

*Коюда В. О.  
Воліков В. В.*

# **ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА**

**Монографія**

**Харків. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014**

УДК 005.336.4  
ББК 65.290-21  
К 76

Рецензенти: докт. екон. наук, професор, декан економічного факультету Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" *Перерва П. Г.*; докт. екон. наук, професор, завідувач кафедри економічної теорії та інтелектуальної власності ДВНЗ "Приазовський державний технічний університет" МОН України *Анісімова О. М.*; докт. екон. наук, професор кафедри економічної кібернетики та управління економічною безпекою Харківського національного університету радіоелектроніки *Костін Ю. Д.*

**Рекомендовано до видання рішенням вченої ради Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.**

Протокол № 9 від 22.04.2014 р.

**Коюда В. О.**

К 76 Інтелектуальний потенціал підприємства : монографія / В. О. Коюда, В. В. Воліков. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 336 с. (Укр. мов.)  
ISBN 978-966-676-563-8

Розглянуто теоретико-методичні й організаційні засади формування, використання та розвитку інтелектуального потенціалу підприємства як джерела його інтелектуального капіталу.

Сформовано систему показників й удосконалено методичний підхід до оцінювання інтелектуального потенціалу підприємства за людським, структурним та споживчим капіталом. Обґрунтовано комплекс заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання інтелектуального потенціалу підприємства.

Рекомендовано для науковців, аспірантів, викладачів, студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів, фахівців у галузі управління інтелектуальним потенціалом підприємства.

**УДК 005.336.4  
ББК 65.290-21  
К 76**

ISBN 978-966-676-563-8

© Коюда В. О., Воліков В. В., 2014  
© Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2014

## Вступ

Спрямованість економіки України на інноваційний розвиток вимагає відповідного розвитку інтелектуального потенціалу (ІП) на рівні країни, регіону, підприємства. В умовах високої конкуренції з боку високотехнологічних підприємств світу у вітчизняних виробників виникає нагальна потреба у розвитку та ефективному використанні власного інтелектуального капіталу (ІК), де він набуває визначальної ролі як ресурс. Інтелектуальний потенціал задає темпи і характер оновлення технологій, що надалі стають головними конкурентними перевагами. Це потребує об'єктивного оцінювання ІП у поточній діяльності та перспектив його розвитку з урахуванням особливостей кожного окремого підприємства. Результати оцінки ІП є основою для підвищення ефективності використання людського, структурного та споживчого капіталу, виявлення чинників негативного та позитивного впливу на інтелектуальний потенціал підприємства як джерело інтелектуального капіталу, визначення пріоритетів, які забезпечать подальше зростання інтелектуального потенціалу, що стає основою для стратегічного планування та управління підприємством, розробки процесу реалізації обраної стратегії і вибору тактики. Особливо гостро ця проблема постає на підприємствах машинобудування, які є основою для розвитку інших галузей економіки, ініціюючи соціально-економічний розвиток.

Дослідженню проблем у сфері інтелектуального капіталу, інтелектуального потенціалу та інтелектуальної власності (ІВ) підприємства присвячені наукові праці багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених, таких, як: Е. Брукінг, Ю. Варфоломєєва, А. Гапоненко, В. Гриньова, М. Дороніна, І. Журавльова, В. Зінов, О. Кендюхов, П. Крайнєв, Б. Малицький, І. Мойсеєнко, Г. Назарова, Г. Олєхонович, П. Перерва, В. Пономаренко, А. Пулік, М. Семикіна, Ю. Суїні, В. Супрун, Стюард Томас, Л. Федулова, В. Чеботарьов та ін. Питанням оцінки інтелектуального капіталу та ІП приділяється значна увага в дослідженнях О. Анісімової, М. Бендікова, О. Бутнік-Сіверського, О. Буянової, Н. Гавкалової, В. Євєнко, Д. Єрохіна, Я. Зайцевої, О. Козирєва, Є. Сєлезньова, П. Цибульова, О. Ястремської та ін.

Однак деякі теоретичні та науково-методичні проблеми оцінки інтелектуального потенціалу підприємства залишились не вирішеними повною мірою, а саме: виявлення факторів, що впливають на ІП підприємства, обґрунтування системи показників оцінки та розроблення методичних підходів до оцінки інтелектуального потенціалу підприємства, розвиток концептуальних положень формування й використання ІП як джерела інтелектуального капіталу підприємства. Це й зумовило основну мету та зміст завдань, актуальність і доцільність проведення дослідження.

У монографії розроблено методичні підходи і науково-практичні рекомендації щодо удосконалення оцінки інтелектуального потенціалу промислового підприємства; уточнено сутність інтелектуального потенціалу підприємства та встановлено взаємозв'язок і взаємозалежність з іншими спорідненими категоріями: "людський капітал підприємства", "структурний капітал підприємства", "споживчий капітал підприємства", "інтелектуальна власність підприємства", "інтелектуальний капітал підприємства"; узагальнено теоретичні підходи до оцінки інтелектуального потенціалу, інтелектуального капіталу, інтелектуальної власності та обґрунтовано організаційне забезпечення оцінки ІП підприємства; систематизовано фактори впливу на формування, використання й розвиток інтелектуального потенціалу підприємства; виявлено тенденції використання інтелектуального потенціалу на рівні країни, регіону та підприємств машинобудування; обґрунтовано склад показників оцінки людського, структурного та споживчого капіталу як основи для оцінювання ІП підприємства; удосконалено методичний підхід до оцінювання інтелектуального потенціалу підприємства; розроблено й обґрунтовано комплекс заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання інтелектуального потенціалу підприємства.

У даній роботі проведено дослідження процесу оцінки інтелектуального потенціалу промислового підприємства, розроблено теоретичні та науково-методичні підходи до оцінки інтелектуального потенціалу машинобудівного підприємства з урахуванням стану його людського, структурного та споживчого капіталу.

У процесі дослідження в монографії використовувались загальнонаукові й спеціальні прийоми, методи та підходи, а саме: діалектичний – для обґрунтування значущості інтелектуального потенціалу для сталого

розвитку підприємства; аналізу та синтезу – для дослідження понятійно-категоріального апарату та визначення понять "інтелектуальний потенціал підприємства", "людський капітал підприємства", "структурний капітал підприємства", "споживчий капітал підприємства", "інтелектуальна власність підприємства", "інтелектуальний капітал підприємства"; теоретичного узагальнення та формальної логіки – для дослідження світового і вітчизняного досвіду у сфері оцінки інтелектуального капіталу, інтелектуального потенціалу й інтелектуальної власності та уточнення переліку чинників, що впливають на оцінку ІП підприємства; статистичного аналізу – для виявлення тенденцій щодо використання ІП підприємства; індукції і дедукції – для обґрунтування показників оцінки інтелектуального потенціалу; адитивної згортки – для розрахунку інтегральних показників оцінки ІП підприємства; експертних оцінок та рангової кореляції – для визначення вагомості показників при розрахунку інтегрального показника оцінки ІП підприємства й узагальнюючих показників (УП) за людським, структурним і споживчим капіталом; матричний підхід – для позиціонування підприємства залежно від інтегрального показника ІП підприємства і темпів його змін; графічний метод – для схематичного зображення теоретичних і практичних результатів дослідження.

Інформаційною базою дослідження стали положення економічної теорії, дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців та фахівців у сфері інтелектуального капіталу, інтелектуального потенціалу та інтелектуальної власності, нормативно-правові акти Верховної Ради та Кабінету Міністрів України, офіційні матеріали Державної служби статистики України та органів статистики у Харківській області, дані річної фінансової та статистичної звітності підприємств машинобудування, інформаційно-аналітичні матеріали й науково-методичні розробки, ресурси мережі Інтернет.

У монографії удосконалено методичний підхід до оцінки інтелектуального потенціалу підприємства з використанням інтегрального показника, який, на відміну від існуючих, розраховується на основі адитивного згортання узагальнюючих показників людського, структурного та споживчого капіталу, що враховують як кількісні, так і якісні характеристики, що дозволяє виявити їх вплив на ІП з використанням матричного підходу; процес формування системи показників оцінки інтелектуального потенці-

алу підприємства, особливість якого полягає у послідовності та змісті таких етапів: систематизація факторів впливу на інтелектуальний потенціал; визначення попереднього складу показників інтелектуального потенціалу з урахуванням його взаємозв'язку зі складовими інтелектуального капіталу; відбір показників, що характеризують формування, використання та розвиток інтелектуального потенціалу підприємства у межах людського, структурного та споживчого капіталу. У результаті монографічного дослідження дістали подальшого розвитку змістовне наповнення поняття "інтелектуальний потенціал підприємства" завдяки встановленню взаємозв'язку з іншими спорідненими категоріями – "людський капітал підприємства", "структурний капітал підприємства", "споживчий капітал підприємства", "інтелектуальна власність підприємства", "інтелектуальний капітал підприємства", та обґрунтування основних складових інтелектуального капіталу підприємства (людський, структурний і споживчий капітал), що найбільшою мірою впливають на формування, використання й розвиток інтелектуального потенціалу підприємства; організаційне забезпечення оцінки інтелектуального потенціалу підприємства, яке передбачає залучення незалежних сертифікованих оцінювачів у сфері оцінки інтелектуальної власності зі складанням відповідного звіту, що є основою для розробки заходів, спрямованих на розвиток інтелектуального потенціалу підприємства; склад факторів, які впливають на ІП підприємства, завдяки виділенню таких груп: освіта та кваліфікація, якість праці, досвід і лояльність, інноваційна культура, науково-техніко-технологічні, інноваційні, інформаційно-комунікаційні, організаційні, зовнішній імідж підприємства, результуючі, ринкові, досконалість зв'язку зі споживачами, що дозволяє визначити внутрішні та зовнішні можливості підвищення ефективності використання інтелектуального потенціалу підприємства.

Монографію рекомендовано для науковців, аспірантів, викладачів, студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів, фахівців у галузі управління інтелектуальним потенціалом підприємства.

# Розділ 1

## Теоретично-організаційні аспекти інтелектуального потенціалу підприємства

### 1.1. Взаємозв'язок і взаємообумовленість інтелектуального потенціалу та інтелектуального капіталу

На сучасному етапі розвитку України обрано інноваційний шлях, який надасть у майбутньому можливість створити нову модель економіки – економіку знань. Головним, що надає можливість вітчизняній економіці йти саме інноваційним шляхом розвитку, є те, що в країні наявний інтелектуальний потенціал (ІП).

Активізація інноваційної діяльності на всіх рівнях для створення в країні сучасного техніко-технологічного базису й забезпечення сталого економічного розвитку потребує: наявності об'єктів інтелектуальної власності (ІВ), інженерів, техніків, конструкторів, економістів, педагогів, менеджерів, робітників високої кваліфікації та інших фахівців; наявності відповідного рівня культури, і насамперед, інноваційної культури та освіти населення. Усе це надає можливість здійснювати науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи, які є складовими інтелектуального потенціалу суспільства [104; 111; 211; 215].

Інтелектуальний потенціал має тенденцію до зростання шляхом навчання й підвищення кваліфікації персоналу та за умов створення нових об'єктів інтелектуальної власності на основі проведення науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт (НДДКР). Для сталого нарощування інтелектуального потенціалу необхідно забезпечувати створення та освоєння нової, більш досконалої продукції, робіт, послуг тощо. Інтелектуальний потенціал забезпечує відповідний рівень інтелектуального капіталу підприємства, що, у свою чергу, позитивно впливає на його інноваційну діяльність [150; 216; 247].

Актуальність дослідження сутності та характеристики інтелектуального потенціалу на сьогодні потребує, насамперед, розгляду поняття "інтелектуального потенціалу підприємства" та факторів впливу на його формування, використання й розвиток.

Сьогодні не існує однозначного розуміння щодо поняття "інтелектуальний потенціал підприємства". В економічній літературі інтелектуальний потенціал визначається (див. додаток А, табл. А.1) на рівнях: країни – регіону – підприємства – людини. В результаті проведеного дослідження були виокремлені основні підходи (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

### Підходи до визначення інтелектуального потенціалу

№	Сутність підходу	Джерела	Коментар
1	Сукупність здібностей людини, її надбання у формі знань, вмінь, навичок та ін., що є основою для розвитку	[2; 39; 94; 97]	Це людський капітал
2	Людські ресурси та інтелектуальні ресурси	[24]	Враховуються тільки ресурси
3	Сукупність ще нерозкритих можливостей	[82; 164]	Не враховуються фактори, що сприяють реалізації можливостей
4	Система з властивими їй елементами	[164]	Загальне визначення
5	Інтегративне поняття	[111]	Міждисциплінарний рівень
6	Можливість для розвитку інтелектуального капіталу	[78]	Недостатньо враховані фактори, що впливають на розвиток ІК

Автори [2; 39; 94; 97] у своєму підході інтелектуальний потенціал розглядають лише як здібності та знання людини і зовсім не враховують інші фактори, які належать до структурного та споживчого капіталів. На думку автора [24], інтелектуальний потенціал пропонується розглядати як результат взаємодії людських та інтелектуальних ресурсів (ІР) (інтелектуальний продукт, інтелектуальна власність), що є недостатньо і не враховує фактори впливу на процес формування, функціонування та розвиток інтелектуального потенціалу. В оцінці інтелектуального потенціалу необхідно врахувати фактори, які забезпечують реалізацію ІР в інтелектуальний капітал підприємства, що відсутнє у авторів [82]. Визначення інтелектуального потенціалу тільки як можливості для розвитку інтелектуального капіталу, згідно з наступним підходом [78], ототожнюється з людським капіталом і не враховує повною мірою складові інтелектуального капіталу, які впливають на цей процес. Важливим для визначення



структури інтелектуального потенціалу [111] є його дослідження на між-дисциплінарному рівні як інтеграції (об'єднання) властивостей із різних наук.

На основі результатів дослідження та аналізу існуючих точок зору таких вчених: О. Бутнік-Сіверського [24], П. Завліна [97], А. Єліна [82], Г. Пігорова [2], М. Семікіної [217 – 221] та інших [2; 4 – 6; 31; 39; 48; 50; 74; 75; 78; 82; 94; 99; 104; 111; 137; 140; 159; 164; 181; 185; 221; 227; 244] пропонується визначити **інтелектуальний потенціал підприємства** як спроможність створювати, нагромаджувати та використовувати інтелектуальні ресурси висококваліфікованими працівниками (формують ІП) за наявності організаційної структури, інтелектуальної власності, корпоративної культури, інформаційно-комунікаційних технологій для задоволення мінливих потреб споживачів на основі системи взаємовідносин й взаємодій суб'єктів під час впровадження або продажу інтелектуальної власності з державною гарантією щодо захисту прав (немайнові та майнові) і розвитку інтелектуального капіталу, що забезпечує високий рівень конкурентоспроможності підприємства на світовому рівні.

В умовах ринкової економіки стабільний динамічний розвиток підприємства залежить від його інтелектуального потенціалу, саме тому слід детально розглянути базу щодо його формування, використання та розвитку на основі використання складових інтелектуального капіталу, які рекомендуються фахівцями у цій сфері [22; 24; 29; 31; 50 – 53; 98; 109; 218; 235; 237], а саме: людський капітал (ЛК), структурний капітал (СтК) та споживчий капітал (СпК). На погляд авторів даної монографії, слід послідовно проаналізувати ці основні складові, які значною мірою визначають та характеризують інтелектуальний потенціал підприємства в сучасній ринковій економіці.

*Людський капітал.* Витрати на освіту, навчання – це капіталовкладення в майбутнє людини, які є найбільш виправданими порівняно з іншими внесками [196; 228]. І ця точка зору А. Сміта, Т. Шульца, Г. Беккера відображає сутність людського капіталу, яка лежить в основі сучасної концепції (досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок, фізичної сили, зовнішньої привабливості та здоров'я людини).

На думку багатьох вчених, фахівців [2; 15; 25; 49 – 53; 74; 75; 85; 104; 123; 159; 167; 221; 237; 247], людський капітал – це особлива та специфічна форма капіталу порівняно зі споживчим і структурним капіталами (див. додаток А, табл. А.2). Дослідження авторських точок зору

фахівців, науковців щодо сутності поняття "людський капітал" надає можливість визначити основні підходи, що наведені в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

**Підходи щодо визначення людського капіталу [104, с. 236]**

№	Сутність підходу	Коментар
1	Сукупність знань, навичок, здібностей (17 джерел)	Такий підхід визначає інтелектуальні ресурси, а не капітал
2	Це люди, які є носіями знань, вмінь та досвіду (5 джерел)	На погляд авторів монографії, це більш доцільна точка зору
3	До визначення людського капіталу додають методи управління персоналом та культуру праці (2 джерела)	Це лише засіб управління людьми (тобто ЛК)
4	ЛК – це ресурси, які відносяться до інтелектуальних (3 джерела)	Це не є капіталом

На основі результатів проведеного аналізу дослідження точок зору пропонується наступне поняття "**людський капітал підприємства**", а саме – це висококваліфіковані працівники підприємства, які формують його інтелектуальний потенціал і є носіями сукупності компетенцій, практичних навичок, досвіду, творчих здібностей та використовують їх для розробки інновації (інтелектуальної власності).

У літературі [15; 21; 53; 63; 69; 70; 74; 75; 81; 85; 104; 159; 166; 175; 176; 189; 196; 199; 223; 232; 249; 254] фахівцями людський капітал розглядається на макро-, мікрорівнях та на рівні особистості, що було узагальнено та систематизовано. З урахуванням мети дослідження слід зосередитись на мікроекономічному рівні щодо людського капіталу, який асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства.

Людський капітал – це здатність пропонувати неочевидні рішення, саме тому він є джерелом оновлень та прогресу. Важливо зазначити, що у нетворчій діяльності співробітник не використовує і не створює інтелектуальний капітал підприємства. Він накопичує власний капітал для подальшого його використання у своїй інтелектуальній діяльності і не завжди на користь підприємства, де працює. Але для підприємства актуальним залишається залучення максимального обсягу людського капіталу у ході його використання для отримання додаткового прибутку. Саме тому головне призначення людського капіталу як складової інтелектуального

капіталу підприємства – створення й поширення інновацій (продукту, технології, системи або структури управління). І тоді людський капітал формується й проявляє себе в ситуаціях, коли більша частина часу і здібностей працівників витрачається на досягнення новизни [8; 15; 76; 104; 116; 141; 144; 67; 189; 196; 224; 235; 254].

Т. Стюард [235, с. 135] зазначає, що приріст людського капіталу відбувається двома способами, а саме:

1) загальне підвищення рівня знань, вмінь, професійного досвіду тощо результатом чого є максимальна кількість працівників підприємства, що володіють знаннями, які здатні принести йому користь;

2) упровадження різних методів і засобів для забезпечення максимального використання знань, умінь, досвіду, навичок тощо своїх співробітників у діяльності підприємства.

Одним із показників людського капіталу підприємства, його здатності до нововведень є питома вага нової продукції в загальному обсязі продажу [15]. Управління людським капіталом – це можливість підвищити ефективність використання професійних можливостей працівника, в першу чергу, через створення таких умов, коли розкривається саме потенціал. Тоді стають можливими активізація виробництва, перемога над конкурентами й утримання власних позицій на ринку [37; 108; 152; 196]. Людський капітал можна оцінити та перетворити на прибуток, але неможливо відділити від людини, яка є його безпосереднім носієм [3; 52; 99; 166; 247].

Відповідно до результатів проведеного аналізу точок зору таких вчених, як В. Супрун [237], М. Дороніна [75], І. Журавльова [85], Т. Стюард [235], Л. Федулова [251], Н. Гавкалова [53], Г. Пігоров [2], В. Чеботарьов [247], В. Зінов [247], Ю. Суїні [247], О. Бутнік-Сіверський [24] та ін. виокремлено складові людського капіталу підприємства (люди та їх знання, навички, здібності тощо, а також інтелектуальні ресурси), які знаходяться у взаємозв'язку та взаємозалежності.

Людський капітал є основною складовою загального "гудвілу" суб'єкта господарювання, який, у свою чергу, складається з двох частин: 1) "гудвіл" підприємства; 2) "гудвіл" персоналу. Ефективне використання загального гудвілу надає можливість підприємству отримувати додаткові прибутки та підвищити власну ринкову вартість, і, навпаки, якщо одна зі складових загального "гудвілу" відсутня (не працює), то незалежно від кількості ІВ, якою володіє підприємство (вона може бути відображена

в балансі підприємства, або невідображена), надлишковий прибуток відсутній [247, с. 334].

В умовах сучасної економіки, постійного зростання конкуренції для підприємства визначальним є наявність якісного людського капіталу та інформації [64; 186; 233; 260], що стає головним стратегічним ресурсом його економічної діяльності. Тому наступна складова, що досліджується, – це структурний капітал (СтК), особливістю якого є можливість його використання третіми особами, тобто СтК фіксується на матеріальних носіях у вигляді документованих процедур (баз даних). Таким чином, на підприємстві накопичується ІП для подальшого його використання [82].

*Структурний капітал* визначають на рівні країни, регіону, підприємства (див. додаток А, табл. А.3), а тому слід розглянути його сутність і характеристику. Основні підходи авторів у визначенні структурного капіталу зведені у табл. 1.3.

Таблиця 1.3

### Підходи до визначення структурного капіталу

№	Сутність підходу	Коментар
1	Програмні засоби ЕОМ, бази даних, організаційна структура, стратегії, патенти, товарні знаки тощо, організаційні механізми (12 джерел)	Присутні елементи споживчого капіталу
2	Інтелектуальна власність та інформаційні ресурси (2 джерела)	Це тільки частина СтК
3	Канали збуту та постачання, відносини з клієнтами, інформаційні технології, структура збуту продукції (2 джерела)	Це відноситься до споживчого капіталу

Відповідно до аналізу існуючих точок зору вчених В. Супруна [237], Д. Кокуріна [123], Г. Пігорова [2], Л. Федулової [251], Т. Стюарда [235], Н. Гавкалової [53] та ін. [19; 25; 29; 69; 104; 110; 145; 146; 151; 157; 164; 175; 208; 216; 240; 266] пропонується визначити структурний капітал підприємства як сукупність взаємопов'язаних складових: організаційна структура підприємства, інтелектуальна власність, корпоративна культура, інформаційно-комунікаційні технології. Ці складові разом у взаємодії забезпечують ефективне функціонування підприємства та підвищення його конкурентоспроможності. Перед сучасним підприємством постає задача щодо перетворення інтелектуального потенціалу працівників в інтелектуальний капітал підприємства з використанням накопиченої інтелектуаль-

ної власності, з метою подальшого їх використання у виробництві інноваційних товарів та послуг. Структурний капітал – це базис, що забезпечує єдність працівників та процесів на підприємстві в ході цього перетворення.

Індивідуалізація попиту та його динамізм створюють на підприємстві необхідність нарощування ще однієї форми капіталу – споживчого капіталу, що забезпечує позитивний зворотний зв'язок зі споживачем, надає можливість обробляти реальні та потенційні потреби покупців для підвищення власних прибутків [110; 235].

*Споживчий капітал.* Його формування ґрунтується на досвіді, накопиченому за попередній термін роботи підприємства [2; 24; 53]. Тому наявність та використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій як однієї зі складових структурного капіталу підприємства є основою для формування та оновлення споживчого капіталу.

На основі аналізу сутності поняття "споживчий капітал підприємства" встановлено, що він розглядається (див. додаток А, табл. А.4) з двох основних протилежних точок зору:

1) Н. Гавкалова [53], Н. Маркова [53], О. Бутнік-Сіверський [24] та Т. Стюард [235] розглядають споживчий капітал підприємства як споживачів та їх потреби, тобто як попит на ринку на відповідні товари, роботи та послуги;

2) Г. Пігоров [2], В. Малий [2], Є. Сєлезньов [216], І. Просвіріна [208] розглядають споживчий капітал підприємства як бренди, ділову репутацію, відносини між підприємством і споживачем тощо, тобто все те, що зможе запропонувати виробник споживачу – пропозицію, яка існує на ринку.

На погляд авторів монографії, поняття "споживчий капітал підприємства" повинно поєднувати ці підходи. І тому споживчий капітал підприємства – це здатність підприємства задовольнити попит мінливих потреб споживачів (завдяки своїй діловій репутації, кваліфікації та досвіду працівників, примноженому за попередній період праці, використання інтелектуальної власності тощо), враховуючи сукупність їх бажань (всі види накопиченої та поновлювальної інформації на постійній основі).

Споживчий капітал підприємства поширюється й на їх постачальників і досить легко піддається обліку. Вірність торговельній марці, наприклад, є формою споживчого капіталу, для якої існує методика оцінки шляхом підрахунку надбавки, що покупці згодні платити за фірмовий продукт. Репу-

тація торговельної марки коштує дорого: в Соса-Сола вона найвища у світі – близько 40 млрд дол. США [15].

Споживчий капітал підприємства (є його визначення як капітал відносин) характеризується такими основними якостями [235]: глибиною (ступенем) проникнення; шириною (поширенням); сталістю; впевненістю щодо продовження позитивних відносин споживачів до підприємства (його продукції) і надалі.

Важливим для формування, використання та розвитку інтелектуального потенціалу підприємства є взаємозв'язок між складовими (людський, структурний та споживчий капітал). Людський капітал залежить від структурного, що забезпечує ЛК інформацією, відповідними інформаційно-комунікаційними та іншими технологіями. Це надає можливість розвивати людський капітал, накопичувати й використовувати для виробництва інноваційних товарів і послуг. Споживчий капітал забезпечує реалізацію інноваційних товарів (послуг), що виробляються на основі використання людського та структурного капіталів. На основі проведених досліджень [2; 15; 21; 24; 25; 39; 43; 53; 69; 78; 81; 82; 85; 94; 96 – 98; 104; 106; 110; 111; 123; 146; 157; 164; 196; 208; 216; 235; 237; 247; 251; 254] та запропонованих авторських визначень щодо людського, структурного й споживчого капіталів обґрунтовано взаємозв'язок і взаємозалежність складових бази формування інтелектуального потенціалу підприємства (рис. 1.1).

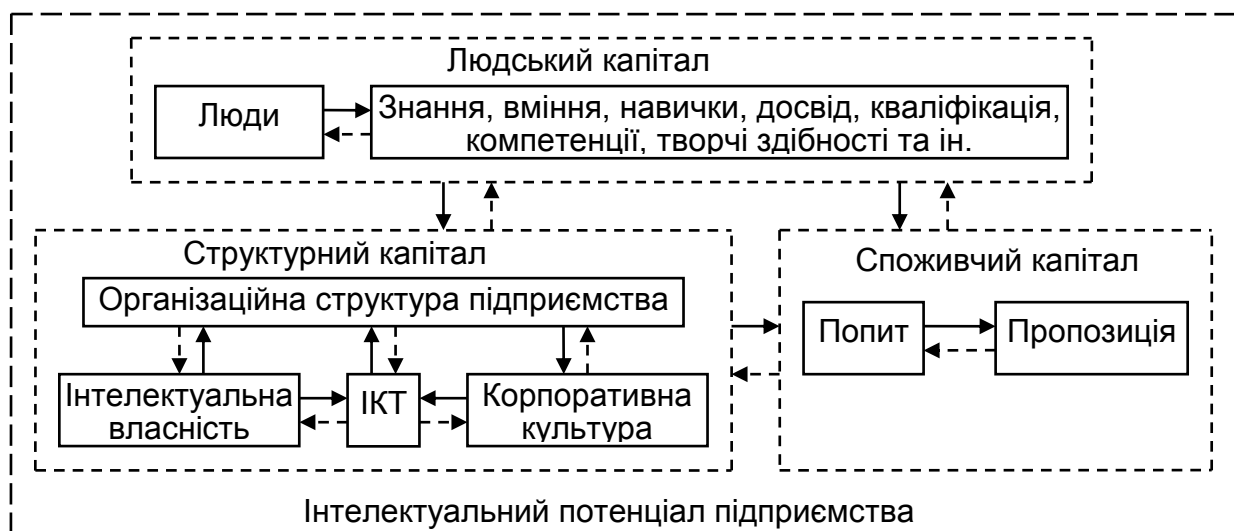


Рис. 1.1. Взаємозв'язки людського, структурного та споживчого капіталів як бази формування інтелектуального потенціалу підприємства [104, с. 134]

Інтелектуальний потенціал будь-якого підприємства не може функціонувати без наявності інтелектуальних ресурсів, які, у свою чергу, є джерелом формування інтелектуального капіталу підприємства. Інтелектуальний потенціал відображає стан інтелектуального капіталу та ефективність його використання на підприємствах, який збільшується і розвивається за рахунок здійснення НДДКР на постійній основі, в результаті яких створюється інтелектуальна власність (винаходи, корисні моделі, "ноу-хау" тощо).

На світовому ринку кращий результат отримує та країна, яка забезпечує оптимальні пропорції між інтелектуальним (творчим) потенціалом нації та всіма видами ресурсів, оскільки інтелектуальний ресурс суспільства є глибинною основою економічного, соціального, наукового, технічного, технологічного і загальнолюдського прогресу. У ході використання суспільних інформаційних фондів як бази інтелектуальних ресурсів і результатів творчої інтелектуальної праці створюються нові інноваційні ресурси [68]. Саме тому важливим чинником розвитку країни, регіону, галузі, підприємства є інтелектуальні ресурси [2; 53; 69; 82; 174; 192], а саме:

1) інформаційні ресурси, які використовуються працівниками для створення інновації (інтелектуальної власності);

2) професійно-особистісні риси співробітників (компетентність, освіта, зацікавленість та ін.);

3) технології, які використовуються для отримання результату (аналіз, методи дослідження, логіка тощо).

На основі аналізу результатів дослідження щодо сутності інтелектуальних ресурсів (додаток А, табл. А.5) можна відзначити, що автори [2; 53; 157; 192] поняття "інтелектуальні ресурси" розглядають лише як знання. Однак це поняття є більш ємним, оскільки не тільки знання, а також вміння, навички та компетенції належать до інтелектуальних ресурсів (ІР). Автори даної роботи цілком згодні з думкою автора [82], що до ІР належить інформація, і тому пропонується розглядати інтелектуальні ресурси, перш за все, як інформацію, якою володіє підприємство (тобто є потенційна можливість щодо використання існуючого досвіду, сучасних знань, вмінь, навичок, компетенції, засобів зв'язку тощо).

У [34] інформація (лат. *informatio* – роз'яснення, викладання, поінформованість) – це одне із "... найбільш загальних понять науки, що

визначає відомості, сукупність будь-яких даних, знань тощо". Особливістю інформації є те, що вона не може бути передана або прийнята у чистому вигляді. Потрібен носій інформації, який може мати різні фізичні форми залежно від виду інформації та комунікацій, що використовуються. Людина є носієм інформації, який передає її з використанням різних форм, засобів за різними комунікаційними каналами. Інформація для людини є єдиною можливістю для отримання знань, умінь, навичок та їх передачі наступним поколінням [186; 247]. Таким чином, слід розглядати інтелектуальний ресурс саме як інформацію, накопичену на підприємстві, що є вирішальним у формуванні, функціонуванні та розвитку як інтелектуального потенціалу, так і інтелектуального капіталу підприємства. З урахуванням розглянутого вище пропонується визначення інтелектуальних ресурсів підприємства як усіх видів інформації, що відокремлені від працівників підприємства та розміщені (зафіксовані) на матеріальному носії із застосуванням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

*Сутність інтелектуальної власності.* Результатом взаємодії інтелектуального потенціалу з інтелектуальними ресурсами є інтелектуальна власність. До того моменту, коли інтелектуальна власність отримує правову охорону (тобто до її виведення на ринок), вона виступає як інтелектуальний ресурс [53, с. 56].

Формування поняття "інтелектуальна власність" було розпочато у XIV – XV ст., але тільки наприкінці XVIII століття воно чітко сформувалося у Франції [97]. На основі робіт [22; 53; 80; 84; 96; 97; 98; 118; 120; 127; 149; 167; 187; 200; 247; 264; 265] виділені два підходи до визначення інтелектуальної власності: 1) як результат діяльності; 2) як об'єкт права, які наведені в табл. 1.4 (на основі додатку А, табл. А6).

На основі дослідження думок вчених [22; 53; 80; 84; 95 – 98; 118; 120; 127; 149; 167; 187 – 189; 200; 247; 264; 265; 275] пропонується поняття "інтелектуальна власність підприємства" як гарантовані державою права власності на інновацію для її подальшого впровадження у власній підприємницькій діяльності або продажу іншим особам із певним терміном дії. Оформлення охоронних документів на інтелектуальну власність надає можливість протидіяти недобросовісній конкуренції та отримати конкурентну перевагу.



### Підходи щодо визначення інтелектуальної власності

Автори	Сутність ІВ
7 авторів	<p><b>1. ІВ як результат діяльності:</b></p> <p>... винаходи, корисні моделі, промислові зразки, селекційні досягнення, об'єкти авторських та суміжних прав, топології мікросхем тощо ... [251];</p> <p>... знання, технології, "ноу-хау", навички ... [118];</p> <p>... можливості працівників організації ... [118];</p> <p>... інтелектуальні надбання та новації, втілені в наукових, технічних і технологічних об'єктах ... [53];</p> <p>... витвори мистецтва ... патенти, наукові відкриття, винаходи, "ноу-хау" ... [123];</p> <p>... результати інтелектуальної, творчої діяльності людини і комерційних позначень ... що сприяє ринковій діяльності ... [84];</p> <p>... результати інтелектуальної (творчої) діяльності ... [149];</p> <p>... інтелектуальний продукт ... що виражається в різних формах ... [97]</p>
12 авторів	<p><b>2. ІВ як об'єкт права:</b></p> <p>... право особи на результат інтелектуальної, творчої діяльності ... [265];</p> <p>... власність на результати інтелектуальної діяльності та продукти інтелектуальної творчої праці ... [80];</p> <p>... закріпленні законом права на результати ІВ ... [263];</p> <p>... сукупність авторських та інших прав на результати інтелектуальної діяльності ... [97];</p> <p>... сукупність норм права на результати інтелектуальної, творчої діяльності людини і комерційні позначення ... [84];</p> <p>... сукупність норм права, що регулюють суспільні відносини, пов'язані зі створенням об'єктів права ІВ, набуттям прав на них, їх використанням і захистом ... [84];</p> <p>... право на результати інтелектуальної діяльності ... [96; 98; 123; 127];</p> <p>... право на: результат інтелектуальної (творчої) діяльності ... засоби індивідуалізації ... захист від недобросовісної конкуренції ... [120];</p> <p>... інструмент для захисту різних корпоративних прав ... [22];</p> <p>... право ... на результати інноваційної діяльності ... [187]</p>

Інноваційний шлях розвитку сучасної економіки будь-якої країни ґрунтується на інтелектуальній власності, і тому процес управління ІВ в Україні є особливо актуальним. Освоєння світових ринків товарів і послуг потребує впровадження передових технологій та вдосконалення вже існуючих. Управління інтелектуальною власністю – це важлива складова інноваційного менеджменту підприємства, яка дає можливість позитивного розвитку на основі впровадження інтелектуального потенціалу [102; 130; 247].

Перетворення інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал відбувається в процесі відтворення останнього, і тому найбільш характерним для розвитку системи ІК є відтворювальний процес, в якому головний критерій життєздатності – це завершеність саме процесу відтворення [22; 53; 230; 235]. Відтворення інтелектуального капіталу підприємства здійснюється на основі використання інтелектуальної власності, залежить від якості інтелектуального потенціалу та взаємовпливу внутрішніх і зовнішніх факторів (рис. 1.2). Необхідним є використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), наявність якісної інформації та підтримка на підприємстві відповідної інтелектуальної активності [22; 94; 104; 186; 235].

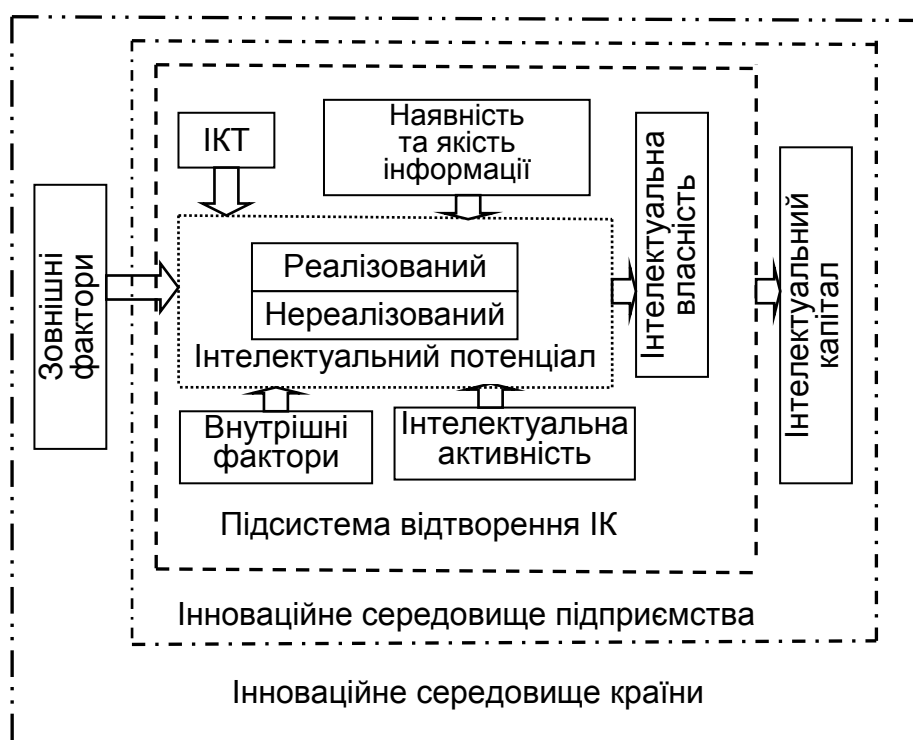
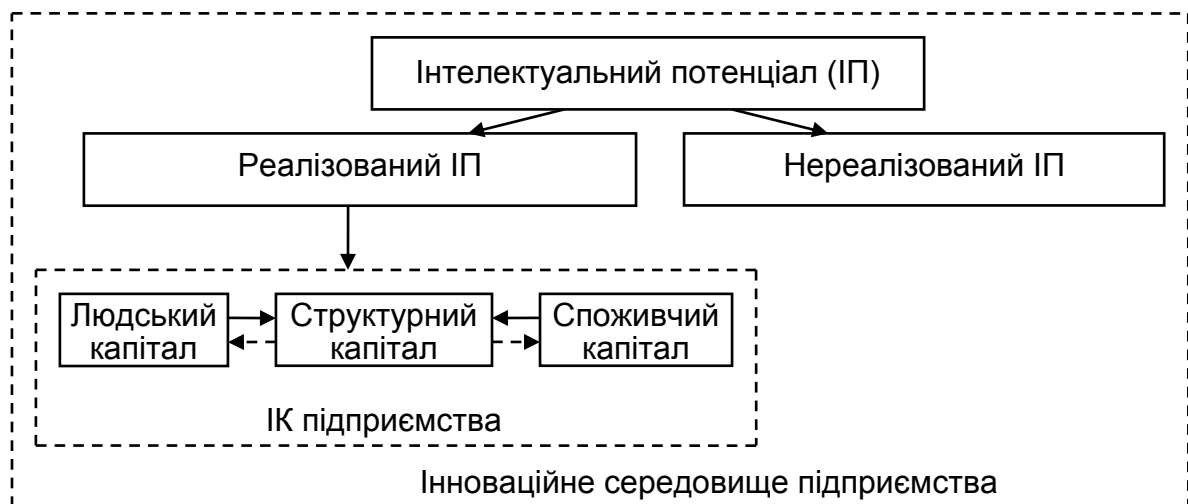


Рис. 1.2. Структура підсистеми відтворення інтелектуального капіталу

Визначальним для сталого розвитку підприємства в умовах пост-індустріального періоду є використання у своїй діяльності ІК, який розвивається на підґрунті науково-прикладних досліджень. Суб'єкти господарювання деякою мірою впливають на формування потреби споживачів за допомогою рекламних кампаній, виставок, ярмарок тощо відповідно до своїх інноваційно-виробничих можливостей. Особливу увагу слід звернути на ще не сформовані потреби споживачів, які є потенційно можливою базою для розробки інновацій на майбутнє. Саме вони здатні отримати найбільшу економічну вигоду внаслідок впровадження радикальних інновацій [235; 247; 262].

Результати дослідження теоретично-прикладних питань [15; 53; 94; 104; 134; 164; 220; 221; 235; 239; 247] свідчать, що інтелектуальний потенціал підприємства має тенденцію до зростання тільки за умов проведення НДДКР, підвищення кваліфікації працівників, створення нової інтелектуальної власності на постійній основі. Слід розглянути інтелектуальний потенціал підприємства з точки зору його формування та реалізації з урахуванням складових. Одна із головних особливостей ІП – це існування його у двох основних формах: як реалізований, та як нереалізований (рис. 1.3).



**Рис. 1.3. Взаємозв'язок інтелектуального капіталу та інтелектуального потенціалу підприємства**

Реалізований інтелектуальний потенціал стає інтелектуальним капіталом, що обумовлює той факт, що ІП є ресурсом для ІК підприємства.

На використання інтелектуального потенціалу впливають фактори зовнішнього (географічне положення підприємства, соціально-економічний розвиток країни, регіону та ін.) та внутрішнього (економічно-фінансовий, техніко-технологічний стан підприємства, рівень інноваційного розвитку, інноваційна культура і т. ін.) характеру.

Основою для успішного функціонування підприємств в умовах інтелектуальної економіки є інтелектуальний капітал [239], саме тому його доцільно розглядати з двох основних позицій, а саме [25]: 1) з позиції філософської категорії – як загальна позиція; 2) як економічну категорію з позиції конкретної науки. В табл. 1.5 наведена характеристика цих позицій (на основі додатку А, табл. А.7). Згідно з аналізом виокремлено різні складові інтелектуального капіталу підприємства (див. додаток А, табл. А.8), які систематизовано та узагальнено (табл. 1.6).

Таблиця 1.5

### Підходи щодо інтелектуального капіталу

Джерела	Сутність
1. Загальна позиція	
[25]	Це здатність до мислення, пізнання (інтелект). Інтелектуальний капітал – накопичення наукових теоретичних і практичних знань людини для відповідних дій (процесів) щодо вирішення проблеми. Він є категоріальною структурою мислення на базі суспільного пізнання (це система знань на основі системного характеру людського мислення), яке постійно удосконалюється
2. Конкретна позиція	
[94]	Система відносин різних суб'єктів щодо раціонального, стійкого його (суб'єкта) відтворення на основі прогресивного розвитку науки з метою виробництва, зростання доходів та вирішення проблем нерівномірності розвитку на усіх рівнях (світовий, країна, регіон, галузь, підприємство)

Наявність інтелектуальної власності та оформлення відповідних охоронних документів підвищує ступінь відповідальності суб'єкта господарювання, і у підприємця цей зв'язок визначається розміром власності, яка йому належить [94]. Інтелектуальна власність, яка є результатом інтелектуальної творчої діяльності, НДДКР тощо відноситься до інтелектуального капіталу підприємства і визначає, кому належить право на володіння, розпорядження та використання цього результату [25].

### Основні складові інтелектуального капіталу підприємства

№	Автори	Визначення	Коментарі
1.	Е. Брукінг [22, с. 30]	1) ринкові активи; 2) інтелектуальна власність; 3) людські активи; 4) інфраструктурні активи	У складі інтелектуальних ресурсів (ІР) не враховано інформацію, що накопичена на матеріальних носіях
2.	І. Журавльова, А. Кудлай [85, с. 44]	1) інтелектуальна власність; 2) інтелектуальний людський капітал; 3) інтелектуальний структурний капітал; 4) інтелектуальний споживчий капітал	Людський капітал (ЛК) не розглядає людину як носія знань
3.	Н. Гавкалова, Н. Маркова [53, с. 53]	1) технологічний капітал; 2) персональний капітал; 3) соціальний капітал; 4) клієнтський капітал	ЛК – це не тільки персональний, але й сукупність знань, вмінь всіх працівників
4.	В. Супрун [237, с. 101; 108]	сукупність частин людського, структурного та споживчого капіталів	Відсутні інтелектуальна власність (ІВ) та ІР
5.	Е. Селезнев [216]	1) кадровий капітал; 2) інтелектуальна власність; 3) маркетингові активи	Відсутні ІР
6.	І. Курас [146]	1) людський капітал; 2) структурний капітал; 3) споживчий капітал	Відсутні ІВ та ІР

Відповідно до Цивільного кодексу України [247, с. 17] об'єкти права інтелектуальної власності (ОПІВ) поділяють на основні три групи: 1) об'єкти авторського права і суміжних прав; 2) результати науково-технічної творчості; 3) комерційні позначення. На основі проведених досліджень [22; 53; 85; 146; 216; 235; 237; 247] формування інтелектуального капіталу, на думку авторів монографії, в цілому забезпечують три

основні складові: інтелектуальний потенціал, інтелектуальні ресурси та інтелектуальну власність.

На основі результатів аналізу точок зору вчених [23; 24; 26; 50 – 53; 63; 75; 85; 218; 237; 251; 264; 275] пропонується поняття "**інтелектуальний капітал підприємства**". Це система відносин між суб'єктами господарювання щодо виробництва, розповсюдження й використання інтелектуального потенціалу та інтелектуальних ресурсів з метою підвищення ефективності діяльності підприємства та відтворення доданої вартості підприємства.

Інтелектуальний капітал має здатність постійно накопичуватись і множитись. Але формування, використання та розвиток інтелектуального капіталу потребує врахування його фізичного й морального зносу. Визначається зношування інтелектуального капіталу у двох основних напрямках, а саме: природне зношування (старіння) людського організму й властивих йому психофізіологічних функцій; моральне старіння знань [75; 94; 166; 235].

У процесі накопичення працівником нових знань, виробничого досвіду, навичок здійснюється нагромадження інтелектуального капіталу підприємства. Поліпшення якісних і кількісних характеристик при використанні інтелектуального капіталу й тенденції до його розвитку можна спостерігати, якщо цей процес здійснюється на постійній основі. Накопичення інтелектуального капіталу працівника має можливість підвищуватись до певної межі, що пов'язане з періодом активної трудової діяльності (працездатний вік), а потім різко знижується [94; 235].

Інтелектуальний капітал розвивається на основі використання інших форм капіталів і вміщує в собі їх основні властивості й одночасно має власні особливості (див. додаток А, табл. А.9). Йому (ІК) властивий більш високий ступінь розвитку порівняно з уже відомими функціональними формами капіталу, критерієм чого є більш стійкий рівень економічного зростання суспільства, ефективності його структур. Інтелектуальний капітал має спільні характеристики з фізичним капіталом [239]:

1) існують у формі запасу, який індукує потік цінностей, що впливає на форму розвитку економіки (інтенсивна чи екстенсивна);

2) формуються та розвиваються в результаті використання всіх видів ресурсів (інтелектуальних, фінансових, матеріальних тощо);

- 3) використовуються для виробництва товарів та послуг;
- 4) приносять власнику дохід;
- 5) мають моральне та фізичне зношення;
- 6) потребують постійних витрат на свою підтримку та розвиток.

На основі дослідження підходів щодо формування, оцінки, моніторингу та аналізу інтелектуального капіталу [22; 53; 94; 104; 235; 237; 239], де відображається багаторівневість взаємозв'язків та взаємозалежності, ІК має свої особливості на рівнях країни, регіону, галузі, підприємства та працівника, що обумовлює складність цього явища. Це надає можливість для подальшого доповнення та деталізації рівнів і обґрунтування необхідності збалансованого, гармонійного розвитку й управління інтелектуальним капіталом на всіх рівнях з урахуванням впливу та значущості кожного окремого рівня.

Аналіз взаємозв'язку та взаємозалежності інтелектуального потенціалу підприємства зі спорідненими категоріями: людський капітал, структурний капітал, споживчий капітал, інтелектуальна власність та інтелектуальний капітал підприємства дозволило узагальнити поняття "інтелектуальний потенціал підприємства" як спроможність створювати, нагромаджувати та використовувати інтелектуальні ресурси висококваліфікованими працівниками (формують ІП) за наявності організаційної структури, інтелектуальної власності, корпоративної культури, інформаційно-комунікаційних технологій для задоволення мінливих потреб споживачів на основі системи взаємовідносин і взаємодій суб'єктів при впровадженні або продажу інтелектуальної власності із державною гарантією щодо захисту прав (авторські та майнові) і розвитку інтелектуального капіталу підприємства, що забезпечує йому (підприємству) високий рівень конкурентоспроможності на світовому рівні.

На основі проведеного аналізу визначень інтелектуального потенціалу, інтелектуальної власності, інтелектуальних ресурсів та інтелектуального капіталу підприємства були виокремлені найбільш значущі фактори взаємовпливу, їх особливості та взаємозв'язки між ними. Проведені дослідження щодо сутності, характеристики та факторів впливу на формування, функціонування та розвиток ІП підприємства дозволить детально і поглиблено проаналізувати методичні підходи авторів до оцінки інтелектуального потенціалу підприємства.

## **1.2. Теоретично-прикладні засади оцінювання інтелектуального потенціалу підприємства**

Складність вирішення практичних проблем у сфері оцінки інтелектуального потенціалу підприємства пов'язана, насамперед, з відсутністю єдиної визначеної методології та розбіжністю думок фахівців у цій сфері, що потребує вирішення низки питань – економічних, юридичних, бухгалтерського обліку, аудиту тощо. Як визначають фахівці у сфері оцінки ІК, ІП та ІВ [29; 83; 104; 122; 164; 235; 247], керівництво підприємства та управлінський персонал не мають чіткого уявлення щодо вартості інтелектуального капіталу та інтелектуального потенціалу, його структури й значення для інноваційного розвитку. Особливої значущості оцінка ІП набуває для підприємств, що отримують доходи від нарощування та накопичення інтелектуальних активів, в яких вартість нематеріальних активів займає досить значну частку.

Оцінка інтелектуального потенціалу машинобудівного підприємства надає можливість визначити його справедливую вартість, що використовується, по-перше, для прийняття обґрунтованих управлінських рішень і забезпечення підвищення ефективності фінансово-господарської діяльності; по-друге – це інформація для споживачів, що сприяє зростанню іміджу підприємства. Але недосконалість законодавчо-нормативної бази в Україні обмежує можливість обліку інтелектуального потенціалу, визначення вартості й позначається на його використанні підприємством.

Аналіз і оцінка інтелектуального потенціалу підприємства набувають особливого значення для стратегічного планування й управління, а їх результати стають основою для розробки процесу реалізації обраної стратегії й вибору тактики. Авторські підходи щодо аналізу й оцінки капіталу та потенціалу підприємства, оцінювання бізнесу (табл. 1.7) надають можливість визначити основні елементи та етапи, з яких формується методологія оцінки інтелектуального потенціалу підприємства. На основі аналізу робіт [83; 104; 113; 120; 156; 164; 122; 247] можна зазначити, що загальна методологія аналізу та оцінки ІП підприємства повинна вміщувати принципи й показники оцінювання, критерії та методи аналізу.



## Підходи до аналізу й оцінки

Джерела	Напрями	Характеристика
[179, с. 156]	Аналіз і оцінка потенціалу розвитку підприємства	Аналіз і оцінка вміщує: моделі й методи оптимізації структури об'єкта оцінки; методи щодо аналізу поточного стану об'єкта оцінки для обґрунтування вибору оптимальної стратегії; моделі оцінки збалансованості й пропорційності зростання складових об'єкта оцінки для подальшої координації, контролю і корегування реалізації стратегії; технологію оцінки й аналізу об'єкта оцінки для подальшого впровадження інтегрованої системи управління ним
[164, с. 174]	Аналіз і оцінювання ІП підприємства	Вміщує: принципи оцінювання; показники; критерії; методи аналізу
[267]	Оцінювання ефективності управління капіталом підприємства	Методологія оцінювання базується на: принципах оцінки; критеріях; вимогах до системи показників оцінювання; методичний підхід до оцінювання
[258]	Оцінка вартості бізнесу	Процес оцінки ґрунтується на: принципах; міжнародних та національних стандартах (основні методологічні питання оцінки)
[183, с. 27]	Фінансовий стан функціонування підприємства	Вимірювання здійснюється на основі використання: предметів виміру (фінансовий стан підприємства в цілому, окремі його сторони та їх окремі елементи); засобів виміру (абсолютні та відносні значення показників); показників (інтегральні, комплексні, часткові); методів виміру (статика, динаміка)

Дослідження питань методології аналізу й оцінки у сфері ІК, ІП та інтелектуальної власності [38; 83; 101; 113; 120; 122; 156; 164 – 166; 217 – 221; 247; 264; 275] надає можливість визначити послідовність дій, що вміщує методологічний підхід оцінки ІП підприємства:

розробка категоріально-понятійного апарату;

формування системи показників на основі розглянутих, які допрацьовані та уточнені;

визначення критеріїв оцінки;

розробка методичного підходу оцінки інтелектуального потенціалу підприємства згідно з розглянутими методиками оцінки ІК, ІП та інтелектуальної власності;

рекомендація щодо використання методики та складання звітності;

обґрунтування комплексу заходів щодо удосконалення використання ІП за складовими (людський, структурний та споживчий капітали).

Оцінка інтелектуального потенціалу підприємства проводиться згідно з результатами комплексного та системного аналізу діяльності підприємства, що надає можливість використовувати кількісні та якісні показники. Кількісні показники забезпечують оцінку витрат, що спрямовані на формування, використання й розвиток ІП підприємства та отримання доходу (прибутку) від цієї діяльності. Якісні показники надають можливість оцінити ефективність формування, використання та розвитку інтелектуального потенціалу з урахуванням цілей підприємства й відповідно визначених пріоритетів. Авторські підходи до визначення оцінки та оцінювання наведено в табл. 1.8.

Таблиця 1.8

### Авторські підходи до визначення оцінки та оцінювання

Джерела	Визначення оцінки
[201]	<i>Оцінка майна</i> , майнових прав ... – це процес визначення їх вартості на дату оцінки за процедурою, встановленою нормативно-правовими актами, зазначеними в статті 9 цього Закону, і є результатом практичної діяльності суб'єкта оціночної діяльності
[183, с. 39]	Під оцінкою ... розуміється встановлення рівня будь-чого
[258, с. 90]	<i>Оцінка майна</i> – це процес визначення вартості майна та майнових прав на дату оцінки, і він є результатом практичної діяльності суб'єкта оціночної діяльності
[267, с. 198]	<i>Оцінювання</i> полягає у здійсненні вимірювальних процедур, результати яких відображають кількісну, якісну або кількісно-якісну характеристику об'єкта оцінювання. Результатом економічного оцінювання є <i>економічна оцінка</i> – кількісна міра впливу економічних процесів, господарських дій тощо на результативність функціонування систем чи структур
[164, с. 175]	<i>Оцінка інтелектуального потенціалу</i> – це результат визначення та аналізу якісних і кількісних характеристик об'єкта оцінювання
[73, с. 176]	<i>Оцінювання</i> – обов'язкова процедура наукового дослідження

У цілому слід погодитись з точкою зору І. Мойсеєнко, яка оцінку інтелектуального потенціалу підприємства визначає як "... результат визначення та аналізу якісних та кількісних характеристик об'єкта оцінювання" [164, с. 175]. Згідно з метою дослідження щодо розробки методичного підходу до оцінки інтелектуального потенціалу підприємства із використанням кількісних і якісних показників за складовими (людський, структурний та споживчий капітал) саме цей підхід [164] автори монографії беруть за основу.

Методика оцінювання інтелектуального потенціалу підприємства, з урахуванням аналізу розглянутих точок зору та авторських поглядів на це [4 – 6; 38; 73; 83; 100; 101; 104; 113; 120; 122; 156; 164; 166; 179; 183; 188; 221; 236; 247; 258; 264; 267; 275], повинна формуватися за результатами розрахунку інтегрального показника ІК, який визначається на основі узагальнених показників людського, структурного та споживчого капіталів. І тому оцінку інтелектуального потенціалу підприємства рекомендується здійснювати у двовекторному напрямку, а саме: 1) зіставлення фактичних показників із базою порівняння у вигляді інтервальної шкали оцінки; 2) це порівняння фактично досягнутих показників із запланованими.

Управління інтелектуальним потенціалом підприємства є безперервним процесом, в якому задіяні всі функціональні складові управління (планування, організація, контроль, координація, мотивація) для досягнення запланованих результатів згідно з метою підприємства. У зв'язку із цим система показників для оцінювання ІП підприємства має відображати реальний зміст результативності управління щодо ІП, бути сукупністю взаємозалежних величин, що надає можливість всебічної об'єктивної його (ІП) оцінки та є підґрунтям для прийняття управлінських рішень. Вимоги вітчизняних науковців і фахівців у сфері оцінки, з урахуванням сучасних умов господарювання українських підприємств, до системи показників наведено в табл. 1.9.

На основі аналізу робіт [83; 104; 113; 120; 122; 156; 164; 188; 221; 247; 275] і вимог фахівців (табл. 1.9) пропонується для інтелектуального потенціалу підприємства використовувати систему показників, яка б враховувала таке:

- специфіку об'єкта оцінки, тобто ІП підприємства;
- зовнішні та внутрішні фактори впливу на формування, використання й розвиток ІП підприємства;

системність та цілісність аналізу;  
нормалізацію результатів отриманих показників;  
визначення критеріїв оцінки;  
врахування й використання можливостей різних підходів для оцінки (дохідного, витратного, ринкового).

Таблиця 1.9

### Вимоги до систем показників

Джерела	Система показників повинна враховувати таке:
[183, с. 44]	бути достатньо широкою по охопленню, тобто всебічно характеризувати процес кругообігу капіталу на підприємстві; бути змістовною, тобто необхідний внутрішній взаємозв'язок показників, що характеризують процес кругообігу капіталу на підприємстві
[267, с. 198]	охоплювати всі фази кругообігу, а саме: залучення, розміщення, використання кожної зі складових капіталу – фізичної, фінансової та інтелектуальної; носити синтетично-аналітичний характер; надати можливість зіставлення результатів оцінки об'єкта одного підприємства за різні часові періоди з результатами оцінки об'єктів різних підприємств
[164, с. 174]	специфіку оцінюваних об'єктів та концептуальні вимоги до їх формування; цілісність та взаємозв'язок окремих параметрів, їх груп та системи параметрів загалом; забезпечення порівнянності параметрів; визначення критеріїв оцінки та об'єктів оцінювання; відображення різних підходів до оцінювання: ресурсного, дохідного, витратного чи ситуативного

Комплексний аналіз та оцінка інтелектуального потенціалу підприємства потребує визначення об'єктів (складові ІП підприємства) і суб'єктів (мета, цілі тощо) оцінки, критеріїв, системи показників оцінки, розробку одиниць (шкалу) вимірювання, використання методів оцінки [83; 104; 113; 122; 156; 164; 247]. В літературі визначають такі основні об'єкти оцінки як майно та майнові права, які класифікують за різними ознаками, і авторські підходи до визначення об'єктів оцінки наведено у додатку Б, табл. Б.1.

Об'єктом оцінки може бути будь-який об'єкт власності у сукупності з правами, що належать його власнику. Важливим при оцінюванні інтелектуального потенціалу є інтелектуальна власність, де об'єктом оцінки виступають нематеріальні активи (НА), у тому числі об'єкти права інтелек-

туальної власності. Тобто, оцінюванню підлягають не самі ОПІВ, а права на них, що потребує враховувати юридичний термін дії цього права. Дослідження авторських підходів (див. додаток Б, табл. Б.1) і робіт [83; 113; 122; 156; 164; 247] надає можливість визначити основні об'єкти оцінки за складовими (ЛК, СтК, СпК), які рекомендується врахувати при формуванні системи показників для оцінювання ІП підприємства, а саме: майнові та немайнові права працівників і роботодавців (підприємства) на інтелектуальну власність (патенти, торгові марки, "ноу-хау" тощо); послуги; інформацію; інформаційно-комунікаційні технології, які використовуються на підприємстві; технології управління та організації виробничого процесу; освіту, компетенцію та досвід персоналу, підвищення його кваліфікації й професійність; використання міжнародного досвіду, сучасних високих технологій та інших досягнень науки й техніки для виробництва інноваційних товарів (послуг); технології та якість роботи зі споживачами (імідж підприємства, питома вага постійних клієнтів, частка ринку, спроможність задовольняти мінливі потреби споживачів, якість продукції та гарантії підприємства тощо); фінансові інтереси (акції, векселі та інші цінні папери, дебіторська та кредиторська заборгованість) тощо.

Суб'єктами оцінки згідно з чинним законодавством [201] є фізичні й юридичні особи, органи державної влади та органи місцевого самоврядування, а також професійні оцінювачі, які володіють спеціальними знаннями й практичними навичками (табл. 1.10).

Таблиця 1.10

### Суб'єкти оцінки

Джерела	Суб'єктами оцінної діяльності є:
[201]	суб'єкти господарювання (фізичні та юридичні особи); органи державної влади та органи місцевого самоврядування
[83]	Підприємство як юридична особа, власники підприємства, банки, страхові установи, фондові біржі, інвестори, державні органи
[258, с. 33]	... професійні оцінювачі, які володіють спеціальними знаннями й практичними навичками та які отримали сертифікат суб'єкта оцінної діяльності відповідно до Закону [88]

Діяльність професійних оцінювачів та інших суб'єктів оцінки полягає в організаційному, методичному та практичному забезпеченні проведення справедливої оцінки визначених об'єктів. Після проведення процедури незалежної оцінки складається звіт або акт про оцінку відповідно

до вимог чинного законодавства України. Оцінна діяльність може здійснюватись у таких формах [201]: практична діяльність з оцінки майна; консультативна діяльність; рецензування звітів про оцінку; методичне забезпечення оцінки.

Аналіз і оцінка ІП підприємства набувають особливо важливого значення як основа для стратегічного планування й управління. Для досягнення поставленої мети підприємству необхідно розробляти процес реалізації стратегії, вибирати й планувати тактику, яка забезпечить якісно новий рівень використання власного ІП і це обумовлює, насамперед, проведення оцінки та умови використання її результатів. Авторські підходи щодо визначення основних цілей оцінки залежно від об'єкта зведені в додатку Б, табл. Б.2.

Дослідження авторських підходів (див. додаток Б, табл. Б.2) та аналіз робіт [83; 113; 117; 122; 156; 164; 183; 247; 258; 267] надає можливість систематизувати основні цілі оцінки інтелектуального потенціалу підприємства, а саме:

- діагностувати стан людського, структурного та споживчого капіталів;
- визначити частку інтелектуальних активів підприємства та їх використання для внесення в статутний капітал;
- виявити співвідношення між реалізованим і нереалізованим інтелектуальним потенціалом підприємства;
- визначити ефективність використання власного інтелектуального потенціалу;
- розробити основні напрями реалізації ІП, що сприятиме розвитку інтелектуального капіталу підприємства;
- забезпечити зростання ринкової вартості підприємства за рахунок розвитку інтелектуального капіталу (відображення в бухгалтерському обліку інтелектуальних активів);
- забезпечити підвищення вартості підприємства для продажу за рахунок інтелектуального потенціалу тощо.

Особливість та специфічність кожного окремого підприємства ускладнює визначення об'єктивної оцінки доходів при реалізації власного інтелектуального потенціалу. Це обумовлює те, що методика оцінки ІП не може бути універсальною і потребує врахування зовнішніх і внутрішніх факторів, які найбільш суттєво впливають на підприємство, що оцінюється, в результаті чого слід використовувати принципи та підходи до оцінки ІП підприємства. Фахівці у сфері інтелектуального потенціалу, ІК, ІВ та оцінки

майна [73; 83; 100; 113; 117; 122; 156; 164; 179; 183; 247; 258; 267] наводять понад 50 принципів, які використовуються ними в процесі оцінювання, перелік і кількість яких залежить від мети та об'єкта оцінки. На підставі цього автори об'єднують принципи у групи [164; 258] та взаємопов'язані комплекси [258]. Авторські підходи щодо визначення основних принципів оцінки зведені в додатку Б, табл. Б.3.

Велика кількість принципів, що необхідно використовувати під час оцінювання ІП підприємства, ускладнює процес і це обумовлює врахування основних, які знаходяться у взаємозв'язку та взаємозалежності. На основі аналізу робіт [73; 83; 100; 113; 117; 122; 156; 164; 179; 183; 247; 258; 267] пропонується використовувати три основні групи принципів при оцінці інтелектуального потенціалу підприємства, а саме:

- 1) інформативність власника щодо ІП підприємства;
- 2) можливість використання (реалізації) ІП підприємства;
- 3) впливовість ринкового середовища.

До першої групи належать три основні принципи, що інформують власника ІП підприємства про його (ІП) корисність, заміщення та очікування. Принцип корисності інформує про можливість реалізації власного ІП (виробництво нових товарів та послуг, удосконалення існуючих технологій тощо) та його вартість, що є джерелом для розвитку ІК підприємства. Корисність ІП підприємства обумовлюється впливом внутрішніх і зовнішніх факторів (техніко-технологічний рівень, інноваційна культура, організаційна структура, конкурентоспроможність, імідж, правова захищеність інтелектуальних активів тощо). Принцип заміщення обумовлює залежність вартості об'єкта оцінки (ІП) від аналогічного на ринку, що і визначає його ціну. Цей принцип надає можливість проводити ефективну кадрову політику на підприємстві, тому що головним у формуванні, використанні та розвитку ІП підприємства є людський капітал. Принцип очікування – це можливість отримання відповідного розміру додаткового доходу (прибутку) від реалізації ІП підприємства (володіння, користування та розпорядження), що надає можливість підприємству його (ІП) використання у власній господарській діяльності та реалізації на відповідних ринках. Очікуваний ефект від використання власного ІП може вміщувати зростання доходу (прибутку), підвищення ефективності діяльності підприємства, отримання соціального ефекту, підвищення іміджу тощо.

Друга група принципів (можливість використання ІП) пов'язана з реалізацією інтелектуального потенціалу підприємства та вміщує такі основні принципи [73; 83; 100; 113; 117; 122; 156; 164; 179; 183; 247; 258; 267]: остаточно продуктивність структурного та споживчого капіталів, вартість вкладу, продуктивність індивідууму, пропорційність, захист прав, ефективність його (ІП) використання. Остаточна продуктивність структурного та споживчого капіталів – це потенційна можливість персоналу використовувати інформаційно-комунікаційні технології, бази даних, обладнання тощо для формування, використання й розвитку ІП підприємства. Вартість вкладу – це вартість зростання ІК підприємства у результаті використання власного інтелектуального потенціалу. В результаті реалізації ІП вартість зростання ІК може бути набагато вищою за витрати, що пов'язані з використанням інтелектуального потенціалу. Продуктивність індивідууму пов'язана з людським капіталом, функціонуванням індивідууму та фазами його життєвого циклу. Принцип пропорційності забезпечує баланс реалізованого й нереалізованого ІП з урахуванням цілей підприємства та наявних ресурсів. Захист прав як важливий принцип забезпечує захист прав на інтелектуальну власність (інтелектуальні активи) як співробітників, так і власників підприємства (роботодавця). Принципи ефективного використання – це визначальний принцип в оцінці ІП підприємства, що вміщує розумне та можливе використання з урахуванням альтернативних пропозицій.

Принципи ринкового середовища (третя група) вміщує такі основні принципи [73; 83; 100; 113; 117; 122; 156; 164; 179; 183; 247; 258; 267]: залежність, відповідність, попит і пропозиція, конкуренція, динаміка. Принцип залежності – це залежність ІП підприємства від впливу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища (загальна освіта, професійний рівень і компетенція співробітників, соціально-економічний розвиток регіону, географічне розташування підприємства тощо). Відповідність – це врахування можливостей і факторів виробництва підприємства з можливостями та потенціалом об'єкта оцінки (ІП підприємства), що забезпечує ефективне формування, використання й розвиток інтелектуального потенціалу. Коливання попиту та пропозиції на об'єкт оцінки (ІП підприємства) визначається формуванням і ступенем розвитку вітчизняного ринку інтелектуальної власності, що потребує врахування таких основних факторів: просторово-часові характеристики об'єкта оцінки, існуючі аналоги та можливість їх використання, вартість аналогічних об'єктів оцінки.



Принцип конкуренції забезпечує використання найбільш привабливих об'єктів оцінки (ІП підприємства) для розвитку ІК з урахуванням обмеженості ресурсів. Цей принцип потребує врахування таких основних факторів: інтелектуальний потенціал конкурентів (розвиток, ступінь використання тощо); можливість підвищення інтелектуального потенціалу підприємства за рахунок використання ІП регіону, країни, світу; рівень інноваційності ІП підприємства відповідно до загального інтелектуального потенціалу. Принцип динаміки інтелектуального потенціалу підприємства визначається мінливістю внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на зміну вартості та корисності об'єкта оцінки (ІП). У процесі діяльності підприємства ситуація на ринку змінюється (з'являються нові конкуренти, наявність ресурсів, політичні фактори, розвиток нових технологій, наявність інтелектуальної власності тощо), що обумовлює терміни оцінки його інтелектуального потенціалу. Тому вартість ІП підприємства визначається станом на дату оцінки і можуть бути передбачені строки дії відповідних документів (звітність, акт оцінки тощо).

Головною метою оцінної діяльності є отримання інформації про вартість об'єкта оцінки, тобто ІП підприємства за складовими (ЛК, СтК, СпК). В економічній теорії та оцінній діяльності розрізняють поняття витрат, ціни та вартості [247; 258; 267]. З урахуванням мети даного дослідження під витратами слід розуміти поточні витрати різного виду, що впливають на вартість ІП підприємства. Ціна – це фактична сума грошей, яку покупці готові сплатити за об'єкт оцінки, або аналогічне (подібне) майно. Згідно з Національним стандартом № 1 (Оцінка майна "Загальні засади оцінки майна і майнових прав"), який є обов'язковим для застосування суб'єктами оцінної діяльності під час проведення оцінки майна, розрізняють наступні види вартості [194]: поточна вартість, ринкова вартість, ліквідаційна вартість, вартість заміщення, вартість відтворення, залишкова вартість заміщення (відтворення), вартість ліквідації, спеціальна вартість, інвестиційна вартість, вартість у використанні, оцінна вартість, дійсна вартість майна для цілей страхування, вартість реверсії. Визначення видів вартості згідно зі [194] наведено у додатку Б, табл. Б.4.

Для проведення справедливої оцінки об'єкта (ІП підприємства на основі складових: людський, структурний та споживчий капітал) необхідно враховувати сукупність факторів, які будуть досліджені та згруповані у наступному підрозділі.

Інтелектуальний потенціал підприємства є його підсистемою, яка має особливості щодо формування, функціонування (використання ІП підприємства) та розвитку, що потребує застосування системного підходу у процесі оцінки людського, структурного та споживчого капіталів. Принцип системності потребує дослідження елементів (ЛК, СтК, СпК) у взаємозв'язку та взаємозалежності. Для проведення системного аналізу інтелектуального потенціалу підприємства автор [164, с. 183] пропонує використовувати такі основні методологічні принципи: елементність, взаємозв'язок, цілісність, ієрархічність, критеріальність, формалізація. Автори [258] висвітлюють основні фактори (табл. 1.11), що впливають на процес оцінювання, де об'єктом оцінки є ринкова вартість бізнесу.

Таблиця 1.11

### Фактори, що впливають на результати оцінки

Джерела	Об'єкти оцінки	Фактори
[258, с. 81]	Ринкова вартість бізнесу	нерозвиненість українського фондового ринку; інформаційна закритість українського ринку; велика номенклатура продукції; велика кількість суб'єктів господарювання; розбіжність значень факторів, що використовуються у процесі оцінювання; наявність частки акціонерів, які отримали акції майже безкоштовно в процесі приватизації

Інтелектуальний потенціал підприємства належить до динамічних соціально-економічних систем, управління якими є складним процесом. Незважаючи на те, що для управлінської діяльності використовуються різні підходи (процесний, структурний, функціональний), обов'язковим в управлінні залишається оцінювання ситуації та виявлення проблем, що є основою для прийняття управлінських рішень, їх реалізації з подальшим оцінюванням отриманих результатів. Для прийняття відповідних управлінських рішень використовується отримана після проведення оцінки інформація, яка має особливу значущість для формування звіту про

оцінку і забезпечення ефективності управління. Основні етапи оцінювання, які розглядаються вченими та фахівцями, наведені у додатку Б, табл. Б.5.

Оцінка інтелектуального потенціалу підприємства – це складний процес і на основі аналізу [83; 122; 164; 194; 247] та авторських досліджень (див. додаток Б, табл. Б.5) пропонуються основні чотири етапи процесу оцінки інтелектуального потенціалу підприємства (рис. 1.4).

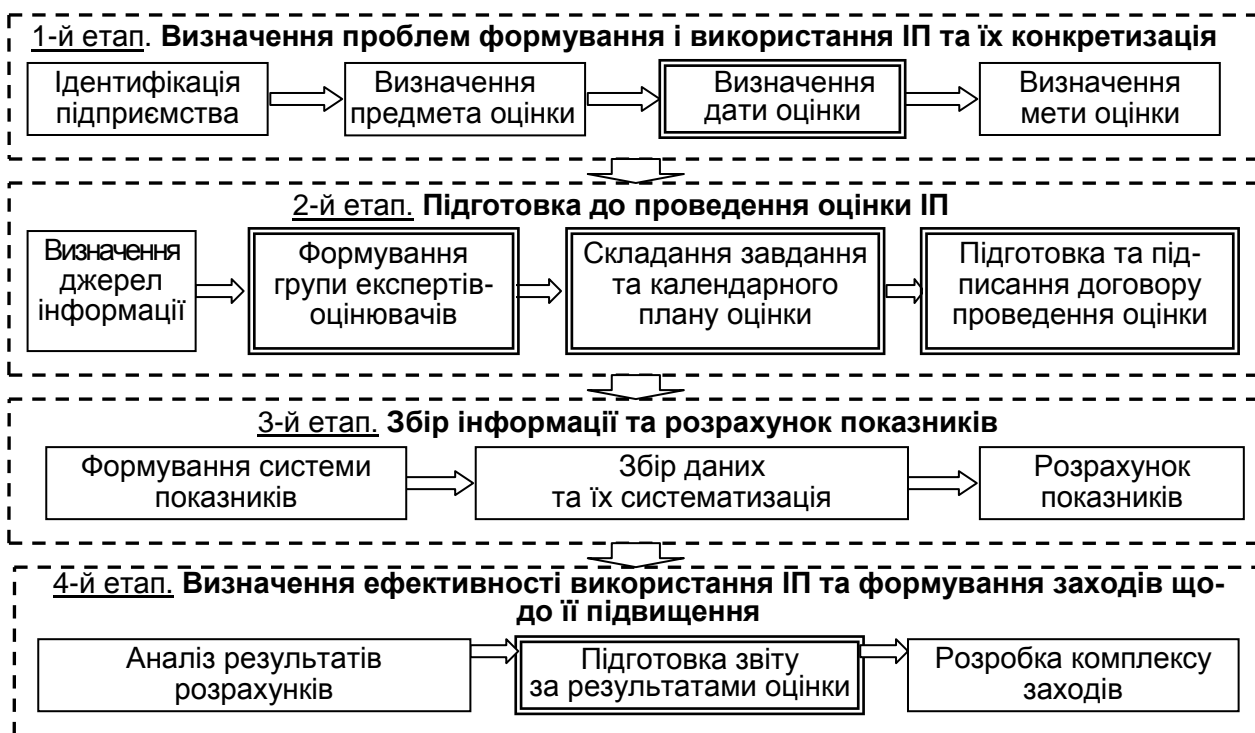


Рис. 1.4. Процес оцінки інтелектуального потенціалу підприємства

Перший етап визначення проблем формування і використання інтелектуального потенціалу та їх конкретизація вміщує (див. рис. 1.4):

ідентифікацію підприємства. Це потребує заповнення відповідних документів, що вміщують наступну інформацію: повна й скорочена назва підприємства, організаційно-правова форма господарювання, галузь, основні напрями виробництва товарів та послуг, місцезнаходження;

визначення предмета оцінки. Це визначення переліку майнових прав, що будуть оцінені (права на матеріальні та нематеріальні активи підприємства, права на інтелектуальну власність співробітників тощо);

визначення дати оцінки. Визначається з урахуванням цілей оцінки (продаж підприємства, підвищення ринкової вартості підприємства за рахунок розвитку інтелектуального капіталу та ін.);

визначення мети оцінки. Це досить важливий етап, від якого залежить вибір методики оцінки інтелектуального потенціалу підприємства відповідно до виду вартості, що необхідно розрахувати.

Наступний етап (другий) – це підготовка до проведення оцінки інтелектуального потенціалу (див. рис. 1.4), яка вміщує таке:

визначення джерел інформації, що будуть використовуватися для оцінки інтелектуального потенціалу підприємства. Також створюється комісія для проведення інвентаризації інтелектуальної власності та проводиться інвентаризація ІВ станом на дату оцінки інтелектуального потенціалу (виявлення інтелектуальної власності, яка не використовується у виробництві товарів та послуг; перевірка чинності охоронних документів; правомірність авторських прав на ноу-хау та іншу ІВ, що зберігається засобами комерційної таємниці тощо), складання комісією протоколу за результатами проведення інвентаризації та затвердження його керівником підприємства;

формування груп експертів-оцінювачів, що потребує ретельно врахувати кваліфікацію та наявність відповідних документів (сертифікатів), які дозволяють проведення оцінки;

складання завдання та календарного плану оцінки, від якого залежить якість проведення оцінки;

підготовка та підписання договору проведення оцінки, який здійснюється на основі підготовленого завдання та календарного плану проведення оцінки.

Третій етап – це збір інформації та розрахунок показників, що вміщує таке (див. рис. 1.4):

формування системи показників. Здійснюється на основі попереднього відбору факторів, які впливають на людський, структурний і споживчий капітали та інтелектуальний потенціал в цілому, перевіряються показники на підпорядкованість нормальному закону розподілу, встановлюється залежність між показниками й характеристиками;

збір даних та їх систематизація. Це необхідно для розрахунку показників оцінки інтелектуального потенціалу на основі ретельного дослідження статистичної звітності підприємства, документів бухгалтерського

обліку та інших звітів, що використовуються для внутрішнього документообігу на підприємстві щодо подальшої їх систематизації відповідно до вимог сформованої системи показників;

розрахунок показників. Це розрахунок узагальнених показників людського, структурного і споживчого капіталів та на їх основі інтегрального показника інтелектуального потенціалу підприємства.

Четвертий етап. Визначення ефективності використання інтелектуального потенціалу та формування заходів щодо її підвищення (див. рис. 1.4) вміщує таке:

аналіз результатів розрахунків. Це надає можливість визначити вплив основних факторів на формування, функціонування та розвиток інтелектуального потенціалу в цілому й за складовими (людський, структурний та споживчий капітал). Побудова матриць щодо оцінки інтелектуального потенціалу в цілому та людського, структурного й споживчого капіталів, що надає можливість наочно дослідити динаміку інтелектуального потенціалу підприємства і є основою для розробки комплексу заходів;

підготовка звіту за результатами оцінки. Звіт повинен містити основні розділи, а саме: опис об'єкта оцінки; висновок про вартість об'єкта оцінки та дату оцінки; мету проведення оцінки та обґрунтування вибору методів і підходів до оцінки; виклад припущень, у межах яких проводилась оцінка; опис й аналіз вихідних даних для розрахунку показників; аналіз розрахованих показників; висновки щодо використання інтелектуального потенціалу за складовими (людський, структурний та споживчий капітал); пропозиції щодо підвищення ефективності використання інтелектуального потенціалу підприємства;

розробка комплексу заходів. Сюди повинні вміщуватися рекомендації (пропозиції) для кожної окремої складової (людський, структурний та споживчий капітал) та інтелектуального потенціалу в цілому за функціями менеджменту, що є основою для прийняття управлінських рішень.

Процес оцінки інтелектуального потенціалу має стати підґрунтям для розробки стратегії підприємства й можливості виявити альтернативні підходи та шляхи підвищення ефективності використання людського, структурного й споживчого капіталів та інтелектуального потенціалу в цілому, забезпечить зростання конкурентоспроможності товарів і послуг на ринках.

### 1.3. Методичні підходи оцінки інтелектуального потенціалу

Інноваційний шлях розвитку економіки в Україні потребує від вітчизняних підприємств ефективного використання інтелектуального потенціалу як основу інтелектуального капіталу (ІК). Розвиток інформаційного суспільства посилює залежність економічного розвитку підприємства від накопичення, обробки та використання наукового знання й уміння перетворити його на виробничий ресурс. Частка ІК в структурі капіталу сучасного підприємства в розвинених країнах світу досягає 60 – 70 % [235]. В таких умовах першочерговим є оцінка, аналіз та ефективність використання інтелектуального потенціалу підприємства як головного джерела формування ІК підприємства. Основою для розвитку інформаційного суспільства є інформація, що надає можливість накопичувати знання та доводити їх до стану, придатного до впровадження. Знання, що набувають товарну форму, перетворюються на інтелектуальний ресурс і є потенціалом для розвитку інтелектуального капіталу. Інтелектуальний потенціал (ІП) набуває визначальної місії щодо оновлення ІК підприємства, що зумовлює необхідність оцінювання ІП у поточній діяльності підприємства та перспектив його розвитку. Ця проблема залишається дуже складною і актуальною на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях, особливо для вітчизняних підприємств в умовах формування інформаційної економіки.

У сучасній економічній літературі значна увага приділяється визначенню, оцінці та розвитку інтелектуального капіталу [7; 15; 25; 50; 53; 78; 89; 98; 104; 123; 134; 155 – 157; 164; 176; 225; 229; 235; 237 – 239; 247; 277 – 286]. Інтелектуальний потенціал [50; 164; 235] розглядається як складова ІК, що має суттєвий вплив на його (ІК) формування, використання та розвиток. Основна частина підходів і методів щодо оцінки ІК вміщують оцінку ІП і потребують визначити й виокремити ті елементи, які забезпечують саме оцінку інтелектуального потенціалу підприємства.

Т. Стюарт [235] зазначив, що для підприємств різних галузей може бути однаковим підхід щодо оцінки ІК, а набір показників обумовлюється особливостями кожного окремого підприємства.

Відсутність системного підходу у розглянутих дослідженнях, розрізненість підходів щодо оцінки інтелектуального потенціалу підприємства

ускладнює процес формування методичного підходу. Окрім того, інтелектуальний капітал має особливу структуру і є динамічною категорією, що значно ускладнює його ідентифікацію та оцінку. Проблема накопичення, оновлення та розвитку ІК на основі ефективного використання інтелектуального потенціалу не вирішена повною мірою й потребує подальшого вивчення, уточнення, доповнення та удосконалення існуючих методичних підходів щодо оцінки інтелектуального потенціалу підприємства.

Слід відмітити про обмеженість розгляду безпосередньо оцінки ІП підприємства, а тому автори пропонують проаналізувати основні підходи щодо оцінки інтелектуального капіталу, інтелектуальної власності та інтелектуального потенціалу підприємств як взаємопов'язаних категорій.

Для формування та розвитку інтелектуального капіталу підприємства важливим підґрунтям є інтелектуальна власність [50; 98; 164; 235; 237; 247], тому в економічній літературі закордонні [22; 98; 120; 176; 235; 237] та вітчизняні [26; 50; 164; 247] автори приділяють багато уваги саме оцінці інтелектуальної власності, а через її постановку на бухгалтерський облік оцінюють нарощування (нагромадження, накопичення) ІК підприємства. Більшість світових і національних методів оцінки ІК розглядають цей процес з точки зору вимірювання (оцінки) нематеріальних активів підприємства із застосуванням доходного, ринкового (порівняльного) та витратного підходів. На думку авторів даної монографії, цього недостатньо для оцінки ІК і це не відображає повною мірою реалізований інтелектуальний потенціал підприємства. Інтелектуальна власність підприємства є важливою складовою структурного капіталу і відповідно ІП підприємства, що потребує врахування цих методів щодо оцінки інтелектуального потенціалу підприємства. На основі використання світового досвіду та напрацювань українських фахівців у сфері інтелектуальної власності розроблена та використовується нормативно-правова база для оцінки й обліку інтелектуальної власності на рівні країни, галузі, підприємства, особистості. Три основні підходи до оцінки ІВ (дохідний, порівняльний та витратний) використовуються згідно з Національним стандартом України №1 "Основні положення оцінки майна і майнових прав" [194], які необхідно врахувати у ході розробки методики оцінки інтелектуального потенціалу підприємства.

Н. Гавкалова [50] у результатах своїх досліджень цієї проблематики відокремлює два основні підходи до оцінки рівня інтелектуального капіталу:

1) визначення різниці між ринковою та балансовою вартістю підприємства, що визначається в результаті як інтелектуальний капітал. Цей підхід не дає можливості виокремити складові в оцінці ІК, зокрема інтелектуального потенціалу;

2) визначення інтегрованої оцінки складових інтелектуального капіталу, які стосуються формування ІП, що надає можливість виокремити підходи до оцінки інтелектуального потенціалу.

Розрізняти основні (два) підходи щодо оцінки ІК в результатах своїх досліджень пропонує також І. Мойсеєнко [164], а саме:

1) оцінка загальної вартості ІК підприємства;

2) оцінка стану елементів інтелектуального капіталу, їх структури та динаміки.

Для більш детального аналізу автор [164] пропонує розрізняти 25 методів вимірювання інтелектуального капіталу, які пропонується використовувати у розробці методики оцінки інтелектуального потенціалу. Ці методи згруповано за ознаками згідно з існуючими методами оцінки:

прямого вимірювання інтелектуального капіталу (*Direct Intellectual Capital methods (DIC)*);

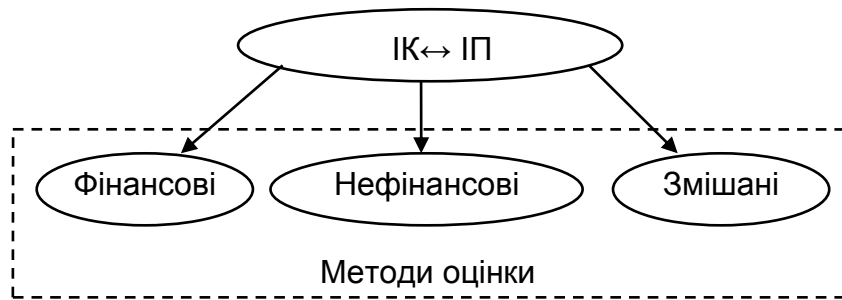
підрахунку балів (*Scorecard methods (SC)* [153];

ринкової капіталізації (*Market Capitalization Methods (MCM)*);

відображення активів основних фондів (*Return or assets methods (ROA)*).

Проблемою оцінки інтелектуального капіталу на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях займалися та займаються провідні вчені [164; 235; 239; 277; 279; 285] понад 100 років, але вона залишається досить складною та актуальною і сьогодні, в умовах розвитку інформаційної економіки [50; 164; 247]. Цим проблемам присвячено дослідження І. Журавльової [239], де пропонується методи оцінки інтелектуального капіталу розподіляти на три групи (рис. 1.5). І. Мойсеєнко зазначає, що "... оцінка вартості елементів інтелектуального потенціалу ґрунтується на розумінні того, що будь-який об'єкт проходить стадію свого народження, яка супроводжується необхідними витратами" [164, с. 197]. На основі цього підходу послідовно слід розглянути методи оцінки інтелектуального капіталу, інтелектуального потенціалу та інтелектуальної власності.





**Рис. 1.5. Групування методів оцінки інтелектуального капіталу та інтелектуального потенціалу підприємства**

*Фінансові методи.* До групи фінансових методів слід, перш за все, віднести оцінку ринкової вартості підприємства. Згідно з теорією розвитку інтелектуального капіталу є твердження, що саме різниця між ринковою вартістю активів підприємства та його балансовою вартістю і є вартістю інтелектуального капіталу [50; 98; 164; 235; 237; 247], яка не завжди відображена у бухгалтерському обліку в повному обсязі.

Дослідження існуючих методик оцінки інтелектуальної власності підприємства [50; 98; 164; 235; 237; 247; 250] довели, що для розрахунку загальної вартості ІП необхідно врахувати показники оцінки основних видів ІВ, тобто це оцінка: прав на винаходи та корисні моделі, прав на промисловий зразок, науково-технічної інформації, вартості комп'ютерних програм, вартості знака для товарів і послуг та фірмового найменування тощо. Згідно із Законом України "Про оцінку майна, майнових прав та професійну оцінну діяльність в Україні" держава регулює оцінну діяльність у сфері інтелектуальної власності та забезпечує формування й розвиток інфраструктури [201]. Більш детально характеристика методів оцінки, що використовуються у витратному, порівняльному та дохідному підходах, наведено у додатку Б, табл. Б.6.

Наступним методом, що необхідно віднести до цієї групи, є оцінка торгової марки, яка, на погляд авторів, належить до споживчого капіталу і є важливою складовою ІК підприємства. У загальному вигляді автори [263] пропонують оцінювати ІК підприємства за формулою (ІК<sub>п</sub>):

$$ІК_{п} = \Pi_{г} - \Pi_{п}, \quad (1.1)$$

де  $\Pi_{г}$  – середній прибуток по галузі за три роки;

$\Pi_{п}$  – прибуток підприємства.

Торгова марка є лише складовою споживчого капіталу, і різниця між ринковою вартістю підприємства та його балансовою вартістю повинна вміщувати також вартість інших складових інтелектуального капіталу. На погляд авторів, такий узагальнений підхід не відображає повну реальну вартість торгової марки підприємства.

Метод оцінки щодо вартості, доданої інтелектуальним капіталом, розроблений австрійським вченим А. Пулік [282]. Він вміщує дві основні складові інтелектуального капіталу (людський та структурний капітали) і включає етапи, що наведено на рис. 1.6.

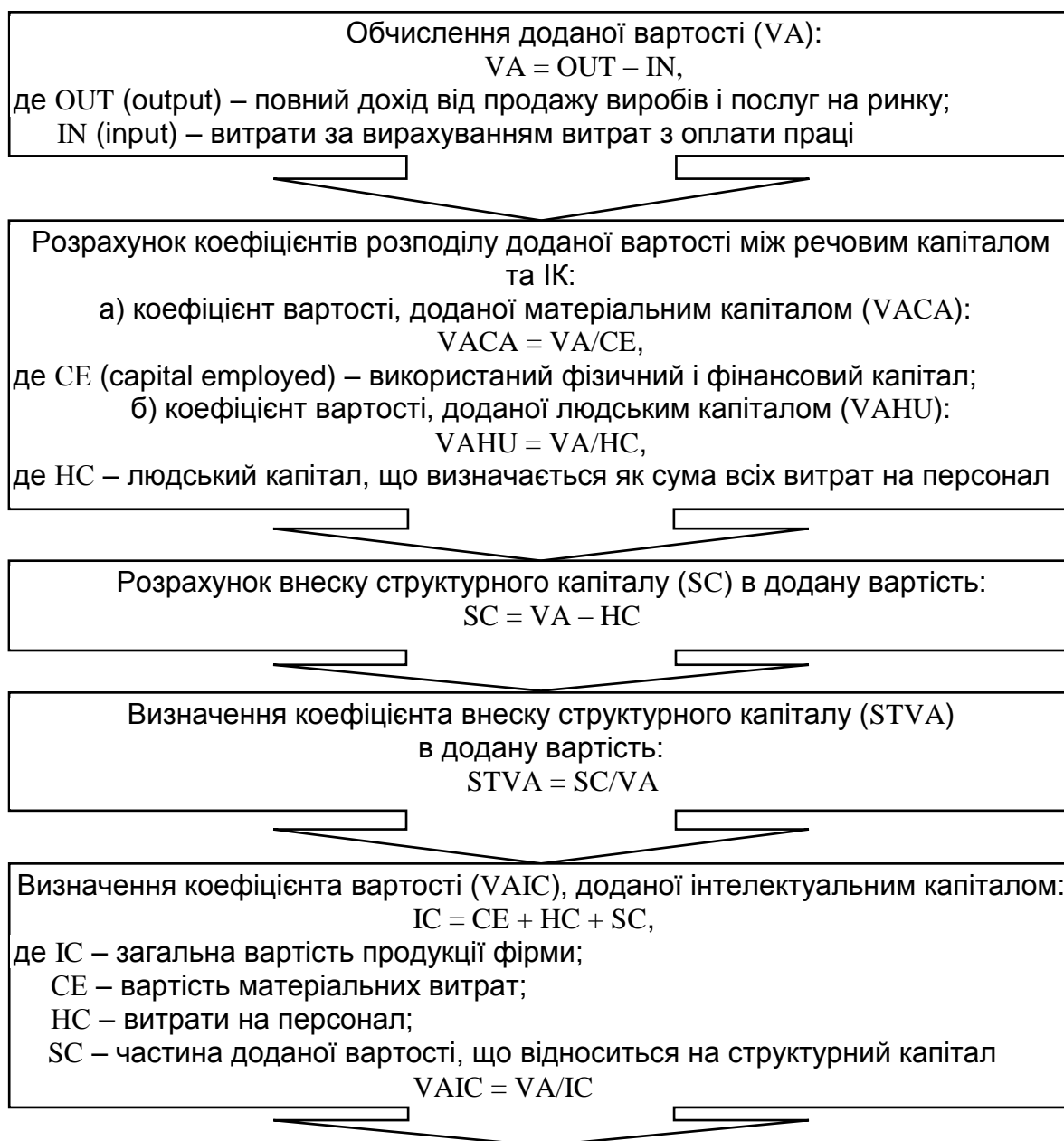


Рис. 1.6. Послідовність оцінки вартості, доданої інтелектуальним капіталом [на основі 282]

Головна увага приділяється аналізу саме структурного капіталу підприємства. На погляд А. Пулік, коефіцієнт VAIC показує, наскільки ефективно використовуються фінансовий та інтелектуальний потенціали підприємства. З точки зору авторів даної монографії, ця методика не повною мірою враховує показники інтелектуального капіталу та інтелектуального потенціалу. Людський капітал розглядається тільки як сума витрат на утримання й підвищення кваліфікації персоналу і зовсім не враховує сукупність знань, навичок, здібностей, набуту освіту, професійні знання, кваліфікацію тощо. Розрахунки частки внеску структурного капіталу до доданої вартості не враховують наявності споживчого капіталу підприємства, який забезпечує зворотний зв'язок зі споживачем, імідж підприємства (зокрема торгову марку) тощо і також має свою частку у доданій вартості, що робить цей метод не досить досконалим.

У роботі [164] наведено приклади методів, що надають можливість оцінити основні складові ІК, а саме: людський, структурний та споживчий капітали підприємства. Розрахунки здійснюються у грошовому вимірі через інтегральні оцінки. На думку І. Мойсеєнко, використання цих методів надає можливість підприємствам отримати доходи більші ніж підприємства, які мають аналогічні розміри основних фондів. Методика оцінки інтелектуального капіталу, що розроблена американськими фахівцями (PCNA), належить до методів прямого вимірювання (фінансові методи), проаналізована у роботах [115; 164] і наведена на рис. 1.7.

Основним недоліком методики PCNA є ототожнення нематеріальних активів з інтелектуальним капіталом. Вона заснована на загальних показниках діяльності та не враховує в повному обсязі часткових показників людського, структурного й споживчого капіталу підприємства. Узагальнюючі показники надають можливість лише приблизно оцінити реальну вартість інтелектуального капіталу, ґрунтуючись на гіпотезі, що інші підприємства галузі недостатньо або, навпаки, краще використовують свій інтелектуальний капітал відносно підприємства, що оцінюється. Окрім того, у даній методиці (PCNA) не враховано і те, що показники діяльності підприємства можуть бути середніми по галузі, що також не відображає реальну ціну інтелектуального капіталу такого підприємства.

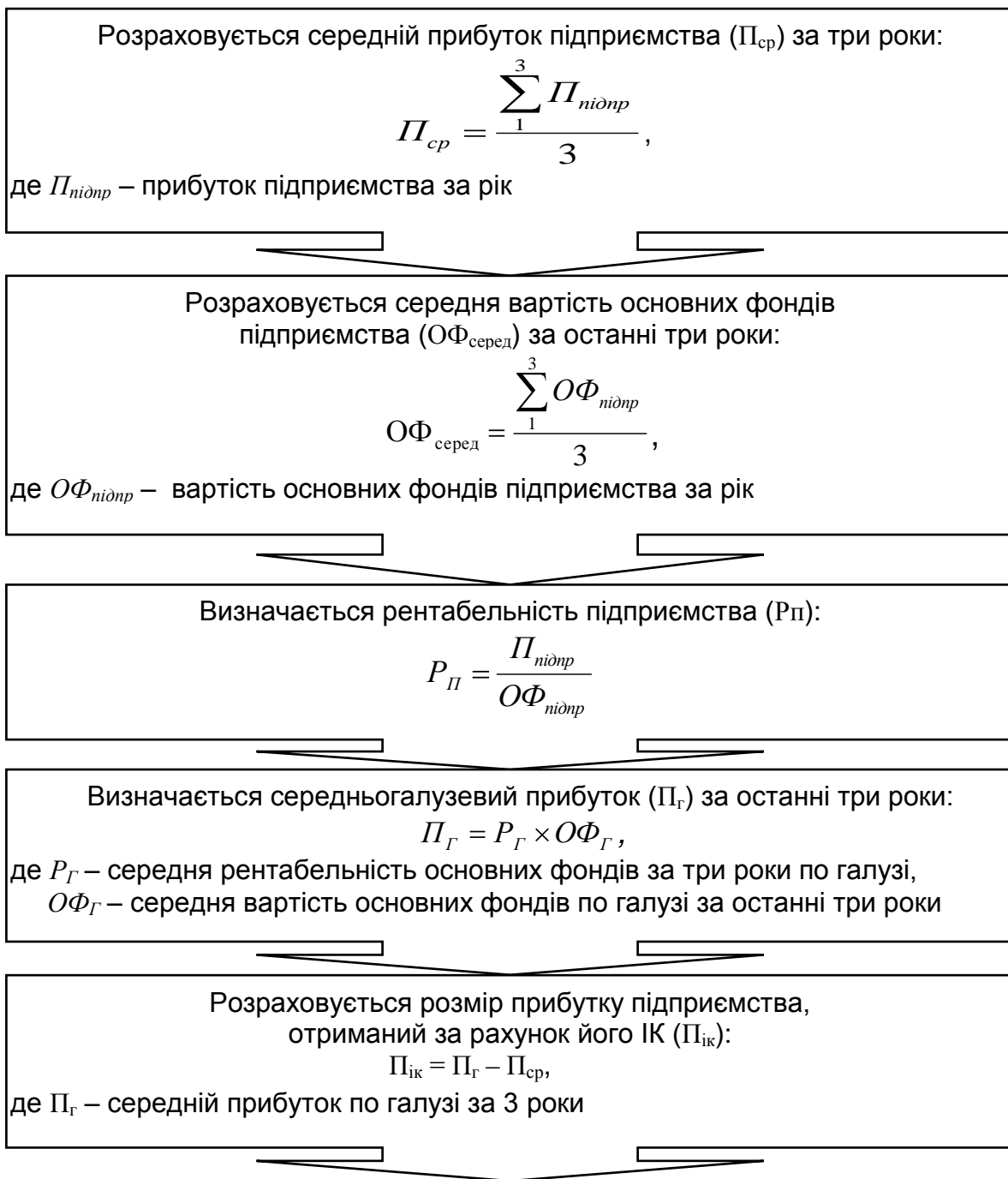


Рис. 1.7. **Методика оцінки інтелектуального капіталу** [на основі 115]

Інші методи прямого вимірювання, що використовуються для оцінки інтелектуального капіталу, на погляд авторів даної монографії, заслуговують також уваги для розробки методики оцінки інтелектуального потенціалу підприємства (табл. 1.12).

### Фінансові методи вимірювання ІК та ІП підприємства

Методи	Сутність
<i>EVA – Economic Value Added</i> [191]	Розраховується як різниця між чистим операційним прибутком та середньозваженої ціни капіталу помноженою на вартісну оцінку капіталу
<i>NPV – Net Present Value</i> [247]	Чистий приведений дохід з урахуванням прогнозу доходів за роками, дисконтної ставки та величини вихідних інвестицій
Узагальнена методика визначення ціни ліцензії, ліцензійних платежів та розміру роялті О. Сіренко [225]	Розраховується поточна вартість наукоємного продукту на основі поточних витрат, з урахуванням підприємницького прибутку та коефіцієнта техніко-економічного старіння наукоємного продукту. Не враховується рівень витрат, які має підприємство у зв'язку з недосконалістю нормативно-правової бази
Показник інтелектуальності підприємства "коефіцієнт Тобіна" [15]	Розраховується на основі співвідношення ринкової вартості об'єкта (підприємства) та вартістю його заміни
Інтегральний показник ІК компанії (Т.Стюарт) [235]	Різниця між ринковою вартістю акціонерного капіталу та поточною вартістю основних фондів, що приблизно характеризує вартість нематеріальних активів підприємства
Підхід, запропонований Є.Селезньовим [229]	Інтелектуальний потенціал підприємства розраховується як сума ринкової вартості ІВ підприємства та ринкової вартості маркетингових активів підприємства з урахуванням якості кадрового капіталу

*Нефінансові методи.* Для аналізу конкурентоспроможності підприємства і визначення факторів зростання використовуються нефінансові методи оцінки. Ці результати можуть використовуватися фахівцями підприємства, акціонерами, інвесторами (внутрішнє та зовнішнє використання результатів) для визначення стратегії розвитку.

Один із методичних підходів до оцінки інтелектуального потенціалу на основі розрахунку витрат на утримання інтелектуального капіталу підприємства запропоновано О. Сіренко [225]. Його основна ідея – це створення дієвих швидких механізмів перетворення інтелектуального потенціалу в ІК підприємства шляхом стиснення в часі інноваційного ланцюга, а саме: стимулювання зародження нових ідей, їх перетворення у технології, а технології – у нову продукцію. Величину інтелектуального потен-

ціалу підприємства О. Сіренко пропонує визначати на основі використання експертних оцінок у діапазонах [+5; 0; -5], де: +5 – дуже сильний позитивний вплив;

0 – нейтральний;

-5 – дуже сильний негативний вплив.

Експерти враховують витрати, що належать до інтелектуального капіталу і мають зробити свою оцінку, яка залежить від системності та обсягу витрат, згідно із запропонованими автором [225], що наведено в табл. 1.13.

Таблиця 1.13

**Витрати на утримання та розвиток ІК підприємства [на основі 225]**

Складові	Витрати
Людський капітал	організація та проведення тесту на рівень інтелекту; створення та аналіз бази даних про персонал на основі резюме та анкет; ротація і плинність кадрів у разі їх виникнення; інші
Інтелектуальна власність (ІВ)	оцінка та постановка на бухгалтерський облік ІВ; витрати, що пов'язані з недосконалістю нормативно-правової бази
Споживчий капітал	створення комунікацій із споживачами (зв'язок підприємства зі споживачем та зворотний зв'язок); залучення навчальних закладів для співробітництва; створення позитивного інвестиційного іміджу; створення бізнес-комунікацій із зацікавленими організаціями; інші
Структурний капітал	створення різноманітних баз даних; технічне та програмне забезпечення; удосконалення організаційної структури; проведення НДДКР; підготовка та перепідготовка кадрів; організація та проведення культурного й духовного відпочинку; інші

Методика О. Сіренко, на думку авторів даної монографії, не надає можливості достатньо точно оцінити вартість інтелектуального потенціалу підприємства. Залежність між вкладанням коштів у розвиток інтелектуального капіталу та величиною інтелектуального потенціалу підприємства може використовуватись керівництвом лише для прогнозів.

На основі проведених досліджень інші основні нефінансові методи оцінки інтелектуального потенціалу та інтелектуального капіталу наведено в табл. 1.14.

Таблиця 1.14

### Нефінансові методи вимірювання ІП у складі ІК підприємства

Методи	Сутність
Модель Мейсела [214]	Оцінка перспективи персоналу: освіта, навчання, компетентність, корпоративна культура, тобто оцінюються не бізнес-процеси, а можливість розвитку персоналу
Метод Ансоф [7] [206]	Пропонує характеризувати потенціал управління на основі оцінки керівників, клімату і компетенції
Метод оцінки ІП за В. Євченко [78]	Показники з їх інтегральними оцінками (для підсумкового рейтингу використовуються зважені суми, коефіцієнти задаються експертами): 1) ІП персоналу підрозділу; 2) інтелектуальне матеріальне забезпечення; 3) інтелектуальний науково-технічний потенціал; 4) інтелектуальна інформаційна база
Детермінована система оцінки інтелектуально-творчих ресурсів особистості та організації [155]	Параметри для оцінки: 1) природний (генний) вектор творчої енергії кожного співробітника (природні здібності); 2) соціальне надбання інтелектуально-творчого потенціалу та оцінити збіг генного вектору з соціальним; 3) рівень персональної ефективності використання творчої енергії кожного фахівця залежно від їх психологічного типу особистості, тобто оцінити рівень підтримки вектору творчої енергії його психологічною компонентою
Оцінка інтелектуально-креативного потенціалу організації О. Мельников, Є. Абрамов [156]	Використовуються основні фактори, які потенційно характеризують творчий напрям інтелектуального капіталу особистості: біосупільний, ресурсорієнтований та економічний
Інтегральна оцінка ІК компанії (М. Бєндіков, Є. Джамай) [15]	Визначається рівень інтелектуальності підприємства на основі інтегральних показників відповідно до кожної складової його ІК (людського, структурного, та споживчого капіталів) за наступною градацією: високий, середній, нижче середнього, відсутній
Група методів підрахунку балів – SC (Score-card methods) [191]	Оцінюють поелементний склад інтелектуального капіталу і вміщують оцінку персоналу, структурних та ринкових активів

*Змішані методи.* Змішані методи оцінки ІК підприємства використовуються консалтинговими компаніями, що спеціалізуються у цій сфері. Як приклад такого методу автори пропонують досвід міжнародної компанії *Celemi* [278] зі штабквартирою у Швеції, яка спеціалізується на створенні навчальних процесів і розробила бізнес-модель під назвою *Tango™*, призначену для використання компаніями, що діють на тому ж ринку. Компанією *Celemi* здійснюється моніторинг інтелектуальних активів за основними трьома напрямками: персонал, що відображає стан людського капіталу; організація – становище структурного капіталу; клієнти – динаміка споживчого капіталу. Фахівцями *Celemi* було визначено основні проблеми, що пов'язані з діяльністю (розвитком) кожної складової інтелектуального капіталу (ЛК, СтК, СпК). Визначені три категорії клієнтів, які впливають на функціонування та розвиток складових ІК підприємства. Здійснюється моніторинг фактичного впливу кожної категорії клієнтів на результати діяльності підприємства, а саме: взаємозалежність та взаємовплив між покупками клієнтів, визначеними існуючими проблемами у складі інтелектуального капіталу і строками доходу та прибутку у "балансі підприємства". Основні три категорії визначених клієнтів, у розрізі яких фахівці *Celemi* проводять свій аналіз, це: 1) клієнти, які розвивають людський капітал; 2) клієнти, які удосконалюють структурний капітал; 3) клієнти, які поліпшують споживчий капітал [278].

Наступний приклад змішаних методик – це оцінка інтелектуального капіталу в динаміці компанії *Skandia Link* [284]. Ця компанія – провідний страхувальник життя на шведському ринку. Оцінка стану ІК проводиться в динаміці за трьома напрямками, які ототожнюються з визначеними вище складовими інтелектуального капіталу, а саме: персонал – людський капітал, процеси – структурний капітал, клієнт – споживчий капітал. Для кожного з цих напрямів аналізу використовуються цілком об'єктивні показники (див. додаток Б, табл. Б.7).

Заслуговує на увагу карта балансу очок (*BSC – Balance scorecard*), яка була розроблена Р. Капланом і Д. Нортонем на початку 90-х років [107]. В цій методиці не використовується поняття ІК, але вона за змістом надає можливість оцінювати інтелектуальні активи та націлена на перспективу підприємства. Використовуються три площини для аналізу: думка її власників-акціонерів, точка зору клієнтів і бачення фірмою самої себе



(внутрішня перспектива). Загальна структура аналізу підприємства вміщує основні чотири напрями, а саме: фінансова перспектива; оцінка перспективи очима клієнтів; внутрішня перспектива; перспективи новин і навчання персоналу. Всі чотири напрями розглядаються у взаємозв'язку і прив'язані до стратегічних завдань організації. Методика балансу очок *BSC* призначена не стільки відповісти на питання "Що має фірма?", скільки показати, чого їй бракує для успіху.

Визначальним для розвитку ІК підприємства є інформація. На її основі формуються інтелектуальні ресурси, які відіграють важливу роль у формуванні та розвитку трьох основних складових інтелектуального капіталу підприємства (людського, структурного та споживчого капіталів). Ефективне використання інтелектуальних ресурсів забезпечує конкурентоспроможність національних виробників на світовому ринку товарів та послуг. Тому П. Страссманом [286] було запропоновано Концепцію оцінки вартості інтелектуального капіталу на основі інформаційної продуктивності – *ROM (return on management)* – дохід на менеджмент. Концепція передбачає основні чотири етапи [286]:

1) визначення витрат інформаційного менеджменту ( $V_{\text{інфо}}$ ):

$$V_{\text{інфо}} = V_{\text{реал}} + V_{\text{заг}} + V_{\text{роз}}, \quad (1.2)$$

де  $V_{\text{реал}}$  – витрати на реалізацію товарів та послуг;

$V_{\text{заг}}$  – загальні та адміністративні витрати;

$V_{\text{роз}}$  – витрати на дослідження та розвиток;

2) визначення вартості, що додана інформацією ( $D_{\text{інфо}}$ ):

$$D_{\text{інфо}} = D_{\text{чист}} - A \cdot H_{\text{п}}, \quad (1.3)$$

де  $D_{\text{чист}}$  – чистий дохід;

$A$  – вартість активів;

$H_{\text{п}}$  – середня норма прибутку;

3) визначення віддачі від інформаційних ресурсів ( $E_{\text{інфо}}$ ):

$$E_{\text{інфо}} = \frac{D_{\text{інфо}}}{V_{\text{інфо}}}; \quad (1.4)$$

4) оцінка вартості інтелектуального капіталу підприємства (ІК):

$$IK = \frac{D_{\text{інфо}}}{i_{\text{ак}}}, \quad (1.5)$$

де  $i_{\text{ак}}$  – середня відсоткова ставка на акціонерний капітал.

До основного недоліку методу П. Страссмана можна віднести таке: оцінюється тільки частина однієї складової інтелектуального капіталу – інформаційна складова (ІР).

На основі розглянутих методичних підходів щодо оцінки інтелектуального капіталу, інтелектуального потенціалу та інтелектуальної власності узагальнено та виявлено недоліки і переваги (4 методики – фінансові методи; 8 методик – нефінансові методи; 4 методики – змішані методи) кожного із підходів (16 методик) і наведено в табл. 1.15 – 1.17.

Таблица 1.15

### Фінансові методичні підходи до оцінки ІК, ІП

№ п/п	Автори	Методичні підходи щодо оцінки				Коментар
		ІК	ІП	ІВ	ІК↔ІП	
1	Н. Гавкалова [50]	+			+	Немає можливості виокремити складові в оцінці ІК (1); Аналізуються складові (ЛК, СтК, СпК) і це дозволить виокремити підходи до оцінки інтелектуального потенціалу (3)
2	І. Мойсеєнко [164]	+	+		+	Заснована на загальних показниках діяльності і не враховує у повному обсязі часткових показників ЛК, СтК та СпК підприємства
3	П. Цибульов та ін. [247]	+		+	+	Не відображає реальну вартість торгової марки, яка є складовою споживчого капіталу
4	А. Пулік [282]	+			+	За двома складовими (ЛК та СтК), яка не повною мірою враховує показники інтелектуального капіталу та інтелектуального потенціалу

## Нефінансові методи оцінки ІК, ІП

№ п/п	Автори	Методи оцінки				Коментар
		ІК	ІП	ІВ	ІК↔ІП	
1	О. Сіренко [225]	-	+	+	-	Оцінка ЛК, ІВ, СтК, СпК на основі експертних оцінок не надає можливості достатньо точно оцінити ІП і може використовуватися тільки для прогнозів
2	Модель Мейсела [214]	-	+	-	+	Оцінка перспективи персоналу та можливість його розвитку на основі освіти, навчання, компетентності та корпоративної культури
3	Метод Ансоф [7] [206]	-	+	-	-	Оцінка компетентності керівників та мікроклімату підприємства як основи характеристики управління потенціалом
4	Метод оцінки ІП за В. Євенко [78]	-	+	-	-	Показники з їх інтегральними оцінками (для підсумкового рейтингу використовуються зважені суми, коефіцієнти задаються експертами): 1) ІП персоналу підрозділу; 2) інтелектуальне матеріальне забезпечення; 3) інтелектуальний науково-технічний потенціал; 4) інтелектуальна інформаційна база
5	Детермінована система оцінки інтелектуально-творчих ресурсів особистості та організації [155]	-	+	-	-	Параметри для оцінки: 1) природний (геній) вектор творчої енергії кожного співробітника (природні здібності); 2) соціальне надбання інтелектуально-творчого потенціалу (тощо), оцінити збіг генного вектору із соціальним; 3) рівень персональної ефективності використання творчої енергії кожного фахівця залежно від їх психологічного типу особистості, тобто оцінити рівень підтримки вектору творчої енергії його психологічною компонентою
6	Оцінка інтелектуально-креативного потенціалу організації О. Мельников, Є. Абрамов [156]	+	+	-	+	Використовуються основні фактори, які потенційно характеризують творчий напрям інтелектуального капіталу особистості: біосупільний, ресурсорієнтований та економічний
7	Інтегральна оцінка ІК компанії (М. Бендіков, Є. Джамай) [15]	+	-	-	+	Визначається рівень інтелектуальності підприємства на основі інтегральних показників відповідно кожної складової його ІК (ЛК, СтК, СпК) за наступною градацією: високий, середній, нижче середнього, відсутній
8	Група методів підрахунку балів – SC (Score-card methods) [191]	+	-	+	+	Оцінюють поелементний склад інтелектуального капіталу і вміщують оцінку персоналу, структурних та ринкових активів

На основі виявленого взаємозв'язку ІК та ІВ (через відображення у бухгалтерському обліку) та взаємозалежності ІП від ІК (через використання), систематизовані методичні підходи щодо їх оцінки (ІП ↔ ІК ↔ ІВ) з урахуванням основних факторів впливу – ЛК, СтК, СпК на інтелектуальний потенціал підприємства. Фінансові, нефінансові та змішані методи оцінки інтелектуального потенціалу підприємства мають такі недоліки (з точки зору методів оцінки за ЛК, СтК, СпК):

1. Методичні підходи стосуються безпосередньо або інтелектуального капіталу, або ІК↔ІП (у взаємозв'язку);
2. Обмеженість щодо оцінки (недостатня кількість показників) інтелектуального капіталу та інтелектуального потенціалу.

Таблиця 1.17

### Змішані методи оцінки ІК, ІП

№ п/п	Автори	Методичні підходи щодо оцінки				Коментар
		ІК	ІП	ІВ	ІК↔ІП	
1	Міжнародна компанія <i>Celemi</i> [278]	+	-	-	+	Три напрями, що відображають стан ЛК, СтК, СпК
2	Компанія <i>Skandia Link</i> [284]	+	-	-	+	Оцінка: персоналу (ЛК), процесів (СтК), клієнтів (СпК) на основі показників
3	Карта балансу очок [107]	+	-	-	+	Оцінка інтелектуальних активів для перспективи підприємства
4	<i>ROM (return on management)</i> – дохід на менеджмент П. Страссман [286]	+	-	-	+	Оцінюється тільки інформаційна складова (інтелектуальні ресурси)

Наступний етап дослідження – це аналіз показників з урахуванням авторських точок зору науковців, фахівців з оцінки інтелектуального капіталу, інтелектуального потенціалу підприємства та методів, засобів проведення необхідних розрахунків.

Для оцінки ІК та ІП в роботах вчених використовуються різні методи, засоби (інструментарій). Так, для виявлення прихованих причинно-наслідкових зв'язків і впливу комплексних факторів на формування і розвиток ІК підприємства Н. Гавкалова [50] застосовує один із методів багатовимірною статистичного моделювання, а саме – факторний аналіз.

Використання цього методу надає можливість визначити та провести кількісний опис узагальнених показників (факторів або складових) на підґрунті характеристик усього набору первісних показників і результативних ознак, які відображають закономірності розвитку системи, що досліджується (див. додаток Б, табл. Б.8). Для оцінки рівня інтелектуального капіталу підприємства автором [50] використовуються кількісні та якісні показники, які у подальшому можуть бути задіяні для розрахунку інтегрального показника.

На вітчизняних підприємствах оцінка інтелектуального капіталу в повному обсязі здійснюється перед продажем. Автор [233] пропонує показники (табл. 1.18) для економічної діагностики ІК підприємства на основі систематизації факторів, що впливають на визначальні складові інтелектуального капіталу: людський, технологічний та ринковий капітали.

Таблиця 1.18

**Система факторів впливу на складові ІК та показники  
для їх вимірювання [233]**

Складові ІК	Фактори	Показники
Людський капітал	Освіта та кваліфікація	кількість працівників із вищою освітою; витрати на підвищення кваліфікації; частка заробітної плати у витратах
	Якість праці	кількість управлінського персоналу; продуктивність праці; інтелектуальність праці
	Досвід та лояльність	стаж роботи на підприємстві; плинність кадрів; коефіцієнт оновлення кадрів
Технологічний капітал	Науково-технічні	кількість патентів, ліцензій; наявність ноу-хау; обсяг витрат на НДДКР
	Інноваційні	вартість інноваційних проектів; життєвий цикл інновацій; частка нового продукту
	Інформаційні	вартість програмних продуктів; вартість комп'ютерної техніки; коефіцієнт інвестицій у нематеріальні активи
Ринковий капітал	Зовнішні	питома вага постійних клієнтів; вартість ділових зв'язків; вартість ділової репутації
	Результуючі	співвідношення номінальної та ринкової вартості акцій; величина гудволу
	Внутрішні	частка ринку; вартість витрат на маркетингові дослідження; рівень збуту продукції

Це є необхідною умовою для ефективного управління ІК підприємства. Наведена система факторів (див. табл. 1.18), на думку авторів даної роботи, недостатньо враховує вплив основних показників на складові інтелектуального капіталу, а саме:

людський капітал як рівень кваліфікації, професійних навичок, креативність співробітників, частка працівників, які займаються самонавчанням тощо;

технологічний (структурний) капітал як показник впровадження нової або удосконаленої продукції, розвиненість наукової інфраструктури, інноваційну культуру, організаційні структури та механізми, стандарти підприємства тощо;

споживчий капітал як продаж власних або використання у своїй діяльності ліцензій на інтелектуальну власність партнерів, результативність взаємодії зі споживачами тощо.

У своїх дослідженнях щодо проблем ідентифікації та оцінки інтелектуального капіталу підприємства М. Бендіков і Є. Джамай виокремлюють показники для оцінки людського та структурного капіталів (див. додаток Б, табл. Б.9), які будуть враховані у процесі розробки методики оцінки інтелектуального потенціалу підприємства.

Інтелектуальний капітал підприємства має складну структуру, на функціонування та розвиток якої впливає багато груп різнорідних факторів і тому автори [15] використовують комплексну оцінку ІК підприємства. Інтегральний показник інтелектуального капіталу повинен враховувати багатогранність діяльності підприємства з урахуванням специфіки кожного із індивідуальних показників, що частково враховують у системі показників для інтегральної оцінки інтелектуального капіталу підприємства (див. додаток Б, табл. Б.10).

Інтегральний показник ІП підприємства відображає інтелектуальний рівень всіх його основних підрозділів. Для оцінки ІП підприємства В. Євенко, Д. Єрохин та Я. Зайцева [78] пропонують використовувати наступні показники з їх інтегральними оцінками, які складаються з оцінки ІП кожного окремого підрозділу підприємства:

інтелектуальний потенціал персоналу підприємства. До його складу входять такі показники: освіта, посада, підготовка та підвищення кваліфікації, чисельність лауреатів державних звань і профільних виставок, чисельність докторів і кандидатів наук тощо;

інтелектуальне матеріальне забезпечення, що вміщує наступні показники: кількість персональних комп'ютерів у розрахунку на одного співробітника, доступність та якість сучасних засобів зв'язку, наявність систем підтримки системи управління підприємством тощо;

інтелектуальний науково-технічний потенціал вміщує показники щодо обсягу НДДКР, кількість отриманих патентів та раціоналізаторських пропозицій, кількість винагород за нові розробки та участь у виставках і конференціях, публікації у наукових журналах тощо (цей показник надає кількісне відображення інтелектуального розвитку підрозділу);

інтелектуальна інформаційна база характеризує кількість та якість накопичених знань співробітників, інформації про споживачів і постачальників, історії взаємозв'язків із клієнтами тощо.

Для зіставлення показників у рамках інтегральних оцінок груп та розрахунку узагальнюючого рейтингу використовуються зважені суми, в яких питому вагу коефіцієнтів визначають на основі використання експертного підходу [78].

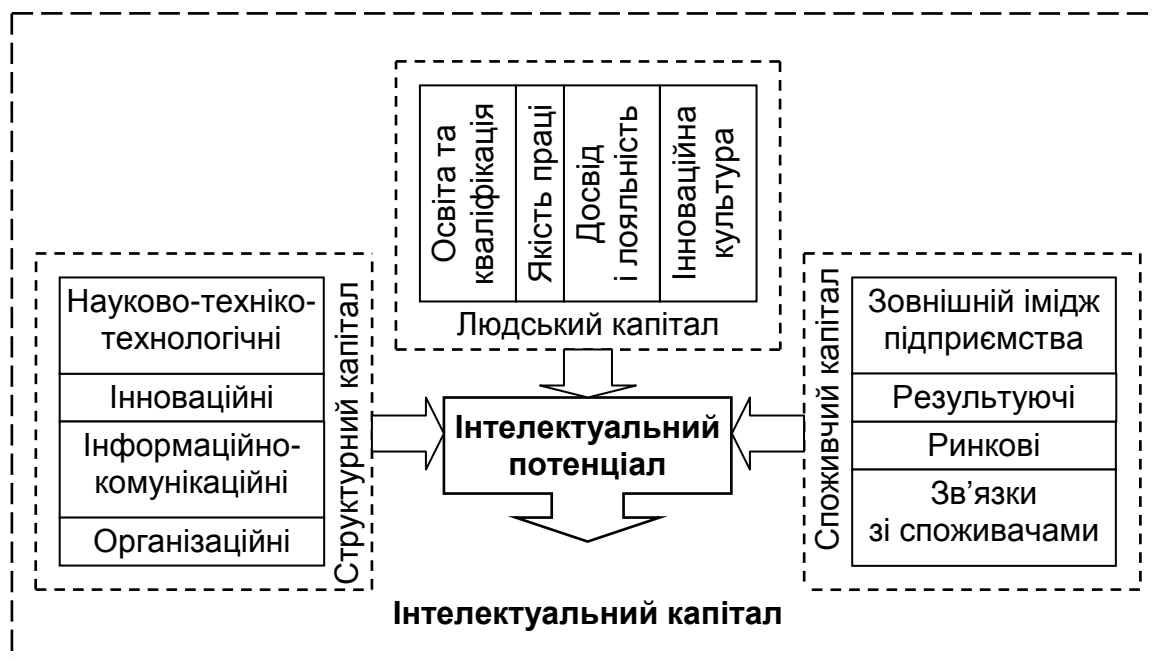
І. Іванюк [94] у своїх дослідженнях виокремлює інтелектуальний потенціал особистості, який, на його думку, є основою для розвитку ІП підприємства в цілому і потребує визначити критерії оцінки інтелектуального потенціалу. До них належать: освіта, професійна кваліфікація, професійні знання, професійні прихильності та психометричні характеристики, професійні навички та досвід.

У результаті аналізу робіт [15; 78; 153; 155; 156; 225; 239; 282; 286] згруповані (див. додаток Б, табл. Б.11) основні показники для нефінансової (бальної) оцінки інтелектуального капіталу та інтелектуального потенціалу підприємства згідно із запропонованими складовими (людський, структурний та споживчий капітали).

На основі проведеного дослідження [7; 15; 25; 50; 53; 78; 89; 107; 123; 134; 155 – 158; 160 – 165; 225; 229; 232; 233; 235 – 240; 242; 247; 278 – 286] виокремлено систему основних факторів (рис. 1.8), що впливають на розвиток й ефективне використання інтелектуального потенціалу підприємства, а також згруповано часткові показники, які будуть використані для розрахунку інтегрального показника оцінки ІП підприємства (див. додаток Б, табл. Б.12).

Усі проаналізовані методи різною мірою деталізації розглядають оцінку ІК згідно з рекомендованим підходом з урахуванням складових, але не враховують повною мірою структуру ІК підприємства як основу

оцінки інтелектуального потенціалу. Проведені дослідження, систематизація та узагальнення дозволяють обґрунтувати об'єктивну оцінку ІП як складову ІК підприємства з урахуванням максимально розглянутих методичних підходів оцінки інтелектуального потенціалу підприємства.



**Рис. 1.8. Рекомендовані основні групи факторів, що впливають на формування ІП як ресурсу ІК підприємства**

Аналіз показників оцінки ІК доводить, що жоден із часткових показників не в змозі достатньо (повною мірою) дати оцінку ІК підприємства. Тому моделювати узагальнюючі показники необхідно на основі сукупності часткових із використанням статистичних засобів. Необхідність розробки узагальнюючого показника, заснованого на економіко-математичному моделюванні, а не на виборі його із системи часткових показників, доведена економічною теорією і практикою [50; 239].

На основі розглянутих методичних підходів до оцінки інтелектуального капіталу, ІП та ІВ підприємства з урахуванням їх переваг і недоліків дозволило виокремити послідовність, базу та методи оцінки інтелектуального потенціалу підприємства, що надасть можливість об'єктивно оцінити ІП в цілому та за обґрунтованими складовими (ЛК, СтК, СпК) для конкретного підприємства з урахуванням потенційної можливості статистичної бази для проведення необхідних розрахунків.



## 1.4. Управління інтелектуальним потенціалом підприємства

Період промислового розвитку країн Європи, США та Японії у XIX – XX ст. характеризувався такими специфічними рисами, як масове виробництво та збут продукції однорідного типу. Виникнення великих підприємств, банків та корпорацій-гігантів (деякі з них мали транснаціональний характер) вимагало раціональної організації процесу виробництва, наявність обґрунтованих норм і стандартів, злагодженого функціонування всіх підрозділів підприємства, наукову організацію робочого місця працівника та забезпечення кадрами необхідної кваліфікації. Для досягнень підприємством своїх цілей, необхідна координація виконання поставлених задач з використанням вертикального розподілу праці. Все це стало наслідком швидкого розвитку науки управління. Для подальшого дослідження автори монографії пропонують використовувати визначення управління, яке наведено в роботі авторів [158, с. 38], – "... як процес планування, організації, мотивації та контролю, що необхідно для формування й досягнення цілей організації".

Розвиток науки управління та виникнення досліджуваного наукового напрямку управління відбулося завдяки відомим вченим-економістам, соціологам XIX ст. (Адам Сміт, Річард Аркрайт, Роберт Оуен, Генрі Таун, Макс Ветер, Чарлз Беббідж). Еволюція управління як окремої наукової дисципліни значною мірою залежала від досягнень інших областей науки – математики, психології, соціології, інженерних наук тощо. Тому наприкінці XIX ст. та початку XX ст. наука управління продовжувала розвиватись провідними фахівцями у цій сфері (Фредерік У. Тейлор, Френк і Ліліана Гілберт, Генрі Гант, Анрі Файоль, Ліндалл Урвік, Мері Паркер Фоллетт, Елтон Мейо, Кріс Аджиріс, Ренсіса Лайкерта та ін.) на основі чотирьох підходів, які значною мірою вплинули на її теоретичні та практичні досягнення [158, с. 65]:

використання різних підходів шкіл управління, а саме: науковий (1885 – 1920 рр.), адміністративний (1920 – 1950 рр.), з точки зору людських відношень (1930 – 1950 рр.), з точки зору науки щодо поведінки (1950 – 2009 рр.), з точки зору кількісних методів (1950 – 2009 рр.);

управління як процес і на цій основі – безперервна серія взаємопов'язаних управлінських функцій;

системний підхід як організація системи взаємопов'язаних та взаємозалежних елементів (люди, структура, задачі, технології тощо), які підпадають під постійний вплив мінливих факторів зовнішнього середовища в процесі досягнення спільних цілей;

ситуаційний підхід як "найкращий" метод управління тієї організації, що найбільш відповідає вимогам конкретної ситуації.

Наведені вище підходи щодо управління підприємством не є ідеальними в сучасних умовах розвитку світової економіки, тому рекомендується саме комбінований підхід, що надає можливість більш ефективно використовувати інтелектуальний потенціал підприємства.

Автори [128] наголошують, що в сучасних умовах функціонування управління підприємством необхідно здійснювати на основі системного підходу. Це означає наступне: "... сукупність функціонально взаємозалежних і взаємодіючих елементів (об'єктів), що становить цілісне утворення або має властивість цілісності" [128, с. 5]. Системний підхід до управління підприємством надає можливість досліджувати його як багаторівневу систему, де окремий елемент (у тому числі інтелектуальний потенціал підприємства) слід розглядати як підсистему. Кожна система має певне середовище, що впливає і на зв'язки між елементами, які забезпечують функціонування системи як єдиного цілого. Структуру системи визначають склад елементів та спосіб їх об'єднання [128], взаємозалежність, взаємодоповненість тощо.

На основі проведених досліджень [53; 92; 96 – 98; 128; 164; 176; 180 – 182; 203; 235; 247; 248] наведено основні підсистеми підприємства як відкритої складної соціально-економічної та динамічної системи, що постійно розвивається (рис. 1.9).

Важливим для функціонування підсистем підприємства є його середовище, яке суттєво впливає на його діяльність. До зовнішніх факторів впливу можна віднести основні їх групи [53; 128; 164; 180 – 182; 235; 247; 248]: ринкові (інфляція, споживачі, постачальники, конкуренти тощо); державні (податкова політика, політична ситуація, нормативно-законодавча база, інвестиційно-інноваційна політика уряду тощо); ресурсні (геополітичне розміщення підприємства та наявність відповідних видів ресурсів). Вплив внутрішнього середовища пов'язано із формуванням, функціонуванням та розвитком як підприємства в цілому, так і підсистем, зокрема інтелектуального потенціалу як джерела інтелектуального капіталу суб'єкта.

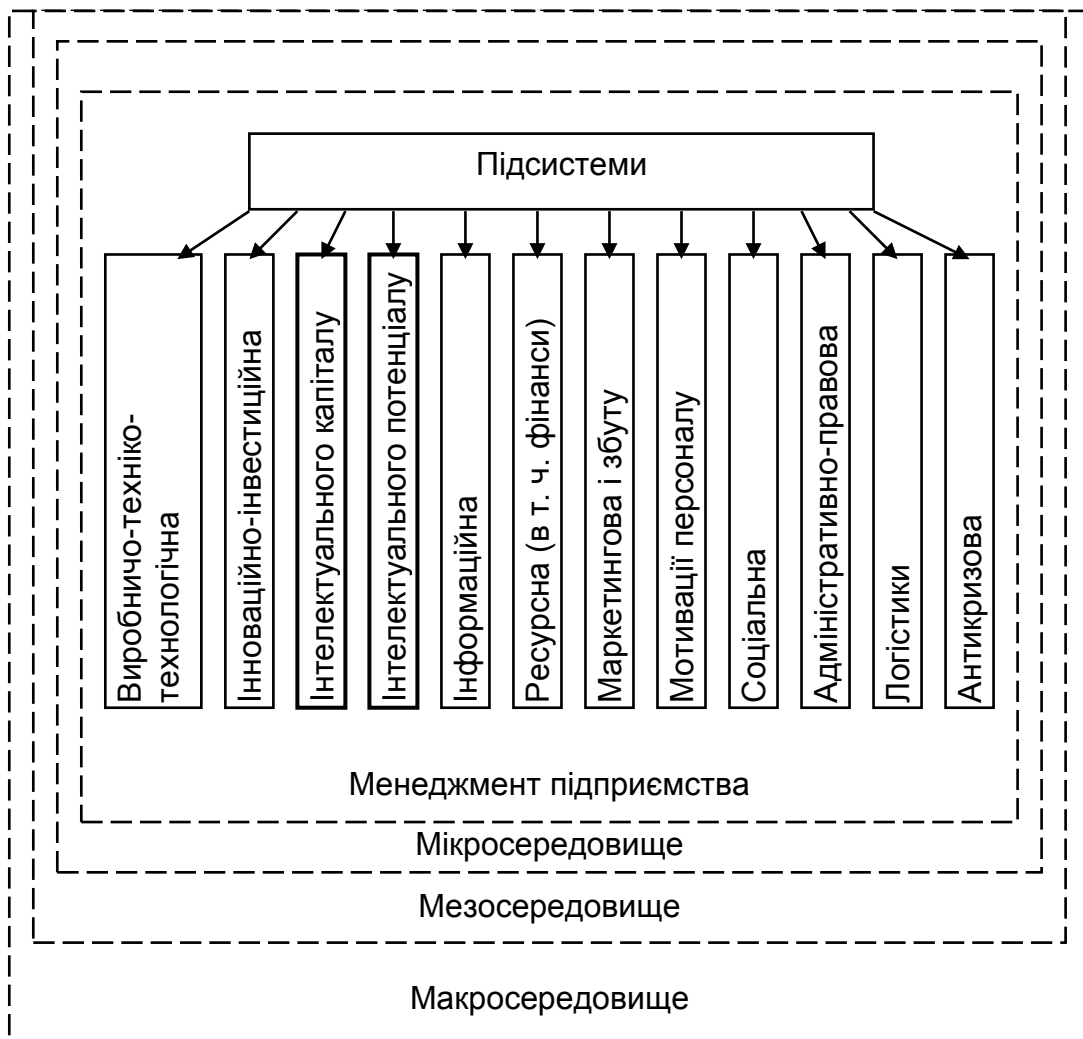


Рис. 1.9. Основні підсистеми підприємства

Динамічність розвитку підприємства як системи обумовлює взаємо-вплив та взаємозалежність його підсистем, що потребує ефективного управління. Автори [128, с. 12] під управлінням, з якими згодні автори даної монографії, пропонують розглядати "... сукупність процесів, що забезпечують підтримку системи в заданому стані й (або) переведення її в нове (більш ефективне) становище шляхом організації й реалізації цілеспрямованих управлінських впливів" на постійній основі з урахуванням впливу середовища підприємства усіх рівнів.

Управління інтелектуальним потенціалом (ІП) підприємства потребує наявності відповідної системи щодо його управління, ... як "сукупності усіх елементів, підсистем і комунікацій між ними, а також процесів, що забезпечують задане функціонування підприємства та його подальший розвиток" [128, с.12].

Процес управління інтелектуальним потенціалом підприємства повинен вмещувати підготовку, прийняття та реалізацію відповідних управлінських рішень, спрямованих на ефективне використання ІП, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності та досягнення поставлених цілей підприємства. Процес управління ІП вмещує сукупність взаємозалежних та взаємопов'язаних етапів, що обумовлює його здійснення на основі принципів системного підходу [53; 128]. Згідно з проведеними дослідженнями [53; 92; 96 – 98; 104; 128; 164; 176; 180 – 182; 203; 235; 247; 248] наведена загальна схема системи управління інтелектуальним потенціалом підприємства (рис. 1.10).

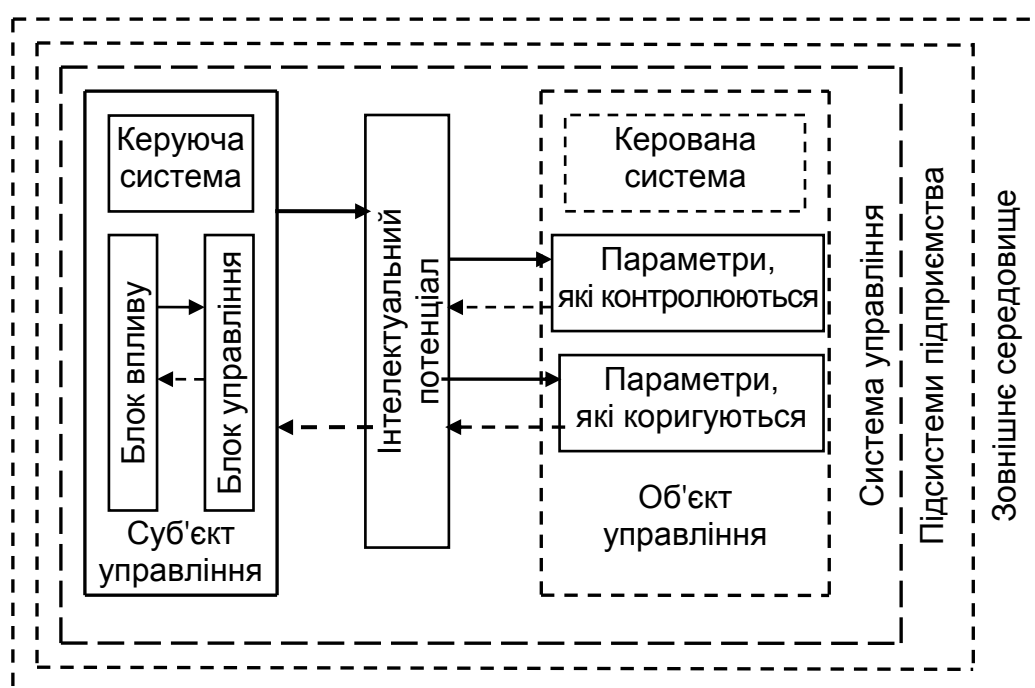


Рис. 1.10. Система управління ІП підприємства

Для управління системами сучасні фахівці та науковці [97 – 100; 128] рекомендують два основні підходи: кібернетичний та структурно-функціональний, використання яких надає можливість:

- здійснювати моніторинг та аналіз діяльності підприємства в цілому та його основних підсистем для формулювання цілей управління;
- визначити об'єкт та суб'єкт управління;
- здійснити вибір моделі управління на основі аналізу існуючих;
- удосконалити вибрану модель для управління відповідно цілей, задач та наявності відповідних ресурсів;

здійснювати планування з використанням обраної моделі;  
використовувати синтез управління;  
забезпечити реалізацію управління;  
проводити контроль на безперервній основі;  
розробляти комплекс заходів щодо удосконалення управління на основі результатів діяльності підприємства;  
постійно коригувати на всіх стадіях управління з урахуванням впливу зовнішніх та внутрішніх факторів.

Динамічність зовнішнього та внутрішнього середовищ підприємства обумовлює проблему управління змінами. П. Друкер [77] стверджує, що управляти змінами неможливо, але їх потрібно випереджувати. Автори [128] пропонують концепцію управління змінами на підприємстві, яка передбачає управління процесом переходу від одного стану розвитку підприємства до іншого з урахуванням змін і вміщує наступні основні положення:

розвиток (як загальний принцип існування) є об'єктивним процесом, що супроводжується переходом із одного стану досліджуваного об'єкта (системи) до іншого;

створення системи управління змінами (в тому числі система управління інтелектуальним потенціалом), яка була б вбудована в систему управління підприємством;

враховування не тільки змін зовнішнього середовища, але й впливати на них відповідними процесами завдяки внутрішнім організаційним змінам;

використання теоретично-методологічних засад організаційно-управлінських наук (комплексно-системний підхід, підхід, що заснований у проектах) для розробки методів, моделей, інструментів і методик для управління змінами;

створення інформаційно-пошукової системи, яка інтегрована до загальної інформаційної бази підприємства, що враховує його багаторівневий характер;

формування підсистеми попереджувального характеру щодо управління змінами для моніторингу зовнішнього та внутрішнього середовища;

створення арсеналу інструментів менеджменту для вирішення проблем опору змінам на рівнях: особистості, груп, підприємства в цілому.

На основі розглянутого вище та мети дослідження потрібно розглянути особливості щодо управління інтелектуальним потенціалом підприємства як ресурсу його інтелектуального капіталу.

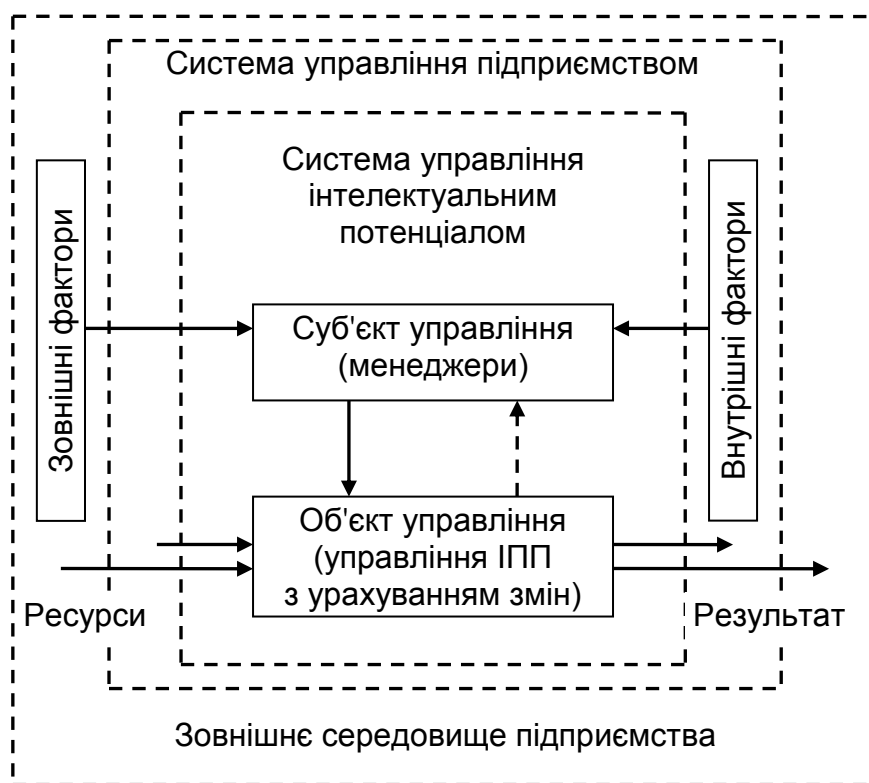
Інноваційний розвиток підприємства потребує впровадження нових технологій на базі знань у всіх видах його діяльності. Нарощування інтелектуального капіталу підприємства відбувається на основі прийняття управлінських рішень за результатами маркетингових досліджень. Інтелектуальний потенціал підприємства рекомендується використовувати для досягнення його цілей на основі концепції [128] управління змінами. Пропонується процес розвитку інтелектуального капіталу підприємства здійснювати на основі використання інтелектуального потенціалу (рис. 1.11) із застосуванням методу управління організаційними змінами.



**Рис. 1.11. Процес розвитку інтелектуального капіталу на основі використання інтелектуального потенціалу підприємства**

Управління інтелектуальним потенціалом підприємства потребує створення відповідної системи управління, що має бути вбудована в систему управління підприємством для забезпечення ефективного формування, використання й розвитку інтелектуального потенціалу на основі запропонованої бази (людський, структурний та споживчий капітали) як головного ресурсу інтелектуального капіталу підприємства. Відповідно до моделі (рис. 1.12) щодо управління інтелектуальним потенціалом під-

приємства (ІПП) об'єктом управління є процес змін, а суб'єктом управління – менеджери, які формулюють мету змін і розробляють попереджувальні та своєчасні заходи щодо корегування дій з урахуванням впливу середовища [94; 97; 104; 128; 158; 175; 181; 221]. Процес управління відбувається на основі функцій менеджменту (планування, організації, контролю, координації та мотивування) й відповідних взаємозв'язків, взаємозалежностей та взаємодій між об'єктом та суб'єктом.



**Рис. 1.12. Кібернетична модель управління змінами щодо інтелектуального потенціалу підприємства**

Процес організаційних змін при управлінні ІП підприємства потребує наявності ресурсів (людських, матеріальних, фінансових, інформаційних та ін.) та потенційну можливість це здійснювати. Управління інтелектуальним потенціалом підприємства – це використання нереалізованого ІП та накопичення інтелектуального капіталу, що забезпечує конкурентоспроможність підприємства й підвищує його ринкову вартість за рахунок нематеріальних активів.

При управлінні інтелектуальним потенціалом підприємства необхідно враховувати вплив зовнішнього середовища, яке є нестабільним

і змінюється постійно. Для сучасного підприємства важливим є не тільки пристосовування до змін зовнішнього середовища, а й можливість вплинути на цей процес, що потребує здійснювання внутрішніх організаційних змін підприємства з урахуванням структури його основних підсистем та факторів взаємовпливу. Основні фактори, що ініціюють організаційні зміни поділяються на [128]: прямого впливу (конкуренти, клієнти, постачальники, споживачі та ін.); опосередкованого впливу (культура, економіка, право, політика та ін.). В управлінні підприємством слід відстежувати зміни зовнішнього середовища з подальшим розробленням й впровадженням заходів, які забезпечать розвиток суб'єкта та досягнення поставленої мети.

На основі функціонального підходу щодо відтворення інтелектуального капіталу підприємства (рис. 1.13) розкривається: сутність управління ІК, взаємодія і взаємозв'язки елементів системи, значущість та місце ІП, фактори ключового характеру, рівні формування безпосередньо інтелектуального капіталу. Цей підхід дозволить виявити прояви властивостей ІК та ІП як об'єктів у конкретній системі відносин та визначити місце, роль інтелектуального потенціалу підприємства з урахуванням функціональних рівнів.

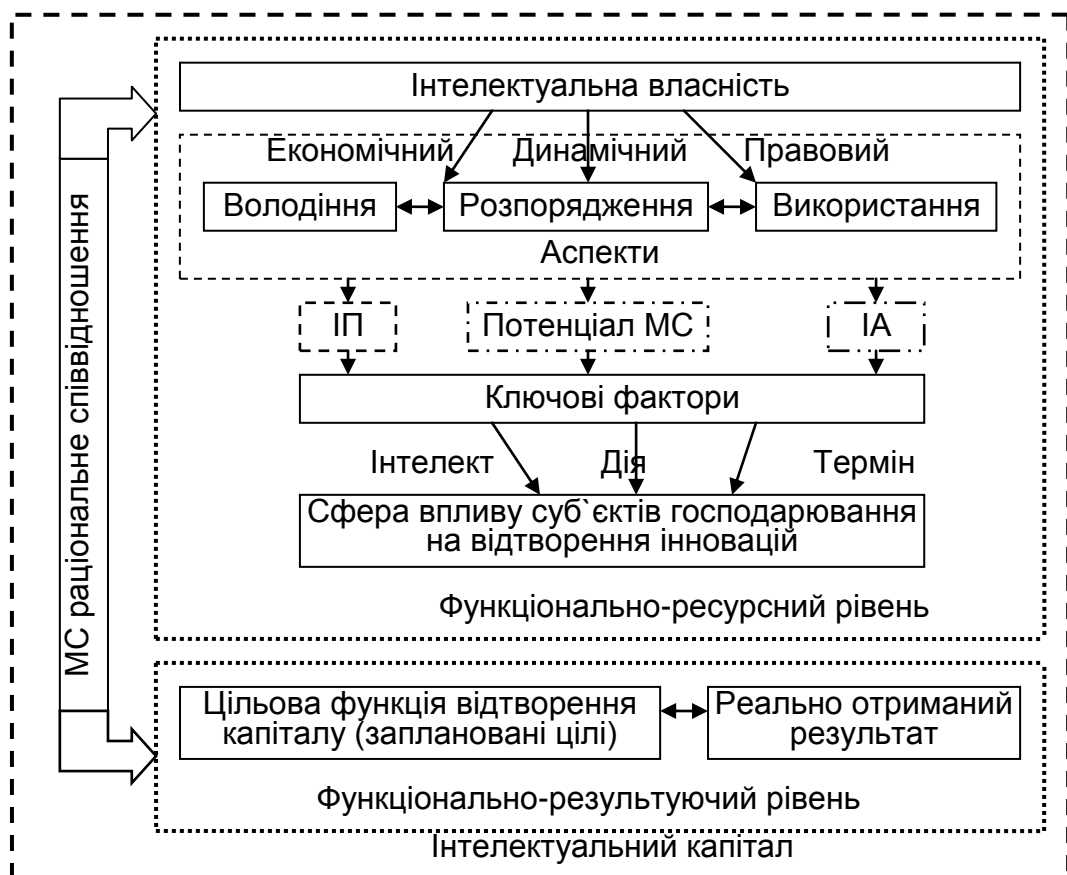
Так, у роботі [94] виділяється два рівня: 1) функціонально-ресурсний та 2) функціонально-результуючий (результативний). Під час розгляду цих рівнів, їх характеристики є окремі питання, з якими не можна погодитися, а саме: ототожнення інтелектуального капіталу та інтелектуальної власності. Більш детально це було висвітлено у наступних підрозділах та обґрунтовано їх розбіжність та загальність.

Для функціонально-ресурсного рівня головне – це інтелектуальна власність, для якої характерно володіння, розпорядження та використання, що відображає економічний, динамічний та правовий аспекти. Це дозволить визначити ключові фактори щодо впливу на процес відтворення інноваційних розробок. На погляд вчених [94] заплановані цілі (цільова функція) та реально отримані результати не є аналогічними за змістом та характеристикою. Отримані результати, як правило, відрізняються від запланованого (за незначним виключенням).

Досягнення максимального ефекту у процесі розвитку, з точки зору авторів монографії, є раціональне сполучення двох рівнів (функціонально-



ресурсний; функціонально-результуючий), що забезпечить розвиток ІК на основі ефективного використання ІП підприємства. Визначення співвідношення залежить від багатьох чинників, серед яких: специфічність та особливість діяльності суб'єкта господарювання (сфера діяльності, стійкість на ринку, конкурентоспроможність, фінансова забезпеченість і под.). Усе це обумовлюється, насамперед, маркетинговою системою, яка дозволить обґрунтувати ефективні управлінські рішення та засоби досягнення визначених завдань у цьому напрямку.



Примітка: ІП – інтелектуальний потенціал; МС – маркетингова система; ІА – інтелектуальна активність

Рис. 1.13. Рекомендований підхід до відтворення інтелектуального капіталу підприємства [на основі 94]

Перетворення інтелектуального потенціалу в інтелектуальний капітал відбувається в процесі відтворення останнього. Тому найбільш характерним для розвитку системи інтелектуального капіталу є відтворювальний процес, в якому головний критерій життєздатності – це завершеність саме процесу відтворення [22; 53; 94; 235].

Стабільне фінансування власних НДДКР надає можливість залучати висококваліфікованих фахівців до їх виконання і в результаті підприємство забезпечується носіями нових знань та здобутих ними наукових результатів. Спостерігається стрімкий розвиток матеріально-технічної бази наукових та науково-технологічних досліджень, збільшується кількість впроваджених на підприємстві нових технологій, підвищується конкурентоспроможність його товарів та послуг. Визначальним у відтворенні ІК підприємства є стан національної нормативно-правової бази, яка потребує постійного удосконалення відповідно світових вимог. На основі узагальнених точок зору [15; 25; 94; 98; 199; 247] щодо процесу відтворення інтелектуального капіталу, сформовано наступні його етапи (рис. 1.14) на основі сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.



Рис. 1.14. Процес відтворення інтелектуального капіталу

Забезпечення відтворення інтелектуального капіталу підприємства потребує ефективного управління його інтелектуальним потенціалом як основним ресурсом, що суттєво відрізняється від управління іншими видами матеріальних ресурсів.

В управлінні інтелектуальним потенціалом необхідно враховувати його складну структуру та багаторівневність. Підґрунтям інтелектуального потенціалу підприємства є ІП його співробітників, який формує підсистему загального потенціалу і становить органічну єдність індивідуальних інтелектуальних здібностей [94].

Ефективне управління інтелектуальним потенціалом неможливо без використання сучасних знань. Їх накопичення на сучасному підприємстві є невід'ємною частиною процесу виробництва товарів, послуг, робіт. Процес нагромадження знань та їх трансферу у вигляді інновацій надає конкурентні переваги підприємству. Ефективний менеджмент капіталізації знань повинен передбачати максимальний збіг життєво важливих інтересів працівника та стратегічних цілей підприємства.

Сьогодні досвідчені професіонали, які займаються управлінням знаннями стали невід'ємною частиною світу інформаційних технологій. Для будь-якої організації, яка бажає досягти успіху в сьогodнішній глобальній інформаційній економіці, необхідна інтелектуальна, універсальна і проста у використанні система управління знаннями, яка забезпечить повноцінний доступ до них, можливість їх накопичення та продукування.

Управління знаннями на підприємстві – це встановлений порядок роботи з інформаційними ресурсами для полегшення доступу до знань і повторного їх використання за допомогою сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Основна мета управління знаннями – зробити їх доступними для повторного використання всіма співробітниками підприємства незалежно від їх приналежності до власника на основі використання всіх видів доступних комунікацій [233].

Сучасна цивілізація запропонувала світу інформаційне суспільство і, разом з ним, економіку, засновану на знаннях. В умовах глобалізації, наростаючої конкурентної боротьби за ринки і стрімкий розвиток технологій основними ресурсами розвитку компаній все більшою мірою стають люди з їх знаннями, досвідом і вміннями, які формують і розвивають інтелектуальний капітал підприємства та забезпечують капіталізацію знань.

Знання, навички, досвід співробітників, а також інфраструктура, яку використовує підприємство, завжди залишаються у власності та у розпорядженні

їхніх власників. Вартість нематеріальних інвестицій має тенденцію до зростання у випадку їх надання у користування підприємству [68]. Тому додаткової уваги потребує дослідження відносин у сфері інтелектуальної власності.

Інтелектуальна власність – це актив, який здатен створювати в підприємницькій діяльності реальну вартість і має цінність сьогодні або у майбутньому [26; 98; 247]. Особливістю інтелектуальної власності є наявність двох основних складових, а саме [44; 45]:

- економічна (отримання додаткового прибутку);
- юридична (захист прав на інтелектуальну власність).

Для отримання додаткового прибутку в цивільному обігу на основі використання ІВ необхідно виконувати основні дві умови, які належать до юридичної складової [247] – це мати правові підстави щодо конкретних результатів інтелектуальної творчої діяльності при їх використанні та оформити свої права на результати інтелектуальної творчої діяльності відповідно до вимог чинного законодавства.

Захист права ІВ в Україні здійснюється засобами національного законодавства з урахуванням договорів, які укладаються під егідою Всесвітньої організації інтелектуальної власності. Міністерство освіти і науки України відповідає за здійснення політики в системі правової охорони інтелектуальної власності [44; 84; 247].

Ефективне використання результатів наукових досліджень для інноваційного розвитку підприємства є можливим за умови узгодження (баланс) інтересів усіх суб'єктів правових відносин у сфері інтелектуальної власності – це творці, споживачі та суспільство (держава). Інтереси суб'єктів правовідносин істотно відрізняються (виокремлюють інтелектуальну власність, що відповідає інтересам творців, споживачів та суспільства) і у більшості випадків інтелектуальна власність лише частково задовольняє загальні потреби (інтереси). Часто творець формує пропозицію, споживач – попит на інтелектуальну власність, що не є корисними для суспільства. Отже, першочерговим завданням управління є створення інтелектуальної власності, що відповідає інтересам представників всіх суб'єктів правовідносин і це є гарантією її впровадження. Зацікавленість тільки одного суб'єкта в об'єкті права інтелектуальної власності протистоїть іншим, які активно протидіють і не дають можливості його просування на ринку [247].

Тому визначальним для інноваційного розвитку підприємства є належно розроблена патентна стратегія, яка враховує найбільш перспективні сегменти ринку, наявність сучасних науково-технологічних розробок на світовому ринку інтелектуальної власності, власні інтелектуальні ресурси (зокрема, це стосується використання працівників з високим творчим потенціалом), можливість залучення інвесторів, нейтралізації погроз з боку конкурентів та ін.

Таким чином, підсумовуючи наведене вище управління інтелектуальним потенціалом підприємства має здійснюватися на основі трьох основних складових (людського, структурного та споживчого капіталів), що наведено на рис. 1.15.

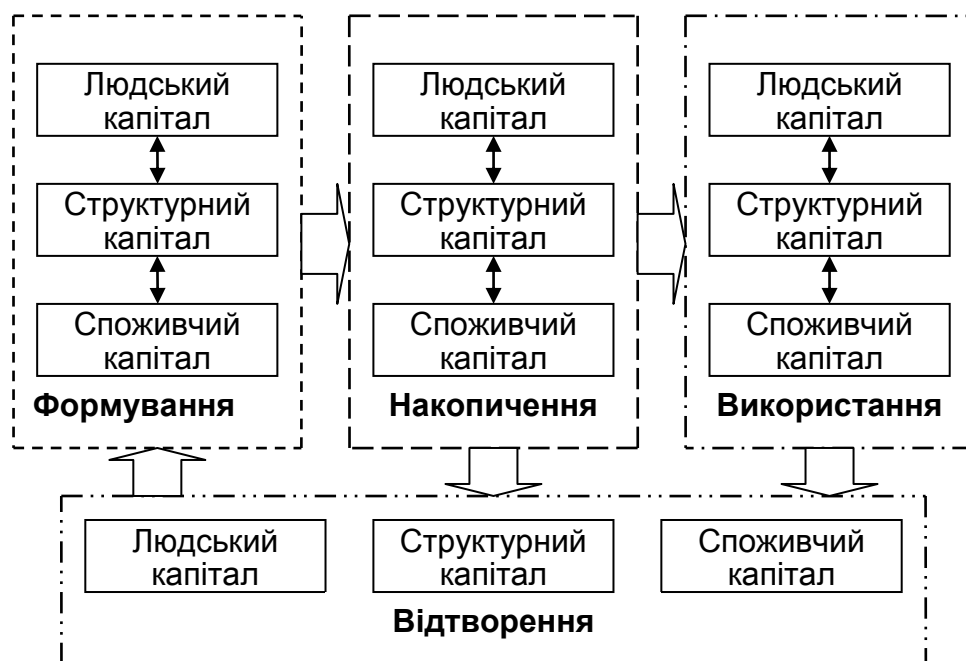


Рис. 1.15. Відтворення інтелектуального потенціалу підприємства

Людські ресурси при поєднанні з іншими видами ресурсів утворюють інтелектуальний потенціал, результатом використання якого є інтелектуальні продукти, їх можна описати та ідентифікувати. Інтелектуальний потенціал є важливим ресурсом для інтелектуального капіталу, який забезпечує його формування й розвиток і потребує детального аналізу та оцінки щодо рівня використання ІП підприємства.

## Розділ 2

# Інтелектуальний потенціал підприємств машинобудування

### 2.1. Вплив середовища підприємства на його інтелектуальний потенціал

Сучасна українська економіка відчуває суттєвий вплив світових процесів глобалізації, що потребує розбудови національного інформаційного суспільства. Особливої актуальності набувають пріоритети розвитку, які пов'язані з інноваційною діяльністю. Конкурентоспроможність країни в сучасному світі залежить від рівня розвитку національної науки, яка створює нові та розповсюджує існуючі знання та посилює здатність країн виробляти високотехнологічну продукцію на основі наявних ресурсів і сучасної бази наукових знань. У 1990 році в Україні було зосереджено 6,5 % світового науково-технічного потенціалу, а кількість населення становила 0,1 % від світової [105]. Хоча цей потенціал за роки незалежності суттєво зменшився (за оцінками НАНУ, у 2,3 – 3 рази), Україна й дотепер залишається інтелектуально потужною країною (за даними ЮНЕСКО [177]). Визначальним у розбудові інтелектуальної економіки є створення національної інноваційної системи, яка б базувалася на вітчизняному інтелектуальному капіталі підприємств та країни в цілому [129].

Аналіз впливу середовища на інтелектуальний потенціал вітчизняних машинобудівних підприємств пропонується здійснювати на основі визначених показників (1-й розділ) з урахуванням наявних статистичних даних за складовими (ЛК, СтК, СпК).

*Людський капітал.* Вища школа посідає важливе місце у формуванні, використанні та розвитку інтелектуального потенціалу на рівні країни, галузі та підприємства. У рейтингових порівняннях Світового економічного форуму українська освітянська система визнана кращою ніж німецька, російська, польська, італійська, китайська та турецька. Проведений світовими експертами [105] аналіз показав, що українська освітянська система має значні переваги, однак відзначаються й великі недоліки щодо її функціонування (див. додаток В, табл. В.1).

Глобальна економіка, до якої інтенсивно інтегрується Україна, потребує якісно нового рівня освіти. Людина повинна вчитися впродовж

всього життя, постійно оновлювати знання та навички, отримувати нові компетенції. Тому освіта, зокрема вища, стає вирішальним фактором, що забезпечує науково-техніко-технологічний прорив практично у всіх сферах суспільства [105].

Країнами й регіонами, які могли б бути певним взірцем для України і які досягли, за оцінками ОЕСР (*PISA 2003 (Programme for International Student Assessment)*), найвищих результатів у системі освіти, є Фінляндія, Гонконг, Японія, Південна Корея, Сінгапур та інші [35; 204].

Людський капітал, який представлений працівниками, є головною рушійною силою в науковому потенціалі, що став визначальним фактором техніко-технологічного розвитку регіонів, окремих країн та на світовому рівні [105]. Якість наукових досліджень залежить від залучення до їх виконання висококваліфікованих кадрів, які зайняті повноцінний робочий день у сфері НДДКР. За цим показником (див. додаток В, рис. В.1) Україна займає середню позицію (173,6 осіб) у рейтингу серед представлених країн. Інноваційний шлях розвитку країни потребує відповідної кількості науковців на 1 000 осіб населення, а ступінь розвиненості національної економіки визначає їх (науковців) питому вагу (див. додаток В, рис. В.2). В Україні цей показник склав 3,67 осіб у 2004 р., що є середнім значенням кількості персоналу у сфері наукових досліджень на душу населення (Фінляндія – 10,96 осіб, Бразилія – 0,88 осіб), що підтверджує тенденцію до скорочення кадрів і вимагає негайних заходів щодо вирішення цього питання. Негативним є показник середнього віку дослідників (у 2009 р. доктора наук – 63 роки, кандидата наук – 53 роки) [172].

Негативна тенденція щодо зменшення чисельності працівників наукових організацій в Україні спостерігалася з початку 1990-х років. У 1991 р. чисельність працівників у сфері науки складала 449,8 тис. осіб, у 2000 р. – 188,0 тис. осіб, у 2008 р. – 149,7 тис. осіб. Особливо сильне скорочення (на 58 %) чисельності науковців відбулося у період з 1991 р. до 2000 р., а після негативна динаміка уповільнилась, але вона залишалася до 2008 р., внаслідок чого порівняно з 1991 р. загальна чисельність працівників наукової сфери скоротилась на 67 %. У період 1991 – 2008 рр. відбулося збільшення сумісників у 2,1 рази та зменшення кандидатів наук на 38 %, що негативно впливає на якість виконання науково-дослідних робіт (НДР) в цілому в Україні [169; 172].

Висококваліфіковані кадри є основою для розбудови суспільства на засадах економіки знань, що базується на впровадженні новацій у всіх

галузях. Це потребує розроблення сучасних механізмів мотивації людей інтелектуальної праці на державному рівні та більш поширеного залучення молоді до цього процесу. Динаміка та структура чисельності працівників за категоріями наведена на рис. 2.1.



**Рис. 2.1. Динаміка чисельності працівників основної діяльності за категоріями персоналу, тис. осіб [складено за даними 172]**

На основі аналізу [105; 169; 172] визначено основні тенденції, що спостерігаються в українській науці: за 18 років (з 1991 р. до 2008 р.) втрачаються значні кадрові, матеріальні та фінансові ресурси; дискредитація фундаментальних і прикладних досліджень, що виконувались науково-дослідними організаціями (НДО); значне скорочення частки галузевої та заводської науки (академічна та вузівська наука має менш негативну тенденцію); швидке старіння української науки.

Однак, незважаючи на негативні тенденції у професійному складі працівників наукової сфери, в Україні достатня кількість науковців для забезпечення наукового підґрунтя розвитку національної економіки. Дослідження світового досвіду та стану в науковій сфері в Україні надає можливість визначити основні проблеми, що уповільнюють розвиток національної економіки, а саме: недостатнє фінансування; неефективна система оплати праці; застаріле обладнання; обмеженість доступу



до національних та світових інформаційних ресурсів; недосконалість системи підвищення кваліфікації фахівців.

Наступною складовою, яка потребує аналізу, є структурний капітал, що вміщує: організаційну структуру, інтелектуальну власність, корпоративну культуру та інформаційно-комунікаційні технології.

Аналіз структури витрат підприємств сектора розвинених країн світу на дослідження і розробки довів, що великі підприємства мають переважну частку інвестицій у цій сфері. До того ж, чим більша країна і чим більші загальні витрати на НДДКР, тим більшу частку загальних витрат мають великі підприємства. В Україні, простежується нормальна за світовими мірками пропорція витрат великих корпоративних структур на науково-технічну діяльність. Та все ж таки існує розрив між абсолютним обсягом наукового фінансування, особливо з урахуванням чисельності населення та кількості зайнятих у науково-технічній сфері [105].

Нематеріальні активи, елементом яких є інтелектуальні активи, – важлива складова активів підприємства. Виявити "чистий обсяг" інтелектуальних активів можливо лише на основі використання первинного бухгалтерського обліку окремого підприємства. У фінансовій звітності цей актив окремо не виділяється, а міститься у зазначеній комплексній статті, тому на макрорівні це зробити неможливо. На жаль, у балансі українських підприємств частка НА незначна і складає менше 1 %, в той час як в країнах США та Європи вона перевищує 60 % [247].

На основі аналізу робіт [169; 172; 247] можна зробити висновок, що на підприємствах країни простежується наступне:

1) нематеріальні активи, що знаходяться в господарському обігу, відображаються повною мірою у бухгалтерському обліку лише тоді, коли це вимагається законодавством;

2) мізерні обсяги нематеріальних активів (у тому числі інтелектуальних).

Важливим показником ефективності використання інтелектуальної власності є патентна активність. Порівняно з розвиненими країнами патентна активність в Україні є однією з найвищих. У 2004 р. на ім'я національних заявників України було видано 11,879 тис. патентів, у тому числі: 73,4 % – винаходи, 15,2 % – корисні моделі, 11,4 % – промислові зразки. Але слід мати на увазі, що до 2004 р., згідно з чинним законодавством, Державним департаментом інтелектуальної власності приймалися заявки та видавалися деклараційні патенти (опрацьовуються за спрощеною

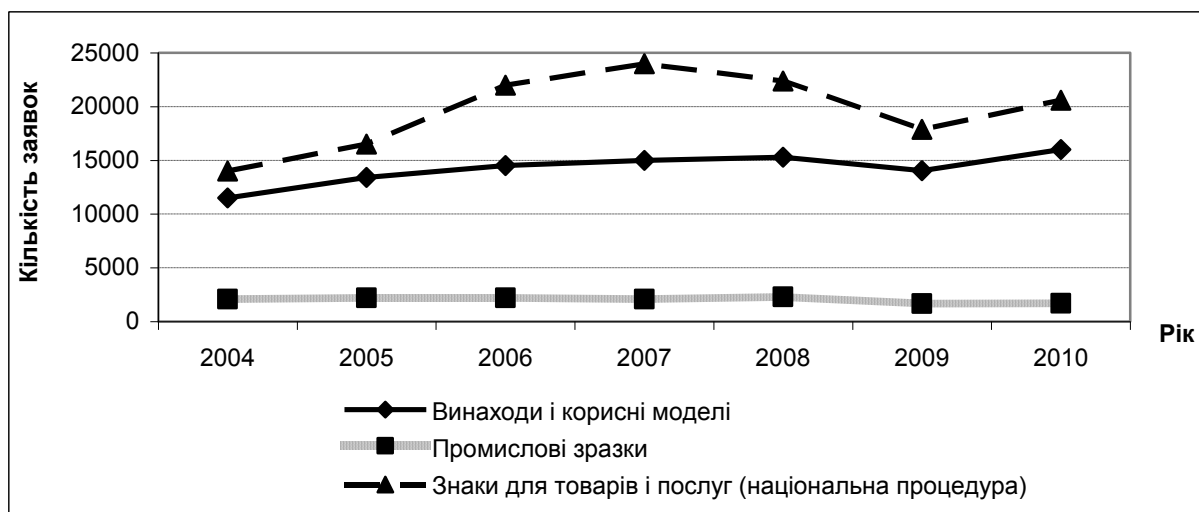
процедурою). До 2004 р. в обігу серед інших об'єктів права інтелектуальної власності мали місце деклараційні патенти на винаходи, що істотно збільшувало кількість статистичних даних за цим показником (загальна кількість виданих патентів на винаходи становила 9,907 тис., з них 7,069 тис. (71 %) – деклараційні патенти, 59 % – перереєстровані охоронні документи СРСР) [105]. Структура охоронних документів після 2004 р. змінилася у зв'язку з відміною деклараційного патенту. Починаючи з 2005 р. значно збільшується кількість корисних моделей. Порівняльні показники реєстрації охоронних документів наведені у табл. 2.1 та їх динаміка у додатку В, рис. В.3 [178; 212].

Таблиця 2.1

**Реєстрація охоронних документів на об'єкти промислової власності**  
[складено та розраховано за даними 178; 212]

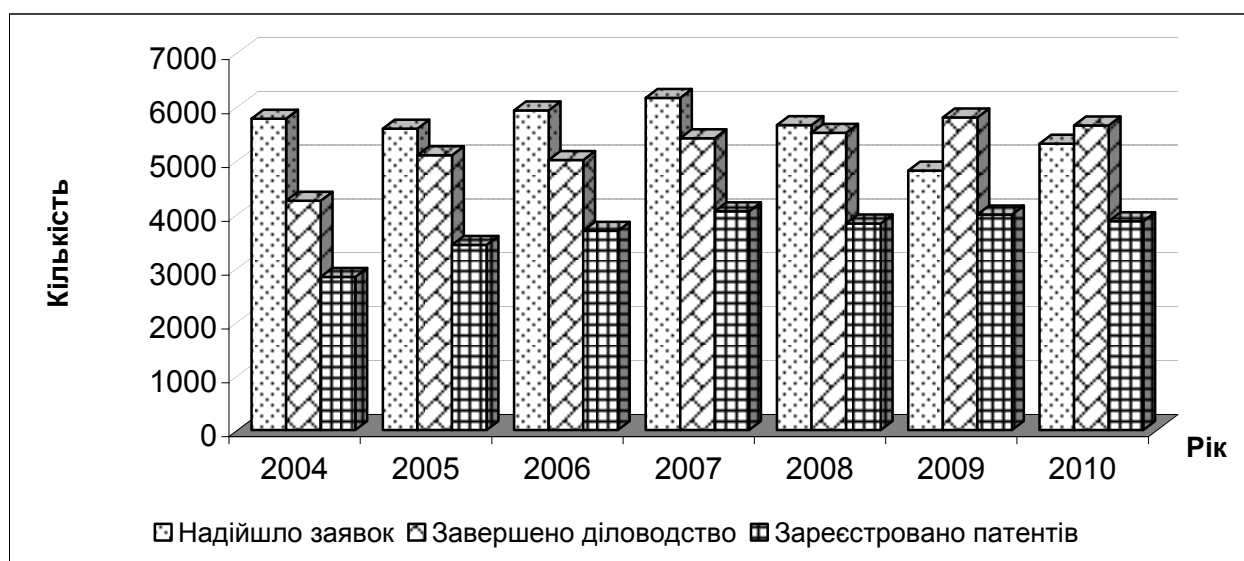
Об'єкти промислової власності		Кількість поданих заявок, од.							2010
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2009 %
Винаходи	20-річні патенти	2 838	3 433	3 698	4 058	3 832	4 002	3 874	96,80
	деклараційні патенти	7 069	286	7	2	–	–	–	–
Корисні моделі		1 853	7 467	8 268	9 215	9 282	8 391	9 405	112,08
Промислові зразки		1 436	1 569	2 061	2 213	2 503	1 754	1 431	81,58
Знаки для товарів і послуг		9 383	11 645	13 134	15 375	15 357	15 137	16 686	110,23
Топографії ІМС		2	1	2	4	2	–	–	–
Усього зареєстровано		22 581	24 401	27 170	30 867	30 976	29 284	31 396	107,21
Міжнародні реєстрації за Мадридською угодою		5 853	6 899	9 396	8 298	9 459	9 664	10 003	103,50

Кількість патентів, виданих резидентам у різних країнах світу, надає характеристику результативності проведення НДР та зацікавленості національних винахідників щодо підтримки чинності охоронних документів для подальшої комерціалізації інтелектуальної власності. На жаль, в Україні не створено відповідних умов для впровадження інтелектуальної власності у виробництво товарів та послуг, що обумовлює не самий високий рейтинг у кількості патентів (див. додаток В, рис. В.4). Порівняльні показники щодо надходжень заявок на об'єкти промислової власності відображені на рис. 2.2. та у додатку В, табл. В.2.



**Рис. 2.2. Динаміка надходження заявок на об'єкти промислової власності [складено за даними 178; 212]**

Кількість заявок на винаходи та корисні моделі (див. додаток В, табл. В.3), що подані національними заявниками-юридичними особами за п'ять років (за органами державного управління) МОНмолодьспорт України, є головним національним постачальником інтелектуальної власності і має стійку тенденцію до збільшення питомої ваги у загальній кількості від 27,3 % у 2004 р. до 38,2 % у 2008 році. Інші дані щодо надходження заявок на винаходи від національних та іноземних заявників наведені на рис. 2.3 та у додатку В, табл. В.4.



**Рис. 2.3. Динаміка надходження та розгляду заявок і реєстрації патентів на винаходи (20-річні) [складено за даними 178; 212]**

Згідно зі статистичними даними Держкомстату (див. рис. 2.3) кількість заявок від національних заявників зменшилася в 2008 р. на 19 %, кількість заявок від іноземних заявників за процедурою *PCT (Patent Cooperation Treaty)* зросла на 6 %, а частка заявок від іноземних заявників у загальній кількості заявок на винаходи зросла з 44 % у 2007 р. до 50 % у 2008 р., у 2010 р. спостерігається зростання зацікавленості іноземних громадян щодо подання заявок.

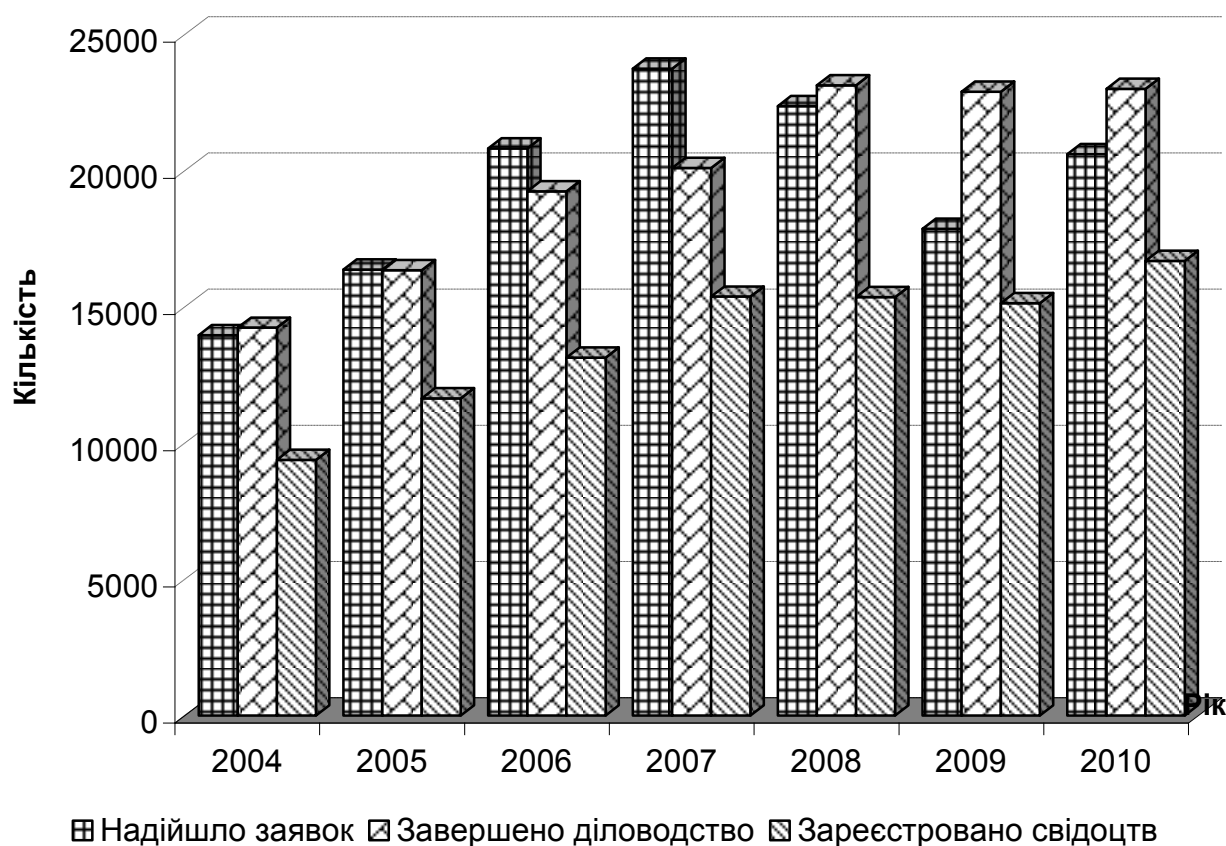
Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій є одним з найважливіших факторів економічного зростання в інформаційному суспільстві, і тому характеристики стану та динаміки цієї сфери сьогодні – це якість центральних індикаторів конкурентоспроможності та розвитку країни. Україна посідає четверту позицію у світі після США (194 тис.), Індії (145 тис.) та Росії (68 тис.) за кількістю сертифікованих програмістів (дані Міжнародного агентства *Brain Bench*) [105]. В Україні є всі належні передумови для того, щоб пропонувати інтелектуальні послуги на світових ринках. Але дані щодо кількості Інтернет-користувачів, порівняно з іншими країнами світу (див. додаток В, рис. В.5), характеризують Україну як державу, яка недостатньо швидко впроваджує Інтернет-технології в суспільстві.

*Споживчий капітал* – це ділова репутація підприємства, яка надає можливість створювати бренди на ринку товарів та послуг з урахуванням мінливих потреб споживачів. На мікрорівні аналіз за показниками клієнтського капіталу пропонує Н. Гавкалова [50]. Підтримка своєї ділової репутації на високому рівні потребує від українських підприємств реєстрацію знаків для товарів та послуг. Динаміка подачі заявок на отримання знаків для товарів та послуг мала позитивний характер до 2007 р. (рис. 2.4 і додаток В, табл. В.5), але світова фінансова криза у 2008 р. знизилася активність національних заявників на 7 % порівняно з 2007 р., її негативні наслідки чинять вплив до 2010 р. [212].

Аналіз використання інтелектуального потенціалу на Харківщині пропонується здійснювати за складовими (людський, структурний та споживчий капітали) та з урахуванням наявної статистики.

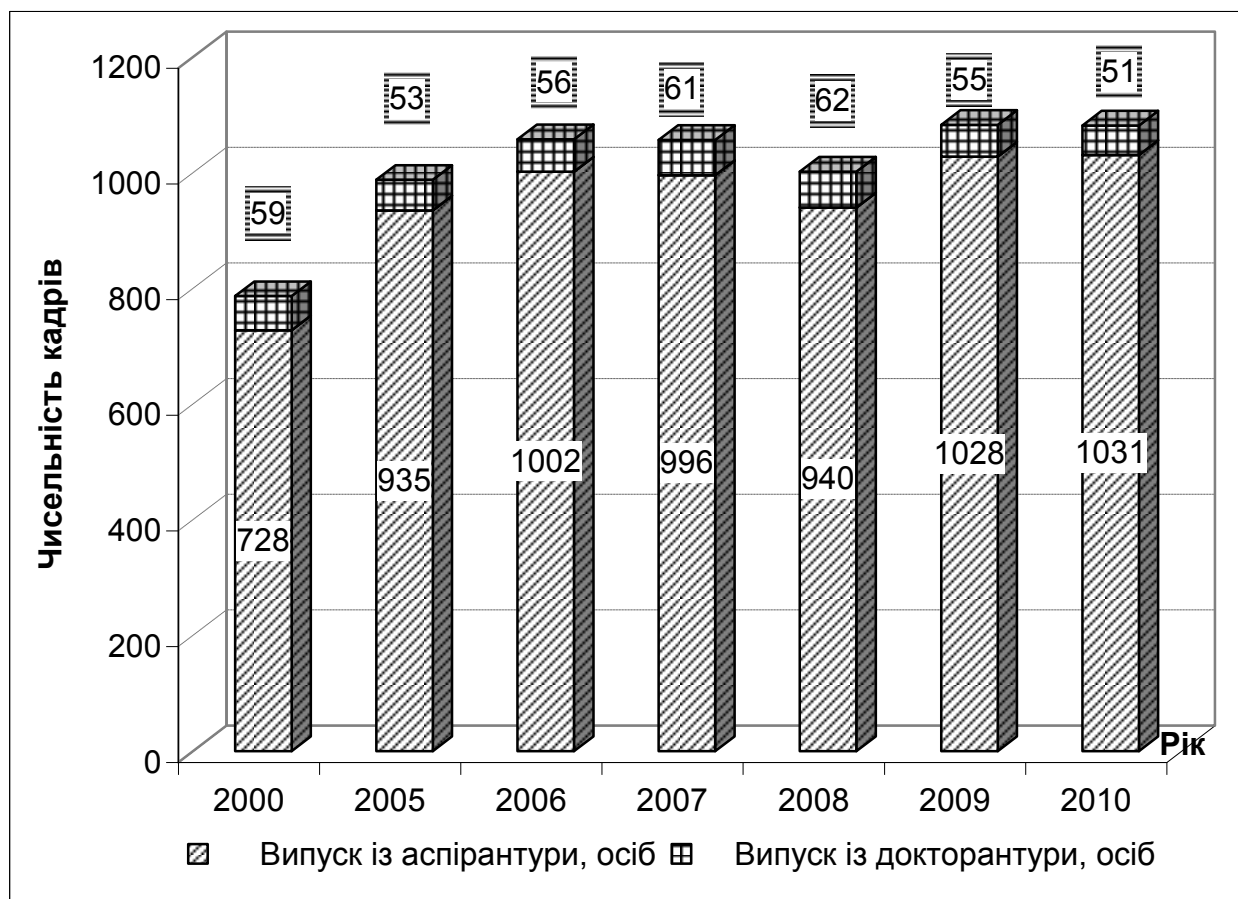
Досвід країн з інтелектуальною економікою довів, що інноваційний шлях розвитку забезпечують результати НДР, які виробляються науково-педагогічним персоналом вищого навчального закладу (ВНЗ) та науковцями науково-дослідних організацій, а це і є людський капітал. У Харківській

області нараховується 14 наукових установ Національної академії наук України, до сфери діяльності яких належать сучасні наукові напрями, що використовуються розвиненими країнами для забезпечення сталого розвитку власної економіки.



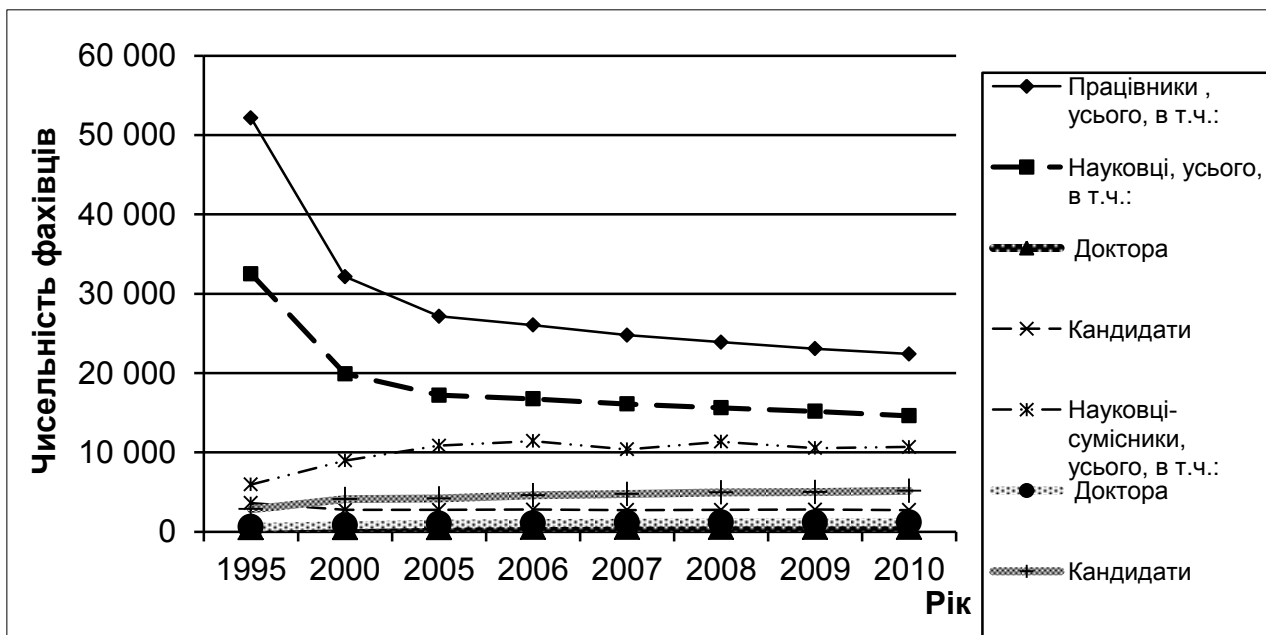
**Рис. 2.4. Динаміка надходжень і розгляду заявок та реєстрація свідоцтв на знаки для товарів і послуг за національною процедурою [за даними 178; 212]**

Вузівський центр Харківського регіону налічує 91 вищий навчальний заклад. Понад 19 тис. науково-педагогічних працівників (у тому числі науковці, які працюють у 18 академічних та 200 галузевих інститутах) здійснюють підготовку та перепідготовку спеціалістів. Система освіти в Харківській області базується на сучасних світових моделях, зберігає та розвиває кращі вітчизняні освітні традиції та успішно інтегрується в Європейський та світовий освітній простір. Показники, що характеризують якість людського капіталу, – це підготовка кадрів вищої кваліфікації на Харківщині – наведені на рис. 2.5.



**Рис. 2.5. Динаміка підготовки кадрів вищої кваліфікації у Харківській області [складено за даними 103; 168; 169; 255 – 257]**

Спостерігається спад щодо підготовки кандидатів наук та негативна тенденція у структурі кадрів у сфері наукової діяльності (див. додаток Д, табл. Д.1). Науково-технічний потенціал минулих років поступово вичерпується. Недостатнє фінансування наукової галузі на Харківщині стало наслідком наступних тенденцій: загальна чисельність працівників науково-дослідних організацій знизилась більш ніж на 54 % у 2010 р. порівняно з 1995 р.; значною мірою зменшилась чисельність фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи (на 52 % у 2010 р. відносно 1995 р.); зменшилась кількість докторів наук протягом 16 років (1995 – 2010 рр.) майже на 24 %; простежується стійка тенденція зростання чисельності працівників-сумісників у науковій сфері (практично на 90% з 1995 р. до 2010 р.), що значно погіршує результативність науково-дослідних робіт [103; 168; 169; 255; 257]. Динаміку чисельності фахівців, які виконували наукові та науково-технічні роботи у Харківській області, наведено на рис. 2.6.



**Рис. 2.6. Динаміка чисельності фахівців, зайнятих у виконанні наукових та науково-технічних робіт**

[складено за даними 103; 168; 169; 255; 257]

Підготовка кадрів високої кваліфікації на безперервній основі потребує залучення молоді до цього процесу, починаючи з першого курсу навчання у вищих навчальних закладах. Саме тому, для активізації науково-технічної творчості молоді, за ініціативою Харківської обласної ради Товариства винахідників та раціоналізаторів проводиться щорічна науково-практична конференція "Проблеми винахідницької та раціоналізаторської діяльності в Харківській області", розроблена програма виховання та підготовки молодих винахідників та раціоналізаторів "Молодий новатор" (див. додаток Е). Також, проблеми недостатньої кількості науковців у Харківській області та якості підготовки й залучення молоді до наукової діяльності частково вирішуються за допомогою відновлення різних програм, наприклад: спільна робота в пілотних проектах "Рада з вивчення проблем бізнес-середовища в рамках співробітництва університет-бізнес"; "Група з моніторингу процесу навчання для покращення якості освіти протягом усього життя"; "Бізнес-студії (проектні команди з написання студентських бізнес-планів, надання консалтингових послуг)" тощо.

Ресурси, що виділяються на розвиток науково-технічної бази та фінансування у сфері інноваційної діяльності підприємств, занадто обмежені, що негативно вплинуло на структурний капітал і призвело до технологічного відставання національних виробників товарів та послуг. Внаслідок цього використання закордонної техніки та технологій, які вже застаріли на світовому рівні, є більш привабливим для українських підприємств, ніж впровадження реальних інноваційних технологій. Підприємства малого та середнього бізнесу, що зареєстровані в Харківській області, більшою мірою функціонують у сферах торгівлі, будівництва, громадського харчування та надають інші послуги. Серед них практично відсутні високотехнологічні виробництва і це стосується, насамперед, галузі машинобудування Харківщини. Усе це призвело до зменшення науково-дослідних організацій (зокрема галузевих), що займаються науковими та науково-технічними роботами (217 підприємств у 2008 р., у 2006 р. – 228) [205; 257].

Важливою є модернізація матеріально-технічної бази підприємств та організацій, що займаються науково-технічною діяльністю. У 2009 р. порівняно з минулим роком середньорічна вартість основних засобів збільшилась на 14 %, фондоозброєність – на 19 %, технічна оснащеність – на 21 %. Разом з тим, маємо негативні тенденції щодо загальної площі власних приміщень науково-дослідних організацій (табл. 2.2), які зменшились у 2009 р. на 34 % порівняно з 2000 роком.

Таблиця 2.2

**Основні засоби організацій, які займаються науково-технічною діяльністю у Харківській області**  
[складено та розраховано за даними 103; 168; 169; 255; 257]

№ п/п	Показники	Рік							2009, 2008 %
		1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	
1	1.1. Середньорічна вартість основних засобів, млн грн	195,3	1 046,9	1 234,9	1 215,5	1 207,6	1 328,2	1 506,4	114
	у т.ч. машини та устаткування, млн грн	70,4	277,6	344,9	345,4	386,2	443,3	512,5	116
2	Оснащеність працівників основної діяльності наукових організацій, тис. грн								
	2.1. Фондоозброєність	3,7	32,6	45,5	56,4	59,4	67,4	79,6	119
	2.2. Технічна оснащеність	1,3	8,6	12,7	16,0	19,0	22,5	27,1	121
3	3.1. Загальна площа власних приміщень НДО, усього, тис. м <sup>2</sup>		1 969,2	1 254,2	1 381,2	1 269,2	1 261,6	1 295,8	103
	3.2. З неї здано в оренду, тис. м <sup>2</sup>		117,0	131,3	146,9	129,2	123,0	106,8	87



Згідно зі статистичними даними щодо розподілу обсягу фінансування наукових та науково-технічних робіт у Харківській області простежується позитивна тенденція без урахування реальної інфляції. Загальний обсяг фінансування збільшився на 350 % порівняно з 2000 р. і склав у 2009 році 1,336 млн грн. Динаміка та розподіл фінансування наукових та науково-технічних робіт у Харківській області, за джерелами фінансування, подана на рис. 2.7.

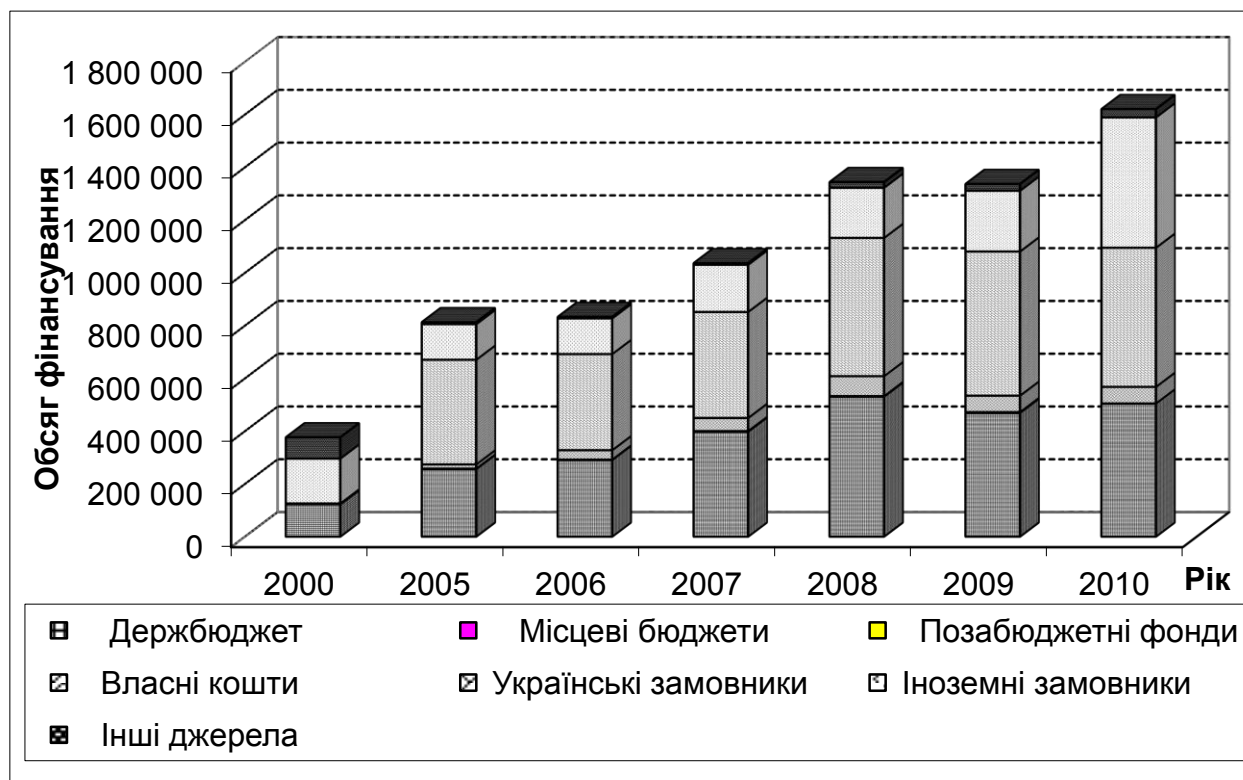


Рис. 2.7. **Фінансування наукових та науково-технічних робіт**  
[складено за даними 103; 168; 169; 255; 257]

Важливо відмітити, що технічне, економічне та технологічне переозброєння, як і нове будівництво, націлене на перспективний розвиток виробничого та соціального секторів, неможливо без постійних інвестицій до основного капіталу підприємства, що є ознакою стабільного економічного розвитку підприємств [14; 130; 268]. Для досягнення більш ефективного розвитку економіки України, інвестиції необхідно спрямовувати в інноваційні проекти, кількість яких сьогодні, на жаль, недостатня. В табл. 2.3 наведено основні джерела фінансування інноваційної діяльності підприємств Харківського регіону.

**Фінансування інноваційної діяльності  
у промисловості Харківщини, за джерелами фінансування**

[розраховано за даними 103; 168 – 172; 255 – 257]

Показники	Рік							2010 ,	2010 ,
	2000	2005	<u>2005</u> , 2000 %	2007	2008	2009	2010	2009 %	2005 %
Усього, млн грн	188,10	592,04	314,75	277,50	274,84	439,63	525,89	119,62	88,83
у т.ч. за рахунок:									
Держбюджету	0,045	5,50	1 222,22	22,55	52,02	29,35	0,40	1,36	7,27
місцевих бюджетів	–	6,11	–	1,50	5,64	–	0,06	–	0,98
кредитів	23,69	10,97	46,31	69,91	22,78	0,20	7,61	3 805,00	69,37
власних коштів	152,37	557,15	365,66	178,35	193,40	403,57	508,98	126,12	91,35
інвесторів, у т. ч.:									
– вітчизняних	3,38	1,24	36,69	0,26	0,69	3,26	5,72	175,46	461,29
– іноземних	1,79	9,87	551,40	4,72	0,31	1,59	2,63	165,41	26,65

Науково-дослідні організації та вищі навчальні заклади Харківщини хоча і проявляють найвищу серед інших суб'єктів господарювання інноваційну активність, але недостатньо ефективно реалізують свій інтелектуальний потенціал. Більшість результатів науково-дослідних робіт не впроваджуються, тому що ринок інтелектуальної власності в Україні і зокрема на Харківщині не сформовано. Відсутність необхідної кількості фахівців у сфері комерціалізації інтелектуальної власності значно уповільнює цей процес (практично відсутні повноцінні підрозділи комерціалізації інтелектуальної власності у складі вищих навчальних закладів і науково-дослідних організацій та інші організації інноваційної інфраструктури). Крім того, у деяких ВНЗ та НДО залишається тенденція використання управлінських технологій неринкового типу і недостатньо створено умови щодо комерціалізації інтелектуальної власності ВНЗ та науково-дослідних організацій. Фінансування організацій, які виконують наукові та науково-технічні роботи в Харківському регіоні, поступово збільшувалось до 2008 р. (табл. 2.4), що більшою мірою є наслідком інфляції ніж соціально-економічного розвитку. У 2009 р. обсяги фінансування наукових та науково-технічних робіт знову набули негативних тенденцій порівняно з 2008 р., але у 2010 р. також є і позитивні зміни.

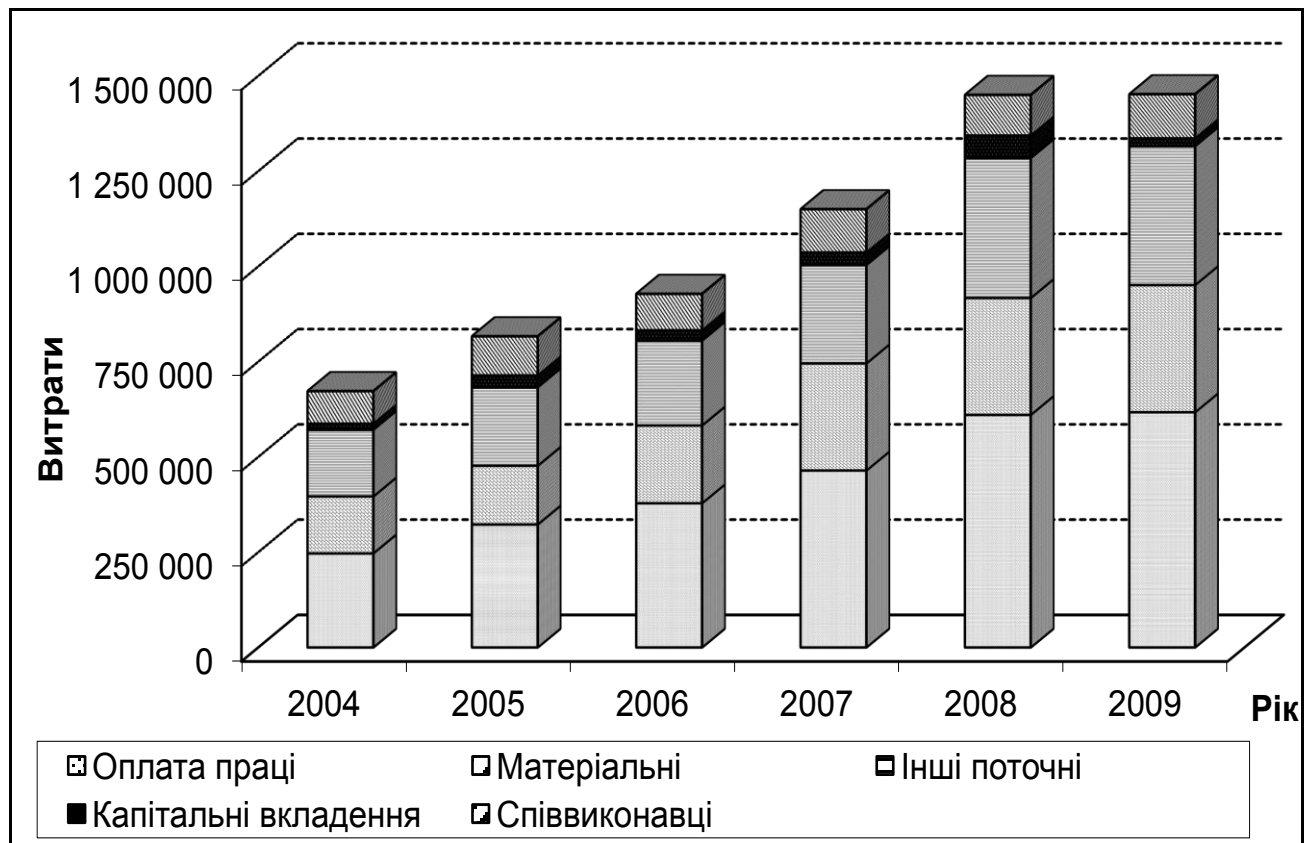
**Розподіл обсягу фінансування  
наукових та науково-технічних робіт власними силами  
наукових організацій у Харківській області, за видами робіт**  
[складено та розраховано за даними 103; 168 – 172; 255 – 257]

Показники	Рік							2010,	2010,
	2000	2005	2005, 2000 %	2007	2008	2009	2010	2009 %	2005 %
Усього, млн грн, у т. ч. за видами робіт:	329,46	772,49	234,47	1 130,48	1 418,96	1 408,91	1 765,48	125,31	228,54
Фундаментальні дослідження	54,09	136,99	253,26	225,38	290,09	289,24	321,15	111,03	234,43
Прикладні дослідження	63,20	87,25	138,05	170,18	237,60	205,55	235,37	114,51	269,77
Науково-технічні розробки	189,42	450,01	237,57	648,70	786,26	817,45	1 098,83	134,42	244,18
Науково-технічні послуги	22,75	98,24	431,82	86,22	105,00	96,67	110,12	113,91	112,09

Розвиток інноваційної діяльності в Харківському регіоні певним чином залежить від структури витрат на розвиток наукової діяльності. Так, за останні 10 років, фінансування наукової діяльності науково-дослідних організацій та вищих навчальних закладів здійснювалось в основному для підтримки наукових кадрів у вигляді заробітної плати. Оновлення основних фондів майже не здійснювалось, і зростання показників відбувалось виключно за рахунок основної діяльності (рис. 2.8). Матеріальні витрати на придбання та виготовлення спеціального інструменту та обладнання, стендів, апаратів, механізмів, та інше у 2009 р. складало 25 % (у 2008 р. – 22,9 %) від загальних витрат, капітальні інвестиції у будівлі, споруди тощо у 2009 р. склали 1,5 % (у 2008 р. – 4,4 %). Таким чином, розвиток матеріально-технічної бази уповільнений і не відповідає вимогам часу [168 – 172; 255 – 257].

Результати науково-дослідних робіт вищих навчальних закладів та НДО є важливим чинником в інноваційній діяльності підприємств Харківщини. Інтелектуальна власність як основа процесу оновлення інтелектуального капіталу (винаходи, промислові зразки, корисні моделі, торгові марки тощо) є підґрунтям для інноваційної діяльності. На жаль, показники результативності організацій, що займаються науковою та науково-

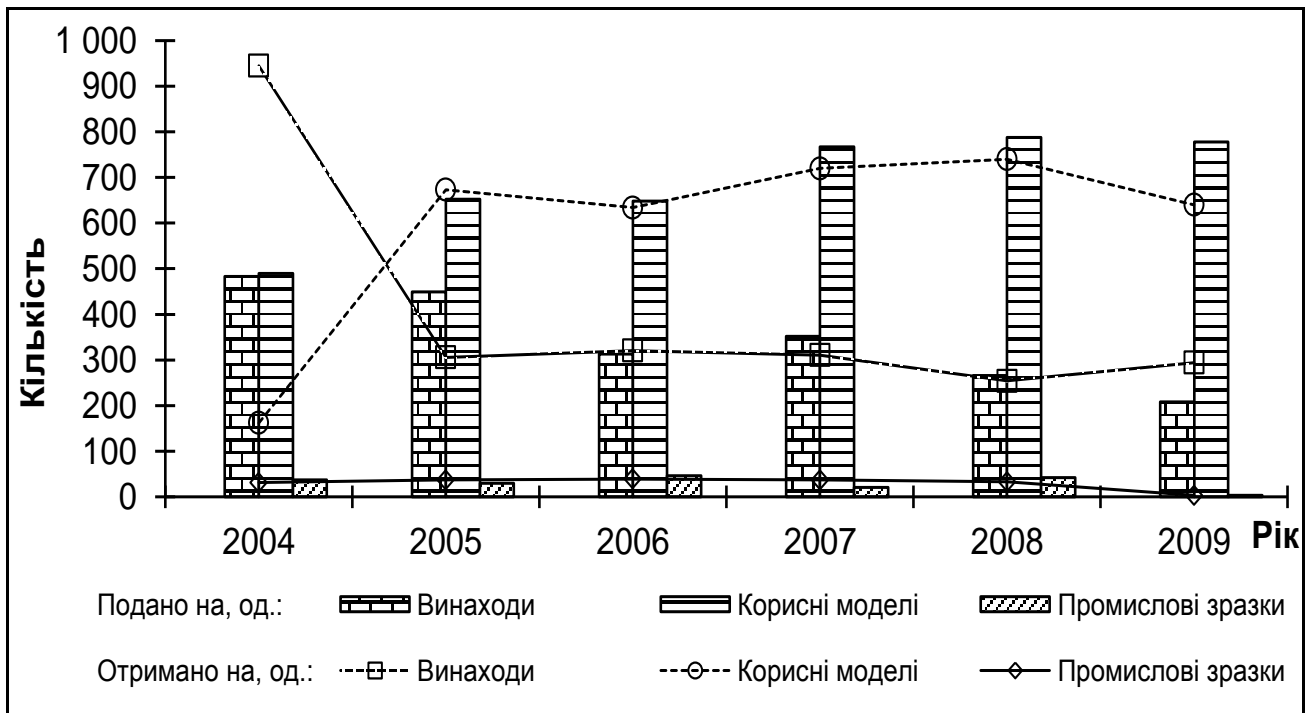
технічною діяльністю, мають негативні тенденції. Так, кількість виконаних НДР у 2009 р. порівняно з 2008 р. зменшилась на 12 %, а загальна кількість створених нових продуктів (виробів, технологій тощо) – на 8 % (див. додаток Ж, табл. Ж.1), що, в першу чергу, є результатом світової кризи і, як наслідок, неспроможністю фінансувати наукові дослідження суб'єктів господарювання у повному обсязі [168 – 172; 255 – 257].



**Рис. 2.8. Структура витрат на наукову та науково-технічну діяльність на Харківщині**  
[складено за даними 103; 168 – 172; 255 – 257]

Отримання результатів фундаментальних та прикладних досліджень – це важливий етап, а наступним є отримання охоронних документів на результати досліджень. Від якості підготовлених заявок на отримання охоронного документа залежить ступінь захисту ІВ на національному та світовому ринку інтелектуальної власності, і тому важливим є своєчасне отримання цих документів. Незважаючи на світову економічну кризу, науковці Харківщини протягом останніх років продовжують результативно працювати, що характеризується кількістю отриманих охоронних документів (рис. 2.9). Але в Харківській області залишається негативна тенденція щодо впровадження інтелектуальної власності у всіх сферах суспільства. В період

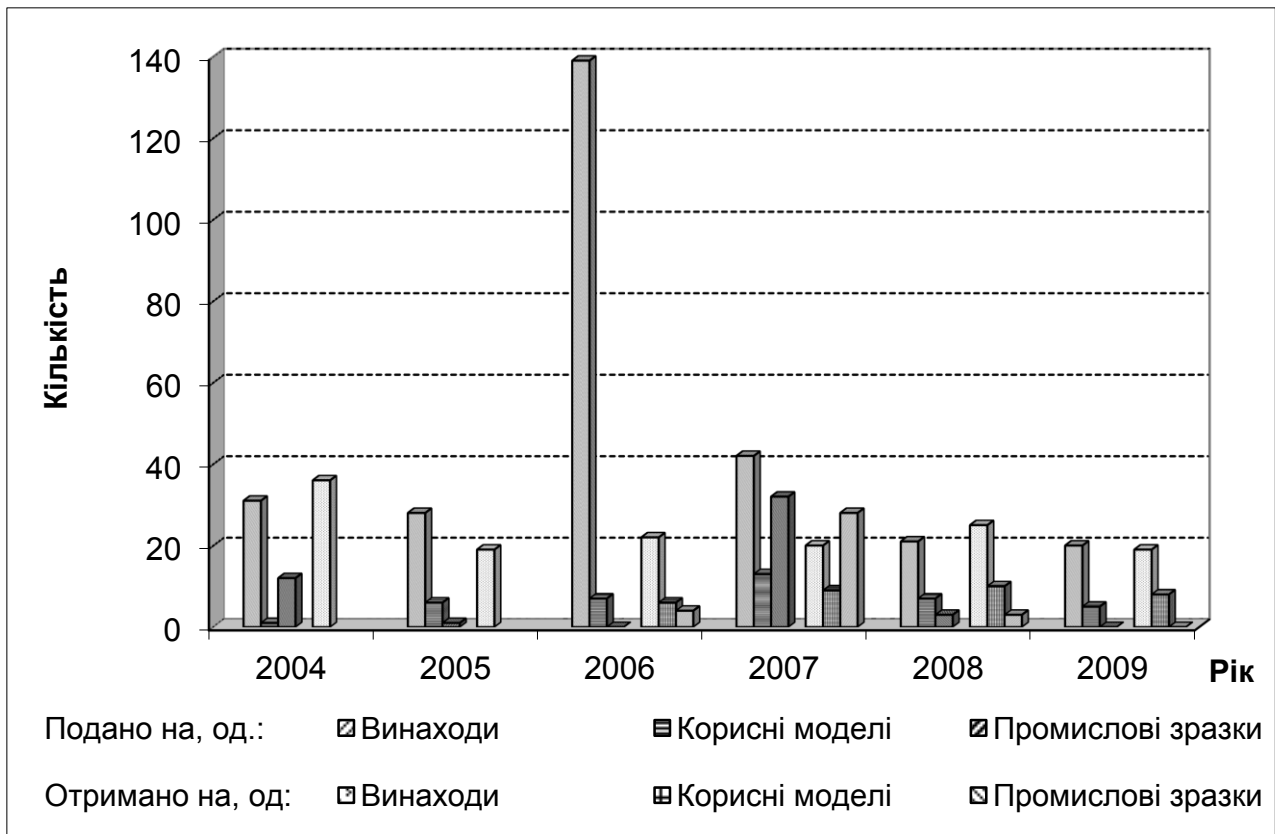
з 2005 р. (найвищі показники за останні 10 років щодо витрат на охорону прав на інтелектуальну власність – 3 545,4 тис. грн та прибуток від використання інтелектуальної власності – 21 734,9 тис. грн) до 2009 р. спостерігається зменшення витрат, пов'язаних з охороною прав на ІВ, на 24 %, прибуток від використання інтелектуальної власності починаючи з 2006 р. практично відсутній (див. додаток Ж, табл. Ж.2), що пов'язано, насамперед, з недосконалістю нормативно-правової бази у сфері інтелектуальної власності.



**Рис. 2.9. Видача охоронних документів Департаментом інтелектуальної власності України**

[складено за даними 103; 168 – 172; 255 – 257]

Захист ІВ національних винахідників та підприємств певною мірою залежить від кількості міжнародних охоронних документів на інтелектуальну власність. Але, на жаль, відсутність гідної оплати праці та наявності фінансової підтримки щодо просування власної ІВ українських науковців значною мірою гальмує отримання охоронних документів на світовому ринку, що призводить до відсутності захисту інтересів національних винахідників на зарубіжних ринках. На прикладі Харківського регіону можна дослідити негативну тенденцію щодо подання та отримання охоронних документів на об'єкти інтелектуальної власності за кордоном (рис. 2.10).



**Рис. 2.10. Отримання охоронних документів у патентних відомствах інших країн науковцями Харківської області**  
[складено за даними 168 – 172; 255 – 257]

У рамках другого пленарного засідання "Синергія інтеграції" Міжнародного інвестиційно-інноваційного форуму "Інновації, інвестиції, Харківські ініціативи" підведено підсумки інноваційно-інвестиційної діяльності за період 2005 – 2008 рр. (див. додаток 3), які вміщують позитивні та негативні результати діяльності Харківщини [274]. Комерціалізація інтелектуальної власності в Харківській області здійснюється недостатньо ефективно, що потребує удосконалення нормативно-правової бази у сфері інтелектуальної власності відповідно до світової, розробку та впровадження нових методів, зокрема більш широкого використання WEB-порталу, структура якого пропонується автором [42].

Для вирішення нагальних потреб у науковій та інноваційній сферах необхідно кардинально змінити підхід на державному та регіональному рівнях, максимально використовувати всі види ресурсів, зокрема громадських організацій. Критичними точками економічного зростання в Україні повинні стати високотехнологічні підприємства, діяльність яких основана на впровадженні інновацій на всіх рівнях.

## **2.2. Аналіз інтелектуального потенціалу підприємств машинобудівної галузі**

Сучасна світова економіка ґрунтується на знаннях, інтелектуальних здібностях людини та ефективному управлінні, тому продуктивними силами у XXI столітті є наука, інформація, людський капітал та управлінські технології. Темпи зростання виробництва знань значною мірою випереджають розвиток матеріального виробництва. Фінансовий та промисловий капітал, матеріальні ресурси вже не є вирішальними у конкурентній боротьбі підприємств за ринки збуту. Саме знання, нові досягнення науки та техніки, результати наукової діяльності, що втілюються у винаходах, корисних моделях, ноу-хау тощо, їх впровадження у виробництво нових товарів та послуг забезпечують інноваційний розвиток. Сучасні знання та технології є найбільш дорогоцінними товарами. Дохід від реалізації інтелектуальної продукції у світі сягає 50 % від загального доходу у сфері торгівлі; в розвинених країнах світу – від 70 % до 85 % приросту внутрішнього валового продукту досягається завдяки удосконаленню старих і впровадженню новітніх технологій, реалізації інноваційної продукції та надання послуг, що вміщує нові знання та рішення [205].

Динаміка використання інтелектуальної власності на підприємствах Харківської області, на жаль, знаходиться у набагато гіршому становищі (див. додаток И, табл. И.1). Витрати на виробництво продукції (надання послуг), що здійснювалось на основі ліцензійних договорів, і передання виключних майнових прав на інтелектуальну власність, на Харківщині склали 19 729,1 тис. грн, обсяг реалізованої продукції (наданих послуг), що вироблено (надано) за ліцензійними договорами й договорами про передачу виключних майнових прав на інтелектуальну власність, склав 5,377 млн грн, що замало для регіону з таким великим інтелектуальним потенціалом [103; 168 – 172; 255 – 257].

Кількість інноваційно-активних промислових підприємств у Харківській області скоротилася (табл. 2.5) у 2008 р. на 29 % порівняно з 2007 р., хоча є зростання обсягу реалізованої інноваційної продукції у 2008 р. на 35 % порівняно з минулим роком, але у 2009 р. спостерігалось зниження обсягу реалізованої інноваційної продукції на 34 % порівняно з 2008 р., у 2010 р. негативна тенденція збереглася.

Таблиця 2.5

**Інноваційна активність підприємств у Харківській області**

[складено та розраховано за даними 103; 168 – 172; 255 – 257]

Показники	Рік						2010
	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2009 %
Підприємства, які реалізовували інноваційну продукцію, од.	107	124	101	80	84	83	98,80
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, млн грн	1 011,05	1 903,19	1 882,29	2 884,70	1 899,18	1 473,37	77,57
Кількість інноваційно активних промислових підприємств, од., у т. ч.:							
добувна промисловість		133	142	110	135	161	119,25
переробна промисловість		3	–	1	1	1	100,00
виробництво та розподіл електроенергії, газу, води		127	137	105	130	151	116,15
		3	5	4	4	9	225,00

Впровадження інноваційних технологій у діяльність промислових підприємств забезпечує їм сталий розвиток, високу конкурентоспроможність товарів і послуг не тільки на національному, але і на світовому ринках. Динаміка впровадження інновацій на підприємствах Харківщини (табл. 2.6) характеризувалася негативною тенденцією до 2008 р., а у 2009 – 2010 рр. є деякі позитивні зміни.

Таблиця 2.6

**Промислові підприємства,  
що впроваджували інновації в Харківській області**

[складено та розраховано за даними 103; 168 – 172; 255 – 257]

Показники	Рік						2010	2010
	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2009 %	2000 %
Усього підприємств, од.	96	82	115	97	128	147	114,84	153,13
у т. ч. впроваджували нові технологічні процеси,	35	47	41	35	64	103	160,93	294,29
з них маловідходні, ресурсозберігаючі	12	22	17	18	16	22	137,50	183,33
у т. ч. освоювали виробництво нових видів продукції,	86	47	47	46	48	57	118,75	66,28
з них нові види техніки	22	17	21	19	16	24	150,00	109,09
Впроваджено нових прогресивних технологічних процесів, процесів,	126	112	96	95	760	877	115,39	696,03
з них маловідходні, ресурсозберігаючі	33	46	44	51	275	38	13,82	115,15
Освоєно виробництво нових видів продукції, найменувань <sup>1</sup>	810	161	175	167	197	191	96,95	23,58
з них нових видів техніки	57	64	74	63	61	62	101,64	108,77

*Примітка:* найменувань<sup>1</sup> – з 2003 року – видів інноваційної продукції.



Уповільнення впровадження інновацій пов'язано, насамперед, з недосконалістю українського законодавства у сфері трансферу технологій, недостатньої підтримки інноваційно активних підприємств за рахунок податкового стимулювання та державних програм підтримки інноваційної діяльності. Кількість впроваджених прогресивних технологічних процесів зросла у 2009 р. майже у вісім разів відносно минулого року, у 2010 р. спостерігалися позитивні тенденції.

На інтелектуальний потенціал підприємства впливають внутрішні та зовнішні фактори, які необхідно враховувати при його аналізі. На основі проведених досліджень виокремлені фактори (п. 1.3) та рекомендована система основних груп факторів, що впливають на формування, функціонування та розвиток ІП підприємства за складовими (людський, структурний та споживчий капітали), а саме:

людський капітал: освіта та кваліфікація персоналу (чисельність кадрів вищої кваліфікації, питома вага працівників з вищою освітою, рівень кваліфікації, оплата праці тощо); якість праці (продуктивність праці, інтелектуалізація праці, креативність працівників, компетентність, матеріальне та нематеріальне стимулювання персоналу тощо); досвід та лояльність (вік та стаж роботи працівників на підприємстві, культура праці, плинність кадрів, рентабельність витрат на розвиток співробітників та ін.); інноваційна культура (витрати на навчання та підвищення кваліфікації персоналу, питома вага працівників, які пройшли професійне навчання, питома вага винахідників та раціоналізаторів на підприємстві, здатність персоналу творчо виконувати свої професійні обов'язки, здатність до саморозвитку та ін.);

структурний капітал: науково-техніко-технологічні (кількість власних патентів, ліцензій, наявність авторських та суміжних прав, придбані ліцензії для виробництва нових товарів та послуг, використання власної ІВ для інноваційного розвитку підприємства, впровадження результатів НДДКР, наукова інфраструктура на підприємстві та ін.); інноваційні (наявність та вартість інноваційних проектів, питома вага впровадження нових технологій, частка нематеріальних активів у загальній сумі активів підприємства, обсяг інвестицій у розвиток нових філій, корпоративна культура); інформаційно-комунікаційні (вартість комп'ютерної та офісної техніки, програмне забезпечення, розвиненість інформаційних технологій та систем, наявність й розвиненість корпоративних мереж і засобів зв'язку, бази даних та інші матеріальні носії інформації); організаційні (організаційна структура та механізми, використання

сучасних технологій в організації виробництва та управлінні, система безпеки, вартість гудвілу та ін.);

споживчий капітал: зовнішній імідж підприємства (бренд, вартість торгової марки, гарантії підприємства, питома вага реклаमाцій, рівень та обсяг реклами, ділова репутація тощо); результуючі (співвідношення номінальної та ринкової вартості акцій, рівень збуту продукції, кількість проданої інтелектуальної власності на основі ліцензійних договорів, задоволеність клієнтів тощо); ринкові (частка ринку, вартість маркетингових досліджень, торгівельні витрати, досвід в освоєнні нових ринків та ін.); досконалість зв'язку зі споживачами (чисельність клієнтів, питома вага постійних клієнтів, досконалість технологій комунікацій зі споживачами, спроможність підприємства задовольнити мінливі потреби споживачів тощо).

Подальший поглиблений аналіз діяльності підприємств машинобудівної галузі Харківщини пропонується здійснювати за показниками складових із урахуванням наявності статистичних даних та наведених вище основних груп факторів, які суттєво впливають на інтелектуальний потенціал підприємства, а саме: людський, структурний та споживчий капітали.

Людський капітал підприємства характеризують такі основні показники: питома вага працівників, які мають вищу освіту; частки витрат на оплату праці та преміальні у загальних витратах підприємства (ЗВП); коефіцієнт розвитку та компетенція персоналу; частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації за звітний період; використання світового досвіду; інноваційність співробітників тощо.

Важливим показником, що характеризує професійно-кваліфікаційний склад працівників підприємства, є частка персоналу з вищою освітою. Згідно з теорією людського капіталу чим більший цей показник, тим більший рівень віддачі отримує і роботодавець, і працівник. Частка управлінського персоналу, що має вищу освіту, на машинобудівних підприємствах Харківської області перевищує 60 %, що свідчить про досить високий рівень професіоналізму та кваліфікації. Але практично підприємствам Харківщини не вистачає досвідчених висококваліфікованих фахівців, які спроможні відстежувати та своєчасно реагувати на коливання ринку, мінливі потреби споживачів, управляти соціально-психологічним кліматом у колективі [50 – 51].

Машинобудівні підприємства Харківщини протягом 2005 – 2010 рр. інвестували кошти в розвиток персоналу (рис. 2.11), і керівництво усвідомлює важливість цього. Сучасні підприємства, що планують будувати свою діяльність на знаннях (зокрема світового рівня), повинні створити відповідну платформу із висококваліфікованих інноваційно орієнтованих фахівців, яка забезпечить можливість впровадження високих технологій в організації виробництва та управлінні. У результаті навчання, підвищення кваліфікації та розвитку творчого підходу до виконання своїх службових обов'язків співробітники мають перетворитись з носіїв найманої робочої сили на інвесторів власного людського капіталу до ІК підприємства. Але існує також негативна тенденція щодо навчання персоналу на підприємствах, що досліджуються (ВАТ "Автрамат" та ДП Заводу "Електроважмаш").

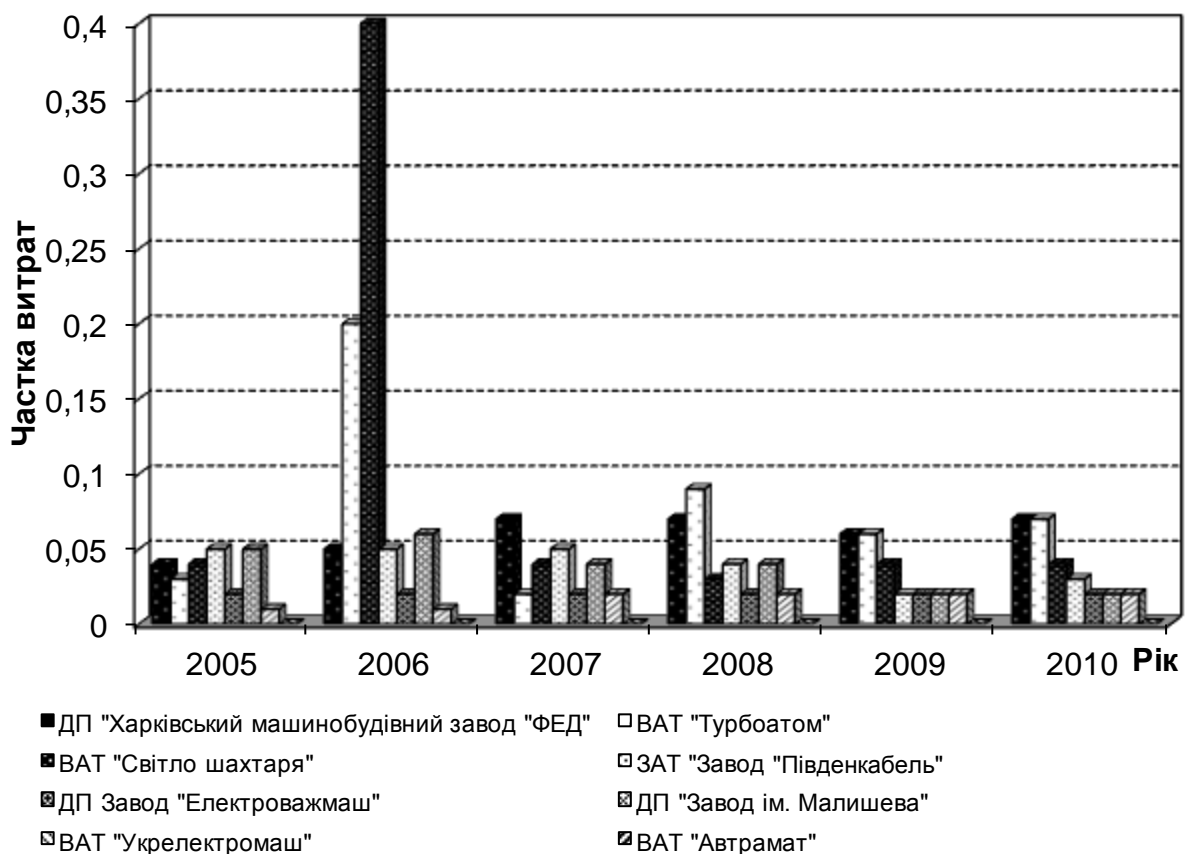


Рис. 2.11. Частка витрат на навчання персоналу у ЗВП

Керівники інших підприємств знаходять різні методи для підвищення рівня кваліфікації та проходження перепідготовки своїх співробітників (рис. 2.12), що є необхідною умовою забезпечення конкурентоспромож-

ності. Сучасний розвиток світової економіки вимагає перегляду та удосконалення форм і змісту професійної освіти та підвищення кваліфікації. Співробітник має не тільки навчатися відповідно до своїх здібностей, але й вміти накопичувати, використовувати, продукувати та передавати іншим свої знання (накопичений досвід) за допомогою комунікаційних мереж на підприємстві. Тому визначальним при підвищенні професійного рівня є використання досягнень науки та техніки світового рівня. На основі проведеного аналізу діяльності підприємств машинобудівної галузі Харківщини за шість років можна зробити висновок, що, на жаль, використання світового досвіду в їх господарській діяльності практично відсутнє, або недостатнє.

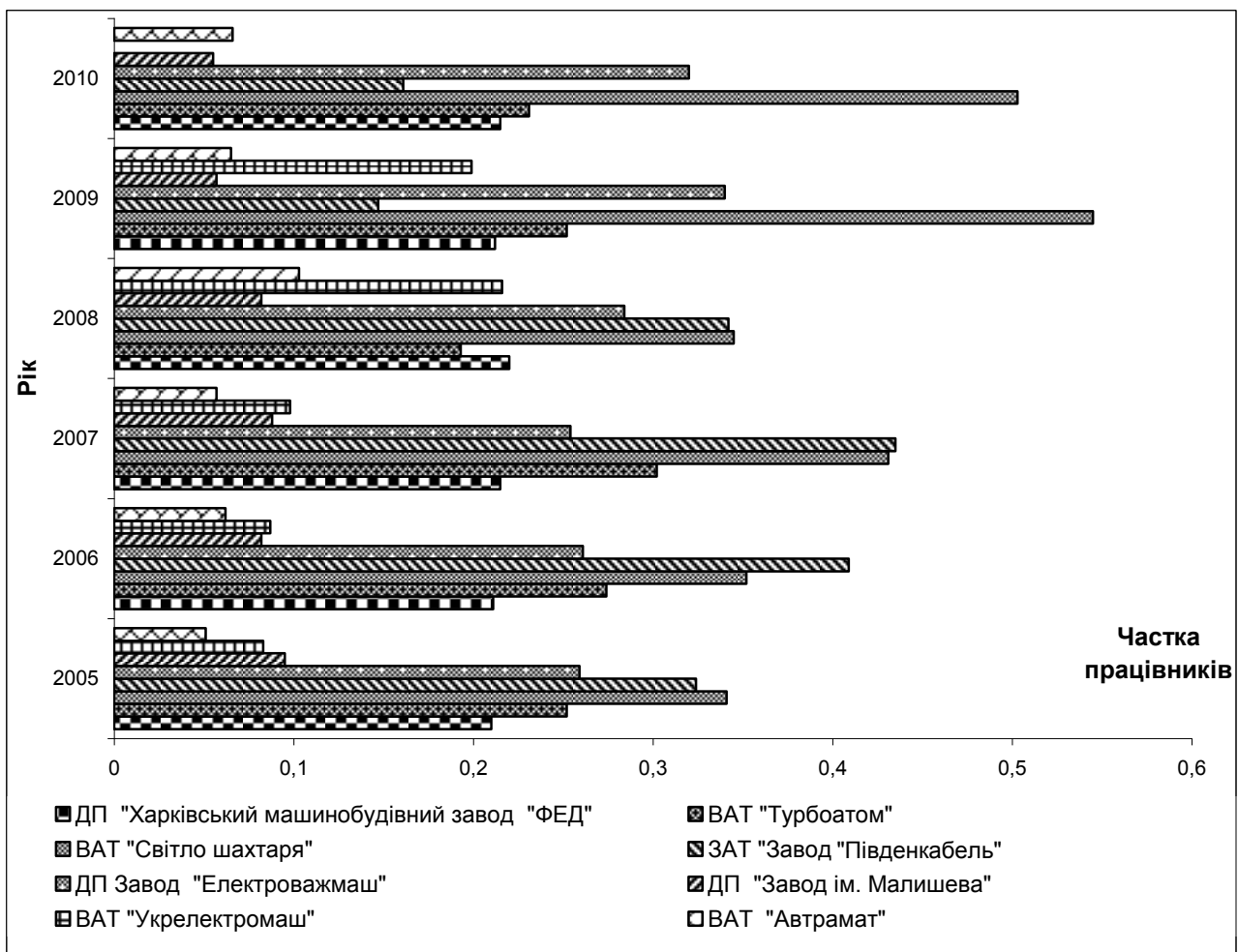


Рис. 2.12. Частка працівників, які пройшли професійне навчання, або курси підвищення кваліфікації

Кадрова політика поряд з фінансовою, маркетинговою, виробничою та інвестиційно-інноваційною є визначальною для інноваційного розвитку підприємства. Основна заробітна плата та додаткові (преміальні) виплати відіграють важливу роль як мотивація для забезпечення ефективної діяльності підприємства. Але необхідно дотримуватися принципу економічної доцільності підвищення заробітної плати (рис. 2.13). Так, на ДП "Завод "Електроважмаш" мали місце негативні тенденції щодо перевищення темпів підвищення заробітної плати над темпами зростання продуктивності праці. Неефективне господарювання та нераціональний розподіл коштів керівництвом цього підприємства, що пов'язано, насамперед, із додатковим матеріальним стимулюванням персоналу, може привести до його банкрутства [50; 51].



Рис. 2.13. Структура оплати праці по підприємствах

Вирішувати матеріальні проблеми працівників за рахунок коштів підприємства надає можливість програма покращення умов соціальної культури, що значно підвищує результативність показника праці (є можливість підвищити вимоги до кваліфікації персоналу). На підприємствах машинобудування Харківщини ситуація, що склалася у сферах охорони здоров'я та житлово-комунального господарства потребує негайного вирішення низки складних питань, насамперед – це турбота про працівників щодо гарантії їх лояльності та зацікавленості у своїй діяльності. Поки не буде досягнуто паритету між розміром оплати праці та задоволенням

фізіологічних потреб індивідуумів, доти не буде забезпечена ефективність використання системи морального заохочення на підприємстві. Отже, існує два вектори підвищення ефективності інтелектуалізації праці на машинобудівних підприємствах Харківщини. По-перше, керівництво має задовільнити нематеріальні потреби персоналу роботою, забезпечити нематеріальну підтримку розвитку виробництва через підвищення кваліфікації та досвіду співробітників та удосконалення кадрової політики. По-друге, прагнення працівників до професійного розвитку, застосування творчого підходу до виконання службових обов'язків, відданості дорученій справі. Такі тенденції є позитивними на вітчизняних підприємствах.

Ефективне накопичення та використання інтелектуального потенціалу підприємства значною мірою залежить від структурного капіталу, що забезпечує високий науково-технологічний рівень виробництва товарів (робіт, послуг). До основних показників, що характеризують ефективність використання структурного капіталу, належать: наукоозброєність праці, наукоємність, використання власного наукового потенціалу, частка НА у загальній сумі підприємства, впровадження нової або вдосконаленої продукції, рівень інформаційно-комунікаційних технологій (зокрема персональні комп'ютери та комп'ютерні мережі, офісне обладнання, програмне забезпечення) тощо.

Аналіз діяльності підприємств машинобудівної галузі Харківщини свідчить про низький рівень наукоємності (рис. 2.14) як частки витрат на НДДКР у загальних витратах підприємства.

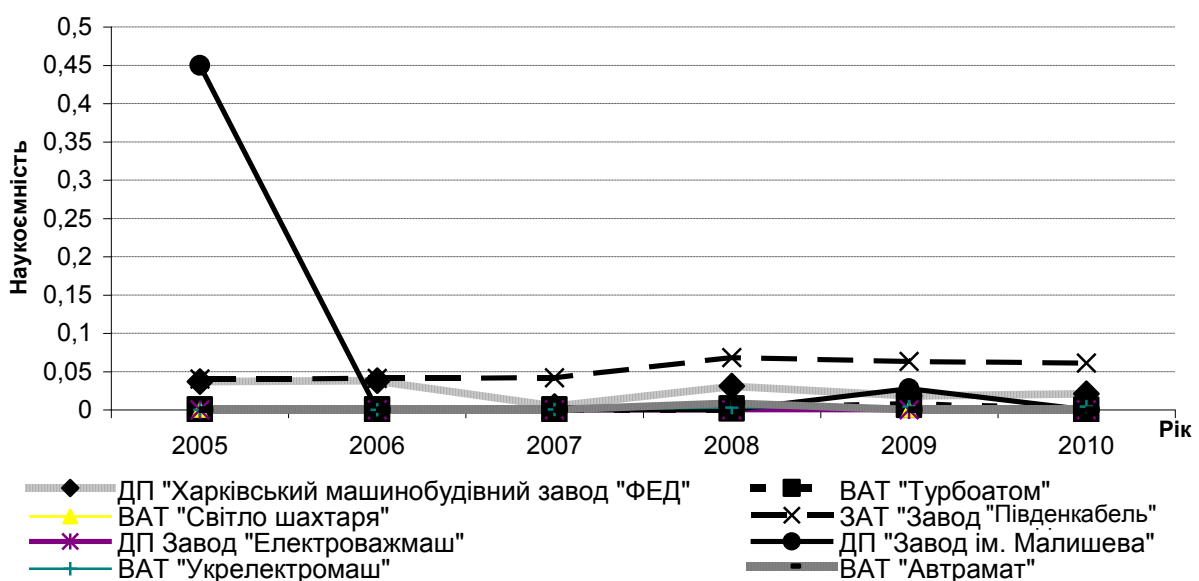


Рис. 2.14. Показники наукоємності підприємств машинобудування

У результаті недостатнього фінансування наукових досліджень і незначного рівня мотивації персоналу мав місце занадто низький рівень наявності та використання власного наукового потенціалу (рис. 2.15), а також ОПІВ (рис. 2.16) на підприємствах.

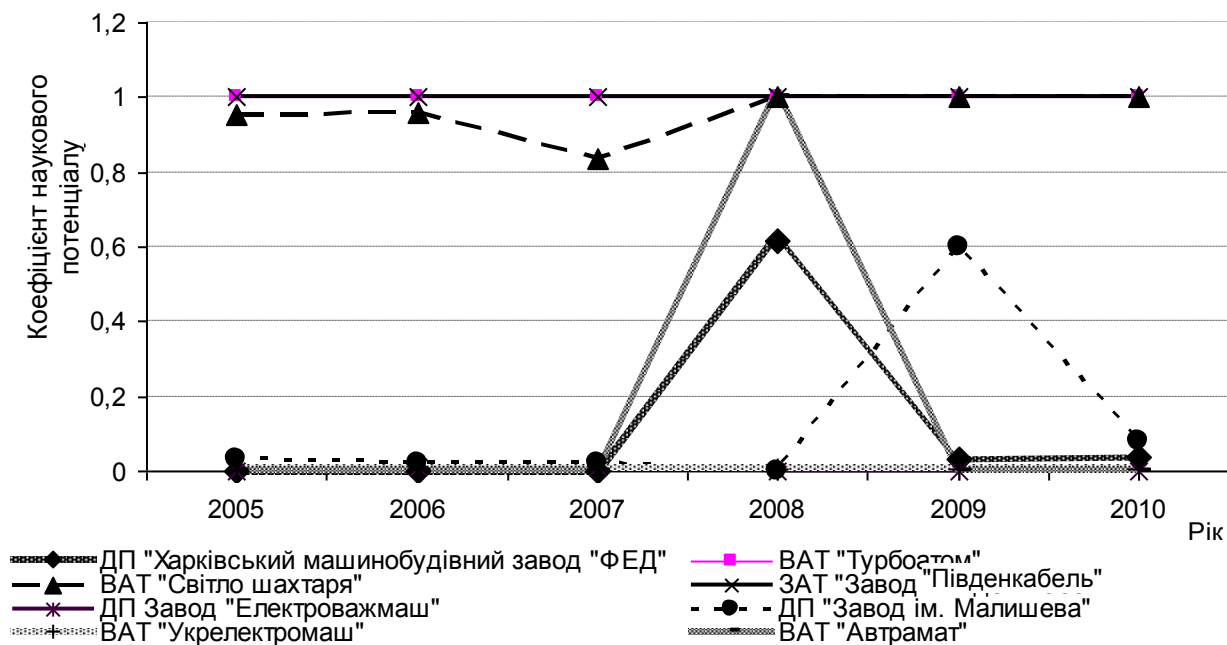


Рис. 2.15. Використання власного наукового потенціалу

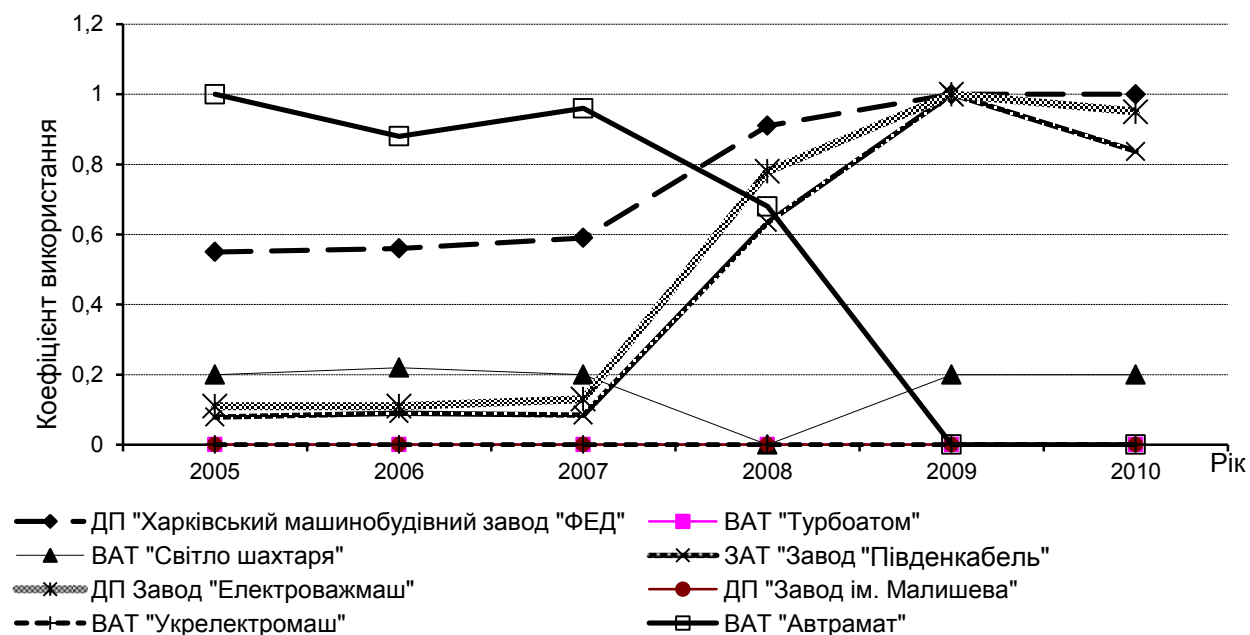


Рис. 2.16. Використання власних ОПІВ підприємствами

У сукупності використання (власний науковий потенціал та ОПІВ) ці фактори вплинули на загальний результат діяльності підприємства через підвищення інноваційності, технологічності виробництва, інформатизації та автоматизації управлінських дій і процесів. Упровадження інновацій у процесі господарювання на основі організаційно-управлінських рішень забезпечують конкурентні переваги підприємства.

На основі проведеного аналізу визначено, що на таких підприємствах як ВАТ "Світло шахтаря" та ВАТ "Автрамат" витрати на НДДКР практично відсутні, а на інших є недостатніми, що негативно вплинуло на перспективи розвитку й використання структурного капіталу як підприємств, так і галузі машинобудування Харківщини в цілому.

Для суспільства (доіндустріального, індустріального, інформаційного) задоволення потреб людини можливе тільки завдяки здійсненню нею економічної діяльності, а рівень економічної ефективності залежатиме від інтенсифікації діяльності, ступеня залучення матеріальних й інтелектуальних активів, фізичного та людського капіталу. Таким чином, переваги інформаційного суспільства, в якому інтелектуальна діяльність людини і наявність важливої інформації стають вирішальним чинником ефективності використання інтелектуального потенціалу підприємства, є визначальними в сучасних умовах розвитку вітчизняної економіки.

Важливим показником для розвитку підприємства є його інноваційно-інвестиційна привабливість, що характеризується показником інноваційно-інвестиційної ефективності та визначається, з одного боку, як необхідність та доцільність впровадження новітніх технологій, а з іншого – обґрунтовує інвестиційну привабливість підприємства. Тому для оцінки ефективності використання структурного капіталу підприємства доцільно застосовувати коефіцієнт інноваційного потенціалу [50; 51], який визначається співвідношенням кількості інновацій, що впроваджені підприємством, до загальної кількості використаних інновацій у галузі. Коефіцієнт інноваційного потенціалу було розраховано на основі даних, що притаманні окремим підприємствам Харківської області, а не всій галузі машинобудування. На основі аналізу (див. додаток І, табл. І.2) слід відмітити, що інноваційна активність підприємств машинобудування Харківщини досить низька, адже середнє значення показника в 2003 р. становило 3,61 %, в 2004 р. – 4,0 %, в 2005 р. – 4,14 %, 2006 р. – 4,48 %, в 2007 р. – 4,82 %, тобто зростання за п'ять років склало лише 1,21 % [50; 51].



На основі розглянутого вище слід відмітити, що інноваційно активну позицію займають ВАТ "Турбоатом" (значення показника за 2003 – 2005 рр. становило: 0,15; 0,17; 0,19 відповідно), ДП ХРЗ "Радіореле" (0,16; 0,18 та 0,12), ЗАТ "Завод "Південкабель" (0,4; 0,42 та 0,49). Саме ці підприємства виступають лідерами розробки та впровадження інновацій у турбобудуванні, виробництві реле (в основному для військової промисловості) та електричних дротів різних модифікацій [50].

Для покращення стану щодо ефективного використання СтК підприємства необхідно створювати мікроінвестиційний клімат, що є одним із першочергових завдань, що буде сприяти залученню інвесторів і кредиторів для здійснення модернізації, технічного переозброєння чи впровадження новітніх технологій у виробництво.

Споживчий капітал відображає надійність довгострокових і взаємовигідних відносин підприємства зі споживачами своєї продукції, робіт та послуг. Основні показники, які рекомендуються для аналізу, повинні насамперед відображати економічну ефективність підприємства (перспективи основної, інвестиційної та фінансової видів діяльності) на основі використання ІП конкретного підприємства.

Важливим показником споживчого капіталу є питома вага постійних клієнтів підприємства. На кожному з аналізованих підприємств машинобудування Харківщини сформована база даних клієнтів (постачальників та споживачів), яка існує з часів СРСР, трансформувалась за роки незалежності України і викликала низку змін у роботі з партнерами [на основі 50], а саме:

- високі розміри митних зборів, що негативно вплинуло на закупівлю сировини та реалізацію готової продукції в країнах СНД;

- необхідність пошуку нових стратегічних партнерів та клієнтів, що обумовлює освоєння нових ринків збуту всередині та за межами країни;

- недосконалість державної політики щодо підтримки підприємств, продукція яких є стратегічно важливою для життєдіяльності та безпеки України, призвела до їх швидкого занепаду.

Найменший показник постійних клієнтів серед аналізованих підприємств машинобудівної галузі Харківщини характерний для СУРФ ТОВ "Інек" (0,25 – 0,27), що пояснюється його створенням у роки незалежності України [50].

Завоювання нових ринків збуту забезпечується ефективною маркетинговою діяльністю підприємства, що здатна швидко реагувати на мінливість ринків на основі постійного моніторингу ринкових процесів. Для оцінки маркетингової діяльності підприємства доцільно проаналізувати його частку ринку та виявити чинники, що впливають на тенденції змін. Задоволення мінливого попиту споживачів забезпечують організаційні структури підприємства. Важливими факторами, що надають можливість ефективно використовувати ІП, є наявність у підприємства власної збутової мережі, зростання обсягу продажу і потенційна пропускна спроможність збутової структури, спрямованість на кінцевого споживача та формування його попиту на майбутнє.

Серед підприємств машинобудівної галузі Харківського регіону, які досліджувалися (рис. 2.17), найбільша частка відповідних ринків у 2005 – 2006 рр. належала ЗАТ "Завод "Південкабель" – 0,7 та ДП "Завод "Електроважмаш" – 0,66 (у 2004 р. – 0,7). Це пояснюється специфікою продукції, що вироблялась на цих підприємствах. Результати діяльності ДП ХРЗ "Радіореле" та ВАТ "Автрамат" свідчать про низький рівень використання споживчого капіталу та неефективність дій керівництва підприємства [на основі 50; 51].

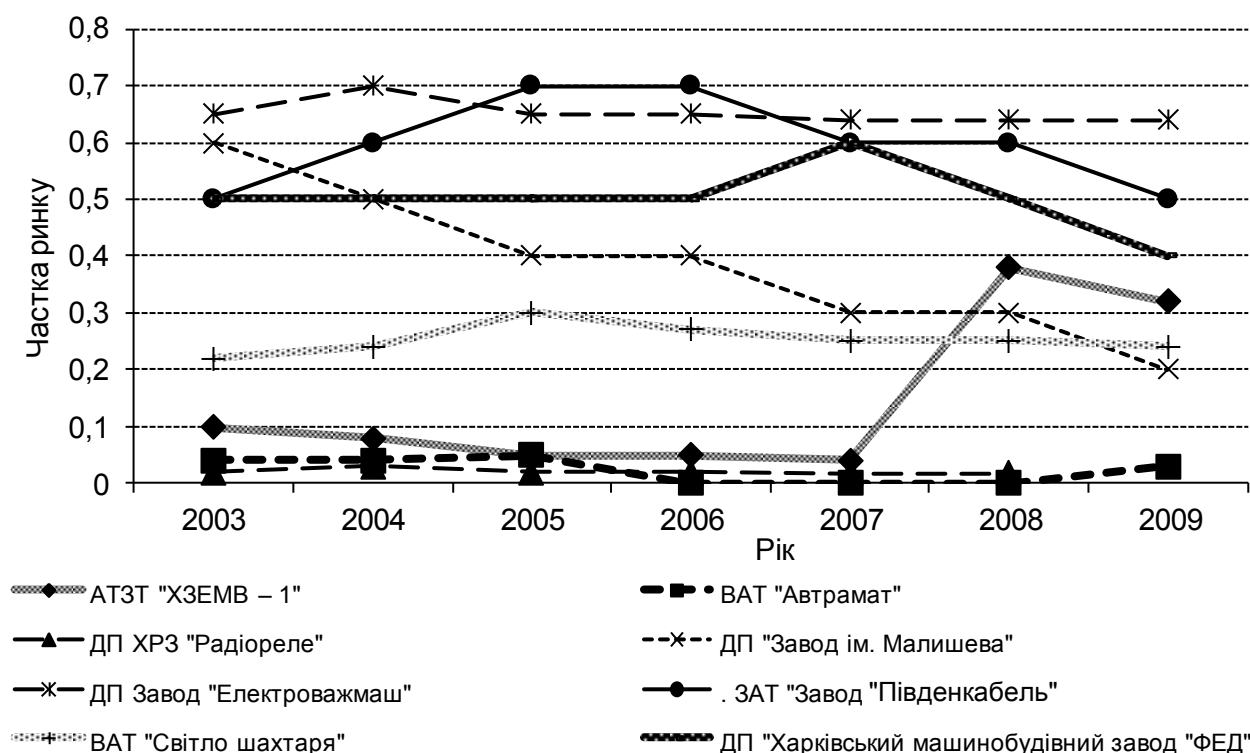


Рис. 2.17. Частка ринку досліджуваних підприємств

Основним результативним фінансовим показником підприємства є його рентабельність. Вона як коефіцієнт ефективності показує розмір чистого прибутку відносно витрат за певний проміжок часу (див. додаток И, табл. И.3). Оцінювати результативність діяльності підприємства пропонується [50; 51] на основі коефіцієнта ефективності, який відображає економічні аспекти відтворення інтелектуального капіталу, згідно з яким було виокремлено три групи підприємств: 1) прибуткові; 2) з нульовим прибутком; 3) збиткові. На основі цього підходу в табл. 2.7 наведено групи підприємств, де відображено рентабельність кожного підприємства або її відсутність, як результат фінансово-господарської діяльності за 5 років (2003 – 2007 рр.).

Таблиця 2.7

**Групи підприємств за результатами діяльності [на основі 50]**

Групи	Підприємства	Коефіцієнт ефективності, %				
		Рік				
		2003	2004	2005	2006	2007
1. Прибуткові	ВАТ "Турбоатом"	45,5	11,6	8,0	7,5	7,4
	ВАТ "Світло шахтаря"	26,5	23,1	8,0	13,0	9,0
	ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД"	16,0	2,5	2,6	2,4	2,0
	ЗАТ "Завод "Південкабель"	14,6	11,4	14,4	14,0	13,4
2. Без прибутку	ДП "Завод ім. В. О. Малишева"	Без прибутку				
	ВАТ "Мереф'янський механічний завод"					
	ВАТ "ХАРВЕРСТ"					
	ВАТ "ХТЗ ім. С. Орджонікідзе"					
	ВАТ "Зміївський машинобудівний завод"					
3. Збиткові	ВАТ "Автрамат"	Збиток				
	ВАТ "Електромашини"					
	ХДПЗ ім. Т. Г. Шевченка					

Для першої групи підприємств характерно використання чистого прибутку за такими напрямками:

- 1) модернізація та переоснащення існуючого обладнання;
- 2) ефективне використання кваліфікаційно-професійного потенціалу;
- 3) впровадження новітніх технологій у виробництво та організацію його управління.

Підприємства, які не отримували прибутки (2 група), або збиткові (3 група), недостатньо уваги приділяли активізації інноваційної діяль-

ності. Для другої та третьої груп підприємств першочергова задача – це "виживання" в умовах жорсткої конкуренції, і цим підприємствам слід особливу увагу звернути на потенційну можливість впроваджувати інновації й розробки у всі сфери їх діяльності.

На основі проведеного аналізу результатів досліджень [50; 51] щодо використання прибутку підприємствами машинобудування на інноваційний розвиток (див. додаток І, рис. І.1) можна зробити такі висновки. На п'яти підприємствах (АТЗТ "ХЗЕМВ-1", ВАТ "Турбоатом", ВАТ "Харківський машинобудівний завод "Світло шахтаря", ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД", ЗАТ "Завод "Південкабель") понад 20 % чистого прибутку спрямовувалося на виробничий розвиток (у додатку І, рис. І.1 не подані підприємства, на яких показник протягом усіх років, що аналізуються, дорівнює нулю).

Аналіз використання людського, структурного та споживчого капіталів по підприємствах машинобудування Харківської області дозволяє виокремити найголовніші завдання:

1) здійснювати управління персоналом необхідно з використанням підходу, заснованого на менеджменті знань, всебічного розвитку індивідуума на основі мотиваційної підтримки його інтелектуальних здібностей;

2) створити відповідні умови для розвитку особистості (наукова, винахідницька, творча діяльність та формування творчих колективів);

3) розробити програми (плани) щодо здійснення НДДКР та впровадження їх результатів для оновлення асортименту (номенклатури) продукції (робіт, послуг) на основі комерціалізації ІВ;

4) розвивати реалізацію інтелектуальної власності підприємства за умовами ліцензійних договорів;

5) удосконалити збутову політику, забезпечити інноваційну направленість реклами на освоєння нових перспективних ринків, формувати та розвивати мережі постійних клієнтів;

6) розробити систему та забезпечити відповідне фінансування у сфері підготовки й перепідготовки кадрів, зокрема використання світового досвіду;

7) відновити чи створити матеріальну базу для НДР на підприємствах та розробити програму відродження секторів заводської науки;

8) удосконалити (оновити) корпоративні комп'ютерні мережі з використанням сучасних технологій.

Впровадження зазначених заходів дозволить підвищити ефективність використання ІП вітчизняних машинобудівних підприємств.

## **2.3. Система показників оцінки інтелектуального потенціалу підприємства**

Сучасні товари та послуги, які пропонуються на світовому ринку та імпортуються в Україну з розвинених країн світу, засновані на нових знаннях, використанні інтелектуальної власності та новітніх технологій. Все більшого значення на рівні підприємств набуває наявність розвинутого інтелектуального капіталу, який необхідно постійно нарощувати, що забезпечує інноваційний розвиток. Одним із головних ресурсів для розвитку інтелектуального капіталу є інтелектуальний потенціал. Ефективне управління інтелектуальним потенціалом є запорукою сталого розвитку підприємства на основі накопичення та використання власного інтелектуального капіталу, що спрямовано на більш ефективне використання ресурсів, підвищення конкурентоспроможності, збільшення прибутковості та зростання ринкової вартості підприємства.

На основі дослідження думок авторів [50; 100; 183; 117; 155; 156; 179; 239; 258; 267; 282; 286] можна зробити висновок, що існує велика кількість показників (фондовіддача, продуктивність праці, трудомісткість, собівартість, обсяг товарної та реалізованої продукції, ліквідність, фінансова стійкість та ін.), що відображають виробничо-господарську й економічну діяльність підприємства. Але реальний економічний стан кожного окремого підприємства з урахуванням його специфічності можна визначити тільки за умови комплексного підходу, тобто на основі використання системи показників. В економічній теорії та практиці існують спроби побудувати інтегральний показник ефективності виробництва. Р. Петухов запропонував коефіцієнт економічної ефективності виробництва (КЕ), що визначається як відношення річної валової продукції до сукупних приведених витрат (ціні виробництва) [51].

Для розробки комплексу заходів щодо удосконалення використання інтелектуального потенціалу підприємств машинобудівної галузі Харківщини на основі аналізу їх діяльності (п. 2.2) необхідно використання системи показників, що запропоновані у п. 1.3.

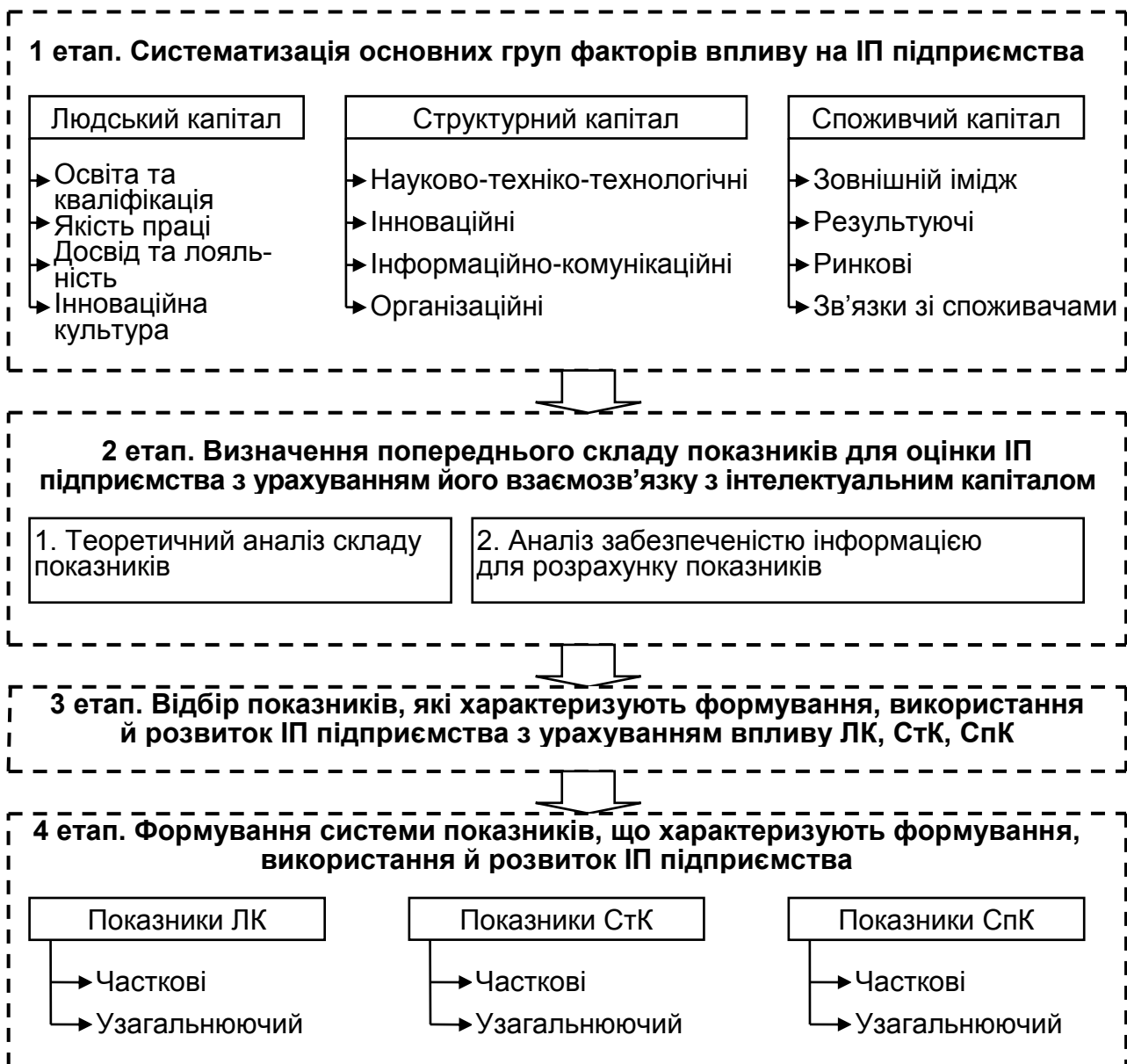
Визначальним для ефективного використання інтелектуального потенціалу підприємства є співучасть працівників і роботодавців, що забезпечує нагромадження й накопичення знань, досвіду тощо та їх подальшу

трансформацію в інтелектуальний капітал підприємства. Важливим є визначення основних складових інтелектуального капіталу та бази інтелектуального потенціалу, підходів щодо їх вартісної оцінки й впливовості на формування, використання й розвиток інтелектуального потенціалу підприємства.

Для проведення оцінки інтелектуального потенціалу підприємства, на думку авторів, необхідно обґрунтувати вибір показників на основі теоретико-методичного підходу – від часткового з урахуванням особливостей (специфічності) до загального. Часткове в оцінці інтелектуального потенціалу підприємства буде розкриватися на основі системи показників, яка повинна відображати сукупність властивостей щодо його бази для її подальшого використання при розрахунку узагальнюючих показників за людським, структурним та споживчим капіталами. Це стане підґрунтям для розрахунку інтегрального показника інтелектуального потенціалу підприємства в цілому.

Суттєвий вплив на оцінку інтелектуального потенціалу мають фактори щодо його формування та мінливість внутрішнього й зовнішнього середовища підприємства. Урахування спектру особливостей характеристик (властивостей) інтелектуального потенціалу надасть можливість провести його об'єктивну оцінку на основі системи кількісних і якісних показників. На підставі проведених досліджень були виокремлені основні групи факторів, що впливають безпосередньо на формування та розвиток інтелектуального потенціалу підприємства (п. 1.3) як ресурсу інтелектуального капіталу.

На основі аналізу показників авторських робіт [15; 19 – 31; 50; 53; 69; 78; 82; 85; 86; 94; 100; 105 – 114; 116 – 125; 132 – 136; 140; 146; 155 – 165; 167; 179; 183; 196; 206 – 211; 216; 221; 224 – 225; 228; 229; 233; 235 – 240; 242 – 244; 247 – 254; 258; 259; 267; 282 – 286] щодо оцінки інтелектуального капіталу, інтелектуального потенціалу та інтелектуальної власності сучасними фахівцями необхідно обґрунтувати групи показників щодо доцільності їх використання для оцінки інтелектуального потенціалу підприємства. Пропонується здійснювати оцінку інтелектуального потенціалу підприємства на основі трьох головних складових (людський, структурний та споживчий капітал) з урахуванням факторів впливу (п. 1.3). На рис. 2.18 запропонована послідовність формування груп показників для оцінки інтелектуального потенціалу підприємства.



**Рис. 2.18. Послідовність формування системи показників для оцінки ІП підприємства**

Виявлення основних факторів впливу на інтелектуальний потенціал підприємства за його базою (1-й етап) ґрунтується на дослідженнях у попередніх підрозділах (п. 1.3).

На основі аналізу інформаційних джерел й узагальнених точок зору фахівців та наявності потенційної можливості використання статистичних даних були визначені групи показників, які характеризують формування, використання й розвиток інтелектуального потенціалу підприємства за визначеною базою.

Згідно з метою роботи були узагальнені авторські підходи [15; 19 – 31; 50; 53; 69; 78; 82; 85; 86; 94; 100; 105 – 114; 116 – 125; 132 – 136; 140; 146; 155 – 165; 167; 179; 183; 196; 206 – 211; 216; 221; 224 – 225; 228; 229; 233; 235 – 240; 242 – 244; 247 – 254; 258; 259; 267; 282 – 286] щодо показників інтелектуального потенціалу підприємства (п. 1.3) та було проведено їх відбір (третій етап).

Виокремлені показники людського, структурного та споживчого капіталів потребують доопрацювання (уточнення, переосмислення тощо) з урахуванням поставленої мети (проведення оцінки ІП підприємства за складовими). Це вміщує 3-й етап, який більш детально буде висвітлено далі. На основі цього етапу необхідно формувати систему показників для проведення оцінки людського, структурного та споживчого капіталів за частковими показниками (4-й етап).

На основі визначеної бази складових (людський, структурний та споживчий капітали) інтелектуального потенціалу підприємства було сформовано групи показників (табл. 2.8), що ґрунтуються на результатах попередніх досліджень (див. додаток К, табл. К.1 – К.3). Для кожної складової сформовано чотири групи, які вміщують різну кількість часткових показників, зокрема: людський капітал – 37, структурний капітал – 45, споживчий капітал – 41.

Таблиця 2.8

### Групи показників для оцінки ІП підприємства [114, с. 341]

База оцінки інтелектуального потенціалу					
Людський капітал		Структурний капітал		Споживчий капітал	
група показників за факторами	кількість часткових показників	група показників за факторами	кількість часткових показників	група показників за факторами	кількість часткових показників
1. Освіта та кваліфікація	9	1. Науково-техніко-технологічні	15	1. Зовнішній імідж підприємства	14
2. Якість праці	9	2. Інноваційні	10	2. Результуючі	8
3. Досвід та лояльність	11	3. Інформаційно-комунікаційні	11	3. Ринкові	10
4. Інноваційна культура	8	4. Організаційні	9	4. Зв'язки зі споживачами	9
Разом	37		45		41



Згідно з наведеними групами показників (див. табл. 2.8) були відібрані та згруповані часткові показники для оцінки ІП підприємства на основі аналізу робіт [15; 19 – 31; 50; 53; 69; 78; 82; 85; 86; 94; 100; 105 – 114; 116 – 125; 132 – 136; 140; 146; 155 – 165; 167; 179; 183; 196; 206 – 211; 216; 221; 224 – 225; 228; 229; 233; 235 – 240; 242 – 244; 247 – 254; 258; 259; 267; 282 – 286] за визначеною базою. Дослідження економічної літератури та інших джерел інформації у сфері оцінки інтелектуального капіталу, інтелектуального потенціалу та інтелектуальної власності надало можливість визначити таке:

- складність оцінки інтелектуального потенціалу підприємства;
- відсутність достатнього досвіду та напрацювань щодо потенційної можливості оцінки інтелектуального потенціалу підприємства;
- обмеженість повноти висвітлення питань оцінки ІП підприємства (лише згадування показників, їх перелік та вплив тощо);
- відсутність однозначних методів оцінки ІП;
- часткове розкриття сутності щодо оцінки ІП підприємства.

На основі дослідження понад 50 робіт фахівців, науковців у сфері ІК, інтелектуального потенціалу та інтелектуальної власності було виявлено (п. 1.3) часткові кількісні та якісні показники (додаток К, табл. К.1 – К.3). Результати досліджень дозволили систематизувати та об'єднати підходи авторів при висвітленні показників за наступними ознаками:

- 1) наявність формули або наведення прикладу розрахунку;
- 2) описано або наведено визначення, або запропоновані (перелічені) фактори впливу;
- 3) згадано або перелічене тощо.

У процесі формування груп показників не всі автори розділяли показники конкретно щодо оцінки інтелектуального капіталу, інтелектуального потенціалу та інтелектуальної власності за людським, структурним і споживчим капіталами, і тому було здійснено саме такий розподіл.

Для формування системи показників щодо оцінки інтелектуального потенціалу, необхідно обґрунтувати основні вимоги до цих показників. Дослідження [50; 85; 133; 164; 239] та авторський погляд надав можливість обґрунтувати основні вимоги до показників для оцінки інтелектуального потенціалу підприємства:

- 1) відображення результатів від використання ІП (зростання ринкової вартості підприємства за рахунок інтелектуального капіталу, зростання продуктивності праці тощо);

- 2) максимальне використання інформації про фактичні або потенційні наслідки операцій щодо використання інтелектуального потенціалу;
- 3) облік витрат на формування та розвиток інтелектуального потенціалу підприємства;
- 4) врахування змісту та характеристики інтелектуального потенціалу підприємства у показниках;
- 5) наявність показників та їх висвітлення у звітності підприємства.

На основі розглянутих показників (п. 1.3) як бази для оцінки інтелектуального потенціалу, залежно від рівня їх висвітлення, недоліків (табл. 2.9), була зроблена спроба узагальнити авторські підходи.

Таблиця 2.9

### Недоліки підходів для проведення оцінки інтелектуального потенціалу

№ п/п	Виявлені недоліки	Суть корегування (необхідність)
1	Схожість за змістом, дублювання деяких показників та вплив факторів	Об'єднання та приведення до узгодженості показників, що запропоновані у різних джерелах. Виключення з переліку показників, які дублюють підходи щодо оцінки ІП підприємства
2	Недостатньо конкретна спрямованість показників щодо оцінки саме ІП підприємства	Уточнення назв показників та виокремлення їх спрямованості на оцінку ІП
3	Недостатня кількість виявлених показників, які характеризують людський, структурний та споживчий капітали та їх оцінку	Доопрацювання та групування показників для оцінки складових ІП підприємства
4	Недостатня наявність формул, методів тощо, запропонованих авторами для оцінки ІП підприємства	Запропоновано формули, методи тощо, для розрахунку показників щодо оцінки ІП підприємства
5	Невитримане співвідношення кількісних та якісних показників в окремих групах	Рекомендується 70 % кількісних та 30 % якісних показників

У результаті проведеної систематизації та узагальнення показників оцінки людського капіталу автори монографії пропонують до використання відповідні групи показників (табл. 2.10).

## Показники для оцінки людського капіталу

Група показників за факторами	Кількість показників			Автори, які їх пропонують*			Коментар
	Загальна	у тому числі		ф	в	з	
		кількісні	якісні				
Освіта та кваліфікація	9	1	8	12	47	42	Не для всіх показників пропонуються формули
Якість праці	9	2	7	14	60	30	Потребує залучення експертів
Досвід та лояльність	11	4	7	4	43	31	Потребує доробки формул автором
Інноваційна культура	8	1	7	14	60	42	Недостатня кількісних показників
Разом	37	8	29	44	210	145	

*Примітка.* \* Наявність формули або прикладу (методу) розрахунку – (ф); визначено, згруповано або описано – (в); згадано – (з).

Більше 250 посилань на показники (44+210) можуть бути використані для обґрунтування системи показників щодо оцінки людського капіталу. Слід відмітити незначну частку кількісних показників 22 % (8/37), і тому запропоновані групи показників з урахуванням їх особливостей вміщують 78 % якісних показників (29/37).

Дослідження автора щодо виокремлення показників за складовими та неоднозначність підходів авторів до цієї проблеми дозволило розподілити усі проаналізовані підходи за такими напрямками:

аналіз робіт, де конкретно пропонується оцінювати людський капітал (формули кількісних показників);

узагальнення підходів щодо рекомендованої автором формули;

вибір загальновідомих показників підприємства.

Дослідження проблеми оцінки людського капіталу (п. 1.1 – 1.3) як складової інтелектуального капіталу та інтелектуального потенціалу підприємства довели (див. табл. 3.4), що в досліджених джерелах наведено формули (46), в яких прямо або опосередковано розраховуються часткові показники за визначеними вище групами. Часткові показники та формули для їх оцінки, що рекомендуються автором для використання при оцінці ІП підприємства, наведено у додатку К, табл. К.4.

Формули пропонуються не для всіх показників, що потребує відповідної авторської доробки. Визначено або згруповано часткові показники

у 210 випадках та 69 % (69 % (145/210)) випадків – лише згадування, в яких пропонується враховувати згруповані показники для оцінки ІК, ІП та ІВ підприємства. Так, автори [155; 156] приділяють багато уваги факторам творчої енергії особистості, що не відображає повною мірою реальну вартість ІП підприємства. Тому розглянуті формули [155; 156] частково використані при розрахунку певних показників (№ 7, 8, 9, 14, 15, 16 додаток К, табл. К.5). Зокрема, заслуговують на увагу наведені пропозиції [156] щодо визначення творчої складової окремого співробітника в інтелектуально-креативному потенціалі підприємства, що надає змогу оцінити реальну можливість виконання замовлень з урахуванням власного інтелектуального потенціалу. Часткові показники та формули для оцінки людського капіталу, які були допрацьовані й обґрунтовані автором на основі підходів [15; 22; 25; 53; 78; 82; 85; 94; 216; 134; 157; 164; 216; 235 – 238; 247], наведені у додатку К, табл. К.5.

Дослідження питань щодо оцінки інтелектуального потенціалу підприємства надає можливість зазначити, що автори [15; 53; 85; 94; 107; 134; 156; 225; 235; 237; 239; 247] пропонують використовувати загальновідомі показники для оцінки людського капіталу, які згруповано (табл. 2.11) та рекомендовано до використання.

Таблиця 2.11

### Перелік показників для оцінки людського капіталу

№ п/п	Часткові показники	Умовне позначення
1	Продуктивність праці працівників, тис. грн/особу	$ПП_{np}$
2	Питома вага управлінського персоналу, %	$ПВ_{уп}$
3	Середній вік співробітників, років	$СВ_{снів}$
4	Середній стаж роботи співробітників на підприємстві, років	$СС_{снів}$
5	Середній стаж роботи співробітників за спеціальністю, років	$СС_{спец}$
6	Середня кількість років, що відроблені фахівцями підприємства, років	$СС_{підпр}$
7	Ротація та плинність кадрів, %	$РП_{кадр}$
8	Коефіцієнт оновлення персоналу	$К_{оновл}$

На основі підходів щодо формування показників оцінки людського капіталу (додаток К, табл. К.4 – К.5 та табл. 2.11) була сформована система показників для проведення оцінки ІП підприємства за складовими людського капіталу. Попередній перелік показників для оцінки ЛК авторами даної монографії згруповано (див. додаток К, табл. К.6), а остаточний, з урахуванням наявності статистичних даних, наведено в табл. 2.12.

## Рекомендований перелік показників для оцінки людського капіталу

№ п/п	Часткові показники	Форми звітності
1	Питома вага працівників, які мають вищу освіту ( $ПВ_{во}$ )	Ф. № 6-ПВ
2	Частка витрат на оплату праці у загальних витратах підприємства ( $ЧВ_{оп}$ )	Б.Ф. № 1
3	Питома вага наукових співробітників ( $ПВ_{нк}$ )	№ 1-інновація
4	Частка преміальних виплат у загальних витратах підприємства ( $ПВ_{пр}$ )	Б.Ф. № 2; № 1-ПВ
5	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК) ( $P_{сн}$ )	Б. Ф. № 1; Ф. № 6-ПВ
6	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу ( $K_{розв}$ )	Ф. № 6-ПВ
7	Частка витрат на навчання персоналу у загальних витратах підприємства ( $ЧВ_{навч}$ )	Б.Ф. № 1 Ф. № 6-ПВ
8	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного терміну ( $ЧП_{пн}$ )	Ф. № 6-ПВ
9	Коефіцієнт використання світового досвіду на підприємстві ( $K_{свім}$ )	Ф. № 6-ПВ
10	Частка докторів та кандидатів наук ( $ЧДК$ )	Ф. № 6-ПВ
11	Коефіцієнт інноваційності співробітників ( $K_{інн}$ )	Ф. № 6-ПВ

Наступним в оцінці інтелектуального потенціалу підприємства є його структурний капітал, показники для оцінки якого наведено в табл. 2.13 та у додатку К, табл. К.7 – К.8.

Таблиця 2.13

## Показники для оцінки структурного капіталу

Група показників за факторами	Кількість показників			Автори, які їх пропонують*		
	Загальна	у тому числі		ф	в	з
		кількісні	якісні			
Науково-техніко-технологічні	15	13	2	10	104	64
Інноваційні	10	9	1	10	44	19
Інформаційно-комунікаційні	11	6	5	1	59	33
Організаційні	9	1	8	2	65	39
Разом	45	29	16	23	272	155

*Примітка.* \* Наявність формули або прикладу (методу) розрахунку – (ф); визначено, згруповано або описано – (в); згадано – (з).

Для оцінки структурного капіталу найбільш характерні кількісні (64 % (29/45) та третина якісних показників. Слід відмітити практичну відсутність формул щодо кількісних показників інформаційно-комунікаційної (менше 2 % (1/59)) та організаційної (близько 3 % (2/65) груп. Але із загального числа показників (45) близько 51 % (23/45) автори наводять формули або приклади розрахунків. Характер опису (визначення) щодо часткових показників структурного капіталу налічує близько 300 позицій.

Фахівцями у сфері інтелектуального капіталу, інтелектуального потенціалу та інтелектуальної власності рекомендуються формули для оцінки структурного капіталу більшою мірою на основі кількісних показників. Якісні мають більш складну структуру та потребують залучення відповідних фахівців. Зокрема, це стосується: наявності та якості щодо інформаційних баз даних; сучасних засобів зв'язку; організаційної структури та механізмів; наявності та ступінь використання результатів НДДКР; науково-техніко-технологічне забезпечення тощо.

Для оцінки структурного капіталу у складі визначеної бази інтелектуального потенціалу авторами [15; 78; 94; 134; 164; 216; 235; 239; 247] пропонується використовувати показники (табл. 2.14), які є загальновідомими та характеризують розвиток підприємства.

Таблиця 2.14

### Перелік показників для оцінки структурного капіталу

№ п/п	Часткові показники	Умовне позначення
1	Публікації у наукових журналах (монографії тощо), др. арк.	$K_{публ}$
2	Вартість інноваційних проектів, тис. грн	$B_{інпроект}$
3	Обсяг інвестицій у розвиток нових філій, тис. грн	$I_{філ}$
4	Співвідношення обсягу продаж до невиробничих витрат, %	$K_{прод}$
5	Вартість програмних продуктів, тис. грн	$B_{прог}$
6	Вартість комп'ютерної та оргтехніки, тис. грн	$B_{орг}$
7	Життєвий цикл інновацій, рік	$ЖЦ_{ін}$

Попередній перелік показників для оцінки структурного капіталу наведено у додатку К, табл. К.9, а рекомендований з урахуванням наявності статистичних даних для аналізу пропонується в табл. 2.15.

**Рекомендований перелік показників для оцінки  
структурного капіталу**

№ п/п	Часткові показники	Форми звітності
1	Наукоозброєність праці ( $H_n$ )	№ 3-наука
2	Коефіцієнт наукоємності ( $K_n$ )	№ 3-наука
3	Частка нематеріальних активів у загальній сумі активів ( $ПВ_{НА}$ )	Б. Ф.№ 5
4	Вартість нематеріальних активів на 1-го працівника ( $B_{НАП}$ )	Б.Ф.№ 1; Ф.№ 6-ПВ
5	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції ( $K_{евк}$ )	№ 1-інновація
6	Кількість персональних комп'ютерів на одного співробітника ( $K_{ПК}$ )	№ 2-інф
7	Питома вага працівників, що працюють на підприємстві більше 10 років	Б.Ф.№ 5
8	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу ( $K_{ин}$ )	№ 1-інновація
9	Коефіцієнт використання власних ОПІВ ( $K_{оніє}$ )	№ 1-інновація
10	Коефіцієнт інвестицій у нематеріальні активи ( $K_{НА}$ )	№ 2-інвестиції (річна)
11	Коефіцієнт інформатизації ( $K_{инф}$ )	№ 1-підприємництво (річна)

Третя складова визначеної бази для оцінки інтелектуального потенціалу характеризує відносини підприємства та споживача – це споживчий капітал. Складність її оцінки полягає у дослідженні широкого кола питань, які неможливо врахувати повністю у ході використання тільки формул. Структуру показників споживчого капіталу та можливість їх оцінити подано в табл. 2.16.

Таблиця 2.16

**Показники для оцінки споживчого капіталу**

Група показників за факторами	Кількість показників			Автори, які їх пропонують*		
	загальна	у тому числі		ф	в	з
		кількісні	якісні			
Зовнішній імідж підприємства	14	6	8	2	60	26
Результуючі	8	7	1	2	24	11
Ринкові	10	7	3	2	37	10
Зв'язки зі споживачами	9	4	5	2	51	26
Разом	41	24	17	8	172	73

*Примітка.* \* Наявність формули або прикладу (методу) розрахунку – (ф); визначено, згруповано або описано – (в); згадано – (з).

Із загальної кількості показників щодо оцінки споживчого капіталу (41) понад 51 % (24/41) – це кількісні показники, але питома вага формул не перевищує 20 % (8/41). Значна частка визначень, опису щодо показників споживчого капіталу свідчить про досить низький рівень отриманих результатів проведених досліджень (більше 50 авторських робіт). Усі підходи носять поки що поверхневий характер і потребують додаткових досліджень щодо споживчого капіталу як однієї із відносно нових проблем у сфері ІП підприємства для України. На основі попередніх досліджень (п. 1.3) авторами виокремлені та рекомендовані формули для оцінки часткових показників споживчого капіталу (див. додаток К, табл. К.10).

Загальна кількість показників щодо оцінки споживчого капіталу – 41, і тільки для 7-ми (17 %) з них пропонуються формули фахівцями цієї сфери, 21 – показник (51 %) вимагає залучення відповідних експертів, що потребує додаткових досліджень і ресурсів. Авторами пропонуються формули розрахунків для двох показників (див. додаток К, табл. К.11).

Складність оцінки споживчого капіталу як визначеної бази ІП підприємства пов'язана з певними труднощами, що обумовлено специфічністю їх природи. Проте, низка показників (табл. 2.17), що пропонуються для використання, загальновідомі та апробовані у різних методиках.

Таблиця 2.17

### Перелік показників для оцінки споживчого капіталу

№ п/п	Часткові показники	Умовне позначення
1	Обсяг реклами, годин	$O_{рекл}$
2	Вартість реклами, тис. грн	$B_{рекл}$
3	Обсяг (рівень) збуту продукції, тис. грн	$P_{збут}$
4	Продаж ліцензій на використання ІВ, тис. грн	$ІВ_{збут}$
5	Обсяг прибутку на одного споживача за рік, тис. грн/споживача	$П_{спож}$
6	Середній відсоток прибутку від використання основних фондів підприємства (з урахуванням їх вибуття та оновлення), %	$П_{оф}$
7	Вартість витрат (проведення) на маркетингові дослідження, тис. грн	$B_{марк}$
8	Торгівельні витрати, тис. грн	$B_{торг}$
9	Чисельність клієнтів	$Ч_{клієнт}$
10	Циклічність діяльності підприємств споживачів, рік	$Ц_{спож}$
11	Циклічність діяльності підприємств конкурентів, рік	$Ц_{кон}$
12	Вартість ділових зв'язків (обсяг договорів), тис. грн	$B_{діл}$
13	Чистий прибуток (збиток) на одну акцію, тис. грн/акцію	$AK_{приб}$
14	Рентабельність підприємства, %	$R$



На основі проведених досліджень (п. 1.3) попередній перелік показників для оцінки споживчого капіталу підприємства як складової бази для оцінки інтелектуального потенціалу підприємства пропонується у додатку К, табл. К.12. Рекомендований перелік показників для оцінки споживчого капіталу пропонується в табл. 2.18 з урахуванням наявності статистичних даних для проведення розрахунків.

Таблиця 2.18

**Рекомендований перелік показників  
для оцінки споживчого капіталу**

№ п/п	Часткові показники	Форми звітності
1	Ефективність використання торгівельних витрат (витрати на збут) ( $K_{тв}$ )	Б.Ф.№ 1
2	Ефективність підтримки споживача ( $K_{підтр}$ )	Б.Ф.№ 1
3	Чистий прибуток (збиток) на одну акцію ( $AK_{приб}$ )	Б.Ф.№ 2
4	Частка клієнтів, що звернулися повторно на підприємство (за товарами або послугами)	№ 7-нт
5	Прибуток від використання придбаних ліцензій	№ 7-нт
6	Питома вага рекаламацій у загальному обсязі договірних зобов'язань	Б.Ф.№ 5
7	Частка ринку	Б.Ф.№ 5
8	Рентабельність (чи збитковість) підприємства ( $R$ )	Б.Ф.№ 2
9	Частка витрат на роботу з клієнтами у загальних витратах підприємства ( $K_{кл}$ )	Б.Ф.№ 1
10	Розвиненість комунікацій для роботи зі споживачем ( $K_{комун}$ )	
11	Інноваційність реклами (направленість реклами на інноваційний розвиток) ( $I_{рекл}$ )	Б.Ф.№ 2

Відбір часткових показників згідно з визначеною базою (людський, структурний та споживчий капітали) здійснено на основі аналізу існуючих авторських підходів [15; 78; 94; 104; 164; 216; 235; 239; 247], які не враховують повною мірою наявність відповідних даних для оцінки інтелектуального потенціалу в статистичній інформації та звітності підприємства. І тому на основі викладеного вище та потенційної можливості отримання необхідних даних (форми звітності) була визначена загальна кількість показників за людським (11 показників), структурним (11 показників), споживчим (11 показників) капіталами, які рекомендуються до використання для оцінки інтелектуального потенціалу підприємства як окремого суб'єкта господарювання в умовах мінливих змін середовища.

## **Розділ 3**

### **Оцінка та використання інтелектуального потенціалу підприємства**

#### **3.1. Оцінка інтелектуального потенціалу підприємства на основі запропонованого методичного підходу**

Проведені дослідження методичних підходів щодо оцінювання ІК та ІП підприємства (п. 1.3) дозволили зробити узагальнені висновки до розробки методики оцінки інтелектуального потенціалу підприємства, які вміщують наступні особливості:

оцінку інтелектуального потенціалу підприємства здійснювати на основі використання інтегрального показника;

інтегральний показник визначати на підґрунті узагальнюючих показників людського, структурного та споживчого капіталів, що надасть можливість визначити внесок кожної зі складових у формування сукупної величини інтелектуального потенціалу;

для розрахунку інтегрального показника застосовувати математичний апарат прикладних програм;

розробити шкалу, що забезпечить оцінювання отриманих значень складових інтелектуального потенціалу до відповідних рівнів;

можливість визначати резерви зростання людського, структурного та споживчого капіталів, що стане основою для обґрунтування практичних рекомендацій щодо ефективного використання інтелектуального потенціалу підприємства.

Формування системи показників для оцінки ІП підприємства пропонується згідно з визначеною базою – це людський, структурний та споживчий капітали. Саме сформована система показників (фінансові та нефінансові показники) надасть можливість точніше визначити вартість та детальніше виявити впливовість кожної складової інтелектуального потенціалу на розвиток підприємства.

Методика оцінки інтелектуального потенціалу (згідно з проведеними дослідженнями) повинна відповідати наступним умовам.

По-перше, складатися з оцінки за трьома основними напрямками – людський, структурний та споживчий капітали.

По-друге, відобразити минуле (фінансові показники оцінки стану діяльності підприємства), теперішнє (стан ринкових активів, персоналу та бізнес-процесів) та майбутнє (можливості розвитку) підприємства.

По-третє, бути максимально універсальною, мати показник узагальненої оцінки ІП підприємства на основі використання часткових та узагальнюючих показників.

Сформований перелік показників (п. 2.3) є базою для реалізації методичного підходу щодо оцінки інтелектуального потенціалу підприємства на основі узагальнюючих показників людського, структурного та споживчого капіталів.

Групи показників, які характеризують формування, використання й розвиток ІП підприємства, поділяються на універсальні та спеціальні і рекомендуються за такими критеріями:

1) універсальні показники можуть використовуватися для підприємств всіх галузей та напрямів діяльності незалежно від форми власності, організаційно-правової форми господарювання;

2) спеціальні для окремого підприємства і максимально враховувати його специфіку (розмір підприємства, місце розташування, напрями діяльності тощо) та особливості суб'єкта.

Для розрахунку інтегрального показника ІП підприємства на основі узагальнюючих показників (людського, структурного та споживчого капіталу) було обрано метод вирішення задач багатокритеріальної оптимізації (див. додаток Л, табл. Л.1), основними перевагами якого є:

1) простота алгоритму й відповідність переліку кваліметричних вимог (додаток Л, рис. Л.1), що дає змогу отримати обґрунтовані оцінки ефективності активізації інноваційної діяльності;

2) процес розрахунку може бути автоматизовано, що надає можливість знизити витрати праці та часу.

Сутність обраного методу полягає у поєднанні часткових показників в один інтегральний (див. додаток Л, рис. Л.2), тобто узагальнюючий як для характеристики використання ІП підприємства в цілому, так за людським, структурним та споживчим капіталами.

Розрахунок узагальнюючих показників інтелектуального потенціалу підприємства згідно з визначеною базою рекомендується здійснювати послідовно, як наведено на рис. 3.1.



**Рис. 3.1. Послідовність розрахунку узагальнюючих показників людського, структурного та споживчого капіталів як бази оцінки інтелектуального потенціалу підприємства**

На першому етапі рекомендованої послідовності (детально розглянуто у п. 2.3) сформовано перелік показників для оцінки інтелектуального потенціалу підприємства згідно з визначеною базою.

Обґрунтування допустимості згортки (другий етап) частково було враховано в процесі відбору показників шляхом перевірки їх на однорідність та виключення неоднорідних показників з переліку. Виконання іншої умови допустимості згортки часткових показників, усунення внутрішніх

зв'язків між ними, здійснювалось на основі розрахунку коефіцієнтів парної кореляції та виключення з переліку тих показників, для яких цей коефіцієнт перевищив 81 %. Також виключено показники, які не можливо розрахувати через відсутність даних.

Третій етап – це розрахунок показників інтелектуального потенціалу підприємства згідно з визначеною базою, і це обумовило необхідність нормалізації показників для подальшого оперування їх нормованими значеннями. Найчастіше в економічних дослідженнях використовуються три основні підходи до вибору дільника, що нормується [9; 133]: 1) на основі "ідеальних" значень показників, встановлених особою, яка приймає рішення; 2) на базі максимального значення часткового показника; 3) на основі різниці між максимальним і мінімальним значенням часткового показника з метою переведення його в діапазон [0; 1].

Аналіз показників, відібраних на першому етапі, дозволив зробити висновок, що для більшої частини з них (85 %) максимальне значення співпадає з "ідеальним". І тому для отримання сукупності нормованих значень показників за окремими складовими (людський, структурний та споживчий капітали) було обрано підхід, за яким дільник, що нормує, визначається як максимальне значення часткового показника [9; 133]. Відповідно до обраного підходу нормовані значення часткових показників визначалися за формулою:

$$f = \frac{F_i(x)}{\max F_i^0(x)}, \quad (3.1)$$

де  $F_i(x)$  – числове значення  $i$ -го часткового показника;

$\max F_i^0(x)$  – максимальне значення часткового показника.

На четвертому етапі визначається рівень значущості показників інтелектуального потенціалу за людським, структурним та споживчим капіталами на основі використання методу рангової кореляції, який є одним з найпоширеніших методів експертних оцінок.

Групи експертів для визначення рівня значущості щодо показників оцінки інтелектуального потенціалу за людським, структурним та споживчим капіталом формувалися з урахуванням їх компетенції як у теоретичних питаннях, так і практичної реалізації у сфері ІК, ІП та інтелектуальної

власності. Кількість відібраних експертів (16 фахівців) пропонується обґрунтувати таким чином [163].

По-перше, розраховується коефіцієнт рангової кореляції Спірмена для показників, що характеризують визначену базу інтелектуального потенціалу:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n (r_i - s_i)^2}{n^3 - n}, \quad (3.2)$$

де  $r_i, s_i$  – ранги показників, що порівнюються, які були присвоєні  $i$ -им експертом;  
 $n$  – кількість експертів.

По-друге, визначається коефіцієнт множинної рангової кореляції (конкордації) Кенделла:

$$W = \frac{12 \sum_{j=1}^m (S_j - \bar{S})^2}{n^2 (m^3 - m)}, \quad (3.3)$$

де  $S_j$  – сума рангів, призначених експертами  $j$ -му показнику;  
 $\bar{S}$  – середнє значення суми рангів за всіма показниками.

$$S_j = \sum_{i=1}^n r_{ij}, \quad (3.4)$$

де  $r_{ij}$  – ранг  $j$ -го показника, який призначено  $i$ -им експертом.

$$\bar{S} = \frac{1}{m} \sum_{j=1}^m S_j, \quad (3.5)$$

де  $m$  – кількість показників.

Узгодженість міркувань експертів перевіряється за критерієм Пірсона:

$$\chi^2 = \frac{12 \sum_{j=1}^m (S_j - \bar{S})^2}{n \cdot m \cdot (m + 1)}. \quad (3.6)$$

Максимальна кількість експертів визначається формулою:

$$n_{\max} \leq \frac{3 \sum_{i=1}^n K_i}{2 K_{\max}}, \quad (3.7)$$

де  $K_i$  – оцінка  $i$ -го експерта;

$K_{\max}$  – максимальна оцінка, яку може отримати експерт у вибраній шкалі;

$n$  – кількість експертів.

Таким чином, маємо:

$$n_{\max} \leq \frac{3}{2} \cdot \frac{110,1}{10} = 16,5.$$

Отже, вибрана кількість експертів  $n=16$  відповідає цій вимозі.

Мінімальна кількість експертів:

$$n_{\min} = 0,5 \left( \frac{3}{E} + 5 \right), \quad (3.8)$$

де  $E$  – середня помилка при виключенні (включенні) одного експерта.

Якщо маємо повну протилежність думок 16 експертів, то в табл. 3.1 наведені дані їх думок.

Таблиця 3.1

### Дані щодо думок експертів

$r_i$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	$\Sigma$
$s_i$	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
$ \Delta r_i $	15	13	11	9	7	5	3	1	1	3	5	7	9	11	13	15	128

Якщо виключити одного експерта, тоді в табл. 3.2 надані відповідні розрахунки.

**Результати розрахунків щодо думок експертів**

$r_i$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	$\Sigma$
$s_i$	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
$ \Delta r_i $	14	12	10	8	6	4	2	0	2	4	6	8	10	12	14	112

Таким чином, можна вважати, що максимальна середня помилка ( $E$ ) становить:

$$E = \frac{128 - 112}{16} \approx 1.$$

$$\text{Отже, } n_{\min} = 0,5 \left( \frac{3}{1} + 5 \right) = 4.$$

Для визначення компетенції експертів було використано метод самооцінки на основі анкети, що враховує теоретичну підготовку, практичний досвід та отриману спеціальну освіту у сфері ІК, ІП та інтелектуальної власності (див. додаток Л, Анкета 1). Фахівцям було запропоновано оцінити свою компетенцію за 10-бальною шкалою (див. додаток Л, табл. Л.2), узагальнені результати самооцінки експертів наведено в табл. 3.3.

**Результати самооцінки компетентності потенційними експертами**

Результат	Порядковий номер експерта															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Середній бал	9,5	6,7	8,6	7,1	8,1	6,3	7,0	6,1	5,5	5,5	5,7	5,9	8,2	7,0	6,6	6,3

Отже, можна вважати рівень компетентності експертів достатньо високим, що свідчить про можливість залучення цих фахівців до експертизи вагомості показників інтелектуального потенціалу підприємства згідно з визначеною базою (людський, структурний та споживчий капітал).

Експертам пропонувалося розподілити показники згідно з кожною окремою складовою ІП за ступенем зменшення їх пріоритетності за відповідними рангами від 1 до 11 (див. додаток Л, Анкети 2 – 5). Узагальнені результати розрахунків (див. додаток Л, табл. Л.3, табл. Л.7, табл. Л.9,



табл. Л.13, табл. Л.15, табл. Л.19) визначення вагомості показників інтелектуального потенціалу підприємства наведено в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

### Результати визначення вагомості показників ІП підприємства

№ показника	Визначена база ІП підприємства								
	Людський капітал			Структурний капітал			Споживчий капітал		
	$\Sigma$	$\bar{x}$	$\bar{r}_i$	$\Sigma$	$\bar{x}$	$\bar{r}_i$	$\Sigma$	$\bar{x}$	$\bar{r}_i$
1	98	6,13	7	96	6,00	5	90	5,63	6
2	136	8,50	11	97	6,06	6	111	6,94	9
3	101	6,31	8	104	6,50	8	93	5,81	7
4	124	7,75	10	92	5,75	4	77	4,81	3
5	88	5,50	4	81	5,06	3	74	4,63	1,5
6	83	5,19	3	124	7,75	11	89	5,56	4,5
7	115	7,19	9	108	6,75	10	89	5,56	4,5
8	91	5,69	5	66	4,13	1	75	4,69	1,5
9	96	6,00	6	72	4,50	2	102	6,38	8
10	77	4,81	2	106	6,63	9	122	7,63	10
11	49	3,06	1	103	6,44	7	134	8,38	11

Для перевірки узгодженості думок експертів використовувався коефіцієнт конкордації, який може коливатись від 0 (повна відсутність узгодженості) до 1 (100 % узгодженість). Результати визначення коефіцієнта конкордації за визначеною базою інтелектуального потенціалу підприємства наведені в додатку (табл. Л.4, табл. Л.10, табл. Л.16). Узагальнені результати узгодженості думок експертів показників ІП підприємства наведено в табл. 3.5. Згідно з результатами (табл. 3.5) розрахунок оцінки узгодженості міркувань експертів щодо людського капіталу наступний:

$$\bar{S} = \frac{1}{11} \cdot 1058 = 96,18,$$

$$W = \frac{12 \cdot 5601,64}{16^2(11^3 - 11)} = 0,2,$$

$$\chi^2 = \frac{12 \cdot 5601,64}{16 \cdot 11 \cdot (11+1)} = 31,83,$$

$$\chi_{0,05}^2(10) = 18,3.$$

$\chi^2 > \chi_{0,05}^2$ , тобто узгодженість міркувань можна вважати суттєвою.

**Результати узгодженості думок експертів  
щодо показників інтелектуального потенціалу підприємства**

№ показника	Визначена база ІП підприємства					
	Людський капітал		Структурний капітал		Споживчий капітал	
	$S_j$	$(S_j - \bar{S})^2$	$S_j$	$(S_j - \bar{S})^2$	$S_j$	$(S_j - \bar{S})^2$
1	98	3,31	96	0,40	90	36,00
2	136	1 585,49	97	2,68	111	225,00
3	101	23,21	104	74,59	93	9,00
4	124	773,85	92	11,31	77	361,00
5	88	66,94	81	206,31	74	484,00
6	83	173,76	124	820,04	89	49,00
7	115	354,12	108	159,68	89	49,00
8	91	26,85	66	862,22	75	441,00
9	96	0,03	72	545,86	102	36,00
10	77	367,94	106	113,13	122	676,00
11	49	2 226,12	103	58,31	134	1 444,00
Сума	1 058	5 601,64	1 049	2 854,55	1 056	3 810,00

Оцінка узгодженості міркувань експертів щодо СтК (див. табл. 3.5):

$$\bar{S} = \frac{1}{11} \cdot 1049 = 95,36,$$

$$W = \frac{12 \cdot 2854,55}{16^2 (11^3 - 11)} = 0,1,$$

$$\chi^2 = \frac{12 \cdot 2854,55}{16 \cdot 11 \cdot (11 + 1)} = 16,22,$$

$$\chi_{0,05}^2(10) = 18,3.$$

$\chi^2 < \chi_{0,05}^2$ , тобто узгодженість міркувань слід вважати несуттєвою.

Оцінка узгодженості міркувань експертів щодо СпК (див. табл. 3.5):

$$\bar{S} = \frac{1}{11} \cdot 1056 = 96,$$

$$W = \frac{12 \cdot 3810}{16^2 (11^3 - 11)} = 0,14,$$

$$\chi^2 = \frac{12 \cdot 3810}{16 \cdot 11 \cdot (11 + 1)} = 21,64,$$

$$\chi_{0,05}^2(10) = 18,3.$$

$\chi^2 > \chi_{0,05}^2$ , тобто узгодженість міркувань можна вважати суттєвою.

Додатковий аналіз ступеня узгодженості думок експертів щодо показників ІП за людським, структурним та споживчим капіталом проводився шляхом розрахунку коефіцієнтів парної рангової кореляції Спірмена (див. додаток Л, табл. Л.5, табл. Л.6, табл. Л.11, табл. Л.12, табл. Л.17, табл. Л.18). Вважається, що групові оцінки об'єктів достовірні, якщо між особистими оцінками експертів спостерігається велика погодженість [163]. Отримані в результаті розрахунку коефіцієнти парної кореляції свідчать про високу узгодженість думок експертів, тому визначені за допомогою експертів вагомість показників (додаток Л, табл. Л.22) можна використовувати при побудові функції згортки.

П'ятий етап розрахунку узагальнюючих показників ІП підприємства згідно з визначеною базою (ЛК, СтК, СпК) – це побудова функції згортки, що дозволяє вирішити задачу оптимізації. Адитивна згортка компонентів вектору передбачає представлення узагальненого скалярного показника у вигляді зважених нормованих часткових показників. Згортка основана на принципі справедливої компенсації абсолютних значень нормованих часткових показників, а саме: справедливим варто вважати компроміс, при якому сумарний рівень абсолютного зниження значень одного або декількох показників не перевищує сумарного рівня абсолютного збільшення значень інших показників [133].

Отримані в результаті згортки показники оцінки ІП підприємства згідно з визначеною базою (ЛК, СтК, СпК) відображають вплив власного ІП на відповідні сфери діяльності суб'єкта господарювання за період, що аналізується (рік). Значення розрахованих показників знаходяться в інтервалі [0; 1]. Використання числової шкали Харрінгтона надає можливість встановити відповідності між рівнями ІП та значеннями інтегральних показників [168], а саме: високий 0,66 – 1; середній 0,38 – 0,65; низький 0,0 – 0,37. Аналіз їх у динаміці надає можливість дослідити зміни у результатах діяльності підприємства від ефективності використання власного інтелектуального потенціалу.

Апробація оцінки передбачає застосування запропонованого методичного підходу щодо розрахунку інтегральних показників використання ІП згідно з визначеною базою (ЛК, СтК, СпК) до різних суб'єктів та аналіз отриманих результатів. Узагальнюючі показники щодо оцінки ІП згідно з визначеною базою були розраховані для 8 машинобудівних підприємств Харківської області, а саме: 1) ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД"; 2) ВАТ "Турбоатом"; 3) ВАТ "Світло шахтаря"; 4) ЗАТ "Завод "Південкабель"; 5) ДП Завод "Електроважмаш"; 6) ДП "Завод ім. Малишева"; 7) ВАТ "Укрелектромаш"; 8) ВАТ "Автрамат". Слід зазначити, що часткові показники, які використовуються для визначення інтегрального показника, було розраховано на основі використання форм звітності підприємств за п'ять років. Результати розрахунку узагальнюючих показників досліджуваних підприємств за людським, структурним та споживчим капіталами наведено в табл. 3.6 – табл. 3.8.

Таблиця 3.6

### Узагальнюючі показники людського капіталу підприємств

Підприємства	Рік										
	2005	2006	2007	2008	2009	2010					
ДП "ФЕД"	0,0844	0,0943	↑	0,0900	↓	0,0988	↑	0,0922	↓	0,0971	↑
ВАТ "Турбоатом"	0,0630	0,0718	↑	0,0641	↓	0,0616	↓	0,0613	↓	0,0608	↓
ВАТ "Світло шахтаря"	0,0477	0,0599	↑	0,0512	↓	0,0470	↓	0,0546	↑	0,0536	↓
ЗАТ "Південкабель"	0,0371	0,0386	↑	0,0434	↑	0,0350	↓	0,0270	↓	0,0285	↑
ДП "Електроважмаш"	0,0580	0,1115	↑	0,0548	↓	0,0537	↓	0,0537	=	0,0563	↑
ДП "Завод ім. Малишева"	0,0856	0,0743	↓	0,0708	↓	0,0721	↑	0,0693	↓	0,0680	↓
ВАТ "Укрелектромаш"	0,0694	0,0481	↓	0,0742	↑	0,0802	↑	0,0778	↓	0,0770	↓
ВАТ "Автрамат"	0,0215	0,0207	↓	0,0221	↑	0,0244	↑	0,0217	↓	0,0225	↑

Примітка: = ↑↓ – зміна показників порівняно із попереднім роком.

Таблиця 3.7

### Узагальнюючі показники структурного капіталу підприємств

Підприємства	Рік										
	2005	2006	2007	2008	2009	2010					
ДП "ФЕД"	0,0615	0,0627	↑	0,0665	↑	0,1091	↑	0,1037	↓	0,1015	↓
ВАТ "Турбоатом"	0,0764	0,0720	↓	0,0728	↑	0,0805	↑	0,0955	↑	0,0936	↓
ВАТ "Світло шахтаря"	0,0530	0,0542	↑	0,0488	↓	0,0524	↑	0,0588	↑	0,0585	↓
ЗАТ "Південкабель"	0,0921	0,0710	↓	0,0697	↓	0,0968	↑	0,1033	↑	0,0993	↓
ДП "Електроважмаш"	0,0462	0,0464	↑	0,0484	↑	0,0483	↓	0,0697	↑	0,0674	↓
ДП "Завод ім. Малишева"	0,0603	0,0109	↓	0,0087	↓	0,0079	↓	0,0536	↑	0,0129	↓
ВАТ "Укрелектромаш"	0,0135	0,0149	↑	0,0149	=	0,0180	↑	0,0357	↑	0,0308	↓
ВАТ "Автрамат"	0,0432	0,0325	↓	0,0374	↑	0,0644	↑	0,0098	↓	0,0098	=

Примітка: = ↑↓ – зміна показників порівняно із попереднім роком.

## Узагальнюючі показники споживчого капіталу підприємств

Підприємства	Рік										
	2005	2006		2007		2008		2009		2010	
ДП "ФЕД"	0,0929	0,0897	↓	0,0955	↑	0,0959	↑	0,0858	↓	0,0799	↓
ВАТ "Турбоатом"	0,0383	0,0403	↑	0,0467	↑	0,0491	↑	0,0426	↓	0,0428	↑
ВАТ "Світло шахтаря"	0,0751	0,0756	↑	0,0772	↑	0,0404	↓	0,0558	↑	0,0394	↓
ЗАТ "Південкабель"	0,0183	0,0427	↑	0,0455	↑	0,0448	↓	0,0491	↑	0,0411	↓
ДП "Електроважмаш"	0,0600	0,0603	↑	0,0610	↑	0,0417	↓	0,0453	↑	0,0446	↓
ДП "Завод ім. Малишева"	0,0545	0,0544	↓	0,0511	↓	0,0331	↓	0,0298	↓	0,0273	↓
ВАТ "Укрелектромаш"	0,0218	0,0192	↓	0,0379	↑	0,0100	↓	0,0098	↓	0,0097	↓
ВАТ "Автрамат"	0,0240	0,0526	↑	0,0688	↑	0,0665	↓	0,0548	↓	0,0261	↓

Примітка: = ↑↓ – зміна показників порівняно із попереднім роком.

Результати аналізу значень узагальнюючих показників згідно з визначеною базою інтелектуального потенціалу підприємства (людський, структурний та споживчий капітали) є основою для розробки комплексу заходів щодо підвищення ефективності використання власного інтелектуального потенціалу.

Основою для прийняття управлінських рішень щодо удосконалення використання та розвитку інтелектуального потенціалу підприємства згідно з визначеною базою має бути обґрунтована оцінка результатів діяльності суб'єкта господарювання за звітний період. Запропонований методичний підхід передбачає розрахунок інтегрального показника інтелектуального потенціалу підприємства на основі узагальнюючих показників згідно з визначеною базою, а саме: людський, структурний та споживчий капітали. Інтерпретація результатів розрахунку інтегрального показника інтелектуального потенціалу підприємства дає змогу оцінити ступінь його використання і вплив на ефективність функціонування та розвитку підприємства.

Для розрахунку інтегрального показника інтелектуального потенціалу підприємства на основі узагальнюючих показників згідно з визначеною базою (людський, структурний та споживчий капітал) використано метод адитивної згортки компонентів вектору, з урахуванням аналізу переваг і недоліків різних методів згортки (додаток Л, табл. Л.1, рис. Л.2). Послідовність розрахунку показника вміщує п'ять етапів, що наведено на рис. 3.2.

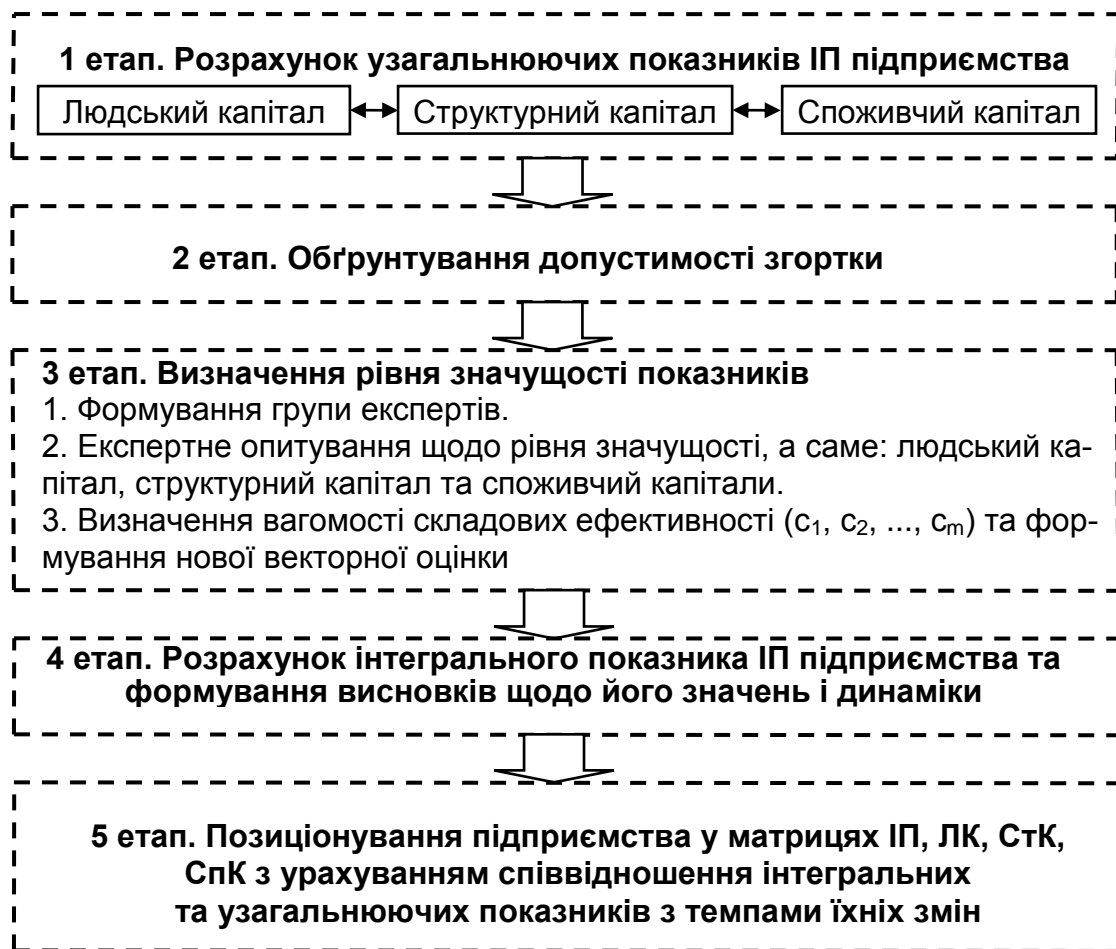


Рис. 3.2. Послідовність розрахунку інтегрального показника інтелектуального потенціалу підприємства

Перший етап передбачає розрахунок узагальнюючих показників людського, структурного та споживчого капіталів.

Другий етап – це обґрунтування допустимості згортки інтегрального показника ІП підприємства згідно з визначеною базою (ЛК, СтК, СпК).

Рівні значущості узагальнюючих показників складових інтелектуального потенціалу підприємства (людський, структурний та споживчий капітал) було встановлено експертним шляхом на третьому етапі з використанням методу рангової кореляції (див. додаток Л, Анкета 5). Результати визначення вагомості складових (людський, структурний та споживчий капітал) експертами наведено у додатку Л, табл. Л.21, згідно з якими автори пропонують розрахунок оцінки узгодженості міркувань експертів:

$$\bar{S} = \frac{1}{3} \cdot 96 = 32,$$

$$W = \frac{12 \cdot 152}{16^2 (3^3 - 3)} = 0,30,$$

$$\chi^2 = \frac{12 \cdot 152}{16 \cdot 3 \cdot (3+1)} = 9,5,$$

$$\chi_{0,05}^2(2) = 6,0.$$

$\chi^2 > \chi_{0,05}^2$ , тобто узгодженість міркувань можна вважати суттєвою.

Матриця коефіцієнтів рангової кореляції Спірмена між складовими (людський, структурний та споживчий капітали) наведено в табл. 3.9.

Таблиця 3.9

**Матриця коефіцієнтів рангової кореляції Спірмена між складовими визначеної бази інтелектуального потенціалу підприємства**

Складові	Людський капітал	Структурний капітал	Споживчий капітал
Людський капітал	1	0,94	0,94
Структурний капітал		1	0,97
Споживчий капітал			1

Підтвердженням високого ступеня узгодженості думок експертів є результати розрахунку коефіцієнтів парної рангової кореляції. Таким чином, визначені за допомогою експертів коефіцієнти вагомості ( $C_i$ ) узагальнюючих показників інтелектуального потенціалу підприємства можна використовувати при побудові функції згортки.

З урахуванням отриманих коефіцієнтів вагомості узагальнюючих показників згідно з визначеною базою ІП підприємства (ЛК, СтК, СпК) було побудовано нову векторну оцінку  $g(x) = (C_{ЛК}, C_{СтК}, C_{СпК})$ .

Четвертий етап розрахунку інтегрального показника оцінки ІП підприємства ( $C_{ІП}$ ) охоплює побудову функції згортки, що дозволяє вирішити задачу оптимізації. Обраний метод адитивної згортки компонентів вектору передбачає представлення узагальненого скалярного показника у вигляді

суми виважених часткових показників (формула 3.9). Коефіцієнти вагомості (додаток Л, табл. Л.22), для врахування складових згідно з визначеною базою ІП підприємства, розраховувались з використанням методу експертних оцінок і пропонуються наступні:

$$C_{ЛК} = 0,46; C_{СтК} = C_{СпК} = 0,27.$$

$$\text{Таким чином, } \sum_{i=1}^3 C_i = 0,46 + 0,27 + 0,27 = 1.$$

$$C_{ІП} = 0,46 \cdot C_{ЛК} + 0,27 \cdot C_{СтК} + 0,27 \cdot C_{СпК}, \quad (3.9)$$

де  $C_{ЛК}$ ,  $C_{СтК}$ ,  $C_{СпК}$  – узагальнюючі показники людського, структурного та споживчого капіталів підприємства.

Згідно із запропонованою методикою було проведено відповідні розрахунки на основі даних восьми підприємств Харківської області (додаток Л, табл. Л.23 – Л.46), а саме: ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД", ВАТ "Турбоатом", ВАТ "Світло шахтаря", ЗАТ "Завод "Південкабель", ДП Завод "Електроважмаш", ДП "Завод ім. Малишева", ВАТ "Укрелектромаш", ВАТ "Автрамат", і результати розрахунку наведені в табл. 3.10.

Таблиця 3.10

### Інтегральні показники оцінки ІП підприємств на основі людського, структурного та споживчого капіталів

Підприємства	Рік					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ДП "ФЕД"	0,2388	0,2467 ↑	0,2520 ↑	0,3038 ↑	0,2817 ↓	0,2785 ↓
ВАТ "Турбоатом"	0,1777	0,1841 ↑	0,1836 ↓	0,1912 ↑	0,1994 ↑	0,1972 ↓
ВАТ "Світло шахтаря"	0,1758	0,1897 ↑	0,1772 ↓	0,1398 ↓	0,1692 ↑	0,1515 ↓
ЗАТ "Південкабель"	0,1475	0,1523 ↑	0,1586 ↑	0,1766 ↑	0,1794 ↓	0,1689 ↓
ДП "Електроважмаш"	0,1642	0,2182 ↑	0,1642 ↓	0,1437 ↓	0,1687 ↑	0,1683 ↓
ДП "Завод ім. Малишева"	0,2004	0,1396 ↓	0,1306 ↓	0,1131 ↓	0,1527 ↑	0,1082 ↓
ВАТ "Укрелектромаш"	0,1047	0,0822 ↓	0,1270 ↑	0,1082 ↓	0,1233 ↑	0,1175 ↓
ВАТ "Автрамат"	0,0887	0,1058 ↑	0,1283 ↑	0,1553 ↑	0,0863 ↓	0,0584 ↓

Примітка: = ↑↓ – зміна показників порівняно із попереднім роком.



На основі результатів проведених розрахунків можна простежити тенденцію змін по групі машинобудівних підприємств Харківської області, що наочно відображено на рис. 3.3.

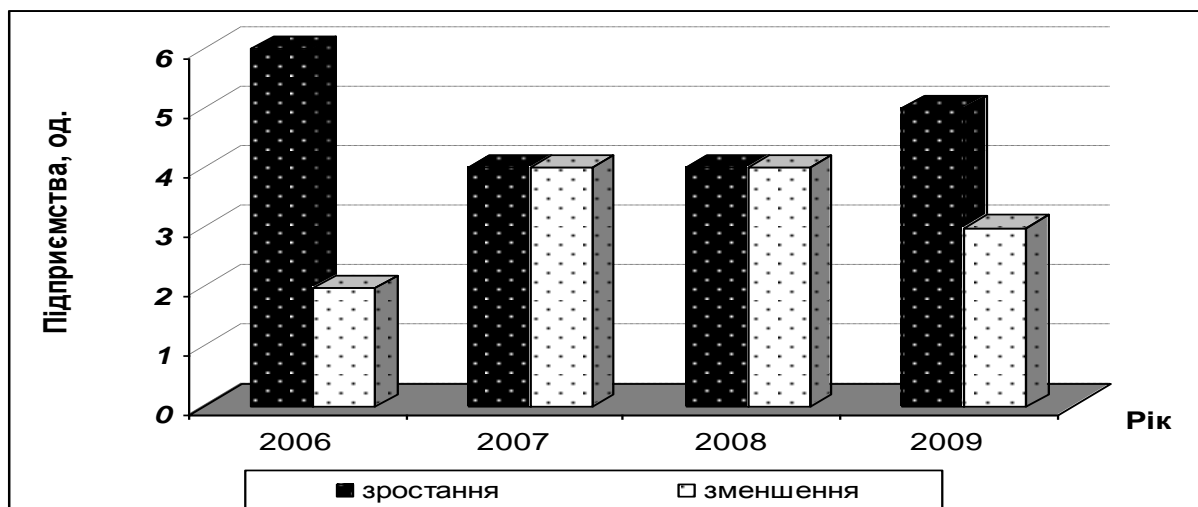


Рис. 3.3. Зміни інтелектуального потенціалу по групі підприємств Харківської області

Динаміка інтелектуального потенціалу по восьми машинобудівних підприємствах наведено на рис. 3.4.

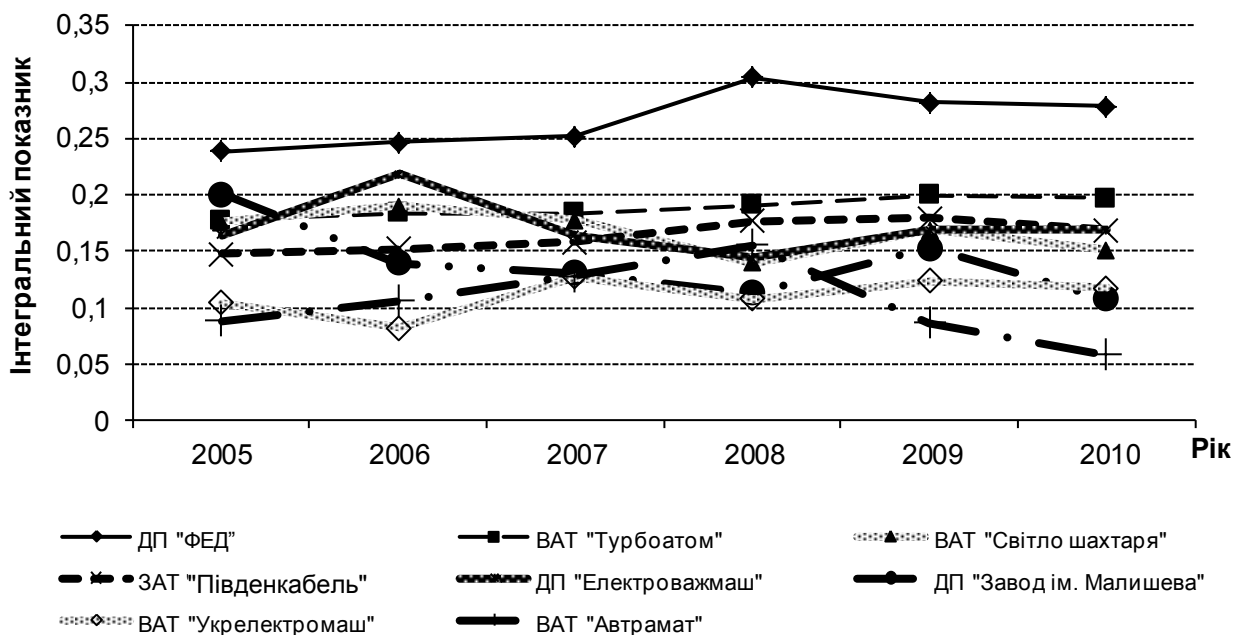


Рис. 3.4. Динаміка інтелектуального потенціалу машинобудівних підприємств

Слід відмітити досить низький рівень використання інтелектуального потенціалу усіх машинобудівних підприємств (0,0584 – мінімальний; 0,3038 – максимальний). Тільки одне підприємство за 6 років досягло зростання інтелектуального потенціалу підприємства (ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД") від 0,2388 до 0,2785. На чотирьох підприємствах за шість років незначне зростання ІП (ВАТ "Турбоатом"; ДП Завод "Електроважмаш"; ВАТ "Укрелектромаш"; ЗАТ "Завод "Південкабель"), а саме: мінімальне – 0,1175, максимальне – 0,1972. Зменшення ІП було на двох підприємствах (ВАТ "Світло шахтаря"; ВАТ "Автрамат") і значне зменшення інтелектуального потенціалу на ДП "Завод ім. Малишева" (з 0,2004 – 2005 р. до 0,1082 у 2010 р).

Значення інтелектуального потенціалу знаходиться в інтервалі [0; 1]. Близьке до одиниці значення інтелектуального потенціалу свідчить про високу ефективність використання власного інтелектуального потенціалу на підприємстві. Значення ІП, близьке до нуля, є свідченням низької ефективності використання власного інтелектуального потенціалу підприємством. Це потребує впровадження комплексу заходів щодо використання, накопичення та розвитку інтелектуального потенціалу підприємства. На відміну від граничних значень інтелектуального потенціалу (нуль та одиниця), його проміжні значення досить складно інтерпретувати як позитивні чи негативні, оскільки один і той же рівень інтелектуального потенціалу може бути отриманий у результаті різних комбінацій значень узагальнюючих показників оцінки інтелектуального потенціалу підприємства. В цілому тенденція зміни рівня використання інтелектуального потенціалу підприємств була обумовлена найбільш суттєвим впливом, насамперед, людського капіталу. Наскільки впливають складові бази (людський, структурний та споживчий капітали) на загальний рівень використання інтелектуального потенціалу і за рахунок яких саме факторів, на цьому етапі розрахунків виявити не можливо, а тому необхідно використати додаткові методи дослідження для виокремлення чинників щодо змін позитивного та негативного характеру (п'ятий етап), що буде розглянуто у наступному підрозділі.

### **3.2. Тенденції формування, функціонування та розвитку інтелектуального потенціалу підприємства**

Важливим джерелом для сталого розвитку підприємства та забезпечення його конкурентоспроможності на світовому ринку виробництва товарів і послуг є інтелектуальний потенціал, який може бути реалізований чи нереалізований. Результати оцінки інтелектуального потенціалу підприємства в цілому та за складовими (ЛК, СтК, СпК) є підґрунтям для прийняття управлінських рішень. Одним із інструментів стратегічного планування діяльності підприємств є матриця Бостонської консультативної групи [90; 242]. Використання матриць дозволяють охоплювати різні періоди часу й будувати динамічні ряди як за інтелектуальним потенціалом підприємства в цілому, так і за складовими [47]: людський, структурний та споживчий капітал. Усе це надає потенційну можливість щодо наочного уявлення про закономірності, напрямки, темпи змін розвитку інтелектуального потенціалу підприємства з урахуванням впливу чинників.

Досвід використання матриць довів [90; 242], що вона може бути корисною при визначенні стратегічних рішень щодо розподілу ресурсів підприємства на найближчу перспективу. Основними перевагами матриці є простота при використанні, наочність результатів діяльності підприємства як основи для прийняття управлінських рішень у сфері стратегічного планування. Тому для визначення стратегічних рішень підприємств щодо підвищення ефективності використання ІП рекомендується матричний метод аналізу, що дає можливість визначити, які складові підприємства порівняно з іншими займають більш вигідні позиції, а які відстали і потребують активізації.

На основі дослідження та аналізу внутрішнього середовища кожного підприємства за допомогою матриці можна:

зосередити увагу на інтелектуальному потенціалі підприємства в цілому. Більш детально проаналізувати стан справ щодо використання людського, структурного і споживчого капіталів. Виявити чинники негативного та позитивного впливу на інтелектуальний потенціал підприємства як джерела інтелектуального капіталу;

наочно представити й детально проаналізувати результати діяльності підприємства щодо темпів змін інтелектуального потенціалу

підприємства та його оцінку в цілому по підприємству і за складовими (людський, структурний та споживчий капітал) та подальшого його розвитку;

виокремити пріоритети щодо використання інтелектуального потенціалу підприємства в цілому та окремо за людським, структурним і споживчим капіталами на основі їх оцінки;

узагальнити результати оцінок для подальшого зростання інтелектуального потенціалу підприємства та обґрунтувати вибір варіантів рішень.

Матриця надає потенційну можливість виконати такі функції на підприємстві:

1) прийняття управлінських рішень щодо ефективності використання ІП підприємства на основі аналізу оцінки людського, структурного і споживчого капіталів, а також їх напрямки розвитку;

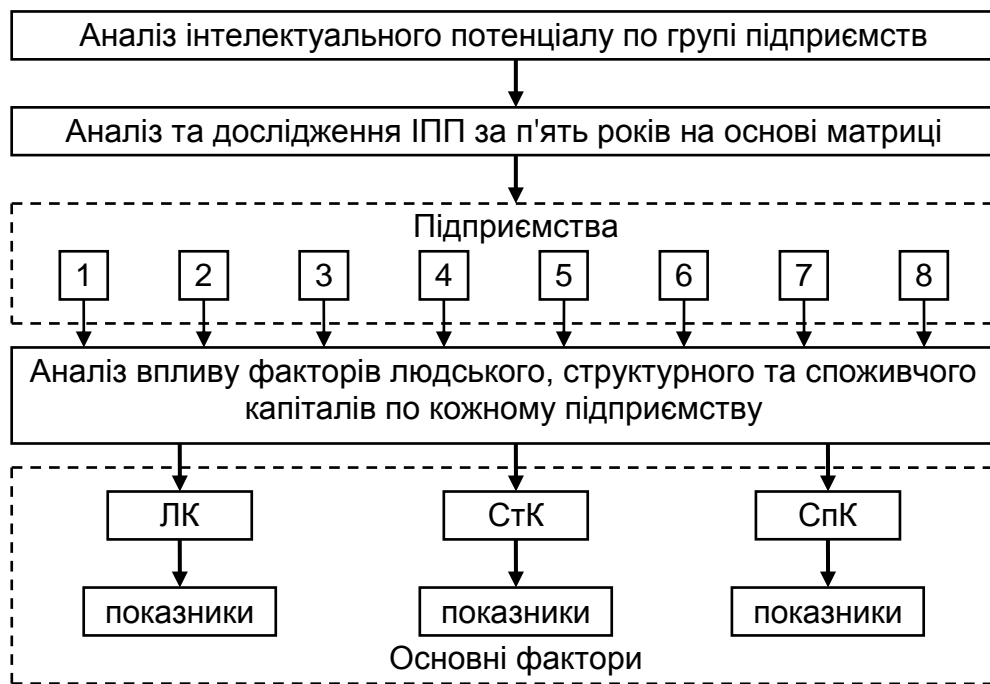
2) розподіл стратегічних ресурсів між визначеними складовими на майбутнє (короткостроковий період). Можна зробити вибір стратегічних позицій та визначити першочерговість обґрунтованого комплексу заходів.

Матриця заснована на констатації та аналізі досягнутого, і це є базою (основою) для проведення додаткових досліджень щодо прогнозу на майбутнє. Незважаючи на існуючі недоліки матричного методу, він надає можливість проаналізувати ІП підприємства в цілому та за складовими (людський, структурний та споживчий капітал) за певний період часу і використати ці результати для:

1) визначення перспектив щодо формування й розвитку інтелектуального потенціалу підприємства в цілому та за складовими;

2) розробки стратегічних рішень щодо розподілу чи перерозподілу ресурсної бази підприємства для ефективного використання існуючого інтелектуального потенціалу підприємства (ІПП) та його подальшого розвитку;

3) обґрунтування комплексу заходів для зростання інтелектуального потенціалу підприємства як джерела інтелектуального капіталу підприємства. Послідовність матричного методу аналізу для оцінки використання інтелектуального потенціалу по групі підприємств наведено на рис. 3.5.



**Рис. 3.5. Послідовність матричного методу аналізу оцінки інтелектуального потенціалу підприємства**

Для побудови матриці будуть використані вихідні дані щодо інтелектуального потенціалу досліджуваних підприємств машинобудування Харківського регіону (ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД"; ВАТ "Турбоатом"; ВАТ "Світло шахтаря"; ЗАТ "Завод "Південкабель"; ДП Завод "Електроважмаш"; ДП "Завод ім. Малишева"; ВАТ "Укрелектромаш"; ВАТ "Автрамат") за п'ять років (2005 – 2009 рр.).

Сукупність вихідних даних для побудови матриць поділяється на дві групи (рис. 3.6):

1 група – це узагальнюючі показники за складовими (людський, структурний та споживчий капітал) та інтегральні показники інтелектуального потенціалу підприємств (п. 3.1);

2 група – це показники, які розраховані на основі даних показників першої групи (наведені далі у даному підрозділі) й використовуються для побудови матриці та її розподілу на квадранти (див. додаток М, табл. М.1) щодо співвідношення середнього інтегрального показника інтелектуального потенціалу підприємства по групі підприємств та середнього значення темпів змін інтегрального показника інтелектуального потенціалу підприємства для усієї групи.

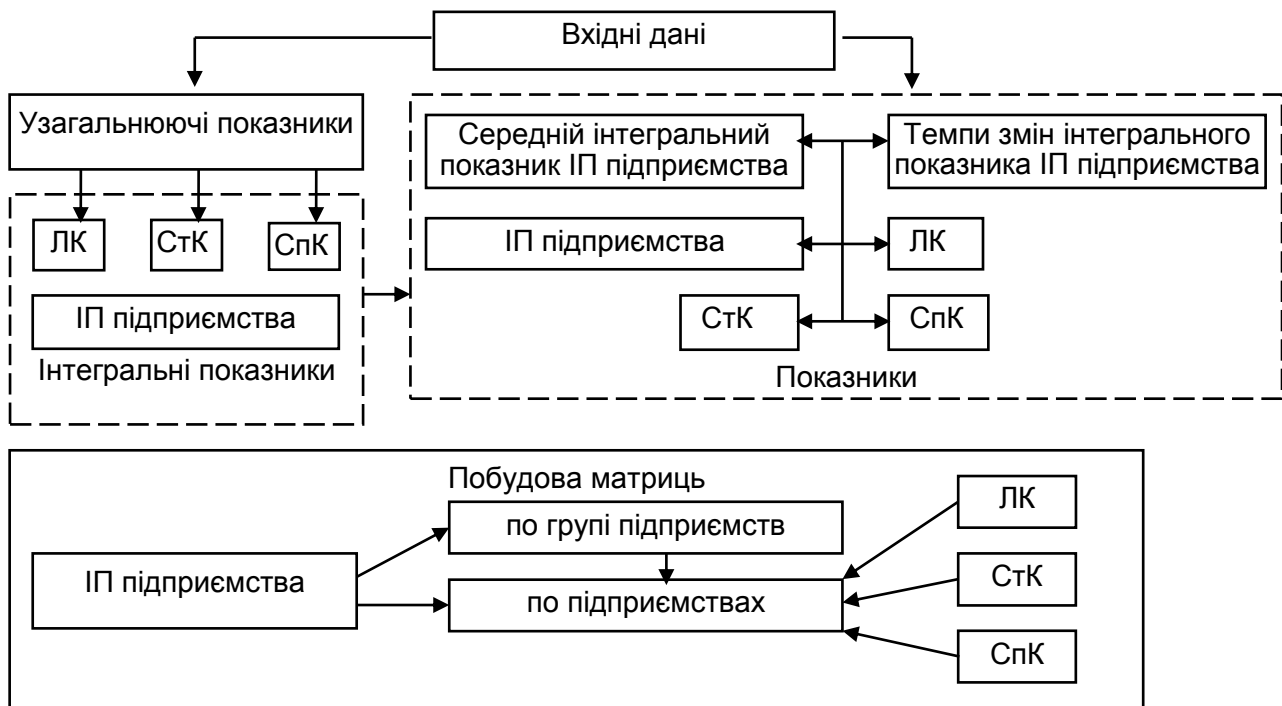


Рис. 3.6. Вхідні дані для побудови матриць інтелектуального потенціалу підприємства та ЛК, СтК, СпК

Середній інтегральний показник ІП підприємства по групі підприємств розраховано на основі середнього інтегрального показника за п'ять років кожного окремого підприємства із групи досліджуваних. Результати розрахунків наведено в табл. 3.11.

Таблиця 3.11

### Інтегральні показники ІП підприємств

Підприємства	Інтегральні показники ІПП, рік						Середній інтегральний показник ІПП
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД"	0,2388	0,2467	0,2520	0,3038	0,2817	0,2785	0,2669
ВАТ "Турбоатом"	0,1777	0,1841	0,1836	0,1912	0,1994	0,1972	0,1888
ВАТ "Світло шахтаря"	0,1758	0,1897	0,1772	0,1398	0,1692	0,1515	0,1672
ЗАТ "Завод "Південкабель"	0,1475	0,1523	0,1586	0,1766	0,1794	0,1689	0,1638
ДП Завод "Електроважмаш"	0,1642	0,2182	0,1642	0,1437	0,1687	0,1683	0,1712
ДП "Завод ім. Малишева"	0,2004	0,1396	0,1306	0,1131	0,1527	0,1082	0,1407
ВАТ "Укрелектромаш"	0,1047	0,0822	0,1270	0,1082	0,1233	0,1175	0,1104
ВАТ "Автрамат"	0,0887	0,1058	0,1283	0,1553	0,0863	0,0584	0,1038
Середній інтегральний показник ІП підприємства для групи							0,1641

Для побудови матриці потрібно розрахувати середнє значення темпів змін інтегрального показника інтелектуального потенціалу підприєм-

ства для кожного із підприємств, що досліджувалися, та середнє значення темпу змін інтегрального показника інтелектуального потенціалу підприємства для групи. Результати розрахунків наведено в табл. 3.12.

Таблиця 3.12

**Темпи змін інтегральних показників ІП підприємств, %**

Підприємства	Значення показників, рік					Середнє значення темпу змін інтегральних показників ІП
	<u>2006</u> 2005	<u>2007</u> 2006	<u>2008</u> 2007	<u>2009</u> 2008	<u>2010</u> 2009	
ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД"	3,31	2,15	20,56	-7,27	-1,14	3,52
ВАТ "Турбоатом"	3,60	-0,27	4,14	4,29	-1,10	2,13
ВАТ "Світло шахтаря"	7,91	-6,59	-21,11	21,03	-10,46	-1,84
ЗАТ "Завод "Південкабель"	3,25	4,14	11,35	1,59	-5,85	2,89
ДП Завод "Електроважмаш"	32,89	-24,75	-12,48	17,40	-0,24	2,56
ДП "Завод ім. Малишева"	-30,34	-6,45	-13,40	35,01	-29,14	-8,86
ВАТ "Укрелектромаш"	-21,49	54,50	-14,80	13,96	-4,70	5,49
ВАТ "Автрамат"	19,28	21,27	21,04	-44,43	-32,33	-3,03
Середнє значення темпу змін інтегрального показника ІП для групи						0,36

Для наочного представлення стану справ щодо ІП підприємства графічним методом побудуємо 4-квADRантну матрицю за такими системами координат: інтегральний показник ІП підприємства та темпи його змін. Лінії, що розділяють матрицю на квадранти, будуються на основі середнього інтегрального показника ІП підприємства для групи (див. табл. 3.11) та середнього значення темпу змін інтегрального показника ІП підприємства (див. табл. 3.12). Аналогічно будуються матриці за складовими (ЛК, СтК, СпК). Для розподілу матриці на квадранти слід використовувати розраховані середні значення для груп підприємств: 1) інтегрального показника ІП підприємств – 0,1641; 2) темпи змін інтегрального показника ІП підприємства – 0,36 %. Межі квадрантів наведено в табл. 3.13.

Таблиця 3.13

**Межі квадрантів для побудови матриць**

Квадранти	Межі квадрантів	
	Інтегральний показник ІП	Темпи змін інтегрального показника, %
1	0,0000; 0,1641	-100,00; 0,36
2	0,0000; 0,1641	0,37 100,00
3	0,1642; 0,33	0,37; 100,00
4	0,1642; 0,33	-100,00; 0,36

Слід відмітити, що усі підприємства машинобудування Харківщини, що досліджувалися, знаходяться на одній фазі життєвого циклу (це 1-ше обмеження для матриці, що є її недоліком). Окрім того, для побудови матриці необхідно використовувати досить велику кількість показників (другий недолік). Так, для людського, структурного та споживчого капіталів була сформована система показників для кожної складової (одинадцять показників). Результати розрахунків (з урахуванням вагомостей показників) наведено в табл. 3.14 – 3.15.

Таблиця 3.14

### Показники інтелектуального потенціалу підприємств у 2010 році

Підприємства	Показники			
	УП ЛК	УП СтК	УП СпК	Інтегральний показник ІПП
ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД"	0,0971	0,1015	0,0799	0,2785
ВАТ "Турбоатом"	0,0608	0,0936	0,0428	0,1972
ВАТ "Світло шахтаря"	0,0536	0,0585	0,0394	0,1515
ЗАТ "Завод "Південкабель"	0,0285	0,0993	0,0411	0,1689
ДП Завод "Електроважмаш"	0,0563	0,0674	0,0446	0,1683
ДП "Завод ім. Малишева"	0,0680	0,0129	0,0273	0,1082
ВАТ "Укрелектромаш"	0,0770	0,0308	0,0097	0,1175
ВАТ "Автрамат"	0,0225	0,0098	0,0261	0,0584

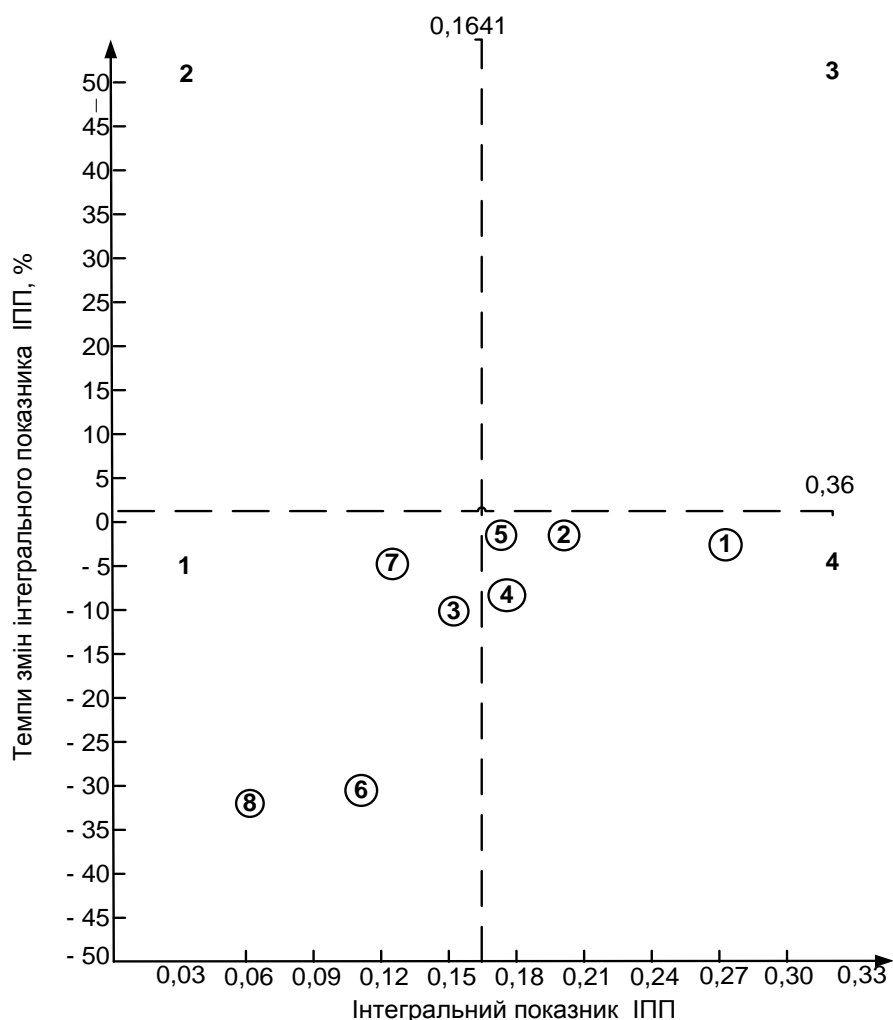
Таблиця 3.15

### Темпи змін узагальнюючих показників інтелектуального потенціалу підприємств (2010/2009 рр.)

Підприємства	Показники, %			
	УП ЛК	УП СтК	УП СпК	Інтегральний показник ІПП
ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД"	5,31	-2,12	-6,88	-1,14
ВАТ "Турбоатом"	-0,82	-1,99	0,47	-1,10
ВАТ "Світло шахтаря"	-1,83	-0,51	-29,39	-10,46
ЗАТ "Завод "Південкабель"	5,56	-3,87	-16,29	-5,85
ДП Завод "Електроважмаш"	4,84	-3,30	-1,55	-0,24
ДП "Завод ім. Малишева"	-1,88	-75,93	-8,39	-29,14
ВАТ "Укрелектромаш"	-1,03	-13,73	-1,02	-4,70
ВАТ "Автрамат"	3,69	0,00	-52,37	-32,33



Таким чином, дані для аналізу інтелектуального потенціалу підприємства на основі матриці відповідають цим вимогам. На основі розглянутого вище була побудована матриця констатації даних щодо оцінки інтелектуального потенціалу у 2010 році по підприємствах відносно минулого року (2009 р.) і наведена на рис. 3.7.



**Рис. 3.7. Матриця інтелектуального потенціалу підприємств**

- (1) – ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД"; (2) – ВАТ "Турбоатом";  
 (3) – ВАТ "Світло шахтаря"; (4) – ЗАТ "Завод "Південкабель";  
 (5) – ДП Завод "Електроважмаш"; (6) – ДП "Завод ім. Малишева";  
 (7) – ВАТ "Укрелектромаш"; (8) – ВАТ "Автрамат")

У першому квадранті матриці опиняються підприємства, що відстають (ВАТ "Світло шахтаря"; ДП "Завод ім. Малишева"; ВАТ "Укрелектромаш"; ВАТ "Автрамат"), основними характеристиками діяльності яких є нижчі за середнє (по групі) показники власного ІП та низькі темпи його змін (інтегральний показник ІП підприємства). Це свідчить про низьку ефективність використання власного ІП, призводить до зниження конкурентоспроможності підприємства та, як наслідок, його ринкової вартості.

Другий квадрант характеризується високими темпами зростання інтегрального показника інтелектуального потенціалу підприємства та низьким значенням цього показника.

Підприємствам, що опинились в третьому квадранті, притаманні високі темпи зростання інтегрального показника ІП підприємства та вище за середнє (по групі) значення інтегрального показника інтелектуального потенціалу підприємства. Ця зона є найбільш сприятливою: підприємство досягло високого рівня використання інтелектуального потенціалу (вище середнього по групі) та постійно його підтримує.

Для четвертого квадранта (ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД"; ВАТ "Турбоатом"; ЗАТ "Завод "Південкабель"; ДП Завод "Електроважмаш") характерні високе значення ІП підприємства та уповільнення темпів змін інтегрального показника ІП підприємства. Така ситуація може привести до зниження привабливості підприємства й потенційної можливості його переходу в перший квадрант.

Розглянуте положення підприємств надає узагальнюючу оцінку інтелектуального потенціалу та темпи його змін (2010/2009 рр.) для восьми досліджуваних підприємств машинобудування Харківської області у 2010 році. Але з даної матриці (див. рис. 3.7) не можна визначити, за рахунок яких саме факторів, і насамперед основних, змінювався (зростає чи зменшувався) інтелектуальний потенціал кожного окремого підприємства протягом терміну дослідження (шість років). Тому пропонується провести подальший аналіз інтелектуального потенціалу підприємств (вісім) на основі показників, які характеризують людський, структурний та споживчий капітал за цей же період по кожному окремому підприємству на прикладі ВАТ "Світло шахтаря".

Дані для побудови 4-х квадрантних матриць для ВАТ "Світло шахтаря" (в цілому та за складовими з урахуванням їх вагомості) наведено в табл. 3.16 – 3.17.

Таблиця 3.16

### Показники ВАТ "Світло шахтаря"

Показники	Рік					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
УП людського капіталу	0,0477	0,0599	0,0512	0,0470	0,0546	0,0536
УП структурного капіталу	0,0530	0,0542	0,0488	0,0524	0,0588	0,0585
УП споживчого капіталу	0,0751	0,0756	0,0772	0,0404	0,0558	0,0394
Інтегральний показник ІПП	0,1758	0,1897	0,1772	0,1398	0,1692	0,1515

## Темпи змін показників ВАТ "Світло шахтаря"

Показники	Темпи змін, %				
	2006/2005	2007/2006	2008/2007	2009/2008	2010/2009
УП людського капіталу	25,58	-14,52	-8,20	16,17	-1,83
УП структурного капіталу	2,26	-9,96	7,38	12,21	-0,51
УП споживчого капіталу	0,67	2,12	-47,67	38,12	-29,39
Інтегральний показник ІПП	10,74	-8,03	-18,93	20,10	-10,46

Динаміку інтегрального показника ІП підприємства за п'ять років наведено на рис. 3.8.

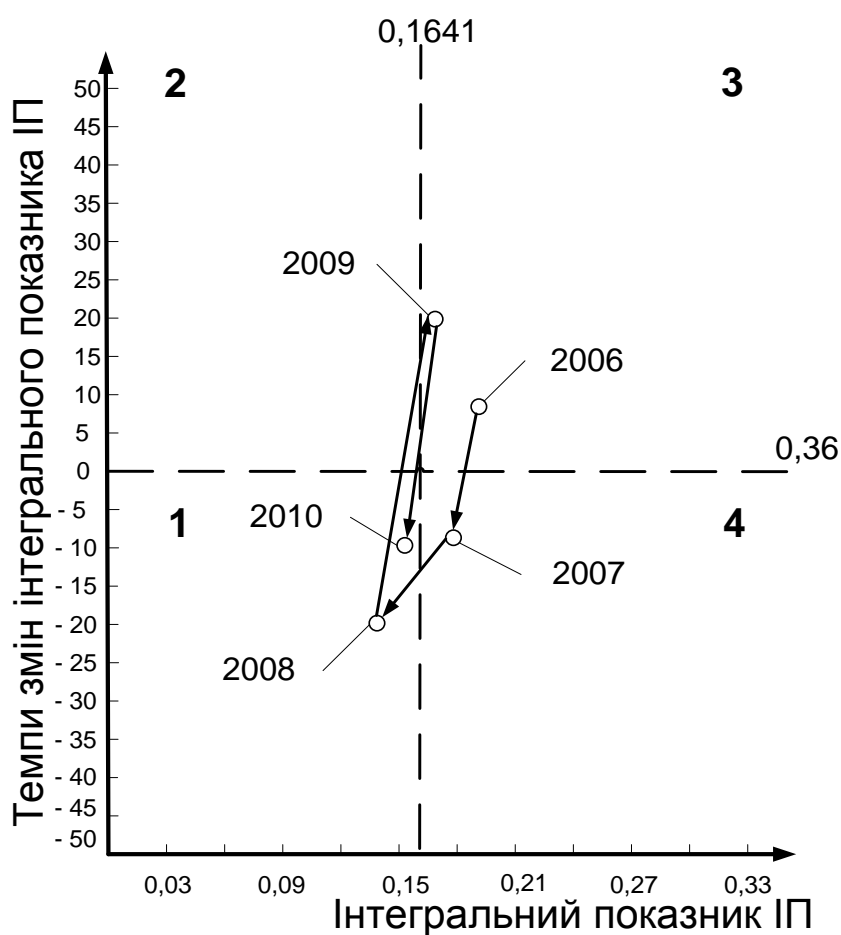


Рис. 3.8. Матриця інтелектуального потенціалу ВАТ "Світло шахтаря"

На основі аналізу результатів розрахунків щодо інтегрального показника інтелектуального потенціалу підприємства та темпів його змін можна відмітити наступне:

2006 рік (3-й квадрант) – високий рівень інтелектуального потенціалу і цей рівень підтримується;

2007 рік (4-й квадрант) – зниження темпів змін інтегрального показника інтелектуального потенціалу підприємства може привести до негативних тенденцій;

2008 рік (1-й квадрант) – різкий спад щодо накопичення та використання інтелектуального потенціалу, що може привести до банкрутства підприємства;

2009 рік (3-й квадрант) – впроваджені заходи значно підвищили рівень використання та накопичення власного інтелектуального потенціалу.

Для більш детального вивчення впливу факторів (показників) людського, структурного та споживчого капіталів на інтелектуальний потенціал підприємства можна дослідити на основі побудованих 4-х квадрантних матриць за кожним окремим фактором.

Протягом п'яти років для людського капіталу (рис. 3.9) характерна тенденція значних коливань (1-й та 2-й квадранти). Це свідчить про нестабільну увагу з боку керівництва підприємства до використання, накопичення та розвитку людського капіталу.

Найкращі результати щодо людського капіталу (рис. 3.9) було досягнуто у 2006 р. (2-й квадрант) порівняно з базою (2005 р.). В 2007 р. у зв'язку із зменшенням інноваційності співробітників і витрат на їх професійну підготовку та негативні тенденції в інших показниках (зниження оплати праці та преміальних виплат), стан використання людського капіталу різко погіршився (1-й квадрант). У 2008 р. за рахунок заходів щодо підвищення інноваційності співробітників та підвищення частки кадрів вищої кваліфікації підприємство має незначні позитивні тенденції, але залишається у 1 квадранті. У 2009 р. із шести визначених показників три мають позитивні тенденції (4, 5 та 6 показники), що забезпечило значне зростання та переміщення підприємства у 2-й квадрант, а негативні тенденції змін більшості показників за 2010 р. спричинили переміщення у 1-й квадрант. Для детального аналізу людського капіталу наведена динаміка найбільш значимих показників (рівень вагомості 55 %) у табл. 3.18.

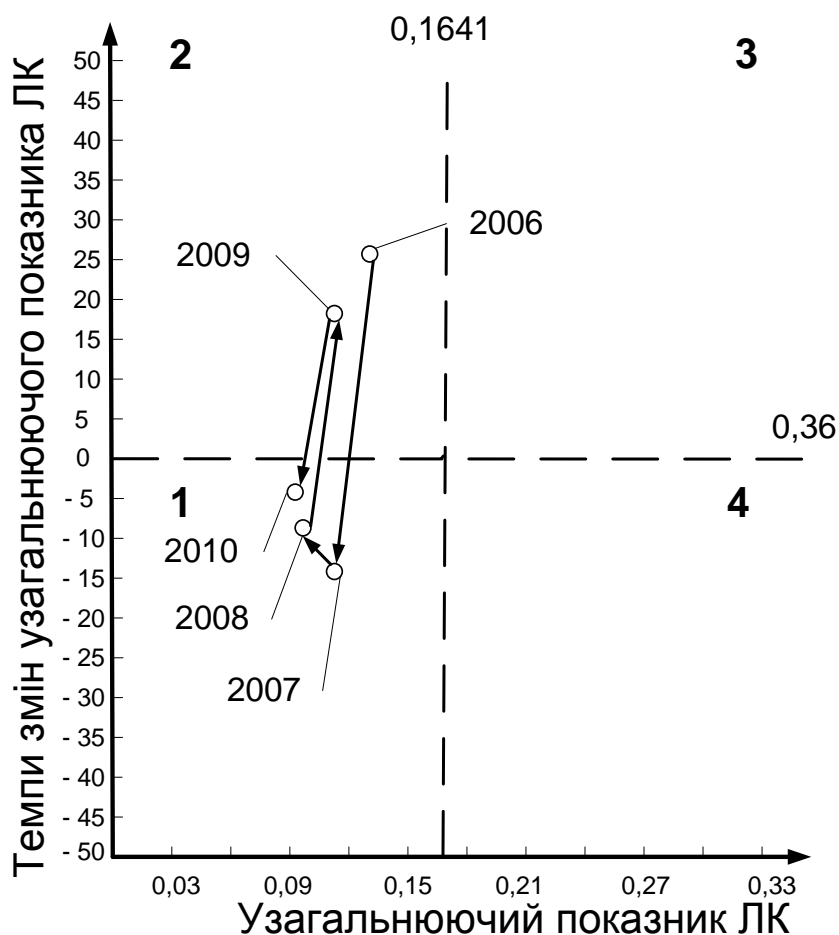


Рис. 3.9. Матриця людського капіталу ВАТ "Світло шахтаря"

Таблиця 3.18

### Динаміка показників людського капіталу ВАТ "Світло шахтаря"

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Коефіцієнт інноваційності співробітників	↑	↓	↑	↓	↓
2	Частка докторів та кандидатів наук	=	=	↑	↓	↓
3	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу	↑	↑	=	↓	=
4	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК)	↑	↓	↓	↑	↓
5	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного терміну	↑	↑	↓	↑	↓
6	Інші (6 показників)	↑	↓	↓	↑	↓

*Примітка.* В таблиці використані наступні знаки: (=) – тенденція незмінна відносно попереднього року (для 2006 р. базою є 2005 р.); (↑) – зростання показника відносно попереднього року; (↓) – зменшення показника відносно попереднього року; 0 – відсутність даних; (-) – від'ємний (негативний) показник.

Для структурного капіталу підприємства (рис. 3.10) характерно коливання (3 та 4 квадранти).

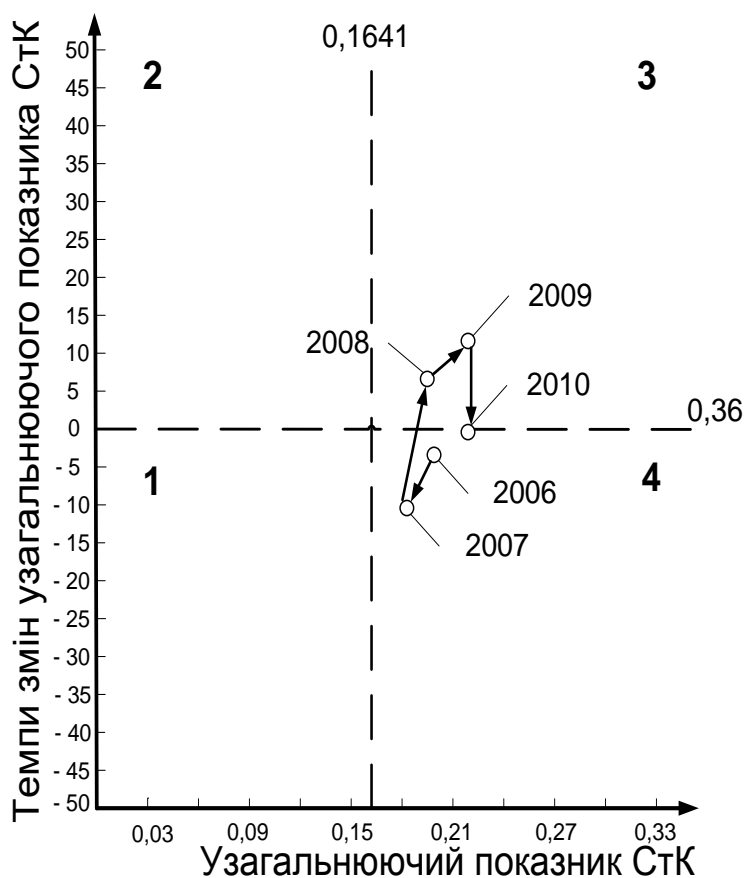


Рис. 3.10. Матриця структурного капіталу ВАТ "Світло шахтаря"

Детально дослідити вплив факторів можна на основі даних табл. 3.19.

Таблиця 3.19

### Динаміка показників структурного капіталу ВАТ "Світло шахтаря"

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу	↑	↓	↑	=	=
2	Коефіцієнт використання власних ОПІВ	↑	↓	0	↑	=
3	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції	↑	↑	0	↑	↓
4	Вартість НА на 1-го працівника	↑	↓	↑	↓	↓
5	Наукоозброєність праці	0	0	0	0	0
6	Інші (6 показників)	↑	↓	↑	↓	↓

Протягом 2006 р. рівень використання був досягнутий за рахунок зростання п'яти показників, що є недостатньо (4-й квадрант). Для 2007 р. характерне зниження рівня впровадження об'єктів права інтелектуальної власності (2 показник), вартості НА на підприємстві та інших (кількість персональних комп'ютерів), що погіршило ситуацію (4-й квадрант). Зростання 50 % показників структурного капіталу у 2008 р. (1, 4 та 6 показники) забезпечило кращий стан використання СтК (3-й квадрант). Додаткові заходи щодо використання об'єктів права інтелектуальної власності та впровадження нової продукції забезпечило найкращий результат за п'ять років (3-й квадрант). Негативні тенденції у показниках 2010 р. забезпечили перехід до 4-го квадранта.

Рівень використання споживчого капіталу підприємства (рис. 3.11) характеризується різкими змінами (3-й та 1-й квадранти).

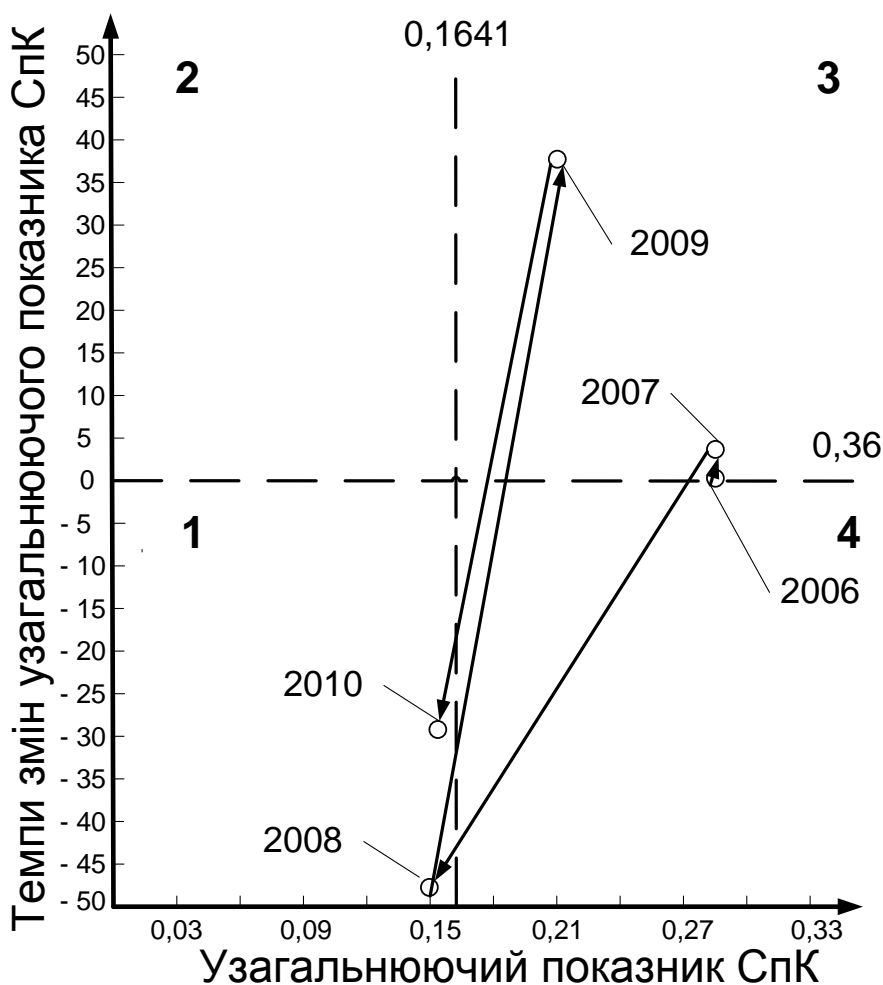


Рис. 3.11. Матриця споживчого капіталу ВАТ "Світло шахтаря"

У 2006 р. незважаючи на зменшення частки постійних клієнтів та рентабельності підприємство залишилося у 3 квадранті. Наступного (2007 р.) року зростання частки постійних клієнтів мало позитивні результати (3 квадрант). Різке зниження частки постійних клієнтів та інших факторів (ефективність використання торговельних витрат та робота зі споживачами) обумовило значне зниження рівня використання споживчого капіталу (1-й квадрант). У 2009 р. зростання інших показників (прибуток на акції підприємства, інноваційність реклами, робота зі споживачами) забезпечило позитивні результати та переміщення підприємства до 3-го квадранту. У більшості показників 2010 р. спостерігаються негативні тенденції, що спричинило переміщення до 1-го квадранту. Простежити, які основні фактори вплинули на цей процес, надають можливість дані табл. 3.20.

Таблиця 3.20

### Динаміка показників споживчого капіталу ВАТ "Світло шахтаря"

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Прибуток від використання придбаних ліцензій	↑	↑	0	0	0
2	Рентабельність (чи збитковість) підприємства	↑	↓	↑	↓	=
3	Частка клієнтів, що звернулися повторно	↓	↑	↓	↓	=
4	Питома вага реклаमाцій у загальному обсязі договірних зобов'язань	0	0	0	0	0
5	Частка ринку	↓	↓	=	↓	=
6	Інші (6 показників)	↑	↑	↓	↑	↓

На основі проведеного аналізу результатів розрахунків інтегрального показника інтелектуального потенціалу й узагальнюючих показників за складовими (людський, структурний та споживчий капітал), для кожного з восьми підприємств машинобудівної галузі Харківського регіону, що досліджувалися, сформуємо комплекс заходів (п. 3.3) щодо підвищення ефективності використання й розвитку інтелектуального потенціалу підприємств у цілому та за людським, структурним і споживчим капіталом.



### **3.3. Організаційно-методичні заходи підвищення ефективності використання інтелектуального потенціалу підприємства**

Головна проблема креативної частини національної економіки, до якої належать сектор наукових досліджень і розробок, освіта та винахідництво, в тому, що вони не вирішують на сьогодні повною мірою потенційні проблеми щодо інтенсивного розвитку суспільства. З іншого боку, вітчизняна економіка значно відстала від країн, які знаходяться у постіндустріальному періоді розвитку, що уповільнює використання сучасних досягнень науки, техніки, технології. До основних проблем, що стримують становлення інноваційної моделі розвитку в Україні, належать:

низький рівень державного регулювання та координації економічних процесів у цілому та інноваційної діяльності зокрема;

невідповідність діючої, переважно галузевої, а не функціональної, системи органів державного управління моделі інноваційного розвитку економіки;

значний розрив в об'ємах ВВП на душу населення в Україні і країнах, що стали на шлях інноваційного розвитку;

низька інвестиційна привабливість української економіки, що обумовлено нестабільністю політичного курсу, недосконалістю законодавства та пільгової політики щодо інноваційноактивних підприємств, корупцією і значними обсягами тіньової економіки, а також наростаючими розмірами боргових зобов'язань тощо;

відстала міжгалузева і галузева структура економіки (в тому числі галузеві науково-дослідні організації), висока енергомісткість і низька наукомісткість продукції;

нерозвинена інноваційна інфраструктура повною мірою, зокрема структури, що відповідають за трансфер технологій, відсутність сучасних форм і методів стимулів розвитку науки;

відсутність державної програми у сфері перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців (зокрема інноваційної сфери) за принципом "освіта впродовж життя" тощо.

Науково-дослідна сфера в Україні знаходиться під впливом загальноекономічних проблем, а саме: домінування низькотехнологічних

галузей і укладів, незначна частка виробництва наукоємної продукції та застарілі технологічні процеси, відсталість від сучасних науково-технологічних досягнень тощо. Для розбудови інноваційної економіки Україна повинна мати ефективну науково-дослідну інфраструктуру світового рівня з відповідним рівнем інтелектуального потенціалу, яка ґрунтується на:

- 1) сучасному високотехнологічному оснащенні, програмному та інформаційному забезпеченні;
- 2) раціональній організації наукових досліджень;
- 3) розвинутій системі комерціалізації результатів НДДКР;
- 4) високопродуктивних науковцях.

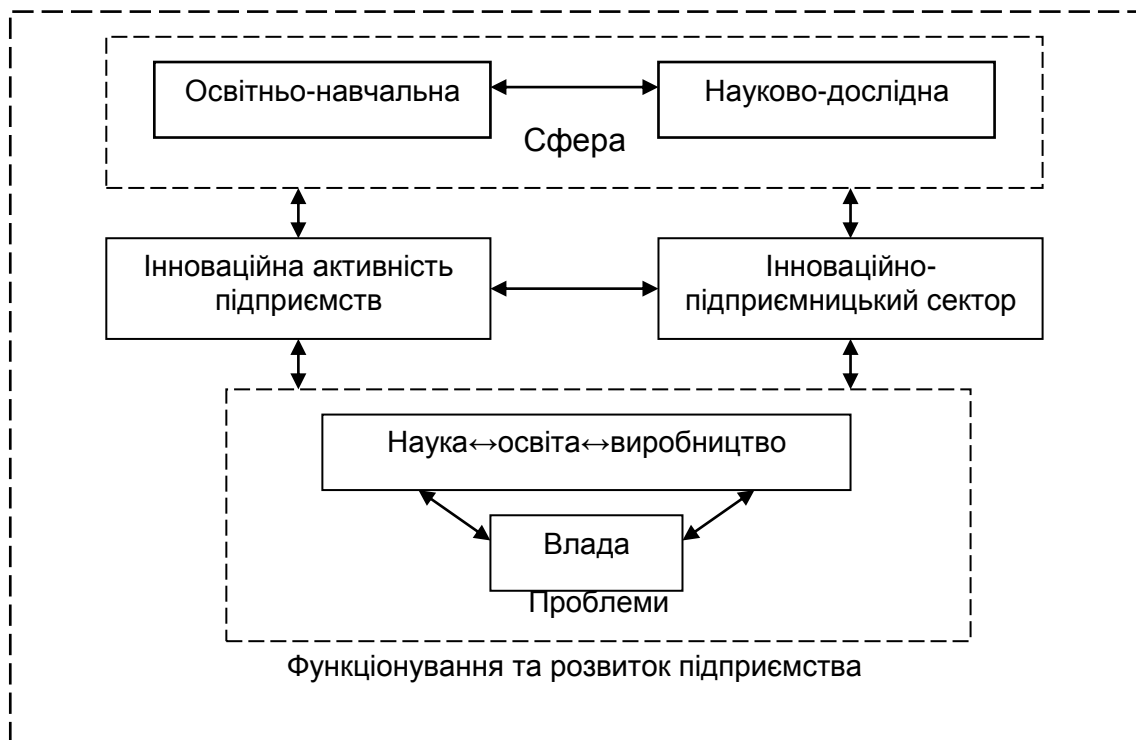
Ключовим фактором у реалізації інноваційного розвитку вітчизняної економіки є інтелектуальна власність, яка визначається результатами наукової і винахідницької діяльності – кількістю патентів, їх вартістю та результатами їх використання – часткою в обсязі продажу нової продукції або часткою наукоємної продукції, а також валовий прибуток від реалізації принципово нової продукції (робіт чи послуг).

Система освіти та підготовки кадрів відіграє важливе зв'язуюче та значуще місце в трикутнику (наука↔освіта↔виробництво) інноваційної економіки. Це потребує наявності розвиненої системи післядипломної освіти (професійне навчання) і насамперед підвищення кваліфікації, що забезпечує оновлення кваліфікаційно-фахового рівня працюючих та готовність до активної участі в інноваційній діяльності.

Результати проведеного аналізу й дослідження на основі статистичних та інших інформаційних даних за шість років (2005 – 2010 рр.) дозволили виявити досить стабільну інертну динаміку інноваційної активності як у цілому в Україні, так і в Харківському регіоні зокрема. Було виокремлено комплекс основних проблем, які негативно впливають на інноваційну активність на рівні країни, галузей, регіону та підприємств Харківщини (рис. 3.12). А це досить суттєво позначилося на результатах провідних галузей і насамперед підприємств машинобудування.

Діяльність структур Харківського регіону, які займаються безпосередньо інноваційно-інвестиційною діяльністю, показала досить суттєві недоліки [119], а саме: 1) розпорошеність та дублювання роботи між місцевими та державною гілками влади; 2) дефіцит фінансових коштів як з боку держави, так і регіону; 3) відсутність ефективно діючого механізму (взаємозв'язків та взаємовідносин) усіх учасників інноваційного процесу;

4) неузгодженість між суб'єктами інноваційної сфери щодо здійснення інноваційного процесу; 5) недосконалість законодавчо-нормативної бази щодо функціонування та розвитку регіональної інноваційної системи як складової національної інноваційної системи та її елементів; 6) відсутність ефективно діючого координатора (єдиного Центру), що має відповідні права, обов'язки, фінансове забезпечення та несе відповідальність за виконану роботу тощо.



**Рис. 3.12. Основні проблеми інноваційної сфери діяльності Харківського регіону**

Вирішення основних проблем можливо тільки спільними діями влади, освіти, науки та бізнесу (підприємств), що потребує створення відповідних умов на регіональному рівні, а саме:

створити єдиний координаційний центр (орган управління) інноваційного розвитку Харківщини;

розробити та впровадити програму інноваційного розвитку Харківської області з урахуванням її особливостей та можливості всіх учасників: влади, регіональних інноваційних структур, підприємств як споживачів інтелектуальної власності регіону, вищих навчальних закладів та науково-дослідних організацій як основних постачальників інтелектуальної власності регіону;

забезпечити регіональні програми у сфері інноваційної діяльності необхідними видами ресурсів (людські, фінансові та ін.) за рахунок бюджету усіх рівнів та інших надходжень;

здійснити оновлення матеріально-технічної бази ВНЗ та НДО відповідно світовим стандартам;

розробити та впровадити регіональну програму щодо підвищення рівня інноваційної культури населення, інноваційної сприйнятливості в усіх сферах суспільства;

провести інвентаризацію підприємств для виявлення потенційно готових суб'єктів до інноваційної діяльності (сприйнятливості до упровадження інтелектуальної власності у свою діяльність);

розробити регіональну програму щодо залучення малих підприємств до виконання державних замовлень на виробництво наукоємної продукції;

розробити програму щодо забезпечення регіону висококваліфікованими фахівцями на всіх рівнях (влада, наука, освіта, підприємство) та підвищення їх кваліфікації на постійній основі, зокрема з урахуванням закордонного досвіду;

сформувати єдину інформаційно-пошукову базу регіонального рівня щодо пропозицій інноваційних розробок (як інтелектуальної власності) та попиту на ці розробки як у межах Харківського регіону, так і за його межами (продаж для використання інтелектуальної власності в інших регіонах й країнах).

Важливе значення в інноваційному розвитку регіону належить підприємствам, що обумовлює вирішення низки складних питань. Для підвищення інноваційної активності необхідно створити наступні основні умови для колективу підприємства:

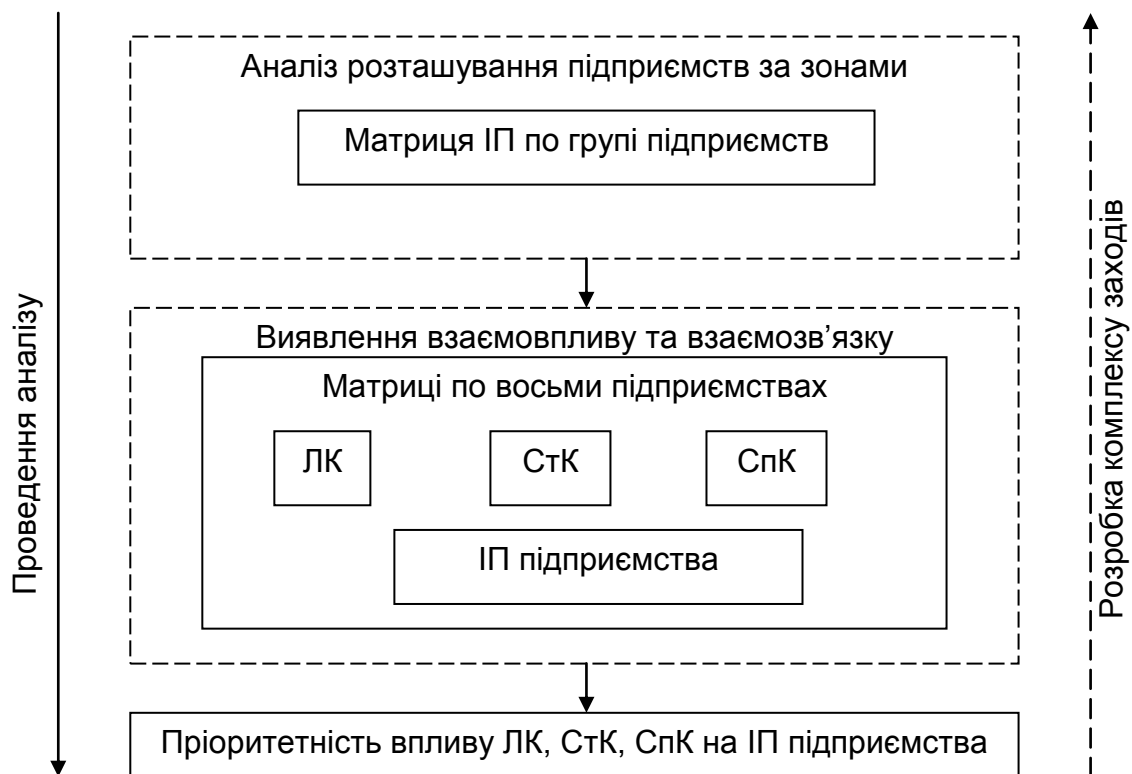
формувати атмосферу творчості (підвищити патентну активність, інноваційну культуру працівників тощо);

забезпечити умови для формування професійних команд, що потребує на постійній основі підвищення кваліфікації, впровадження світового досвіду тощо;

підвищити імідж висококваліфікованих працівників та створити систему мотивації персоналу для забезпечення творчого підходу до виконання своїх службових обов'язків;

налагодити, підтримувати й розвивати контакти між підприємством, ВНЗ і НДО у науково-дослідній та навчально-освітній сферах.

Проведений аналіз ІП восьми підприємств машинобудування Харківщини з використанням матриць (п. 3.2) на основі розрахованих даних (п. 3.1) надало можливість констатувати результати щодо розташування підприємств, що досліджувались, у квадрантах за шість років (2005 – 2010 рр.). На основі результатів додаткових досліджень щодо складових (ЛК, СтК, СпК) визначено їх взаємозв'язок та взаємовплив на інтегральний показник інтелектуального потенціалу підприємства, що є підґрунтям для розробки пропозицій і рекомендацій щодо впровадження комплексу заходів для окремого підприємства для підвищення ефективності використання власного інтелектуального потенціалу. Послідовність проведення матричного аналізу та розробки комплексу заходів щодо інтелектуального потенціалу підприємства наведено на рис. 3.13.



**Рис. 3.13. Матричний аналіз інтелектуального потенціалу підприємства та впливу ЛК, СтК й СпК для обґрунтування комплексу заходів**

Для розробки комплексу заходів щодо підвищення ефективності використання власного інтелектуального потенціалу восьми підприємств,

що досліджувалися, слід скористуватися результатами розрахунків за 2010 р. (п. 3.2), згідно з якими підприємства розташовані у квадрантах матриці (табл. 3.21).

Таблиця 3.21

### Розміщення підприємств у квадрантах матриці

Квадрант	Підприємства		Межі квадрантів	
	перелік	кількість	Інтегральний показник ІПП	Темпи змін інтегрального показника, %
1	ВАТ "Світло шахтаря"; ДП "Завод ім. Малишева"; ВАТ "Укрелектромаш"; ВАТ "Автрамат"	4	0,0000; 0,1641	-100,00; 0,36
4	ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД"; ДП Завод "Електроважмаш"; ЗАТ "Завод "Південкабель"; ВАТ "Турбоатом"	4	0,1642; 0,33	-100,00; 0,36

Згідно з аналізом результатів розрахунків за 2010 р. у першому квадранті матриці опинились ВАТ "Світло шахтаря"; ДП "Завод ім. Малишева"; ВАТ "Укрелектромаш" та ВАТ "Автрамат". Основними характеристиками діяльності цих підприємств щодо власного ІП є низький рівень його використання та розвитку порівняно з минулим роком. На основі аналізу розрахунків інтегрального показника ІП (п. 3.1. – 3.2) можна відмітити наступне. Відповідно до ВАТ "Світло шахтаря" впроваджені заходи не сприяли його зростанню у 2010 р. відносно 2009 р. Більшість показників ЛК (див. табл. 3.18) мають негативні зміни (рентабельність витрат на розвиток співробітників, частка працівників, що пройшли професійне навчання та ін.). В структурному капіталі (див. табл. 3.19) знизились показники впровадження нової або вдосконаленої продукції, вартість нематеріальних активів на 1-го співробітника та ін. У показниках СпК (див. табл. 3.20) також спостерігається негативна тенденція у 2010 р., окрім рентабельності, частки ринку та частки клієнтів, що звернулися повторно. ДП "Завод ім. Малишева" отримав позитивний результат після впровадження заходів щодо підвищення ефективності використання власного інтелектуального потенціалу. Показники (додаток М, табл. М.14 – М.16), що покращились (за складовими), наступні: людський капітал – коефіцієнт інноваційності співробітників та витрати на оплату праці у загальних витратах підприємства; структурний капітал – розвиток інформатизації

на підприємстві; споживчий капітал – рентабельність підприємства. Інші показники або залишилися без змін, або мали негативні тенденції, що і обумовило знаходження підприємства у 1 квадранті. В більшості показників ВАТ "Укрелектромаш" у 2010 р. порівняно з 2009 р. спостерігались негативні тенденції (додаток М, табл. М.17 – М.19) за складовими, а саме: в людському капіталі – це розвиток творчості персоналу, частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації; у структурному капіталі – це наукоозброєність праці, інвестиції у нематеріальні активи та їх вартість, коефіцієнт інформатизації; у споживчому капіталі – це рентабельність підприємства, робота зі споживачами та чистий прибуток (збиток) на одну акцію. Незначні позитивні зміни щодо ефективного використання торгівельних витрат та частки витрат на оплату праці не вплинули на загальний інтегральний показник. Різке зниження інтегрального показника інтелектуального потенціалу ВАТ "Автрамат" у 2010 р. було обумовлено негативним впливом показників (додаток М, табл. М.20 – М.22) людського капіталу (розвиток творчості та підвищення кваліфікації працівників тощо), структурного капіталу (зниження показників впровадження інноваційних розробок, витрат на НДДКР, інвестицій у нематеріальні активи) та споживчого капіталу (зменшення частки ринку та кількості постійних клієнтів, рентабельність підприємства). Для підприємств, розташованих у першому квадранті, необхідно здійснювати заходи, що забезпечать зростання та використання власного інтелектуального потенціалу за складовими (Лк, СтК, СпК).

Згідно з результатами розрахунків за 2010 р. відносно 2009 р. у другому та третьому (є найбільш сприятливою зоною) квадрантах не знаходиться жодне з восьми підприємств машинобудування Харківської області, що досліджувалися.

У четвертому квадранті знаходяться ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД"; ДП Завод "Електроважмаш"; ЗАТ "Завод "Південкабель" та ВАТ "Турбоатом". Для ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД" у 2010 р. порівняно з 2009 р. характерні зниження значення інтегрального показника ІП та уповільнення темпів його змін. Додаткових заходів потребують людський, структурний та споживчий капітали (додаток М, табл. М.2 – М.4), що уповільнюють зростання ІП підприємства, а саме: інноваційність співробітників, витрати на розвиток співробітників, витрати на преміювання у загальних витратах підприємства (людський капітал); впровадження нової або вдосконаленої продукції, інвестиції у нематеріальні

активи (структурний капітал); прибуток від використання придбаних ліцензій, ефективність підтримки споживача, чистий прибуток на одну акцію (СпК). Упровадження заходів щодо розвитку власного інтелектуального потенціалу ДП Завод "Електроважмаш" дало позитивні зміни у 2009 р., але у 2010 р. спостерігаються негативні тенденції (додаток М, табл. М.11 – М.13). Насамперед це стосується показників ЛК (інноваційність співробітників, частка докторів та кандидатів наук, частка працівників, що пройшли професійне навчання та ін.), показників СтК (використання власних ОПІВ, впровадження нової або вдосконаленої продукції та інвестування в нематеріальні активи) та показників СпК (ефективність використання торговельних витрат, розвиток комунікацій зі споживачами, рентабельність підприємства та ін.). Для інтегрального показника ЗАТ "Завод "Південкабель" у 2010 р. спостерігається негативна тенденція, незважаючи на позитивні зміни у показниках (додаток М, табл. М.8 – М.10) людського капіталу (інноваційність співробітників, розвиток творчості, частка працівників, які пройшли професійне навчання та ін.), структурного капіталу (впровадження нової або вдосконаленої продукції, використання нематеріальних активів, наукозброєність праці) та споживчого капіталу (рентабельність підприємства, частка ринку та кількість постійних клієнтів). Негативні тенденції в інших показниках визначили динаміку ІП в цілому цього підприємства. Для ВАТ "Турбоатом" у 2010 р. більшість показників мала негативні зміни (додаток М, табл. М.5 – М.7), (за складовими) наступні: в людському капіталі – розвиток творчості персоналу, частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації, питома вага працівників, що мають вищу освіту; у структурному капіталі – наукозброєність праці, наукомісткість виробництва, інвестиції у нематеріальні активи та їх вартість; у споживчому капіталі – рентабельність підприємства та ін. Для підприємств, що знаходяться в 4 квадранті, мають місце тенденції щодо неефективного використання власного ІП та його розвитку незважаючи на його наявність. Ці підприємства потребують заходів, що забезпечать використання власного ІП для їхнього інноваційного розвитку.

Для розробки комплексу заходів щодо підвищення ефективності використання та зростання інтелектуального потенціалу підприємства недостатньо аналізу результатів розрахунків за 2010 р. порівняно з 2009 р. Необхідно провести аналіз результатів по восьми підприємствах, що досліджувалися, за період шість років (2005 – 2010 рр.) за складовими (людський, структурний та споживчий капітали).



Потрібно простежити динаміку людського капіталу на машинобудівних підприємствах Харківської області (додаток М, табл. М.23). Слід підкреслити зниження рівня використання людського капіталу протягом шести років (2006 р. – три підприємства знизили цей показник, а в 2010 р. – чотири підприємства). Найгірше становище спостерігалось у 2009 р. – сім (87,5 %) обстежених із восьми підприємств мали негативні тенденції і зменшили рівень використання ЛК підприємств. У 2005 – 2010 рр. простежується загальна тенденція до зменшення ефективності використання ЛК практично на всіх підприємствах, що досліджувалися. Це пов'язано, насамперед, зі зниженням заробітної плати працівників, плінністю кадрів, недостатньою кваліфікацією співробітників, слабкою вмотивованістю (матеріальною та моральною), низьким рівнем організаційної культури, недостатньо розвиненим та неефективним використанням творчого підходу співробітників до виконання своїх функціональних обов'язків, недостатньою кількістю винахідників та раціоналізаторів, недосконалими умовами праці тощо.

Важливим для ефективного використання ІП є структурний капітал, динаміка узагальнюючого показника якого по машинобудівних підприємствах наведена у додатку М, табл. М.24. Аналіз змін цього показника свідчить про позитивний факт (з 2005 до 2009 р.), що спостерігається чітка тенденція зростання СтК із 4-х підприємств у 2006 р. до шести підприємств у 2009 році. Три підприємства (ДП "ФЕД", ВАТ "Турбоатом", ВАТ "Світло шахтаря", ВАТ "Укрелектромаш") протягом трьох років підвищували рівень використання СтК, і лише одне, а саме ДП "Електроважмаш", протягом чотирьох років покращувало цей показник. Для двох підприємств (ЗАТ "Південкабель", ВАТ "Автрамат") характерні значні коливання показників СтК, причому в негативному напрямку. Для 2010 р. характерні негативні тенденції для семи підприємств машинобудування, і тільки інтегральний показник структурного капіталу ВАТ "Автрамат" залишився на рівні 2009 р.

Стан матеріально-технічної бази галузевих науково-дослідних організацій, підрозділів та ВНЗ є суттєвим чинником, що впливає на продуктивну інтелектуальну діяльність. Матеріально-технічна забезпеченість суб'єктів господарювання регіону впродовж останніх років поліпшилась, але патентно-ліцензійна робота наукових організацій та підприємств регіону здійснювалась переважно в межах країни і має тенденцію

до зниження. В ході досліджень та аналізу результатів оцінки часткових показників структурного капіталу (п. 3.2) було виявлено наступні основні негативні тенденції, що є загальними для всіх підприємств машинобудівної галузі, що досліджувалися: недосконалість посадових інструкцій; негативна тенденція щодо використання результатів, отриманих при виконанні власних НДДКР у виробництво; неефективне використання інших (придбаних) зовнішніх знань; недосконалість правового захисту об'єктів права інтелектуальної власності; відсутність дієвих механізмів щодо захисту комерційної таємниці (ноу-хау) на підприємстві; недостатньо ефективно використовується технологічний аудит щодо виявлення наявності інтелектуальної власності; недостатні обсяги фінансування наукової діяльності; неефективні існуючі маркетингові структури на підприємствах; відсутні дієві структури у складі підприємств, що відповідають за доробку отриманих результатів наукової діяльності до стану можливості їх промислового використання та подальше ефективно впровадження як ОПІВ, а також іншої інтелектуальної власності; недостатньо приділяється уваги щодо впровадження нових інформаційно-комунікаційних технологій; застаріле комп'ютерне обладнання та програмне забезпечення до нього; нерозвинені локальні комп'ютерні мережі; відсутня можливість використання світових науково-техніко-технологічних досягнень в повному обсязі для розвитку власної науково-дослідної діяльності підприємства; недостатня вмотивованість працівників, які тривалий час працюють на підприємстві тощо.

Динаміка використання СпК на машинобудівних підприємствах за шість років наведена у додатку М, табл. М.25. Для цього показника характерне зростання на одному підприємстві, але слід відмітити зміни використання СпК по різних підприємствах. У 2010 р. найгірші результати розрахунків щодо узагальненого показника споживчого капіталу, який знизився на семи (87,5 %) підприємствах, і тільки одне підприємство його підвищило. Керівництву цих підприємств (ДП "ФЕД", ВАТ "Світло шахтаря", ЗАТ "Південкабель", ДП "Електроважмаш", ДП "Завод ім. Малишева", ВАТ "Укрелектромаш", ВАТ "Автрамат") слід особливо звернути увагу на активізацію роботи з використання споживчого капіталу на постійній основі.

Основні негативні недоліки щодо структурного капіталу, які були виявлені у процесі дослідження та аналізу діяльності восьми машинобудівних підприємств, наступні: неефективно використовуються торгівельні

витрати на підприємствах; рекламні компанії не відповідають повною мірою сучасним вимогам; недостатньо використовуються нові технології в рекламі; уповільнено освоюються нові сегменти ринку як на національному, так і на світовому ринку; гарантійне обслуговування товарів після реалізації не відповідає вимогам сучасних споживачів у повному обсязі, що потребує його удосконалення та додаткових витрат з боку підприємства; неефективно використовуються нематеріальні активи підприємства, зокрема інформація про споживачів тощо; маркетингові дослідження не проводяться підприємствами на відповідному рівні, що не дає можливості якісно прогнозувати перспективи його розвитку та освоєння нових сегментів ринку; не приділяється достатньо уваги щодо реклами нових товарів та послуг; недостатньо використовуються основні виробничі фонди підприємств; недосконалість комунікаційних технологій, які забезпечують зворотний зв'язок зі споживачами; не приділяється відповідна увага розробці нових й удосконаленню існуючих товарів, недосконала цінова політика підприємств тощо.

Після виявлення слабких та сильних сторін підприємств машинобудівної галузі Харківщини щодо використання людського, структурного та споживчого капіталів слід детально розглянути інтегральні показники оцінки інтелектуального потенціалу. Динаміка змін інтегральних показників оцінки ІП по машинобудівних підприємствах на основі узагальнюючих показників людського, структурного, споживчого капіталів за 2005 – 2010 рр. наведено у додатку М, табл. М.26. Тільки три підприємства (ВАТ "Турбоатом", ЗАТ "Південкабель", ЗАТ "Електроважмаш") протягом трьох років із шести покращували стан справ щодо використання та розвитку власного інтелектуального потенціалу. Два підприємства протягом одного року (ДП "Завод ім. Малишева" у 2009 р.; ВАТ "Автрамат" у 2007 р.) підвищили рівень використання власного інтелектуального потенціалу, а п'ять років або знижувався, або залишався на рівні попереднього року. Слід відмітити, що загальна тенденція відносно інтелектуального потенціалу не змінювалась п'ять років (2005 р. – 2009 р.), але у 2010 р. інтегральні показники восьми досліджуваних підприємств мають негативні тенденції.

Керівництво усіх машинобудівних підприємств Харківського регіону, що досліджувалися, недостатньо приділяло увагу використанню власного ІП протягом досить тривалого часу (шість років). І на це слід звернути

першочергову увагу щодо ефективної роботи з людським, структурним та споживчим капіталом. Особливо це актуально на сьогодні, коли вкрай необхідна активізація інноваційної діяльності на усіх рівнях. Саме використання інформації та її узагальнення на основі інформаційно-комунікаційних технологій в українській економічній системі стає вирішальним фактором інноваційного розвитку країни, що потребує наявності та використання значних обсягів інформаційних ресурсів на підприємстві, які забезпечують його сталий розвиток. Специфіка інформаційних ресурсів щодо швидких змін в інформаційному забезпеченні обумовлює розвиток сучасних інформаційно-комунікаційних технологій та їх поширене використання в інноваційній діяльності на усіх рівнях.

Основою для інноваційного розвитку вітчизняної економіки має стати національна інноваційна система, що забезпечить генерацію знань, цілісну інноваційну інфраструктуру, основу на трансфері сучасних технологій від вищих навчальних закладів та науково-дослідних організацій на вітчизняні підприємства, підвищення ефективності управління інтелектуальною власністю на всіх рівнях, стимулювання розвитку ринку інтелектуальної власності та впровадження інновацій у всіх сферах суспільства. Сьогодні вітчизняні підприємства мають незначну частку інноваційних товарів та послуг у загальному обсязі їхнього виробництва, внаслідок чого недостатня кількість інноваційної продукції на ринку України уповільнює розвиток національної економіки.

Сучасний стан розвитку економіки України засвідчує необхідність переходу до нових інструментів його прискорення, адекватних стану розвитку світової економіки. Дослідження та аналіз результатів оцінки інтелектуального потенціалу підприємства в теоретичному та практичному аспектах дозволило сформулювати й виокремити основні напрями щодо системної організації ефективного використання людського капіталу, оновлення структурного капіталу на основі управління техніко-технологічними та інформаційними ресурсами. На основі проведеного аналізу людського капіталу, структурного капіталу та споживчого капіталу як складових щодо формування, функціонування та розвитку інтелектуального потенціалу машинобудівних підприємств Харківщини за шість років є можливість напрацювати комплекс заходів безпосередньо по кожному окремому підприємству, які були узагальнені, систематизовані та наведені в табл. 3.22.

**Комплекс заходів для підвищення ефективності використання людського, структурного, споживчого капіталів та інтелектуального потенціалу машинобудівних підприємств Харківського регіону**

Функції	Складові	Заходи
1	2	3
Планування	Людський капітал	1. Розробити програму підприємства щодо підвищення, перепідготовки та отримання освіти кадрового складу підприємства на довгостроковий і короткостроковий періоди
	Структурний капітал	1. Розробка програми (плану) щодо здійснення, впровадження та результатів власних НДДКР і залучених. 2. Планування щодо оновлення номенклатури (асортименту) продукції (робіт, послуг) за рахунок впровадження інноваційних розробок. 3. Розробка програми щодо створення та ефективного використання ІВ та її комерціалізація. 4. Розробка програми розвитку підприємства щодо його перспективного ресурсного забезпечення (інформаційне, матеріально-технічне, фінансове та інше)
	Споживчий капітал	1. Планування щодо удосконалення маркетингової системи і особливо збутової політики
Організація	Людський капітал	1. Забезпечення фінансування для підготовки, перепідготовки та освіти кадрів. 2. Удосконалення системи стимулювання та заохочення працівників щодо розвитку творчості, використання світового та вітчизняного досвіду. 3. Впровадження результатів інтелектуальної праці
	Структурний капітал	1. Активізація інноваційної діяльності за рахунок створення, впровадження НДДКР та інноваційних розробок. 2. Забезпечення фінансування (за рахунок усіх потенційних джерел інвестування) НДДКР підприємства. 3. Відродження (створення) сектору заводської науки та інших підприємств. 4. Впровадження комплексу заходів морального та матеріального заохочення й стимулювання щодо створення, впровадження ІВ або її реалізації за межі підприємства. 5. Розробка положення щодо захисту ІВ підприємства та подальшого її використання (або реалізації). 6. Впровадження комплексу заходів щодо придбання (чи створення) НА на підприємстві та підвищення ефективності їх використання. 7. Забезпечення щодо формування інформаційно-пошукової системи (ІПС) підприємства та її технічне оснащення (комп'ютери, офісно-мережеве обладнання, комунікації тощо). 8. Оновлення інформаційної бази ІПС на постійній основі та відповідне фінансування. 9. Створення кружків якості (раціоналізаторів та винахідників) у робочих колективах. 10. Розробка комплексу заходів щодо зменшення плинності кадрів на підприємстві

1	2	3
	Споживчий капітал	1. Впровадження інноваційних розробок для підвищення конкурентоспроможності товарів (робіт, послуг). 2. Забезпечення впровадження ІВ, яка придбана на умовах ліцензійних договорів та отримання додаткового прибутку за рахунок її (ІВ) використання
Контроль	Людський капітал	1. Здійснення підвищення кваліфікації, перепідготовки, отримання освіти та розвитку особистості на постійній основі. 2. Створення матеріального стимулювання, впровадження та реалізації ІВ
	Структурний капітал	1. Ресурсне забезпечення для створення, накопичення та впровадження інноваційних розробок. 2. Контроль у сфері захисту прав на ІВ особистості та підприємства
	Споживчий капітал	1. Контроль щодо недопущення порушення прав з боку підприємства відносно постачальників, споживачів та інших суб'єктів правових відносин у сфері ІВ
Координація і регулювання	Людський капітал	1. Системи підвищення кваліфікації та освіти кадрів. 2. Системи стимулювання та заохочення кадрів щодо розвитку творчості особистостей, формулювання творчих колективів
	Структурний капітал	1. Системи щодо створення, впровадження та реалізації ІВ та захисту прав учасників інноваційного процесу. 2. Системи ресурсного забезпечення інноваційних розробок комерціалізації ІВ на основі сучасного технічного оснащення
	Споживчий капітал	1. Системи збутової діяльності щодо ефективності торгівельних витрат, обслуговування після продажу, якісної рекламної кампанії, освоєння перспективних сегментів ринку. 2. Мережі постійних споживачів – клієнтів
Мотивація	Людський капітал	1. Створення відповідних умов для розвитку особистості (наукова, винахідницька, творча діяльність та формування творчих колективів). 2. Розроблення системи стимулювання та заохочення працівників щодо розвитку творчості особистості
	Структурний капітал	1. Створення системи заохочення та стимулювання щодо розробки, накопичення та впровадження інновацій. 2. Створення системи стимулювання й заохочення щодо створення та використання НА підприємством у всіх видах діяльності (операційна (основна), інвестиційна, фінансова). 3. Створення системи стимулювання та заохочення співробітників, які працюють досить тривалий час (10 років та більше) та залучення їх як потенційних консультантів при розробці стратегії розвитку підприємства
	Споживчий капітал	1. Стимулювання реалізації ІВ на умовах ліцензійних договорів

Обґрунтований комплекс заходів щодо ефективності використання людського, структурного, споживчого капіталу та інтелектуального потенціалу восьми машинобудівних підприємств Харківського регіону дозволить підвищити рівень використання як інтелектуального потенціалу підприємства в цілому, так і за людським, структурним та споживчим капіталом зокрема.

## Висновки

У монографії проведено узагальнення підходів до визначення сутності інтелектуального потенціалу підприємства та досліджено його взаємозв'язок і взаємозалежність зі спорідненими категоріями, запропоновано трактувати ІП як спроможність створювати, нагромаджувати та використовувати інтелектуальні ресурси висококваліфікованими працівниками (що формують інтелектуальний потенціал) за наявності організаційної структури, інтелектуальної власності, корпоративної культури, інформаційно-комунікаційних технологій для задоволення мінливих потреб споживачів на основі системи взаємовідносин і взаємодій суб'єктів у процесі впровадження або продажу інтелектуальної власності з державною гарантією щодо захисту прав (немайнових і майнових) та розвитку інтелектуального капіталу, що забезпечує високий рівень конкурентоспроможності підприємства на світовому рівні. Виокремлено: особливості людського, структурного та споживчого капіталу, характерні властивості (риси), специфіку їх формування, функціонування і розвитку, фактори прискорення й уповільнення з урахуванням впливу зовнішнього і внутрішнього середовища, що надало можливість виокремити головні їх елементи (людський капітал, структурний капітал, споживчий капітал).

Сформовані основні вимоги до системи показників (на основі аналізу існуючих точок зору фахівців у сфері оцінки), що рекомендуються до використання при оцінюванні інтелектуального потенціалу підприємства з урахуванням сучасних умов господарювання вітчизняних підприємств. Визначені суб'єкти та об'єкти оцінки ІП підприємства на основі проаналізованих підходів і вимог чинного законодавства України. Сформовані основні цілі оцінки ІП згідно з поставленою метою підприємства та забезпеченням ефективного використання власного інтелектуального потенціалу. Обґрунтовані три основні групи принципів, що надають можливість враховувати особливість і специфічність кожного окремого підприємства та забезпечують об'єктивну оцінку його інтелектуального потенціалу. Насамперед це: інформативність власника щодо інтелектуального потенціалу підприємства; можливість використання чи реалізації ІП підприємства; впливовість на інтелектуальний потенціал ринкового середовища. Обґрунтовано організаційне забезпечення процесу оцінки ІП підприємства, що передбачає залучення сертифікованих оцінювачів

у сфері інтелектуальної власності та складання звіту за етапами: збір і підготовка загальної інформації про підприємство, напрями його діяльності й заповнення відповідних форм, визначення предмета, дати і мети оцінки; визначення джерел інформації, створення комісії та проведення інвентаризації інтелектуальної власності зі складанням відповідного протоколу станом на дату оцінки інтелектуального потенціалу, перевірка чинності охоронних документів, формування груп експертів-оцінювачів відповідної кваліфікації, складання завдання та календарного плану оцінки, що є основою для підписання договору про проведення оцінки; формування системи показників з урахуванням факторів, які впливають на людський, структурний та споживчий капітал, збір даних та їх систематизація на основі дослідження статистичної та фінансової звітностей підприємства, розрахунок показників; аналіз результатів розрахунку показників, що відображається у звіті про оцінку інтелектуального потенціалу підприємства, який повинен містити основні розділи: опис об'єкта оцінки; висновок про вартість об'єкта оцінки та дату оцінки; мету проведення оцінки та обґрунтування вибору методів і підходів до оцінки; виклад припущень, у межах яких проводилась оцінка; опис і аналіз вихідних даних для розрахунку показників; аналіз розрахованих показників; висновки щодо використання інтелектуального потенціалу за складовими (людський, структурний та споживчий капітал); пропозиції щодо підвищення ефективності використання інтелектуального потенціалу підприємства.

Було доведено обмеженість розглянутих підходів (фінансові; нефінансові; змішані) до оцінки ІП підприємства, що дозволило виявити переваги та недоліки і потенційну можливість їх прикладного використання. На основі вивчення методів, засобів та прийомів для проведення оцінки людського, структурного та споживчого капіталів окремо і в цілому інтелектуального потенціалу підприємства було систематизовано та обґрунтовано методичний підхід до проведення такої оцінки. Вибір показників засновано на систематизації й узагальненні чинників впливу на ЛК, СтК, СпК та формуванні групи факторів (освіта та кваліфікація, якість праці, досвід та лояльність, інноваційна культура, науково-техніко-технологічні, інноваційні, інформаційно-комунікаційні, організаційні, зовнішній імідж підприємства, результуючі, ринкові, досконалість зв'язку зі споживачами), на базі яких здійснювався вибір показників для проведення оцінки як людського, споживчого, структурного капіталу, так і інтелектуального



потенціалу підприємства в цілому на основі інтегральних показників з урахуванням особливостей (як показників, так і їх оцінки).

На основі проведених досліджень наведено основні підсистеми підприємства як відкритої складної соціально-економічної та динамічної системи з урахуванням впливу середовища і загальну схему системи управління інтелектуальним потенціалом підприємства. Розглянуто проблему управління знаннями на підприємстві та обґрунтовано процес розвитку інтелектуального капіталу на основі відтворювального процесу, в якому інтелектуальна власність та якість інтелектуального потенціалу набувають вирішального значення. Наведено структуру підсистеми відтворення інтелектуального капіталу та кібернетичну модель управління змінами щодо ІП підприємства.

Було виявлено наявність недоліків, які негативно впливають на формування середовища щодо активізації формування, функціонування та розвитку інтелектуального потенціалу підприємства, що обумовлюється наступним: не досить ефективно діюча підтримка держави наукоємних виробництв; значна втрата кадрових ресурсів; дискредитація фундаментальних і прикладних досліджень; скорочення частки галузевої та заводської науки; неефективне використання наукового потенціалу. Усе це суттєво вплинуло на стан виробничо-технологічного потенціалу підприємств, а саме: застарілі технології та обладнання; невелика частка нематеріальних активів і відповідно низька наукоємність; недосконалість системи підвищення кваліфікації фахівців; обмеженість доступу до національних і світових інформаційних ресурсів.

За результатами аналізу діяльності машинобудівних підприємств Харківського регіону щодо використання людського, структурного та споживчого капіталу за 2003 – 2009 роки були зроблені такі узагальнені висновки. Негативні тенденції в кадровій політиці підприємств пов'язані насамперед: із небажанням керівництва формувати дійсно ефективний механізм щодо розвитку професійних здібностей і творчого підходу до виконання службових обов'язків працівників; відсутність творчих колективів та дієвої системи матеріального стимулювання винахідництва як напряду діяльності; недостатня увага з боку керівництва підприємств до науково-технологічного забезпечення виробництва товарів, робіт та послуг, зокрема використання світового досвіду; відсутність системи накопичення, використання та розвитку

інтелектуального капіталу підприємств (знання, досвід, бази клієнтів, інформаційно-комунікаційні технології, що використовуються для накопичення та передання знань всередині підприємства між співробітниками); недосконалість існуючих корпоративних комп'ютерних мереж.

Аналіз діяльності машинобудівних підприємств висвітлив наявність інноваційно-активних суб'єктів, до яких було віднесено лише сім підприємств (ВАТ "Турбоатом"; ДП ХРЗ "Радіореле"; ЗАТ "Завод "Південкабель"; ДП "Завод "Електроважмаш"; ВАТ "Харківський машинобудівний завод "Світло шахтаря"; АТЗТ "ХЗЕМВ-1"; ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД"), а саме – лідери розробки та впровадження інновацій у виробництво. Серед цих підприємств п'ять більше 20 % чистого прибутку спрямували на модернізацію, переоснащення та впровадження новітніх технологій у виробництво та організацію його управління. Аналіз використання людського, структурного та споживчого капіталу по підприємствах машинобудування Харківської області дозволив виокремити першочергові завдання: здійснювати управління персоналом з використанням підходу, заснованого на менеджменті знань, всебічного розвитку індивідуума на основі мотиваційної підтримки його інтелектуальних здібностей; створити відповідні умови для розвитку особистості (наукова, винахідницька, творча діяльність та формування творчих колективів); розробити програми (плани) щодо здійснення НДДКР та впровадження їх результатів для оновлення асортименту (номенклатури) продукції (робіт, послуг) на основі комерціалізації інтелектуальної власності; розвивати реалізацію інтелектуальної власності підприємства за умовами ліцензійних договорів; удосконалити збутову політику, забезпечити інноваційну направленість реклами на освоєння нових перспективних ринків, формувати та розвивати мережі постійних клієнтів; розробити систему та забезпечити відповідне фінансування у сфері підготовки й перепідготовки кадрів, зокрема використання світового досвіду; оновити матеріальну базу для наукових досліджень на підприємствах та розробити програму відродження секторів заводської науки; удосконалити корпоративні комп'ютерні мережі з використанням сучасних технологій.

Дослідження науково-методичних підходів дозволили визначити загальні положення щодо оцінки інтелектуального потенціалу підприємства на базі людського, структурного й споживчого капіталу за частковими показ-

никами. Для проведення відповідних розрахунків були вивчені підходи до формування системи показників за відповідними групами (ЛК, СтК, СпК) і виокремлені: основні фактори впливу безпосередньо на людський, структурний та споживчий капітал; вимоги (співвідношення) до якісних і кількісних показників; потенційна можливість використання показників для розрахунків. На основі цього і була запропонована послідовність формування груп показників для оцінки ІП підприємства.

Проведені дослідження методичних підходів щодо оцінки інтелектуального потенціалу підприємства та формування системи показників для проведення такої оцінки на базі людського, структурного та споживчого капіталу дозволили обґрунтувати послідовність розрахунків інтегральних показників.

На основі запропонованого методичного підходу були проведені розрахунки інтегрального показника інтелектуального потенціалу за даними восьми машинобудівних підприємств Харківської області за шість років. Інтегральні показники за ЛК, СтК, СпК дозволили простежити тенденції їх змін (зростання, зменшення) як по кожному окремому підприємству, так і усіх підприємств машинобудівного комплексу.

Результати розрахунків з оцінки інтелектуального потенціалу підприємств показали значні коливання на трьох машинобудівних підприємствах із восьми протягом шести років. Виявлення впливу визначальних факторів на інтелектуальний потенціал підприємства потребує додаткових досліджень, що і обумовило використання матричного методу аналізу. Враховуючи недоліки та переваги матричного методу було обґрунтовано послідовність аналізу оцінки інтелектуального потенціалу підприємства та базу даних для побудови матриці, на основі якої визначено розміщення підприємств у квадрантах, що надає можливість виявити тенденції ІП кожного підприємства на основі інтегрального показника та визначити найбільш сприятливу або загрозливу зони.

У 2010 р. (базовий період) порівняно з минулим роком чотири підприємства були у 1 квадранті матриці, а чотири – у 4 квадранті. Для виявлення впливу на такий стан справ щодо інтелектуального потенціалу кожного підприємства запропоновано проаналізувати зміни показників протягом шести років (на основі матриці), а саме: інтелектуальний потенціал підприємства в цілому і окремо, людського, структурного

й споживчого капіталу. На основі цього підходу було проаналізовано інтелектуальний потенціал на основі ЛК, СтК та СпК, що надало можливість виявити вплив складових бази (людського, структурного та споживчого капіталу) на ІП підприємства в цілому як основи для розробки комплексу заходів щодо підвищення ефективності використання власного інтелектуального потенціалу підприємства.

Аналіз та дослідження змін чинників на основі груп часткових показників людського, структурного й споживчого капіталу та відповідно їх узагальнюючих показників (ЛК, СтК, СпК) дозволило виявити й виокремити найбільш суттєві недоліки і переваги у діяльності машинобудівних підприємств Харківського регіону щодо використання інтелектуального потенціалу та їх вплив на ІП кожного окремого підприємства протягом шести років. Інтегральні показники щодо оцінки ІП враховували взаємовплив людського капіталу, структурного капіталу, споживчого капіталу на зміни інтелектуального потенціалу як по роках, так і на загальну тенденцію по групі (вісім) машинобудівних підприємств Харківського регіону і надало потенційну можливість детально й поглиблено обґрунтувати комплекс першочергових заходів щодо удосконалення використання інтелектуального потенціалу. Насамперед, це: концентрація уваги керівництва підприємств щодо здійснення запропонованих пропозицій і рекомендацій безпосередньо як до людського, структурного та споживчого капіталу, так і до інтелектуального потенціалу в цілому та підвищення їх значущості на сьогодні й відповідальності щодо виходу підприємств машинобудівного комплексу на визначальний рівень як бази розвитку для інших галузей і регіону, і країни в цілому. Було обґрунтовано комплекс заходів щодо ефективного використання зокрема людського, структурного і споживчого капіталів та інтелектуального потенціалу підприємства в цілому за основними функціями менеджменту.

## Використана література

1. Агабабьян Э. Мировая экономика интеллектуальных услуг: состояние, тенденции и регулирование / Э. Агабабьян // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – № 6. – С. 25–30.
2. Активный интеллектуальный капитал образования / Г. С. Пигоров, В. В. Малый, Р. С. Пичко и др. [Проблеми підготовки фахівців з інтелектуальної власності в Україні] : матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф. – К. : Ін-т інтелектуальної власності і права, 2006. – С. 187–191.
3. Андрейчиков А. О. Анализ интеллектуальных ресурсов компании та методів їх вимірювання / А. О. Андрейчиков // Вісник Міжнародного слов'янського університету. Серія "Технічні науки". – 2008. – № 1, Т. XI. – 67 с. [Електроний ресурс]. – Режим доступу : <http://scip.org.ua/>.
4. Анисимова О. Н. Проблемы оценки интеллектуального потенциала промышленных предприятий / О. Н. Анисимова // Бизнес Информ. – 2012. – № 6. – С. 124–127.
5. Анисимова О. Н. Управление развитием интеллектуального потенциала в процессе адаптации промышленных предприятий к мировому рынку / О. Н. Анисимова // Проблемы економіки. – 2012. – № 1. – С. 59–64.
6. Анисимова О. М. Управління ризиками зовнішньоекономічної діяльності високотехнологічного підприємства : монографія / О. М. Анисимова, Н. Є. Вітка. – Донецьк : Вид. "Ноулідж (донецьке відділення)", 2011. – 175 с.
7. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф. – М. : Экономика, 1989. – 519 с.
8. Антонюк Л. Л. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації : монографія / Л. Л. Антонюк, А. М. Поручник, В. С. Савчук. – К. : КНЕУ, 2003. – 394 с.
9. Анфилатов В. С. Системный анализ в управлении / В. С. Анфилатов, А. А. Емельянов, А. А. Кукушкин; под ред. А. А. Емельянова. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 368 с.
10. Апатова Н. А. Методологічні основи дослідження інформаційної економіки / Н. А. Апатова // Економіка України. – 2005. – № 7. – С. 58–65.
11. Афанасьев Н. В. Управление развитием предприятия : монография / Н. В. Афанасьев, В. Д. Рогожин, В. И. Рудыка. – Х. : Издательский Дом "ИНЖЭК", 2003. – 184 с.

12. Афанасьев М. В. Диагностирование потенциала инновационного предприятия / М. В. Афанасьев, Д. О. Тищенко // Проблемы науки. – 2006. – № 7. – С. 16–20.
13. Бедратий В. М. Шляхи розвитку інтелектуального потенціалу в контексті міжнародної економічної інтеграції України [Електронний ресурс] / В.М. Бедратий. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ejournals/DeBu/2006-1/doc/2/09.pdf>.
14. Бендерский Е. Роль инвестиций и инноваций в реструктуризации экономики / Е. Бендерский // Экономика Украины. – 1998. – № 9. – С. 39–42.
15. Бендиков М. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения [Электронный ресурс] / М. Бендиков, Е. Джамай. – Режим доступа : <http://www.cfin.ru/press/management/2001-4/01.shtml>.
16. Белова Л. Освітній потенціал Харківщини [Електронний ресурс] / Л. Белова. – Режим доступу : <http://www.kharkivoda.gov.ua/news.php?news=11024>.
17. Біла книга. Інтелектуальна власність в інноваційній економіці України / Г. О. Андрощук, О. В. Дем'яненко, І. Б. Жиляєв та ін. ; упоряд. С. В. Таран. – К. : Парламентське вид., 2008. – 448 с.
18. Близнюк Т. П. Вплив циклічності розвитку економіки на інноваційну діяльність підприємства : монографія / Т. П. Близнюк. – Х. : ФОРМ Александра К. М., 2008. – 352 с.
19. Богатырев М. Организационная культура предприятия / М. Богатырев // Проблемы теории и практики управления. – 2005. – № 1. – С. 104–111.
20. Богатырев М. Р. Организационная культура предприятия: актуальные подходы к проблемам идентификации и управления / М. Р. Богатырев // Вестник Московского университета. – Серия 6. Экономика. – 2004. – № 6. – С. 97–124.
21. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка управління. – 2003. – № 7. – С. 48–53.
22. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / Э. Брукинг ; пер. с англ. под ред. Л. Н. Ковалик. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.
23. Буденко П. Т. Інноваційний потенціал промислових підприємств / П. Т. Буденко // Економіка розвитку. – 2005. – № 2 (34). – С. 52–54.

24. Бутнік-Сіверський О. Б. Економіка інтелектуальної власності / О. Б. Бутнік-Сіверський. – К. : Ін-т інтел. власн. і права, 2004. – 296 с.
25. Бутнік-Сіверський О. Б. Інтелектуальний капітал (теоретичний аспект) [Електронний ресурс] / О. Б. Бутнік-Сіверський. – Режим доступу : [http://www.ipdo.kiev.ua/files/articles/butnik-siverskiy\\_intelektual\\_capital\\_theoretical\\_aspect.doc](http://www.ipdo.kiev.ua/files/articles/butnik-siverskiy_intelektual_capital_theoretical_aspect.doc).
26. Бутнік-Сіверський О. Теоретичні засади інтелектуальної інноваційної діяльності на підприємстві / О. Бутнік-Сіверський, А. Красовська // Економіка України. – 2004. – № 12. – С. 31–37.
27. Бутнік-Сіверський О. Трансформація інтелектуальної власності в інноваційний продукт / О. Бутнік-Сіверський // Інтелектуальний капітал. – 2003. – № 5. – С. 3–12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://iv.org.ua/index2.php?kontent/naykdial/articles/article-2.php>.
28. Буянова О. IQ в денежном выражении. Как оценить интеллектуальный потенциал предприятия [Электронный ресурс] / О. Буянова. – Режим доступа : <http://www.appraiser.ru/default.aspx?SectionId=35&Id=797&mode=doc>.
29. Вакульчик О. М. Економічна діагностика інтелектуального капіталу в умовах інноваційного розвитку підприємства / О. М. Вакульчик, Г. Л. Ступнікер. – Дніпропетровськ : ІМА-Прес, 2011. – 148 с.
30. Вальчук Т. Л. Методологічні засади формування інтелектуального капіталу організації / Т. Л. Вальчук // Проблеми науки. – 2005. – № 7. – С. 43–46.
31. Варфоломеева Ю. А. Интеллектуальная собственность в условиях инновационного развития : монография / Ю. А. Варфоломеева. – М. : Ось-89, 2006. – 144 с.
32. Верба В. А. Методичні рекомендації з оцінки інноваційного потенціалу підприємства / В. А. Верба, І. В. Новікова // Проблеми науки. – 2005. – № 4. – С. 13–17.
33. Верба В. А. Методичні рекомендації з оцінки інноваційного потенціалу підприємства / В. А. Верба, І. В. Новікова // Проблеми науки. – 2003. – № 3. – С. 22–31.
34. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org/wiki/>.
35. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://en.wikipedia.org/wiki/Programme\\_for\\_International\\_Student\\_Assessment](http://en.wikipedia.org/wiki/Programme_for_International_Student_Assessment) (PISA – Программа международной оценки обучающихся).

36. Вильский Г. Инновационная деятельность и эффективность использования промышленной интеллектуальной собственности на предприятии / Г. Вильский, А. Гурченков, Т. Калинин // *Економіст*. – 2007. – № 1. – С. 52–55.
37. Власов М. В. Управление новыми знаниями на предприятиях // *Управление инновациями* / М. В. Власов : материалы международной научно-практической конференции ; под ред. Р. М. Нижегородцева. – М. : Доброе слово; ИПУ РАН, 2007. – С. 96–99.
38. Внукова Н. М. Економічна оцінка ризику діяльності підприємств: проблеми теорії та практики : монографія / Н. М. Внукова, В. А. Смоляк. – Х. : ВД "ИНЖЕК", 2006. – 184 с.
39. Вовканич С. Демографічний чинник у системі розбудови інноваційного суспільства: загальноукраїнський і регіональний виміри / С. Вовканич, С. Цапок // *Регіональна економіка*. – 2004. – № 1. – С. 21–34.
40. Воликов В. В. Коммерциализация интеллектуальной собственности в высших учебных заведениях и научно-исследовательских организациях / В. В. Воликов // *Управління розвитком*. – 2006. – № 4. – С. 40–42.
41. Воликов В. В. Інтелектуальна власність як основа інноваційної діяльності / В. В. Воликов // *Культура народів Причорномор'я*. Научный журнал. – Симферополь, Таврический национальный университет им. В. И. Вернадского. – 2007. – № 103. – С. 126–130.
42. Воликов В. В. Комерціалізація інтелектуальної власності вищих навчальних закладів України з використанням WEB-порталу / В. В. Воликов // [Проблеми підготовки фахівців з інтелектуальної власності в Україні]: матеріали VIII Всеукр. наук.-метод. конф. (Київ, 4 – 7 червня, 2007 р.). – К. : Ін-т інтелектуальної власності і права, 2007. – С. 53–58.
43. Воликов В. В. Маркетинг у виробництві інноваційної продукції як засіб зниження ризику в інноваційній діяльності / В. В. Воликов // [Проблеми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців з інтелектуальної власності в Україні]: матеріали VIII Всеукр. наук.-метод. конф. (Київ, 21 – 24 травня, 2008 р.). – К. : Ін-т інтелектуальної власності і права, 2008. – С. 49–54.
44. Воликов В. В. Особливості становлення інституту інтелектуальної власності в Україні / В. В. Воликов // *Економіка: проблеми теорії та практики* : зб. наук. праць : в 5 т. – Том I, вип. 224. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2007. – С. 240–251.



45. Воліков В. В. Підходи до формування економічної складової інституту інтелектуальної власності в Україні / В. В. Воліков // [Формування механізму інноваційного розвитку сучасних соціально-економічних систем: теорія, методи, практика] : Перша Всеукр. наук.-практ. конф. (Донецьк, 16 – 17 травня, 2007 р.). – Донецьк : ДонУЕП, 2007. – С. 105–107.
46. Воліков В. В. Підходи до формування правової складової інституту інтелектуальної власності в Україні / В. В. Воліков // Вісник Донецького університету економіки та права : зб. наук. пр. – Донецьк : ДонУЕП, 2007. – № 2. – С. 136–140.
47. Воліков В. В. Складові для формування інтелектуального потенціалу / В. В. Воліков // Галицький економічний вісник. – 2008. – № 3(18). – С. 32–37.
48. Воліков В. В. Створення та використання інтелектуального потенціалу у вищих навчальних закладах України / В. В. Воліков // [Проблеми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців з інтелектуальної власності в Україні] : матеріали VIII Всеукр. наук.-метод. конф. (Київ, 21 – 24 травня, 2008 р.). – К. : Ін-т інтелектуальної власності і права, 2008. – С. 45–48.
49. Воліков В. В. Створення Центру комерціалізації інтелектуальної власності у складі вищого навчального закладу / В. В. Воліков // [Менеджмент підприємницької діяльності] : матеріали Пятої Всеукр. науч.-практ. конф. студентів, аспірантів, докторантів (Симферополь, 12 – 14 апреля, 2007 г.). – Симферополь, Таврический национальный университет им. В. И. Вернадского, 2007. – С. 277–279.
50. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування : наукове видання / Н. Л. Гавкалова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с.
51. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічні аспекти забезпечення ефективності кадрового менеджменту : монографія / Н. Л. Гавкалова, Т. В. Кайнова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 136 с.
52. Гавкалова Н. Л. Управління ефективністю менеджменту персоналу : монографія / Н. Л. Гавкалова, Т. А. Власенко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 296 с.
53. Гавкалова Н. Л. Формування та використання інтелектуального капіталу / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – 252 с.
54. Гаман М. Управління інноваційно-інвестиційною діяльністю підприємств на макроекономічному рівні / М. Гаман // Вісник національної академії державного управління при Президентіві України. – 2005. – № 3. – С. 183–188.

55. Ганущак Л. М. Шляхи використання зарубіжного досвіду управління інноваційним потенціалом підприємств в Україні / Л. М. Ганущак // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 4. – С. 135–142.
56. Геєць В. М. Інноваційні перспективи України : монографія / В. М. Геєць, В. П. Семиноженко. – Х. : Константа, 2006. – 272 с.
57. Герасимчук В. Г. Розвиток підприємства: діагностика, стратегія, ефективність : монографія / В. Г. Герасимчук. – К. : Вища школа, 1995. – 265 с.
58. Гересименко В. Договір у правовідносинах при використанні інтелектуальної (промислової) власності / В. Гересименко // Інтелектуальна власність – 2000. – № 4. – С. 12–17.
59. Глосарій [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl\\_sch2.cgi?RxlruiLlxqop!qgvooygr](http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?RxlruiLlxqop!qgvooygr).
60. Головач Й. Введення об'єктів інтелектуального потенціалу в народногосподарський обіг регіону [Електронний ресурс] / Й. Головач – Режим доступу : <http://www.smbusiness.uzhgorod.ua/filelib/sou/p25.pdf> файл p25.pdf.
61. Гончаров В. Н. Характеристика инновационного потенциала предприятия в контексте стратегического управления / В. Н. Гончаров, Е. В. Иванова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: Економічна. – 2004. – № 76. – С. 112–119.
62. Гончаров Ю. Науковий потенціал як фактор розвитку інноваційно-інвестиційної системи України / Ю. Гончаров, А. Касич // Економіка України. – 2007. – № 3. – С. 42–51.
63. Гордієнко Л. Ю. Інноваційний менеджмент / Л. Ю. Гордієнко. – Х. : ХДЕУ, 2001. – 80 с.
64. Горовий Д. А. Інформаційні ресурси як запорука розвитку інноваційної діяльності підприємства / Д. А. Горовий // Управління розвитком : наук.-практ. конф. "Проблеми організації та планування інноваційної діяльності підприємств". Всеукр. конф. "Проблеми гендерної політики в Україні". – Х. : ХНЕУ, 2005. – № 2. – С. 9–10.
65. Гохберг Л. М. Анализ и перспективы статистического исследования инновационной деятельности в экономике России / Л. М. Гохберг // Вопросы статистики. – 2004. – № 9. – С. 3–15.
66. Гриньов А. В. Інноваційний розвиток промислових підприємств: концепція, методологія, стратегічне управління / А. В. Гриньов. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2003. – 308 с.

67. Гриньов А. В. Організація та управління науково-дослідними і дослідно-конструкторськими розробками на підприємстві : монографія / А. В. Гриньов. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2004. – 188 с.

68. Гриньова В. М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні : монографія / В. М. Гриньова, О. Є. Попов. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2003. – 324 с.

69. Гунський Б. Український інтелект: повернення в майбутнє. Пост-індустріальна економіка – все більше економіка матеріалізованих знань [Електронний ресурс] / Б. Гунський. – Режим доступу : <http://www.day.kiev.ua/53685/>.

70. Гутман С. Ю. Человеческие ресурсы в науке и технологиях: состояние и перспективы / С. Ю. Гутман // [Управление инновациями-2007 : материалы междунар. науч.-практ. конф. / под ред. Р. М. Нижегородцева. – М. : Доброе слово; ИПУ РАН, 2007. – С. 353–356.

71. Давиденко В. В. Передумови розвитку "когнітивної економіки" в Україні [Електронний ресурс] / В. В. Давиденко, К. О. Бояринова. – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/PSPE/2009\\_1/Davidenko\\_109.htm](http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/PSPE/2009_1/Davidenko_109.htm).

72. Довгань Л. Є. Інноваційні підходи до генерування новітніх знань та управління ними / Л. Є. Довгань, Н. О. Сімченко // Проблеми науки. – 2005. – № 7. – С. 47–51.

73. Доронін А. В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток : монографія / А. В. Доронін. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2008. – 320 с.

74. Дороніна М. С. Управління поведінкою персоналу. Гендерний аспект / М. С. Дороніна, В. І. Ковальова. – Х. : АдВА, 2009. – 284 с.

75. Дороніна М. С. Людські ресурси виробничої організації. Діагностика, розвиток : монографія / М. С. Дороніна, К. В. Сатушева ; за заг. ред. докт. екон. наук, проф. Дороніної М. С. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 232 с.

76. Дресвянников В. Использование неявных знаний личности при управлении интеллектуальным капиталом организации / В. Дресвянников, О. Лосева // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 10. – С. 21–27.

77. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / П. Ф. Друкер ; пер. с англ. – М. : Изд. Дом "Вильямс", 2001. – 272 с.

78. Евенко В. В. Интеллектуальный потенциал промышленного предприятия и способ его измерения [Электронный ресурс] / В. В. Евенко,

Д. В. Ерохин, Я. В. Зайцева. – Режим доступа : [http://sciencebsea.narod.ru/2006/ekonom\\_2006/evenko\\_intllekt.htm](http://sciencebsea.narod.ru/2006/ekonom_2006/evenko_intllekt.htm).

79. Економіка та кібернетика на початку XXI століття / за науковою ред. докт. екон. наук, проф. Задорожного Г. В., к. ф.-м. н., проф. Михайленка Г. В. – Х. : ХНУ, 2005. – 260 с.

80. Економічна енциклопедія : у 3-х т. – Т. 1 / редкол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Видавничий центр "Академія", 2000. – 864 с.

81. Економічна література [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://economy.kiev.ua/index.php?newsid=26>.

82. Елин А. В. От интеллектуального потенциала к интеллектуальному капиталу предприятия [Электронный ресурс] / А. В. Елин, И. Е. Елина. – Режим доступа : <http://www.library.ru/help/guest.php?Search=TopicID%3D43771&TopicNum=43771>.

83. Есипов В. Е. Оценка бизнеса / В. Е. Есипов, Г. А. Маховикова, В. В. Терехова. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2006. – 464 с.

84. Жаров В. О. Право інтелектуальної власності в системі права України : навч. посіб. / В. О. Жаров – К. : Ін-т. інтелект. власн. і права, 2005. – 108 с.

85. Журавльова І. В. Управління людським капіталом підприємства / І. В. Журавльова, А. В. Кудлай. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2004. – 284 с.

86. Зинов В. Интеллектуальный капитал как базовая характеристика стоимости бизнеса / В. Зинов, К. Сафарян // Интеллектуальна власність. – 2001. – № 5–6. – С. 23–25.

87. Зинов В. Проблемы комерціалізації результатів досліджень і розробок / В. Зинов // Интеллектуальна власність. – 2000. – № 3. – С. 35–42.

88. Золотарев А. Н. Повышение продуктивности воспроизводственных процессов (на примере машиностроения) : монография / А. Н. Золотарев. – Х. : Издательский Дом "ИНЖЭК", 2004. – 172 с.

89. Зосько С. В. Оценка интеллектуального капитала хозяйствующего субъекта / С. В. Зосько // Вісник Хмельницького національного університету : зб. наук. праць. – Хмельницький, 2005. – Вип. 2 (2). – С. 178–182.

90. Зуб А. Т. Системный стратегический менеджмент: методология и практика / А. Т. Зуб, М. В. Локтионов. – М. : Генезис, 2001. – 752 с.

91. Зубко М. В. Интеллект в современном дискурсе / М. В. Зубко, В. А. Калинкович // Управление инновациями-2007 : материалы междунар. науч.-практ. конф. ; под ред. Р. М. Нижегородцева. – М. : Доброе слово; ИПУ РАН, 2007. – С. 45–48.

92. Іваниєнко В. В. Управління ефективністю використання ресурсів виробництва : наукове видання / В. В. Іваниєнко. – Х. : Вид. ХНЗУ, 2005. – 368 с.
93. Іванова Н. Інноваційна система Росії в глобальному контексті / Н. Іванова // Міртова економіка і міжнародні відносини. – 2005. – № 7. – С. 32–44.
94. Іванюк І. А. Маркетингова модель виробництва інтелектуального капіталу [Електронний ресурс] / І. А. Іванюк. – Режим доступу : <http://www.smartcat.ru/Marketing/Solvency14.shtml>.
95. Івлєв В. Balanced Scorecard – альтернативні моделі / В. Івлєв, Т. Попова // Банки і технології. – 2002. – № 4. – С. 29–34.
96. Інноваційний менеджмент / С. Д. Ільєнкова, Л. М. Гохберг, С. Ю. Ягудин і др. ; під ред. С. Д. Ільєнкової. – М. : Банки і біржі ; ЮНІТІ, 1997. – 327 с.
97. Інноваційний менеджмент : справ. посіб. / під ред. П. Н. Завліна, А. К. Казанцева, Л. Э. Миндели. – 2-е вид., перероб. і доп. – М. : ЦІСН, 1998. – 568 с.
98. Інтелектуальна власність і проблеми її комерціалізації : монографія / Г. І. Олєхнович. – 2-е вид., перероб. – Мн. : Амалфея, 2005. – 128 с.
99. Інтелектуальний капітал – стратегічний потенціал організації : учеб. посіб. / під ред. Гапоненко А. Л., Орлова Т. М. ; Моск. Міжнарод. Вища школа бізнесу "МІРБІС" (Ін-т). – М. : Соц. Відносини, 2003. – 178 с.
100. Іванов Ю. Б. Конкурентні переваги підприємства: оцінка, формування та розвиток : монографія / Ю. Б. Іванов, П. А. Орлов, О. Ю. Іванова. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2008. – 352 с.
101. Івашура А. А. Еколого-економічна та історична оцінка взаємовідносин людини і довкілля : монографія / А. А. Івашура, Л. Е. Добрунова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 152 с.
102. Інвестиційний менеджмент : навч. посіб. / В. М. Гріньова, В. О. Коюда, Т. І. Лепейко та ін. – 2-е вид., доправ. і доп. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2005. – 664 с.
103. Інноваційна діяльність у Харківській області за 2008 рік : стат. зб. / Держкомстат України. Головне управління статистики у Харківській області. – Харків, 2009. – 102 с.
104. Інноваційний розвиток регіонів України : монографія / під наук. ред. докт. екон. наук, проф. В. С. Пономаренка. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2014. – 368 с.

105. Інтелектуальний прорив [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kraina.org.ua/index.php?pageid=09>.
106. Кадровое агентство "Ваша Команда" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.vashakomanda.ru/article18.htm>.
107. Каплан Роберт С. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты / Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. ; пер. с англ. – М. : ЗАО "Олимп-Бизнес", 2005. – 512 с.
108. Каракай Ю. В. Маркетинг інноваційних товарів : монографія / Ю. В. Каракай. – К. : КНЕУ, 2005. – 226 с.
109. Карась П. Інтелектуальний капітал: складові та аспекти комерціалізації в нових умовах господарювання / П. Карась, Н. Тимановська // Економіст. – 2006. – № 8. – С. 70–73.
110. Карачаровский В. Новые вызовы – новые ответы: интеллектуальный капитал через информационные технологии / В. Карачаровский [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.cnews.ru/reviews/free/industry2006/articles/capital.shtml>.
111. Келле В. Ж. Духовность и интеллектуальный потенциал / В. Ж. Келле [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://anthropology.ru/ru/texts/kelle/kagan\\_03.html](http://anthropology.ru/ru/texts/kelle/kagan_03.html).
112. Кельчевская Н. Р. Сущность интеллектуального капитала / Н. Р. Кельчевская, М. Е. Павлов // В сб. : Труды Всероссийского симпозиума по экономической теории. – Екатеринбург : Институт экономики УрО РАН, 2003. – С. 203–205.
113. Кендюхов А. В. Теория и практика оценки интеллектуального капитала: зарубежный опыт / А. В. Кендюхов // Менеджмент. – 2002. – № 6. – С. 160–164.
114. Кендюхов О. Сутність і зміст організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства / О. Кендюхов // Економіка України. – 2004. – № 2. – С. 33–41.
115. Кендюхов О. В. Вартісний підхід до оцінки ефективності управління інтелектуальним капіталом підприємства / О. В. Кендюхов // Економіка пром-сті. – 2004. – № 5. – С. 81–87.
116. Кизим М. О. Національна інноваційна система як механізм реалізації інтелектуального капіталу України / М. О. Кизим, І. Ю. Матюшенко // Інновації: проблеми науки і практики : монографія. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2006. – С. 71–106.

117. Кизим О. М. Оцінка якості цільових програм державної підтримки розвитку малого бізнесу : монографія / О. М. Кизим, І. Ю. Матюшенко, Н. І. Полтарак. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2009. – 328 с.

118. Клеева Л. П. Особенности инновационной деятельности в научно-производственных объединениях / Л. П. Клеева // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. – 2005. – № 2. – С. 35–48.

119. Козуб В. П. Потенціал інтелектуальної власності в інноваційній моделі розвитку [Електронний ресурс] / В. П. Козуб. – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2009\\_1/Kozub\\_109.htm](http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2009_1/Kozub_109.htm).

120. Козырев А. Н. Оценка интеллектуальной собственности / А. Н. Козырев. – М. : Экспертное бюро, 1997. – 289 с.

121. Козырев А. Н. Оценка интеллектуальной собственности и нематериальных активов [Электронный ресурс] / А. Н. Козырев. – Режим доступа : [www.rf.ru](http://www.rf.ru).

122. Козырев А. Н. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности / А. Н. Козырев, В. Л. Макаров. – М. : Интерреклама, 2003. – 352 с.

123. Кокурин Д. И. Инновационная деятельность / Д. И. Кокурин. – М. : Экзамен, 2001. – 576 с.

124. Количественные методы измерения компетентности [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [manadgement.com.ua/hrm](http://manadgement.com.ua/hrm).

125. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: Аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9.

126. Кондрашева Т. К. Инновационная модель для российской экономики / Т. К. Кондрашева // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. – 2005. – № 6. – С. 34–53.

127. Коноваленко В. Интеллектуальная собственность по-украински / В. Коноваленко // Бухгалтерия. – 2005. – № 49. – С. 42–44.

128. Концептуальні засади управління підприємством як економічною системою : монографія / за заг. ред. канд. екон. наук, доц. В. О. Кюди. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2007. – 416 с.

129. Концепція розвитку регіональної інноваційної системи Харківщини / під наук. ред. докт. екон. наук, проф. В. С. Пономаренка. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2011. – 142 с.

130. Коробейников О. П. Роль инноваций в процессе формирования стратегии предприятия / О. П. Коробейников, А. А. Трифилова, И. А. Коршунов // Менеджмент в России и за рубежом. – 2000. – № 3. – С. 29–43.
131. Коюда В. О. Аналіз сучасних інноваційних процесів в Україні / В. О. Коюда, В. Ф. Колесниченко // Управління розвитком. – 2005. – № 3. – С. 57–59.
132. Коюда В. О. Використання інтелектуального потенціалу машинобудівних підприємств Харківщини / В. О. Коюда, В. В. Воліков // Бізнес Інформ. – 2012. – № 2. – С. 102–105.
133. Коюда В. О. Інноваційна діяльність підприємства та оцінка її ефективності : монографія / В. О. Коюда, Л. А. Лисенко. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2011. – 224 с.
134. Коюда В. О. Інтелектуальний потенціал у формуванні інтелектуального капіталу підприємства / В. О. Коюда, В. В. Воліков // [Роль і значення інтелектуальної власності в інноваційному розвитку економіки] : матеріали I міжнарод. наук. практ.-конф. (Хмельницький, 5 – 6 листопада, 2009 р.). – Хмельницький : ХмЦНТЕІ, 2009. – С. 48–54.
135. Коюда В. О. Процес комерціалізації інноваційних розробок вищих навчальних закладів / В. О. Коюда, В. В. Воліков // Науково-практичний інформаційний журнал "Науково-технічна інформація". – 2010. – № 4 (46). – С. 11–15.
136. Коюда В. О. Система показників для оцінки інтелектуального потенціалу підприємства / В. О. Коюда, В. В. Воліков // Вісник економіки транспорту і промисловості : зб. наук.-практ. статей. – 2011. – № 33. – С. 186–190.
137. Коюда О. П. Взаємозв'язок інтелектуального та інноваційного потенціалів / О. П. Коюда, В. В. Воліков // Проблеми науки. – 2008. – № 7. – С. 12–16.
138. Коюда О. П. Інноваційна діяльність: від оцінки привабливості до інвестиційного забезпечення : монографія / О. П. Коюда, В. Ф. Колесниченко. – Х. : ХНЕУ, 2009. – 276 с.
139. Кравченко С. И. Основные направления повышения эффективности управления инновационной деятельностью на отечественных предприятиях / С. И. Кравченко // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: Економічна. – 2004. – № 76. – С. 156–162.
140. Крайнев Петро. Інтелектуальна економіка: управління промисловою власністю / Петро Крайнев ; Акад. прав. наук України, НДІ інтелект. власності. – К. : Ін Юре, 2004. – 444 с.



141. Крутий И. Механизм приращения интеллектуального капитала личности и компании / И. Крутий, Ю. Новикова // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 9. – С. 41–49.

142. Крутик А. Б. Антикризисный менеджмент / А. Б. Крутик, А. И. Муравьев. – СПб. : Питер, 2001. – 432 с.

143. Крюк А. Г. Некоторые проблемы торгово-посреднических услуг на рынке интеллектуального продукта / А. Г. Крюк, Н. Ф. Савченко, В. В. Воликов // [Физические и компьютерные технологии] : труды 13-й Международ. науч.-технич. конф., (19 – 20 апреля 2007 г.) – Х. : ХНПК "ФЭД", 2007. – С. 556–560.

144. Кудря Я. В. Нові підходи до кадрової корпоративної політики в управлінні персоналом / Я. В. Кудря // Проблеми науки. – 2006. – № 7. – С. 21–27.

145. Кузнецов С. Технологии управления, основанного на знаниях / С. Кузнецов // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – № 6. – С. 36–42.

146. Курас І. Інноваційна культура української гуманістики [Електронний ресурс] / І. Курас. – Режим доступу : <http://rius.kiev.ua/journal/5/kuras>.

147. Лаптев В. І. Дослідження факторів, які впливають на управління корпораціями / В. І. Лаптев // [Корпорації та інтегровані структури: проблеми науки та практики] : Тези доповідей міжнарод. наук.-практ. конф. (22 – 23 травня 2007 р.) – Х. : ВД "ІНЖЕК", – 2007. С. 52–54.

148. Лебедик Г. В. Інтелектуальний потенціал держави – джерело інноваційного розвитку / Г. В. Лебедик, О. М. Шуляк // Економіка і регіони. Науковий вісник Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка. – 2005. – № 1 (4). – С. 162–165.

149. Макаров В. Интеллектуальная собственность: правовые и экономические вопросы формирования / В. Макаров // Российский экономический журнал. – 2003. – № 5. – С. 14–36.

150. Малицький Б. Проблеми використання інтелектуального потенціалу та інтелектуальної власності в контексті побудови знаннєвого суспільства / Б. Малицький, О. Попович // Теорія і практика інтелектуальної власності. – 2006. – № 3. – С. 38–45.

151. Маркова Н. С. Нові підходи до організаційної культури підприємства як засади формування його інтелектуального капіталу / Н. С. Маркова // Проблеми науки. – 2006. – № 5. – С. 34–39.

152. Мартич А. Через знання – к звездам / А. Мартич // Управление компанией. – 2002. – № 5. – С. 12–18.

153. Матеріали круглого столу // Інтелектуальний капітал. – 2004. – № 3. – С. 60–64.

154. Матюшенко И. Ю. Направление развития высокотехнологических укладов и создания экономики знаний в Украине / И. Ю. Матюшенко // Культура народов Причерноморья. – 2006. – № 80. – С. 98–103 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://www.nbuv.gov.ua/Articles/Kultnar/knp80/knp80\\_98–103.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/Articles/Kultnar/knp80/knp80_98–103.pdf).

155. Мельников О. Н. Детерминированная система оценки интеллектуально-творческих ресурсов личности и организации [Электронный ресурс] / О. Н. Мельников. – Режим доступа : <http://www.creativeconomy.ru/library/prd384.php>.

156. Мельников О. Н. Механизмы оценки интеллектуально-креативного потенциала организации [Электронный ресурс] / О. Н. Мельников, Е. Г. Абрамов. – Режим доступа : <http://www.creativeconomy.ru/library/prd86.php>.

157. Мельников О. Н. Творческая энергия как механизм реализации интеллектуального капитала [Электронный ресурс] / О. Н. Мельников. – Режим доступа : <http://www.creativeconomy.ru/library/prd169.php>.

158. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер. с англ. – М. : Дело, 1992. – 702 с.

159. Механізм мотивації управлінського персоналу. Наукове видання / М. С. Дороніна, Л. О. Сасіна, В. М. Лугова та ін. – Х. : АдВА, 2010. – 240 с.

160. Микитенко В. В. Науково-методологічні засади кількісної оцінки та вибору варіантів нововведень / В. В. Микитенко // Проблеми науки. – 2006. – № 9. – С. 2–8.

161. Минков А. М. Международная охрана интеллектуальной собственности / А. М. Минков. – СПб. : Питер, 2001. – 719 с.

162. Мішина С. В. Організаційно-економічний механізм управління фінансовими ресурсами на підприємстві : наукове видання / С. В. Мішина, О. Ю. Мішин. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – 176 с.

163. Моделі і методи соціально-економічного прогнозування : підручник / [Геєць В. М., Клебанова Т. С., Черняк О. І. та ін.] – 2-ге вид., виправ. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2008. – 396 с.

164. Мойсеєнко І. П. Управління інтелектуальним потенціалом : монографія / І. П. Мойсеєнко. – Львів : Аверс, 2007. – 304 с.

165. Мэггс П. Б. Интеллектуальная собственность / П. Б. Мэггс, А. П. Сергеев. – М. : Юристъ, 2000. – 400 с.
166. Назарова Г. В. Соціально-економічні засади ефективності найманої праці в Україні : монографія / Г. В. Назарова, М. А. Мащенко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – 232 с.
167. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.
168. Наукова діяльність у Харківській області за 2008 рік. Стат. зб. // Держкомстат України. Головне управління статистики у Харківській області – Х., 2009. – 139 с.
169. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2007 році. Стат. зб. // Держкомстат України. – К., 2008. – С. 355.
170. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Стат. зб. // Держкомстат України. – К., 2006. – 360 с.
171. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Стат. зб. // Держкомстат України. – К., 2005. – С. 345.
172. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Стат. зб. // Держкомстат України. – К., 2009. – 365 с.
173. Наукоемкий сектор экономики России: состояние и особенности развития / К. А. Багриновский, М. А. Бендиков, И. Э. Фролов и др. – М. : ЦЭМИ РАН, 2001. – 120 с.
174. Никитенко С. М. Интеллектуальные ресурсы как фактор экономического роста региона / С. М. Никитенко, Л. П. Патракова // Управление инновациями-2007 : материалы междунар. науч.-практ. конф. / под ред. Р. М. Нижегородцева. – М. : Доброе слово; ИПУ РАН, 2007. – С. 276–281.
175. Нонака Икуджиро. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / Нонака Икуджиро, Такеучи Хиротака ; пер. с англ. – М. : ЗАО "Олимп-Бизнес", 2003. – 384 с.
176. Ольве Нильс-Горан. Оценка эффективности деятельности компании. Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей / Ольве Нильс-Горан, Рой Жан, Веттер Магнус ; пер. с англ. – М. : Издательский дом "Вильямс", 2003. – 304 с.
177. Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.unesco.ru/rus/index.php>.

178. Основні показники діяльності Державного департаменту інтелектуальної власності та Державного підприємства "Український інститут промислової власності" за 2008 рік. – К. : Державний департамент інтелектуальної власності, 2009. – С. 22–23.

179. Отенко І. П. Аналіз та оцінка стратегічного потенціалу підприємства : наукове видання / І. П. Отенко, Л. М. Малярець, Г. А. Іващенко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2007. – 348 с.

180. Отенко И. П. Методологические основы управления потенциалом предприятия / И. П. Отенко. – Х. : Изд. ХНЭУ, 2004. – 216 с.

181. Отенко И. П. Механизм управления потенциалом предприятия / И. П. Отенко, Л. М. Малярец. – Х. : Изд. ХГЭУ, 2003. – 220 с.

182. Отенко И. П. Стратегическое управление потенциалом предприятия / И. П. Отенко. – Х. : Изд. ХНЭУ, 2006. – 256 с.

183. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства : монографія / М. О. Кизим, В. А. Забродський, В. А. Зінченко та ін. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2003. – 144 с.

184. Пакулін С. Л. Національний інтелектуальний потенціал і інновації в умовах глобалізації [Електронний ресурс] / С. Л. Пакулін, Т. С. Молодоря. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/SND/Economics/15\\_pakulin%20s.l.%20.doc.htm](http://www.rusnauka.com/SND/Economics/15_pakulin%20s.l.%20.doc.htm).

185. Панченко Є. Інтелектуальний потенціал компаній: досвід емпіричного дослідження / Є. Панченко // Економіка України. – 2005. – № 10. – С. 14–24.

186. Пархоменко В. Д. Інформаційна аналітика у сфері науково-технічної діяльності : монографія / В. Д. Пархоменко, О. В. Пархоменко. – К. : УкрІНТЕІ, 2006. – 224 с.

187. Передача прав на об'єкти інтелектуальної власності : конспект лекцій / укл. Меньяло Л. А. – К. : ЗАТ "Інститут інтелектуальної власності і права", 2000. – 224 с.

188. Перерва П. Г. Економіко-математична модель визначення ціни об'єктів інтелектуальної власності методом інтервальних значень [Електронний ресурс] / П. Г. Перерва, А. В. Косенко, І. В. Долина. – Режим доступу : <http://www.twirpx.com/file/340044/>.

189. Перерва П. Г. Самомаркетинг менеджера и бизнесмена / П. Г. Перерва. – Ростов н/Д : Феникс, 2003. – 592 с.

190. Петенко І. В. Новітній метод оцінювання діяльності персоналу промислового підприємства / І. В. Петенко // Проблеми науки. – 2006. – № 9. – С. 30–33.

191. Пискларова И. В. Анализ финансовых методов измерения интеллектуального капитала предприятия / И. В. Пискларова // Коммунальное хозяйство городов. Научно-технический сборник. – 2003. – № 48. – С. 239–244.

192. Піддубний І. О. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства : навч. посіб. / І. О. Піддубний, А. І. Піддубна ; за ред. проф. І. О. Піддубного. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2004. – 264 с.

193. Підпригора О. Проблеми системи законодавства України про інтелектуальну власність / О. Підпригора // Інтелектуальна власність. – 2000. – № 3. – С. 3–14.

194. Положення (Національний стандарт 1) оцінки майна "Загальні засади оцінки майна і майнових прав" – Оцінка прав на об'єкти інтелектуальної власності. Тематична збірка / укл. П. М. Цибульок, Г. Н. Сердюк, С. М. Болєлий. – К. : Інститут інтелектуальної власності і права, 2005. – 314 с.

195. Пономаренко В. С. Концептуальні засади управління стратегічним співробітництвом підприємства з іншими суб'єктами для забезпечення інноваційного розвитку / В. С. Пономаренко, Л. Г. Шемаєва // Проблеми науки. – 2006. – № 5. – С. 14–19.

196. Поплавська Ж. Економіко-філософські аспекти людського капіталу [Електронний ресурс] / Ж. Поплавська, В. Поплавський. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/portal/all/herald/2002-12/3.htm>.

197. Попов Д. Эволюция показателей стратегии развития предприятия / Д. Попов // Управление компанией. – 2003. – № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [www.manadgement.com.ua/strategy](http://www.manadgement.com.ua/strategy).

198. Постанова Верховної Ради України Про Рекомендації парламентських слухань на тему: "Національна інноваційна система України: проблеми формування та реалізації" від 27 червня 2007 року № 1244-V [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua>.

199. Предпринимательские университеты в инновационной экономике / под общ. ред. проф. Ю. Б. Рубина. – М. : ООО "Маркет ДС Корпорейшн", 2005. – 402 с.

200. Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій : Закон України // Збірник законодавчих і нормативних актів з науково-технічної, інноваційної діяльності та трансферу технологій. – К. : УкрІНТЕІ, 2006. – 284 с.

201. Про охорону прав на винаходи і корисні моделі : Закон України // Відомості Верховної Ради. – 1994. – № 7. – ст. 32.

202. Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні : Закон України // Оцінка прав на об'єкти інтелектуальної власності [Тематична збірка] / укл. П. М. Цибульов, Г. Н. Сердюк, С. М. Болєлий. – К. : Інститут інтелектуальної власності і права, 2005. – 314 с.

203. Проблеми управління інноваційним розвитком підприємств у транзитивній економіці : монографія / за заг. ред. докт. екон. наук, проф. С. М. Ілляшенка. – Суми : ВТД "Університетська книга", 2005. – 582 с.

204. Програма міжнародної оцінки навчаючихся (PISA) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.centeroko.ru/Proekti.htm>.

205. Програма Харківського обласного совета Общества изобретателей и рационализаторов воспитания и подготовки молодых изобретателей и рационализаторов "Молодой новатор" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://krashiy.com/rus/nominations2008/?nid=1&id=37736&pid=1167>.

206. Прокопишин Л. М. Методичні підходи до оцінки потенціалу управління машинобудівними підприємствами (на прикладі ВАТ "ПРЕС-МАШ") [Електронний ресурс] / Л. М. Прокопишин. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/vnulp/ekonomika/2008\\_611/26.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/vnulp/ekonomika/2008_611/26.pdf).

207. Пророк Р. В. Система податкового стимулювання інвестиційної та інноваційної сфер діяльності у промисловості / Р. В. Пророк // Проблеми науки. – 2006. – № 9. – С. 9–16.

208. Просвирина И. И. Интеллектуальный капитал: новый взгляд на нематериальные активы [Електронний ресурс] / И. И. Просвирина. – Режим доступу : [http://www.diplom.krsk.info/stFbuh\\_9.htm](http://www.diplom.krsk.info/stFbuh_9.htm).

209. Раєвнева О. В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі : монографія / О. В. Раєвнева. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2006. – 496 с.

210. Рамперсад К. Хьюберт. Универсальная система показателей деятельности: как достигать результатов сохраняя целостность / К. Рамперсад Хьюберт ; пер. с англ. – 2-е изд. – М. : Альпина Бизнес Бук, 2005. – 352 с.

211. Регіональна інноваційна система: теорія і практика : монографія / під наук. ред. докт. екон. наук, проф. В. С. Пономаренка. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2011. – 688 с.

212. Річний звіт за 2010 рік Державного департаменту інтелектуальної власності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.sdip.gov.ua](http://www.sdip.gov.ua).

213. Россоха В. В. Методика оцінювання потенціалу інновацій / В. В. Россоха // Актуальні проблеми економіки. – К., 2005. – № 5 (47). – С. 68–75.

214. Рязанов И. Е. Обзор современных сбалансированных систем оценки эффективности предпринимательской деятельности [Электронный ресурс] / И. Е. Рязанов. – Режим доступа : [http://abiturient.ncstu.ru/Science/articles/econom/2006\\_02/012.pdf/file\\_download](http://abiturient.ncstu.ru/Science/articles/econom/2006_02/012.pdf/file_download).

215. Савченко Н. Ф. Подготовка специалистов в области интеллектуальной собственности как элемент развития рынка интеллектуальных продуктов в Украине / Н. Ф. Савченко, В. В. Воликов [Проблеми підготовки фахівців з інтелектуальної власності в Україні] : матеріали VII Всеукраїнської наук.-метод. конф. – К. : Ін-т інтелектуальної власності і права, 2007. – С. 186–190.

216. Селезнев Е. Н. Интеллектуальный потенциал – показатель состояния интеллектуального капитала и эффективности его использования [Электронный ресурс] / Е. Н. Селезнев. – Режим доступа : <http://www.finman.ru/articles/2004/5/3430.html>.

217. Семикіна М. В. Діагностика проблем реалізації інтелектуального потенціалу / М. В. Семикіна // Економічні науки : зб. наук. пр. – Хмельницький, 2011. – № 2. – С. 224–235.

218. Семикіна М. В. Інтелектуальний капітал: мотиваційні основи розвитку / М. В. Семикіна // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. пр. – Маріуполь : ПДТУ, 2008. – С. 70–73.

219. Семикіна М. В. Інтелектуальний потенціал та його роль у національній економіці / М. В. Семикіна, В. І. Гунько // Экономика и управление. Научно-практический журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства, Симферополь. – 2011. – № 1. – С. 50–56.

220. Семикіна М. В. Інтелектуальний потенціал: проблеми ефективного управління / М. В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – Кіровоград : КНТУ, 2011. – Вип. 20, Ч. II. – С. 5–14.

221. Семикіна М. В. Інтелектуальний потенціал: проблеми реалізації / М. В. Семикіна // Экономика и управление. Научно-практический журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства. – Симферополь, 2011. – № 6. – С. 8–15.

222. Семикіна М. В. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку : колективна монографія / М. В. Семикіна, В. І. Гунько, С. Р. Пасека ; за ред. М. В. Семикіної. – Черкаси : Видавництво ТОВ "МАКЛАУТ", 2012. – 336 с.

223. Семів Л. К. Регіональна економіка: людський вимір : монографія / Л. К. Семів. – Львів : ІРД НАН України, 2004. – 392 с.

224. Семів Л. К. Стратегія інноваційного розвитку держави та її вплив на людські ресурси / Л. К. Семів // Регіональна економіка. – 2004. – № 2. – С. 7–22.

225. Сіренко О. І. Підходи до оцінки інтелектуального потенціалу як складника інноваційного розвитку [Електронний ресурс] / О. І. Сіренко. – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/vnulp/Management/2007\\_606/51.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/vnulp/Management/2007_606/51.pdf).

226. Словник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.slovnuk.net>.

227. Словники [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://slovari.yandex.ru/dict/phil\\_dict/article/filo/](http://slovari.yandex.ru/dict/phil_dict/article/filo/).

228. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов / А. Смит ; пер. с англ., введ. ст., коммент., Е. М. Майбурда ; отв. ред. Л. И. Абалкин. – М. : Наука, 1993. – 570 с.

229. Стадник М. Я. Методика визначення потенціалу міжнародної діяльності підприємства на ринках високотехнологічної та інноваційної продукції / М. Я. Стадник // Актуальні проблеми економіки. – К., 2005. – № 1 (43). – С. 126–131.

230. Становление института интеллектуальной собственности в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://iprgroup.ua/page/1/1067/>.

231. Статистичний бюлетень. – К. : Держкомстат, 2005. – С. 16, 72, 76.

232. Стоунхаус Дж. Управление организационным знанием / Дж. Стоунхаус // Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. – № 1. – С. 22–25.

233. Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України. В 3 т. Т. 1. Економіка знань – модернізаційний проект України / за ред. акад. НАН України В. М. Гейця, акад. НАН України В. П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б. Є. Кваснюка. – К. : Фенікс, 2007. – 544 с.

234. Ступнікер Г. Л. Інтелектуальний капітал як основа розвитку вітчизняних промислових підприємств / Г. Л. Ступнікер // Вісник Придніпровської державної академії будівництва та архітектури. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2008. – № 12. – С. 40–43.



235. Стюард Томас А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Стюард Томас А. ; пер. с англ. В. Ноздриной. – М. : Поколение, 2007. – 368 с.

236. Сумець О. М. Математичний опис впливу інтелектуального капіталу на результативність діяльності організації / О. М. Сумець, Н. В. Саркісян // Облік інтелектуального капіталу: погляди у майбутнє : зб. наук. пр. – Х. : ХІБМ, 2012. – С. 95–101.

237. Супрун В. А. Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке : монография / В. А. Супрун. – М. : Ком книга, 2006. – 192 с.

238. Тарасов В. Новая конкурентная стратегия – построение самообучающихся предприятий / В. Тарасов, А. Рыбин // Проблемы теории и практики управления. – 2005. – № 1. – С. 76–84.

239. Теоретико-методичне забезпечення управління фінансовою діяльністю підприємств : монографія / наук. ред. та кер. кол. авт. канд. екон. наук, доц. Л. С. Мартюшева. – Х. : АдВА, 2009. – 272 с.

240. Теплова Т. Влияние интеллектуального капитала на политику компании / Т. Теплова // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – № 1. – С. 89–100.

241. Ткаченко В. А. Интеллектуальный потенциал в основе розвитку виробничих сил і виробничих відносин : монографія / В. А. Ткаченко. – Дніпропетровськ : Моноліт, 2008. – 274 с.

242. Томпсон А. А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии : учебник для вузов / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд ; пер. с англ. под ред. Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1988. – 576 с.

243. Тридід О. М. Організаційно-економічний механізм стратегічного розвитку підприємства : монографія / О. М. Тридід. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2002. – 364 с.

244. Тульчинська С. О. Интеллектуальный потенциал як ресурс економічного розвитку / С. О. Тульчинська // Культура народів Причорномор'я. – 2007. – № 99. – С. 109–113 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/Articles/Kultnar/knp99/knp99\\_109-113.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/Articles/Kultnar/knp99/knp99_109-113.pdf).

245. Укрпатент [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ukrpatent.org/ua/metod\\_vid.html?s=print](http://www.ukrpatent.org/ua/metod_vid.html?s=print).

246. Управління інноваційною діяльністю : монографія (Присвяч. 80-річчю заснування Харківського національного економічного університету) / [під заг. ред. О. М. Ястремської, Г. В. Верещагіної] ; Харківський національний економічний університет. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2010. – 402 с.

247. Управління інтелектуальною власністю : монографія / за ред. П. М. Цибульова. – К. : К. І. С., 2005. – 448 с.
248. Управління підприємствами: сучасні тенденції розвитку : монографія / Н. П. Гончарова, О. С. Федонін, Г. О. Швиданенко та ін. ; за заг. ред. проф. О. С. Федоніна. – К. : КНЕУ, 2006. – 288 с.
249. Управління трудовим потенціалом / [ В.С. Пономаренко, В. М. Гриньова, М. М. Салун та ін.] – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – 348 с.
250. Устинова Л. Н. Оценка интеллектуальной собственности при рыночной экономике / Л. Н. Устинова ; Рос. агентство по патентам и товар. знакам, Информ.-изд. Центр. – М. : ИНИЦ Роспатента, 2001. – 123 с.
251. Федулова Л. І. Інноваційна економіка / Л. І. Федулова. – К. : Либідь, 2006. – 480 с.
252. Федулова Л. І. Методичні аспекти оцінки інтелектуального капіталу компаній / Л. І. Федулова // Проблеми науки. – 2006. – № 9. – С. 17–21.
253. Федулова Л. Стратегія управління інтелектуальною власністю в умовах інноваційної економіки [Електронний ресурс] / Л. Федулова. – Режим доступу : <http://www.personal.in.ua/article.php?id=399>.
254. Фіценс Ж. Людський капітал: як визначити та збільшити його вартість [Електронний ресурс] / Ж. Фіценс. – Режим доступу : <http://innovations.com.ua/uk/articles/tags/5/175>
255. Харківська область у 2008 році. Статистичний щорічник // Держкомстат України. Головне управління статистики у Харківській області. – Харків, 2009. – С. 577.
256. Харківська область у 2009 році [Електронний ресурс] : (статистичний щорічник). – Х., 2009. – 1 електр. опт. диск (CD ROM).
257. Харківська область у 2010 році. Статистичний щорічник. // Держкомстат України. Головне управління статистики у Харківській області. – Харків, 2011. – 568 с.
258. Хаустова В. Є. Оцінка вартості бізнесу суб'єктів господарювання (на прикладі металургійної галузі України) : монографія / В. Є. Хаустова, І. Г. Курочкіна. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2009. – 268 с.
259. Хелферт Э. Техника финансового анализа / Э. Хелферт ; пер. с англ. ; под ред. Л. П. Белых. – М. : Аудит; ЮНИТИ, 1996. – 664 с.
260. Хорошилов А. В. Мировые информационные ресурсы / А. В. Хорошилов, С. Н. Селетков. – СПб. : Питер, 2004. – 176 с.
261. Хохлов М. П. Інноваційний підхід до реінжинірингу як науково-методичної засади беззбитковості підприємства / М. П. Хохлов, А. Ю. Овсянкіна // Проблеми науки. – 2006. – № 5. – С. 8–14.

262. Цибулев П. Н. Маркетинг інтелектуальної власності / П. Н. Цибулев. – К. : Ін-т інтел. собств. і права. 2004. – 184 с.

263. Цибульов П. М. Основи інтелектуальної власності : навч. посіб. / П. М. Цибульов. – К. : Інст. інтел. власн. і права, 2005. – 108 с.

264. Цибульська Л.О. Особливості оцінки інтелектуального капіталу на промислових підприємствах / Л. О. Цибульська // Облік інтелектуального капіталу: погляди у майбутнє : зб. наук. пр. – Х. : ХІБМ, 2012. – С. 107–122.

265. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 40 – 44. – ст. 356.

266. Черников К. Что такое управление знаниями? / К. Черников // Носорог. – 1999. – № 2. – С. 12–14.

267. Чмутова І. М. Капітал підприємства: аналіз, оцінка, інструменти управління та роль банківської системи у його фінансуванні : монографія / І. М. Чмутова, О. В. Пересунько. – Х. : ФОП Павленко О. Г. ; ВД "ІНЖЕК", 2010. – 480 с.

268. Чумаченко Н. Направления инвестиционной политики в промышленности / Н. Чумаченко // Экономика Украины. – 1999. – № 11. – С. 12–17.

269. Шатраков А. Ю. Диссиметрия интеллектуального капитала предприятия / А. Ю. Шатраков, М. Я. Парфенова, И. Н. Воропанова. – М. : ЗАО "Издательство "Экономика", 2007. – 174 с.

270. Шердакова Т. А. Интеллектуальная собственность как источник развития предприятия в новой экономике / Т. А. Шердакова // [Європейські інтеграційні процеси і транскордонне співробітництво] : Тези доп. IV Міжнар. наук.-практ. конф. студ., аспірантів і молодих науковців, (Луцьк, 17 – 18 травня 2007 р.) / за ред. В. Й. Лажніка і С. В. Федонюка. – Луцьк : РВВ "Вежа" Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2007. – С. 550–552.

271. Штефан О. Проблеми реалізації угоди TRIPS в національному законодавстві України. Початок / О. Штефан // Теорія і практика інтелектуальної власності. – 2006. – № 2. – С. 15–26.

272. Штефан О. Проблеми реалізації угоди TRIPS в національному законодавстві України. Закінчення / О. Штефан // Теорія і практика інтелектуальної власності. – 2006. – № 3. – С. 16–22.

273. Юркевич О. М. Удосконалення методів непрямого фінансового стимулювання інноваційної діяльності підприємств / О. М. Юркевич // Проблеми науки. – 2005. – № 7. – С. 13–19.

274. Ющенко Я. П. Презентация инвестиционно-инновационного потенциала Харьковской области "Строим страну будущего" [Электронный ресурс] / Я. П. Ющенко. – Режим доступа : <http://www.kharkivoda.gov.ua/show.php?page=22174>.

275. Ястремська О. М. Інтелектуальна власність : навч. посіб. / О. М. Ястремська, Д. О. Ріпка ; Харківський національний економічний університет. – Х. : ХНЕУ, 2010. – 279 с.

276. Ястремська О. М. Інтелектуальний капітал підприємства: проблеми визначення та оцінки / О. М. Ястремська, В. В. Волюков, Д. А. Репка // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. пр. – Маріуполь : Аванті, 2010. – Т. 1. – С. 47–53.

277. Caddy I. Intellectual Capital: recognizing both assets and liabilities / I. Caddy // Journal of Intellectual Capital. – 2000. – Vol. 1, No. 2. – P. 129–146.

278. Celemi [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.celemi.com>.

279. Edvinsson L. Some perspectives on intangibles and intellectual capital / L. Edvinsson // Journal of Intellectual Capital. – 2000. – Vol. 1, No. 1. – P. 12–16.

280. Joia Luis A. Measuring intangible corporate assets. Linking business strategy with intellectual capital / A. Joia Luis // Journal of Intellectual Capital. – 2000. – Vol. 1, – No. 1. – P. 68–84.

281. Performance Measurement Model (Модель измерения достижений) [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.intalev.ru/index.php?id=4132>.

282. Pulic A. (2000): An accounting tool for IC management [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.measuring-ip.at/Papers/ham99txt.htm>.

283. Sanchez P. Management of intangibles – an attempt to build a theory / P. Sanchez, C. Chaminade, M. Olea // Journal of Intellectual Capital. – 2000. – Vol. 1, No. 4. – P. 312–327.

284. Skandia Navigator [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.skandia.com>.

285. Stewart T. A. Intellectual Capital – The New Wealth of Organizations / T. A. Stewart. – N. Y. : Currency Doubleday, 1997. – P. 67.

286. Strassmann Paul [Electronic resource]. – Access mode : <http://www.strassmann.com/index.shtml>.

# Додатки

Додаток А

## Дослідження визначення понять

Таблиця А.1

### Визначення поняття "інтелектуальний потенціал"

№ п/п	Автори	Визначення
1	Г. Пігоров В. Малий та ін. [2, с. 189]	... интеллектуальный потенциал (человека, коллектива и общества) представляет собой <i>совокупность способностей человека</i> , его нравственных ценностей, жизненных целей и освоенных им знаний и умений <i>в сфере организации своего умственного труда</i> и активизации своего творчества
2	С. Вовканич С. Цапок [39, с. 33]	... під інтелектуальним потенціалом розуміємо <i>спроможності суспільства, окремих людських спільнот, особистостей</i> (або в іншій модальності – держави, регіону, будь-якої організаційної структури, працівників) <i>створити, нагромаджувати та використовувати нові знання, проекти, ідеї</i> , тобто різну семантичну інформацію як інтелектуальну власність для соціально-економічного, науково-технічного, духовно-культурного, морально-правового та іншого <i>розвитку</i>
3	О. Бутнік-Сіверський [24, с. 227]	<i>Людські ресурси та інтелектуальні ресурси, або інтелектуальна сила та інтелектуальний продукт</i> , розглядаються разом як інтелектуальний потенціал, який не має вартісної оцінки, а вимірюється кількістю працюючих та кількістю ідентифікованих об'єктів інтелектуальної власності. У вартісному вимірі інтелектуальний потенціал відтворює інтелектуальний капітал
4	П. Завлін А. Казанцева Л. Мінделі [97, с. 300]	По научным кадрам можно выделить интеллектуальный потенциал специалистов как <i>совокупность способностей и приобретенных знаний, навыков</i> , которые могут быть приведены в действие и использованы для <i>достижения определенных научно-технических целей</i> с затратой умственной энергии
5	А. Єлін, І. Єліна [82]	Интеллектуальный потенциал представляет собой <i>совокупность возможностей, часто еще не раскрытых</i> , формально не зафиксированных, но реально существующих для <i>выполнения какого-нибудь действия</i>
6	В. Келле [111]	Интеллектуальный потенциал ... <i>интегративное понятие</i> , объединяющее науку, образование, технологию, <i>все виды интеллектуальной деятельности и её субъектов</i>
7	В. Євенко та ін. [78]	Интеллектуальный потенциал ... <i>возможности развития и использования интеллектуального капитала</i> , то есть знаний, умений, навыков, ценностей, информации и т. д.
8	І. Іванюк [94]	Интеллектуальный потенциал ... <i>совокупность коллективных знаний сотрудников предприятия, их творческих способностей, умения решать проблемы</i> , лидерских качеств, предпринимательских и управленческих навыков
9	І. Мойсеєнко [164, с. 10-11]	Інтелектуальний потенціал ... <i>можливості, що надані інтелектуальними ресурсами</i> у даний час та в майбутньому і можуть бути використані для <i>вирішення якогось завдання</i> або для досягнення певної мети. Інтелектуальний потенціал ... <i>система, з властивими їй елементами</i> (інтелектуальні активи та управління знаннями) <i>зв'язками та властивостями</i> (інноваційності, конкурентоспроможності, енергоінформаційними)

## Визначення поняття "людський капітал" [107, с. 354]

№ п/п	Автори	Визначення
1	2	3
<b>1. Людський капітал – це</b>		
1	І. Журавльова А. Кудлай [85, с. 41]	... частина інтелектуального капіталу, що має безпосереднє відношення до людини (знання, практичні навички, творчі й розумові здібності людей, їхні моральні цінності культура праці) і відіграє особливу роль при проведенні інновацій та будь-якого відновлення
2	Н. Гавкалова, Н. Маркова [53, с. 45]	... сукупність знань, навичок, творчих здібностей, а також здатність власників та співробітників відповідати вимогам і завданням підприємства
3	П. Цибульов, В. Чеботарьов, В. Зінов, Ю. Суїні [247, с. 337]	... сукупність знань, умінь, творчих здібностей людини
4	В. Супрун [237, с. 30]	человек как производительная сила, его знания и умения ...
5	Г. Пігоров В. Малий та ін. [2, с. 188]	... знания и опыт людей работающих на предприятиях, особенно их высококвалифицированных специалистов...
6	Д. Кокурін [123, с.137]	... или совокупность знаний, практических навыков и творческих способностей служащих компании, приложенная к выполнению текущих задач
7	О. Бородіна [21]	... здатність людей до участі в процесі виробництва, сукупність втілених у них можливостей приносити дохід (індивідуальний та суспільний) ... природні здібності й таланти, а також набута освіта, професійні знання, кваліфікація та навички
8	Глосарій [59]	... капитал в форме интеллектуальных способностей и практических навыков, полученных в процессе образования и практической деятельности человека; ... в экономической науке – способность людей к участию в процессе производства
9	І. Просвіріна [208]	... компетенция и способности персонала ...
10	Ж. Фіценс [167]	... приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями ...
11	Ж. Поплавська, В. Поплавський [196]	особистісний рівень ... знання, вміння, навички та приваблива (чи не дуже) зовнішність, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду і завдяки яким вона може надавати послуги іншим людям; мікроекономічний рівень ... сукупна кваліфікація та професійні здібності всіх працівників фірми, а також їх здобутки у справі ефективної організації та розвитку персоналу; макроекономічний рівень ... нагромаджені вкладення в такі галузі, як освіта, охорона здоров'я, професійна підготовка кадрів тощо

1	2	3
12	М. Бендіков, Є. Джамай [15]	... способность предлагать неочевидные решения ...
13	Б. Гунський [69]	... сукупність знань, навичок та творчих здібностей людини ...
14	[81]	втілений у працівниках у вигляді досвіду та знань, здібностей до нововведень, а також у загальній культурі, філософії фірми, її внутрішніх цінностей, культурі управління
15	О. Бутнік- Сіверський [25]	... сукупність знань, навичок, творчих здібностей, а також спроможність власників та наукомістких працівників відповідати вимогам і задачам компанії
16	І. Мойсеєнко [164, с. 41]	... сума інтелектуальних активів на рівні персоналій, колективних та інституціональних активів (підприємства загалом), а також інтелектуальної власності відповідного рівня (персональної та колективної)
17	Л. Федулова [251, с. 212]	... здатність пропонувати неординарні рішення ...
<b>2. Людський капітал – це ... (люди)</b>		
1	О. Бутнік- Сіверський [24, с. 47]	... вартісна оцінка робочої сили, інтелектуальних зусиль сукупності працівників вищого рівня кваліфікації, які знаходяться в процесі розробки інтелектуального продукту
2	П. Цибульов, В. Чеботарьов, В. Зінов, Ю. Суїні [247, с. 337]	... персонал, що займається творчою працею
3	В. Супрун [237, с. 110]	... наиболее образованная часть населения: носители культурного, духовного, интеллектуального потенциала нации... обладающая высшим и надвысшим образованием, а также различными учеными степенями... бизнесмены и предприниматели среднего звена ...
4	Т. Стюард [235, с. 141]	... чьи таланты, помноженные на опыт, производят товары и услуги, которым потребители отдадут предпочтение перед продукцией конкурирующих фирм
5	І. Курас [146]	... вчені з їх інтелектом, знаннями, кваліфікацією
<b>3. Людський капітал – це ... (методи управління персоналом, культура праці тощо)</b>		
1	Г. Пігоров В. Малий та ін. [2, с. 188]	... а также методы управления персоналом и организации производства
2	Д. Кокурін [123, с.137]	... моральные ценности компании, культура труда и общий подход к делу
<b>4. Людський капітал як ... (ресурси)</b>		
1	І. Просвіріна [208]	... человеческие ресурсы внутри организации (то есть ресурсы персонала), а также внешние человеческие ресурсы организации (то есть ресурсы покупателей и поставщиков)
2	М. Бендіков, Є. Джамай [15]	... источник обновления и прогресса
3	Л. Федулова [251, с. 212]	... джерело оновлення та прогресу

## Визначення поняття "структурний капітал підприємства"

№ п/п	Автори	Визначення
1	2	3
<b>Структурний капітал – це ...</b>		
1	Н. Гавкалова, Н. Маркова [53, с. 45]	... програмні засоби ЕОМ, програмне забезпечення, бази даних, організаційна структура, патенти, товарні знаки, а також організаційні механізми, що забезпечують продуктивність працівників та ефективне функціонування підприємства
2	В. Супрун [237, с. 134]	... в своем вещественном проявлении (все виды нематериальных активов: патенты, лицензии, ноу-хау, торговые марки, и т. д.), в виде кодифицированного знания, которое невозможно отнести к нематериальным активам (организационные структуры, электронные сети и базы данных), так и в виде знания некодифицированного, которое и передать трудно (например, история ошибок вывода на рынок новых товаров) представляет собой результат деятельности человека
3	Г. Пігоров В. Малий та ін. [2, с. 188]	... права интеллектуальной собственности и информационные ресурсы
4	Л. Федулова [251, с. 212]	... (інтелектуальна власність та документована інформація) ... є виявом організаційної здатності підприємства відповідати вимогам ринку, можливості їх використання знову для створення нових цінностей
5	Д. Кокурін [123, с.137]	... техническое и программное обеспечение, организационная структура, патенты, торговые марки и все то, что позволяет работникам компании реализовывать свой производственный потенциал, отношения, сложившиеся между компанией и ее крупными клиентами
6	Т. Стюард [235, с. 122, с. 166]	... технологи, изобретения, данные, публикации и процессы, которые можно запатентовать, оформить в виде авторского права или защитить законом об охране производственных тайн; ... элементы структурного капитала: стратегия и культура, структуры и системы, организационные правила и процедуры
7	О. Мельніков [157]	... инфраструктурные активы организации – своеобразная кристаллическая решетка, обеспечивающая единство работающих в ней людей и процессов
8	В. Карачаровский [110]	... это способность фирмы управлять своей организационной структурой, приспособившись к меняющейся конъюнктуре рынка и одновременно изменяя ее в выгодном для фирмы направлении
9	І. Просвіріна [208]	... относятся собственные системы программного обеспечения, организация дистрибутивно-сетевой работы, каналы сбыта и снабжения
10	І. Просвіріна [190]	... делится на: 1) клиентский капитал представляет собой ценность, заключенную в отношениях с клиентами; 2) организационный капитал делится на инновационный и процессный капитал. Инновационный капитал состоит в основном из законных прав (патентов, лицензионных соглашений), а также ... что в большей степени определяет стоимость компании (идеи, торговые марки). Процессный капитал – это инфраструктура компании (информационные технологи, рабочие процессы и т.д.)



1	2	3
11	І. Курас [146]	... наукова інфраструктура, що забезпечує проведення експериментів, умови праці над теоретичними дослідженнями, а також побут вчених, їхню інформованість, організація відтворення людського капіталу: підвищення кваліфікації, підготовка наукових кадрів тощо
12	О. Бутнік-Сіверський [25]	... програмні засоби ЕОМ, програмне забезпечення, бази даних, організаційна структура, патенти, товарні знаки, а також всілякі організаційні механізми, які забезпечують продуктивність працюючих та функціонування компанії
13	[81]	технічне і програмне забезпечення, патенти, торговельні марки, зв'язки
14	І. Мойсеєнко [164, С. 42]	... (організаційний капітал) структура управління виробництвом та збутом продукції та знань. До структурних активів відносять: оргструктуру підприємства, організаційну культуру, структуру бази знань, структуру компетенцій тощо
15	І. Іванюк [94]	... интеллектуальная собственность, информационные системы, система финансовых взаимоотношений, инструкции, положения, стандарты, награды, грамоты, призы, которые получило предприятие ...
16	Б. Гунський [69]	... як технічне, інформаційне та організаційне забезпечення реалізації людського капіталу ...

Таблиця А.4

## Визначення поняття "споживчий капітал підприємства"

№ п/п	Автори	Визначення
1	2	3
<b>1. Споживчий капітал підприємства – це ... (споживачі)</b>		
1	Н. Гавкалова, Н. Маркова [53, с. 45]	... майбутні споживачі продукції підприємства та його здатність задовольняти їх потреби
2	О. Бутнік-Сіверський [24, с. 47]	... майбутні споживачі продукції компанії, її спроможність задовольнити їх запити
3	Т. Стюард [235, с.123, с. 210, с. 216]	... оценка отношений организации с потребителями ее продукции; ... стоимость франшизы – долговременных, привилегированных отношений с потребителями ее продукции; ... база данных и умение работать с потребителями
4	В. Карачаровский [110]	... способность обеспечить принцип положительной обратной связи с потребителем
5	І. Курас [146]	... споживачі інтелектуального товару, тобто ті, хто платить гроші за наукову продукцію
6	М. Бендіков, Є. Джамай [15]	... это отношения компании с потребителями её продукции
7	І. Просвіріна [208]	... ценность, заключенная в отношениях с клиентами
8	[81]	... зв'язки зі споживачами

1	2	3
<b>2. Споживчий капітал підприємства – це ... (ділова репутація)</b>		
1	Г. Пігоров В. Малий та ін. [2, с. 188]	... бренды, торговые марки, коммерческие наименования, деловая репутация, то есть объекты промышленной собственности, служащие для индивидуализации предприятия на рынке
2	Є. Сєлезньов [216]	... имидж фирмы, известность её торговой марки и соответствующая клиентская база ...; ... установленные и успешно функционирующие связи организации в рамках национальной инновационной системы и ее международные связи и котировки на рынке ценных бумаг (Є. Сєлезньов визначає як маркетингові активи)
3	[81]	ділова репутація
4	І. Іванюк [94]	... система капитальных, надежных, долгосрочных доверительных и взаимовыгодных отношений предприятия со своими клиентами, покупателями

Таблиця А.5

**Визначення поняття "інтелектуальні ресурси"**

№ п/п	Автори	Визначення
<b>Інтелектуальні ресурси – це ...</b>		
1	Тлумачний словник [226]	ресурс – запаси чого-небудь, які можна використати в разі необхідності
2	Г. Пігоров В. Малий та ін. [2, с.189]	... <i>"живое знание людей"</i> , функционирующее с участием систем образования, науки и информации (ее сохранения и распространения)
3	Н. Гавкалова, Н. Маркова [53, с. 56]	... будь-яка <i>частина знань</i> , яку можна виділити, розмістити на матеріальному носії (електронному, паперовому) ... і є джерелом знань, <i>які підприємство може комерціалізувати</i>
4	І. Піддубний, А. Піддубна [192, с. 56]	... <i>якість та рівень кваліфікації управлінського, виконавчого та виробничого персоналу, плінність кадрів тощо</i>
5	А. Єлін, І. Єліна [82]	– <i>запас любой по виду информации</i> , служущей источником интеллектуальной деятельности человека или коллектива; – <i>профессионально-личностные особенности специалиста</i> (любопытность, способность, компетентность и пр.); – <i>средство</i> (прием, способ действия для достижения чего-либо), к которому обращаются в необходимом случае (анализ, умозаключение, методы исследования, например, логика и пр.)
6	О. Мельніков [157]	... <i>совокупность интеллектуальных средств фирмы</i> , мобилизованных для достижения конкретных для текущего периода экономических результатов
7	І. Мойсеєнко [164, с.16]	... <i>економічні ресурси</i> , що формуються інформацією, знаннями, енергією праці, збільшують у процесі використання свою вартість, зростають, переходять на якісно новий рівень, <i>є джерелом інтелектуальної діяльності</i> людини, колективу, <i>формують конкурентоспроможність</i> та індивідуальність суб'єкта господарювання, товарів (послуг, угод, операцій)

**Визначення поняття "інтелектуальна власність"**

№ п/п	Автори	Визначення
1	2	3
<b>1. Як результат діяльності, інтелектуальна власність ...</b>		
1	Л. Федулова [251, с. 214, с. 220]	... винаходи, корисні моделі, промислові зразки, селекційні досягнення, об'єкти авторських та суміжних прав, топології мікросхем тощо
2	Л. Федулова [251, с. 214, с. 220]	... будь-який творчий витвір або винахід; майно, що не сприймається на дотик і не може бути захищена правом інтелектуальної власності
3	Л. Клеєва [118, с. 41]	... знання, технології, "ноу-хау", навички
4	Л. Клеєва [118, с. 42]	... можливості працівників організації
5	Н. Гавкалова, Н. Маркова [53, с. 55]	... загальнолюдські інтелектуальні надбання та новації, втілені в наукових, технічних і технологічних об'єктах, продуктах, у художніх творах літератури і мистецтва
6	Д. Кокурін [123, с. 145]	... произведения искусства и других сфер культурной деятельности; ... патенты, научные открытия, изобретения, "секреты производства" ("ноу-хау") являются промышленной (индустриальной или производственной) собственностью
7	В. Жаров [84, с. 42]	... загальний термін для певних результатів інтелектуальної, творчої діяльності людини і комерційних позначень, які є інтелектуальною цінністю нематеріальної природи і на які можна набувати права різного рівня, подібні до права власності, що сприяє ринковій діяльності
8	В. Макаров [149, с. 14]	результати інтелектуальної (творчої) діяльності в області літератури, мистецтва, науки й техніки, а також в інших галузях творчості
9	П. Завлін А. Казанцева Л. Мінделі [97, с. 536, с. 537]	... интеллектуальный продукт как результат творческих усилий его создателей ... выступающий в различных формах: научные открытия и изобретения; результаты научно-исследовательских, конструкторских, технологических и проектных работ; образцы новой продукции, новой техники и материалов, полученные в процессе НИОКР, а также оригинальные научно-производственные услуги; оригинальные консалтинговые услуги научного, технического, экономического, управленческого характера, включая сферу маркетинга; новые технологии, патенты и т. д.
<b>2. Як об'єкт права, інтелектуальна власність ...</b>		
1	ЦК України, [265, ст. 418]	... це право особи на результат інтелектуальної, творчої діяльності або на інший об'єкт права інтелектуальної власності, визначений цим Кодексом та іншим законом
2	Економічна енциклопедія [80]	... власність на результати інтелектуальної діяльності та продукти інтелектуальної творчої праці, які щодо юридичних відносин є сукупністю об'єктів авторського винахідницького права, а також прав, пов'язаних з різними видами промислової власності та захистом від недобросовісної конкуренції
3	П. Цибульов [263, с. 9]	... закріпленні законом права на результати інтелектуальної діяльності у виробничій, науковій, літературній і художніх областях

Закінчення табл. А.6

1	2	3
4	П. Завлін А. Казанцева Л. Мінделі [97, с. 536, с. 537]	<i>... совокупность авторских и других прав на результаты этой деятельности, охраняемые законодательными актами государства</i>
5	В. Жаров [84, с.40]	<i>... сукупність норм права на результати інтелектуальної, творчої діяльності людини і комерційні позначення, що згруповані наступним чином: об'єкти авторського права і суміжних прав, результати науково-технічної творчості та комерційні позначення</i>
6	В. Жаров [84, с. 43]	<i>... сукупність норм права, що регулюють суспільні відносини, пов'язані із створенням об'єктів права інтелектуальної власності, набуттям прав на них, їх використанням і захистом прав на ці об'єкти</i>
7	Г. Олехоновіч [98, с. 23]	<i>... есть право на результаты интеллектуальной деятельности в любой сфере</i>
8	С. Ільєнкова, Л. Гохберг, С. Ягудін [96, с. 319]	<i>... исключительное право физического или юридического лица на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации юридического лица, индивидуализации продукции, выполняемых работ и услуг (фирменное наименование, торговый знак и т. п.)</i>
9	А. Козирєв [120, с. 13]	збірне поняття для позначення прав на: - результат інтелектуальної (творчої) діяльності в області літератури, мистецтва, науки й техніки, а також в інших областях творчості; - засоби індивідуалізації учасників цивільного обороту, товарів або послуг; - захист від недобросовісної конкуренції
10	Е. Брукінг [22, с. 33]	<i>... ноу-хау, торговые секреты, патенты и различные авторские права ... также ... торговые марки товаров и услуг...</i>
11	В. Коноваленко [127, с.42]	<i>... виключні права на результати інтелектуальної діяльності ...</i>
12	Л. Гордієнко [63, с. 73]	<i>... виключне право фізичної чи юридичної особи на результати інноваційної діяльності і прирівняні до них засоби індивідуалізації юридичної особи, індивідуалізації продукції, виконуваних робіт і послуг (фірмове найменування, товарний знак і т. п.)</i>
13	Д. Кокурін [123, с. 144]	<i>... выражает право автора на юридическую защиту результатов интеллектуальной деятельности</i>

## Визначення поняття "інтелектуальний капітал"

№ п/п	Автори	Визначення
1	2	3
<b>Інтелектуальний капітал – це ...</b>		
1	Л. Федулова [251, с. 211]	... люди та їх знання, навички і все те, що допомагає ефективно використовувати ці знання й навички; це збірна поняття для визначення нематеріальних цінностей, що об'єктивно підвищує ринкову вартість компанії
2	Н. Гавкалова, Н. Маркова [53, с. 51]	інтелектуальні ресурси, що втілені в сукупності наукових та загальних знань працівників, їх досвіді, знаннях, вміннях і навичках, які створюють продукти інтелектуальної діяльності, що можуть належати як його винахіднику, так і іншим суб'єктам господарювання і використовуються з метою одержання додаткової вартості
3	В. Супрун [237, с. 102]	...совокупность: - знаний, навыков, учений человека, его мобильности (способности к восприятию новой информации, обучению, переподготовке, адаптации к новым условиям) и способности к творчеству (как уникальной деятельности человека), обеспечивающих создание продукта в процессе движения интеллектуального капитала как части человеческого капитала и - нематериального потенциала общества, в том числе и в виде нематериальных активов
4	О. Бутнік-Сіверський А. Красовська [26]	... капітал, який має відповідні ознаки капіталу й одночасно відтворює властиві тільки йому (інтелектуальному капіталу) специфіку та особливості. Він має надзвичайно складну сутність та багатовекторність прояву, що визначається механізмом його функціонування
5	О. Бутнік-Сіверський А. Красовська [26]	... створений або придбаний інтелектуальний продукт, який має вартісну оцінку, об'єктивований та ідентифікований (відокремлений від підприємства), утримується підприємством (суб'єктом господарювання) з метою ймовірного одержання прибутку (додаткової вартості)
6	Т. Стюард [235, с. 12]	... это интеллектуальный материал, включающий в себя знания, опыт, информацию и интеллектуальную собственность и участвующий в создании ценностей; ... коллективная умственная энергия
7	І. Просвіріна [208]	... это активы, представляющие собой мысленные знания, то есть неотделимые от сотрудников и знания воплощенные в результатах мыслительной деятельности (структурах, интеллектуальной собственности, клиентах и др.)
8	Глосарій [59]	... капітал, втілений у людях у формі їхньої освіти, кваліфікації, професійних знань, досвіду ...
9	Т. Стюард [285]	... включає тільки інтелектуальні активи, що виникли як результат знань і компетенції персоналу. ІК розглядається як частина більш широкого поняття – невідчутних активів ...
10	І. Кадді [277]	... поєднує ту частину нематеріального, що принципово не може мати прямої грошової оцінки, невід'ємне від підприємства де вони створені, на відміну від невідчутних активів, які можуть бути виміряні в грошових одиницях і існувати за межами підприємства. ІК належить до "м'яких" активів, невідчутні до "твердих" ...

1	2	3
11	Л. Едвінссон [279]	... <i>співпадає з поняттям нематеріальних активів</i> та є необхідною умовою для конкурентоспроможності підприємства ...
12	П. Санчез [283] Н. Кельчевська, М. Павлов [112]	<i>поняття ІК та нематеріальних активів співпадає</i> , але ІК використовується менеджерами, а нематеріальні активи бухгалтерами
13	Л. Джойя [279] К. Багріновський та ін. [173]	... "гудвіл", який має внутрішню структуру та досліджується менеджерами. <i>ІК конкретизує поняття "гудвілу"</i>
14	В. Зінов, К. Сафарян [86, с. 24]	... <i>знання, які можуть бути перетворені в прибуток та оцінені</i>
15	І. Іванюк [94]	... <i>экономические отношения по поводу воспроизводства и отчуждения результатов интеллектуальной (креативной) деятельности между носителями интеллектуальной собственности, принимающих форму интеллектуальной собственности, и ее потенциальными потребителями</i>

Таблиця А.8

### Основні складові "інтелектуального капіталу підприємства"

№ п/п	Автори	Визначення	Коментарі
1	2	3	4
1	Е. Брукінг [22, с. 30]	1) ринкові активи – це потенціал, що забезпечується нематеріальними активами, які пов'язані з ринковими операціями (марочні назви товару; споживачі, які віддають перевагу товарам та послугам підприємства; портфель замовлень, канали розподілу; контракти та угоди, зокрема ліцензійні, франшиза тощо); 2) інтелектуальна власність включає ноу-хау, торговельні секрети, патенти, авторські права, торговельні марки товарів та послуг; 3) людські активи – це сукупність колективних знань співробітників підприємства, їх творчі здібності, вміння вирішувати проблеми, лідерські якості, підприємницькі та управлінські навички; 4) інфраструктурні активи – це технології, методи та процеси (корпоративна культура, методи оцінки ризику, методи управління торговим персоналом, фінансова структура, бази даних щодо ринку та споживачів, комунікаційні системи тощо)	Недостатньо враховано ІР, зокрема інформація, що накопичена на матеріальних носіях
2	В. Супрун [237, с. 101]	сукупність частин людського та структурного капіталів	Відсутні ІВ та ІР

1	2	3	4
3	І. Журавльова А. Кудлай [85, с. 44]	<p>1) інтелектуальна власність, що містить: патенти, ноу-хау, ліцензії, торгові секрети, торгові марки, дизайн, програмне забезпечення тощо;</p> <p>2) інтелектуальний людський капітал – це сукупність знань, практичних навичок і творчих здібностей працівників підприємства, прикладених для виконання поточних завдань;</p> <p>3) інтелектуальний структурний капітал має наступні основні складові: інформаційна структура підприємства (сховища і нагромаджувачі інформації, а також засоби і способи передачі даних), технічне та програмне забезпечення, організаційна структура, система наукових і проектних підрозділів, система підготовки та перепідготовки кадрів;</p> <p>4) інтелектуальний споживчий капітал можна позначити як відносини організації зі споживачами її продукції і послуг</p>	ЛК не розглядає людину як носія знань
4	Н. Гавкалова, Н. Маркова [53, с. 54]	<p>1) технологічний капітал включає ІВ (об'єкти промислової власності, об'єкти авторського права, ноу-хау, знаки обслуговування) та інтелектуальні технології (бази даних, комунікаційні системи, технічні засоби, методики управління, філософія та культура управління, організаційна структура, етика бізнесу);</p> <p>2) персональний капітал включає освіту, знання, навички, уміння, витрати на оплату праці і преміальні, здоров'я, мотивацію, компетентність, професіоналізм, досвід;</p> <p>3) соціальний капітал – це належність до певної сукупності людей, суспільні відносини, довіра до керівництва та колективу, організаційна культура;</p> <p>4) клієнтський капітал вміщує лояльність споживачів, вірність бренду, якість мереж розподілу, рівень виконання контрактних зобов'язань, дотримання умов договору, партнерство та співробітництво</p>	ЛК це не тільки персональний, але також сукупність всіх працівників

Закінчення табл. А.8

1	2	3	4
5	Е. Селезньов [216]	1) кадровий капітал поділяється на людські активи (співробітники організації, фахівці, що мають знання і навички, професійні якості, здібності, культуру) та структурні активи (корпоративна культура, загальна культура взаємодії в колективі); 2) ІВ вміщує об'єкти промислової власності, об'єкти авторського права, ноу-хау; 3) маркетингові активи – це імідж підприємства, популярність торгової марки та відповідна клієнтська база	Відсутні ІР
6	[81]	1) людський капітал, втілений у працівниках у вигляді досвіду та знань, здібностей до нововведень, а також у загальній культурі, філософії фірми, її внутрішніх цінностей, культурі управління; 2) технологічний (структурний) капітал – технічне і програмне забезпечення, патенти, торговельні марки, зв'язки; 3) клієнтський (споживацький) капітал, включає ділову репутацію та зв'язки зі споживачами	Відсутні ІВ та ІР (накопичена інформація)
7	І. Курас [146]	1) людський капітал, до якого належать самі вчені з їх інтелектом, знаннями, кваліфікацією; 2) до структурного капіталу належать наукова інфраструктура, що забезпечує умови проведення експериментів, умови праці над теоретичними дослідженнями, а також побут вчених, їхню інформованість, організація відтворення людського капіталу: підвищення кваліфікації, підготовка наукових кадрів тощо; 3) споживчий капітал – це споживачі інтелектуального товару, тобто ті, хто безпосередньо платить гроші за наукову продукцію	Відсутні ІВ та ІР, не врахована інформація



**Основні особливості "інтелектуального капіталу підприємства"**

<b>Макрорівень</b>	<b>Мікрорівень</b>
Вимагає значних (постійно зростаючих) витрат на його формування від кожної окремої особистості та від суспільства в цілому	
Має особливість в оцінці щодо ступеня ліквідності	
Отримується інтегральний показник економічного і соціального ефектів, який залежить від тривалості інвестиційного періоду в ІК (чим раніше робляться інвестиції в людину, тим раніше вони починають давати дивіденди)	
Спостерігається стрімкий розвиток ринку ІВ	Накопичується у вигляді компетенцій (знань, навичок та досвіду)
Визначає головні тенденції економічного розвитку суспільства	Формує креативний тип мислення управлінського персоналу та працівників підприємства
Має особливості інвестування в ІК, що обумовлені історичними, національними та культурними традиціями	Існує обмеження підвищення прибутковості для співробітника, є верхня межа активної трудової діяльності людини (трудова вік), яка потім має тенденцію до зниження
Забезпечує розвиток інтелектуальної економіки	Забезпечує підвищення доходу власнику ІК після вкладання в нього інвестицій
	Не може бути повністю відокремлений від його носія (живої людської особистості)
	Контролюється індивідом незалежно від джерел інвестування в його розвиток
	Існує обмеження функціонування та ступеня віддачі для його подальшого використання волевиявленням носія (володільця)
	Формування інтелектуального центру на підприємстві, який поступово охоплює діяльність всіх його структурних підрозділів
	Залежить від матеріальної та моральної зацікавленості індивідуума, його світогляду, загального рівня культури та ін.

## Матеріали до аналізу підходів та методик оцінки інтелектуального капіталу, інтелектуального потенціалу та інтелектуальної власності

Таблиця Б.1

### Об'єкти оцінки

Джерела	Об'єкти оцінки	Класифікація об'єктів
[194]	Майно та майнові права, які підлягають оцінці	за ознаками: - об'єкти оцінки в матеріальній формі; - об'єкти оцінки в нематеріальній формі; - у формі цілісного майнового комплексу
[83]	Будь-який об'єкт з визначеними на нього правами власності (бізнес, компанія, підприємство, банк, активи (матеріальні та нематеріальні))	за ознаками: - матеріальні активи (будівлі, споруди, обладнання, транспорт інше); - нематеріальні активи (наявність кадрів та менеджмент, бізнес-процеси, гудвіл тощо)
[164]	- продукт (проект, інновація, послуга); - бізнес-процеси (проекткування, виробництво, продаж); - компетенції бізнес-процесів	за ознаками: - у матеріальній формі; - у нематеріальній формі
[258, с. 32]	- окремі матеріальні об'єкти (речі); - сукупність речей, які складають майно особи; - право власності та інші речові права на майно або окремі речі зі складу майна; - права вимог, зобов'язань (борги); - послуги, інформація; - інші об'єкти цивільних прав	за ознаками: - у матеріальній формі (рухоме та нерухоме майно); - у нематеріальній формі (фінансові інтереси, інші майнові права); - у формі цілісного майнового комплексу
[183, с. 40]	- цикл кругообігу капіталу; - фази циклу кругообігу капіталу; - сторони фаз циклу кругообігу капіталу	

**Авторські підходи щодо визначення цілей оцінки**

Джерела	Об'єкти оцінки	Основні цілі (підстави) для проведення оцінки:
1	2	3
[194]	Майно підприємства	<ul style="list-style-type: none"> <li>- створення підприємств з використанням майна, що належить до державної або комунальної форми власності;</li> <li>- реорганізація, ліквідація, банкрутство або продаж підприємств, у статутному капіталі яких є частка державної або комунальної власності;</li> <li>- виділення частки державної або комунальної власності в загальній вартості підприємства;</li> <li>- визначення частки внесків учасників та засновників підприємства (товариства), якщо при цьому використовується частка майна державної або комунальної форми власності;</li> <li>- приватизація та інші види відчуження державного та комунального майна (в т.ч. оренда, обмін, страхування, продаж тощо);</li> <li>- на підставі рішення суду;</li> <li>- переоцінки основних фондів для бухгалтерського обліку;</li> <li>- оподаткування майна;</li> <li>- визначення збитків;</li> <li>- інші випадки</li> </ul>
[83]	Оцінка бізнесу	<ul style="list-style-type: none"> <li>- підвищення ефективності управління підприємством;</li> <li>- визначення вартості коштовних паперів на фондовому ринку для прогнозування доходів майбутніх періодів;</li> <li>- визначення вартості підприємства для його продажу або розподілу частин між співвласниками;</li> <li>- реструктуризація підприємства (ліквідація, об'єднання, виділення самостійних підприємств тощо);</li> <li>- розробка плану розвитку підприємства;</li> <li>- визначення вартості для кредитування, залугу, страхування;</li> <li>- оподаткування;</li> <li>- для прийняття обґрунтованих управлінських рішень;</li> <li>- для реалізації інвестиційних проектів</li> </ul>
	Оцінка вартості обладнання	<ul style="list-style-type: none"> <li>- продаж обладнання в цілому або його частин (комплектуючих);</li> <li>- застава майна, кредитування підприємства та страхування;</li> <li>- передача обладнання в оренду та його лізинг;</li> <li>- використання обладнання як вкладу в статутний капітал;</li> <li>- реалізація інвестиційного проекту</li> </ul>
	Фірмовий знак	<ul style="list-style-type: none"> <li>- покупка або продаж фірмового знаку;</li> <li>- надання франшизи;</li> <li>- відшкодування збитку від заподіяних дій іншими суб'єктами;</li> <li>- використання фірмового знаку як вкладу в статутний капітал;</li> <li>- оцінка нематеріальних активів, гудвілу для загальної оцінки вартості підприємства</li> </ul>

## Продовження додатка Б

## Закінчення табл. Б.2

1	2	3
[164]	Загальне оцінювання	<ul style="list-style-type: none"> <li>- діагностика стану інтелектуальних активів та їх потенціалу;</li> <li>- визначення напрямків використання потенціалу;</li> <li>- підвищення вартості інтелектуальних активів підприємства та вартості бізнесу;</li> <li>- визначення конкурентоспроможності та інноваційності ІП</li> </ul>
[164]	Оцінка інтелектуальних активів (гудвіл)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- реінжиніринг, реструктуризація, внесення до статутного капіталу ІВ або продаж підприємства;</li> <li>- зміна організаційно-правової форми діяльності або власників;</li> <li>- франчайзингові відносини;</li> <li>- судові позови у сфері ІВ;</li> <li>- визначення частки інтелектуальних активів у вартості підприємства тощо</li> </ul>
[258]	Ринкова вартість бізнесу	<ul style="list-style-type: none"> <li>- залучення фінансових ресурсів (кредитування, позика під заставу, інвестиції тощо);</li> <li>- забезпечення економічної безпеки;</li> <li>- розробка стратегії розвитку підприємства;</li> <li>- визначення економічного потенціалу;</li> <li>- обґрунтування доцільності емісії нових (додаткових) акцій;</li> <li>- формування та проведення антикризової політики для запобігання банкрутства;</li> <li>- збалансування в структурі активів;</li> <li>- переоцінка вартості основних виробничих фондів для цілей бухгалтерського обліку;</li> <li>- списування майна з балансу підприємства;</li> <li>- оцінка рівня ефективності менеджменту;</li> <li>- відділення від материнської або дочірньої компанії;</li> <li>- оптимізація оподаткування;</li> <li>- обґрунтування ціни купівлі-продажу підприємства або його часток;</li> <li>- передача майна в оренду;</li> <li>- вибір варіанта розпорядження власністю;</li> <li>- купівля продаж ОПІВ;</li> <li>- установлення розміру виторгу при впорядкованій ліквідації підприємства;</li> <li>- успадкування або дарування;</li> <li>- установлення частки співвласників;</li> <li>- підготовка підприємства до приватизації;</li> <li>- для судових цілей;</li> <li>- визначення суми страхових виплат та страхового внеску;</li> <li>- злиття чи поглинання підприємств тощо</li> </ul>

**Авторські підходи щодо груп принципів або принципів оцінки**

Джерела	Принципи оцінювання
[194]	Оцінка майна проводиться з дотриманням наступних принципів: - корисності; - попиту і пропонування; - заміщення; - очікування; - граничної продуктивності; - внеску найбільш ефективного використання
[267, с. 201]	- проведення оцінки як у статистиці на певний момент часу (стан), так і в динаміці за певний проміжок часу; - основа статистичної оцінки – інтегральний показник об'єкта оцінки та інтегральний показник досягнення запланованих результатів об'єктом оцінки на певний момент часу; - основа динамічної оцінки – траєкторія дискретних статистичних оцінок станів за певний проміжок часу
[164, с. 176]	Основні групи принципів оцінки: принципи власника (володіння); принципи використання; принципи ринкового середовища
[258, с. 35]	Принципи об'єднані у групи: - засновані на уявленні власника (користувача); - пов'язані з експлуатацією власності (об'єкта); - пов'язані з ринковим середовищем; - найкращого та найбільш ефективного використання
[183, с. 45]	Принципи: 1) органічності – сукупність показників, які характеризують процес кругообігу капіталу на підприємстві, тільки тоді буде системою, коли вона буде мати яку-небудь загальну організуючу основу, що пояснює логіку її побудови; 2) неформальності – система показників, які характеризують процес кругообігу капіталу на підприємстві, повинна мати максимальний ступінь динамічності і бути придатною для прийняття оптимальних управлінських рішень; 3) наочності – припускає наявність деякого оптимального набору істотних показників, що характеризують процес кругообігу капіталу на підприємстві, які взаємно доповнюють, а не дублюють один одного; 4) деревовидності структури – передбачає наявність у системі пов'язаних логічно і формальними співвідношеннями часткових узагальнюючих та інтегральних показників, які характеризують процес кругообігу капіталу на підприємстві

**Визначення типів вартості згідно з Національним стандартом № 1 [194]**

Типи вартості	Визначення
поточна вартість	вартість приведена у відповідність із цінами на дату оцінки шляхом дисконтування або використання фактичних цін на дату оцінки
ринкова вартість	вартість, за яку можливе відчуження об'єкта оцінки на ринку подібного майна на дату оцінки за угодою, укладеною між покупцем та продавцем, після проведення відповідного маркетингу за умови, що кожна із сторін діяла із знанням справи, розсудливо і без примусу
ліквідаційна вартість	вартість, яка може бути отримана за умови продажу об'єкта оцінки у строк, що є значно коротшим від строку експозиції подібного майна, протягом якого воно може бути продане за ціною, яка дорівнює ринковій вартості
вартість заміщення	визначена на дату оцінки поточна вартість витрат на створення (придбання) нового об'єкта, подібного до об'єкта оцінки, який може бути йому рівноцінною заміною
вартість відтворення	визначена на дату оцінки поточна вартість витрат на створення (придбання) в сучасних умовах нового об'єкта, який є ідентичним об'єкту оцінки
залишкова вартість заміщення (відтворення)	вартість заміщення (відтворення) об'єкта оцінки за вирахуванням усіх видів зносу (для нерухомого майна – з урахуванням ринкової вартості земельної ділянки при її існуючому використанні (прав, пов'язаних із земельною ділянкою))
вартість ліквідації	вартість, яку очікується отримати за об'єкт оцінки, що вичерпав корисність відповідно до своїх первісних функцій
спеціальна вартість	сума ринкової вартості та надбавки до неї, яка формується за наявності нетипової мотивації чи особливої заінтересованості потенційного покупця (користувача) в об'єкті оцінки
інвестиційна вартість	вартість, визначена з урахуванням конкретних умов, вимог та мети інвестування в об'єкт оцінки
вартість у використанні	вартість, яка розраховується виходячи із сучасних умов використання об'єкта оцінки і може не відповідати його найбільш ефективному використанню
оціночна вартість	вартість, яка визначається за встановленим алгоритмом та складом вихідних даних
дійсна вартість майна для цілей страхування	вартість відтворення (вартість заміщення) або ринкова вартість майна, визначені відповідно до умов договору страхування
вартість реверсії	вартість об'єкта оцінки, яка прогнозується на період, що настає за прогнозним

**Етапи оцінювання об'єктів оцінки**

Джерела	Етапи
1	2
[164]	<p>Етапи оцінювання ІП:</p> <p>1 етап. Аналіз на основі зовнішніх даних публічної звітності за допомогою кількісних та фінансових показників діяльності підприємства.</p> <p>2 етап. Аналіз та оцінка якісних параметрів ІК на основі даних анкетування персоналу та експертних даних.</p> <p>3 етап. Встановлення залежностей (зв'язків) між показниками та характеристиками на основі матричних методів вимірювання та аналізу.</p> <p>4 етап. Розрахунки інтегральних показників оцінки та економетричні виміри впливу елементів ІП на результати діяльності</p>
[267]	<p>Етапи оцінювання ефективності управління капіталом підприємства:</p> <p>1. Формування сукупності вихідних даних за фактичними та плановими показниками.</p> <p>2. Розрахунок показників функціонування капіталу підприємства.</p> <p>3. Бальна оцінка фактичних показників функціонування капіталу підприємства.</p> <p>4. Розрахунок інтегральної оцінки ефективності функціонування капіталу підприємства.</p> <p>5. Розрахунок показників досягнення запланованих результатів на певні моменти часу.</p> <p>6. Розрахунок інтегральної оцінки ступеня досягнення запланованих результатів.</p> <p>7. Розрахунок інтегральної оцінки ефективності управління капіталом підприємства.</p> <p>8. Порівняння фактичної інтегральної оцінки ефективності управління капіталом підприємства зі шкалою рівнів ефективності.</p> <p>9. Побудова траєкторії кількісної зміни інтегральної оцінки ефективності управління капіталом підприємства за певний проміжок часу.</p> <p>10. Побудова траєкторії якісної зміни рівня ефективності управління капіталом підприємства за певний проміжок часу</p>
[258, с.135]	<p>Етапи визначення прогнозно-розрахункової вартості бізнесу суб'єктів господарювання:</p> <p>1. Попередній відбір факторів та розрахунок показників, які впливають на вартість бізнесу.</p> <p>2. Перевірка показників на нормальний закон розподілу.</p> <p>3. Перевірка показників на мультиколінеарність.</p> <p>4. Визначення коефіцієнта кореляції (R) та проведення статистичної оцінки його значущості.</p> <p>5. Оцінка значущості загального внеску групи змінних та перевірка на t-розподіл Стюдента та на F-критерій Фішера.</p> <p>6. Побудова залежності ринкової вартості бізнесу суб'єктів господарювання від вартісних факторів</p>

1	2
[183, с. 67]	<p>Етапи методики оцінки кругообігу капіталу на підприємстві:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вимір за допомогою показників, що характеризують ромб, фактичного фінансового стану функціонування підприємства на певний момент часу.</li> <li>2. Розрахунок нормативних значень показників, що характеризують ромб фінансового стану функціонування підприємства, за допомогою алгоритму.</li> <li>3. Попередні кількісно-якісні двокритеріальні оцінки фінансового стану функціонування підприємства за допомогою двох двокоординатних площин, що з'єднують у собі принципи фінансової стійкості функціонування підприємства.</li> <li>4. Статична якісна оцінка фінансового стану функціонування підприємства на певний момент часу за допомогою двомірної матриці зон чотирьохкритеріальної оцінки типів фінансового стану функціонування підприємства.</li> <li>5. Побудова траєкторії якісної зміни фінансового стану підприємства за певний проміжок часу.</li> <li>6. Динамічна якісна оцінка процесу кругообігу капіталу підприємства за певний проміжок часу за допомогою двомірної матриці зон оцінок, побудованої по двох якісних характеристиках "стійкості" і "рівноваги".</li> <li>7. Розрахунки інтегральних показників оцінки фінансового стану функціонування підприємства на певні моменти часу.</li> <li>8. Побудова траєкторії кількісної зміни інтегрального показника фінансового стану підприємства за певний проміжок часу</li> </ol>
[100, с. 174]	<p>Етапи оцінювання конкурентних переваг підприємства:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Збирання інформації.</li> <li>2. Визначення стратегічної групи та виявлення конкурентів.</li> <li>3. Стратегічний аналіз.</li> <li>4. Ідентифікація існуючих і можливих конкурентних переваг з урахуванням запитів і очікувань споживачів.</li> <li>5. Оцінювання конкурентних переваг за їх окремими характеристиками.</li> <li>6. Перевірка сформованих переліків конкурентних переваг на відповідність можливостям підприємства.</li> <li>7. Формування переліку ключових конкурентних переваг на підставі їх якісного й кількісного аналізу.</li> <li>8. Здійснюється ідентифікація застосовуваної для даного виду діяльності конкурентної стратегії й перевірка відповідності їй ключових конкурентних переваг із сформованого переліку.</li> <li>9. Формування нової конкурентної стратегії</li> </ol>
[117, с. 132]	<p>Експертна оцінка за методом Делфі:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 етап. Формування робочої групи.</li> <li>2 етап. Формування експертної групи.</li> <li>3 етап. Проведення опитувань експертів згідно з методикою.</li> <li>4 етап. Проведення експертизи.</li> <li>5 етап. Підведення підсумків, визначення результату</li> </ol>



## Підходи та методи оцінки вартості об'єктів права ІВ [263, с.181]

№ п/п	Підходи	Методи	Особливості
1	Витратний	Прямого відтворення	Визначення вартості відтворення як суми витрат, що необхідні для створення нової точної копії ОПІВ, що оцінюється. Ці витрати ґрунтуються на сучасних цінах
		Заміщення	Визначення вартості заміщення з подальшим відрахуванням суми зносу (амортизації), тобто максимальна вартість власності визначається мінімальною ціною, яку необхідно сплатити при купівлі ОПІВ аналогічної корисності або з аналогічною споживчою вартістю
		Фактичних витрат	Сума фактичних витрат. Застосовується для визначення балансової (бухгалтерської) вартості прав на ОПІВ з метою постановки їх на бухгалтерський облік
		Приведених витрат	Перерахунок минулих фактичних витрат на створення і підготовку до використання об'єкта оцінки у поточну вартість (вартість на дату оцінки)
2	Порівняльний (ринковий)	Порівняння продажів	Порівняння з ціною недавніх продажів подібних об'єктів
3	Дохідний	Прямої капіталізації	$PV = \sum_{t=1}^n \frac{C_t}{I_t}$ <p>де PV – дійсна вартість прав на ОПІВ; <math>C_t</math> – прогнозований постійний за величиною і рівний за періодами дохід; <math>I_t</math> – ставка капіталізації</p>
		Дисконтування грошових потоків	$PV = \sum_{t=1}^n \frac{C_t}{\left(1 + \frac{I_t}{100}\right)^t}$ <p>де PV – дійсна вартість прав на ОПІВ; t – періоди (роки), в які очікується отримання прибутку від ОПІВ; <math>C_t</math> – грошовий потік, що генерується ОПІВ у період t; <math>I_t</math> – ставка дисконту в періоді t, %</p> $I_t = C_{RF} + (C_M - C_{RF}) \beta,$ <p>де <math>C_{RF}</math> – безризикова ставка доходу, наприклад, відсотки, що виплачуються за державними облігаціями</p>
		Додаткового прибутку	Різновид методу дисконтування грошових потоків, відрізняється тим, що $C_t$ – чистий надлишковий прибуток ("очищений" від податків), що генерується ОПІВ у періоді t
		Роялті	$PV = \sum_{t=1}^n C_t \frac{R_t}{100}$ <p>де PV – роялті; t – періоди (роки); <math>C_t</math> – грошовий потік у період t; <math>R_t</math> – ставка роялті в період t, %</p>
		Звільнення від роялті	$PV = \sum_{t=1}^n \frac{R_t}{100} \cdot \frac{C_t}{\left(1 + \frac{I_t}{100}\right)^t}$ <p>де <math>C_t</math> – найчастіше приймається як обсяг реалізованої продукції</p>

Таблиця Б.7

## Показники оцінки ІК за схемою Skandia Navigator [284]

Показник	Роки			
	1996 р.	1995 р.	1994 р.	1993 р.
<b>Фінанси</b>				
Брутто-ставка страхового внеску, %	2,413	2,087	1,874	1,145
Операційні результати, тис. дол.	179	176	132	137
Авуари, які управляються, млн дол.	9,202	5,699	3,670	2,273
<b>Клієнти</b>				
Кількість контрактів, тис.	182,900	153,100	115,000	74,300
Частота відмовлень, %	1,7	1,5	1,0	н/а
<b>Персонал</b>				
Кількість службовців, люд.	45	48	51	52
Індекс людського капіталу (максимальне значення = 1,000)	426	493	534	н/а
Частка службовців із середньою та більш високою освітою, %	73	73	74	н/а
Частка службовців з 3-ма та більше роками обслуговування клієнтів, %	92	88	62	н/а
<b>Процеси</b>				
Управлінські витрати Брутто-ставка страхового внеску, %	4,1	5,0	4,5	5,7
ІТ витрати / управлінські витрати, %	26,3	27,1	28,0	26,0
Кількість контрактів на одного службовця	4,064	3,180	2,253	1,439
Кошти, переведені через Telelink	50	40	22	н/а

**Показники для розрахунку основних складових ІК підприємства [50]**

Людський капітал	Структурний капітал	Споживчий капітал
1. Коефіцієнт розвитку персоналу. 2. Рентабельність витрат на розвиток співробітників. 3. Частка витрат на навчання персоналу у загальних витратах підприємства (ЗВП). 4. Частка працівників, що займаються самонавчанням. 5. Частка працівників, що пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного проміжку часу. 6. Частка працівників, які мають вищу освіту. 7. Частка преміальних виплат у ЗВП. 8. Частка витрат на оплату праці у ЗВП. 9. Показник питомої ваги наукових співробітників. 10. Питома вага працівників, що працюють на підприємстві понад 10 років. 11. Рівень застосування не матеріальних методів стимулювання у процесі роботи з персоналом. 12. Рівень компетентності персоналу	1. Наукоозброєність праці. 2. Коефіцієнт наукоємності. 3. Частка НА у загальній сумі активів. 4. Вартість НА на 1-го працівника. 5. Якість програмного забезпечення (висока, середня, низька). 6. Показник інформаційної озброєності підприємства. 7. Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції. 8. Коефіцієнт впровадження нових технологій. 9. Коефіцієнт інноваційного потенціалу. 10. Рівень організаційної культури (високий, середній, низький)	1. Коефіцієнт ринку підприємства. 2. Питома вага контрактів, що заключає один менеджер з продажу. 3. Частка витрат на роботу з клієнтами у ЗВП підприємства. 4. Питома вага реклаमाцій у загальному обсязі договірних зобов'язань. 5. Наявність та підтримка уніфікованої бази даних поставальників та споживачів. 6. Частка клієнтів, що звернулися повторно

Таблиця Б.9

**Показники для оцінки інтелектуального капіталу підприємства [15]**

Людський капітал	Структурний капітал
1. Середній вік співробітників. 2. Кваліфікаційний склад. 3. Середній стаж роботи за спеціальністю. 4. Чисельність співробітників, які безпосередньо працюють з клієнтами підприємства. 5. Середня кількість років, що відроблені фахівцями підприємства. 6. Обсяг доданої вартості з розрахунку на одного фахівця та службовця підприємства. 7. Питома вага замовлень підприємству, що обумовлюють співробітників на пошук та використання нових техніко-технологічних рішень	Цінності розподіляються на три групи: 1. Технічні (результати НДР, "ноу-хау", виробничі технології, організаційна структура тощо). 2. Ринкові (авторські права, товарний знак, імідж, реклама, гарантії, товарна марка, дизайн тощо). 3. Знання та навички (бази знань; технічна, навчальна, довідкова, статистична, наукова, нормативно-правова література, посібники, документи; процеси управління; стандарти якості; технічні вимоги, управлінські документи; вимоги та системи безпеки; виробничі ліцензії; системи диспетчеризації та контролю щодо виконання договорів; інформаційні системи тощо)

Таблиця Б.10

**Показники для інтегральної оцінки ІК підприємства [15]**

Людський капітал	Структурний капітал	Споживчий капітал
1. Стабільність інтелектуальних кадрів. 2. Питома вага нової продукції в обсязі продажів. 3. Питома вага НДДКР в обсязі робіт. 4. Відношення співробітників до підприємства	1. Розрахункова вартість заміни бази даних. 2. Обіг робочого капіталу. 3. Співвідношення обсягу продаж до невиробничих витрат	1. Задоволеність клієнтів. 2. Відданість торговій марці. 3. Стабільність клієнтів

Таблиця Б.11

**Показники для нефінансової оцінки ІК та ІП підприємства**  
 [на основі 239]

Людський капітал	Структурний капітал	Споживчий капітал
1) склад людських ресурсів організації й управління ними; 2) ступінь задоволеності персоналу; 3) продаж у розрахунку на одного працюючого, у т.ч. з адміністрації; 4) додана вартість розрахована на одного зайнятого, у тому числі з адміністрації; 5) освіта персоналу; 6) досвід персоналу, число років у рамках даної професії, кількість робочих днів на рік, витрачених на підвищення кваліфікації працівників; 7) плинність персоналу	1) масштаби, функції й застосування інформаційно-комунікаційних технологій; 2) рівень НДДКР; 3) частка персоналу зі стажем роботи в даній організації менше /понад двох років; 4) рівень корпоративної культури; 5) наявність ОПІВ із розрахунку на одного працюючого; 6) кількість отриманих охоронних документів на ІВ за рік; 7) наявність і обсяги комерційної таємниці та ноу-хау, їх ринкова вартість у разі їх комерціалізації; 8) склад, устаткування й ефективність адміністративних систем і організаційних структур; 9) інвестиції в нові філії й нові методи управління	1) склад клієнтів, способи взаємодій із клієнтами й ступінь задоволення їхніх потреб; 2) прибуток у розрахунку на одного клієнта; 3) продаж у розрахунку на одного клієнта; 4) клієнти, що формують імідж організації; 5) кількість клієнтів, їхня вікова структура (як довго вони є клієнтами організації); 6) повторюваність замовлень

**Групи факторів для оцінки інтелектуального потенціалу підприємства за складовими бази формування, використання та розвитку ІП [104, с. 338]**

Складові	Групи факторів	Чинники	
		1	3
Людський капітал	Освіта та кваліфікація	1) чисельність лауреатів державних звань та профільних виставок; 2) чисельність докторів та кандидатів наук; 3) чисельність працівників з вищою освітою; 4) питома вага наукових співробітників; 5) кількість нагород за нові розробки та участь у виставках і конференціях; 6) частка заробітної плати у витратах; 7) рівень професійних знань; 8) рівень професійних навичок; 9) рівень кваліфікації	
	Якість праці	1) кількість управлінського персоналу; 2) продуктивність праці; 3) працездатність співробітників; 4) рівень інтелектуальності праці; 5) креативність співробітників; 6) рівень компетентності персоналу; 7) рівень застосування нематеріальних методів стимулювання у ході роботи з персоналом; 8) частка преміальних виплат у загальних витратах підприємства; 9) обсяг доданої вартості з розрахунку на одного фахівця та службовця підприємства	
	Досвід і лояльність	1) вік співробітників; 2) стаж роботи на підприємстві; 3) середній стаж роботи за спеціальністю; 4) середня кількість років, що відроблені фахівцями підприємства; 5) питома вага працівників, що працюють на підприємстві понад 10 років; 6) культура праці; 7) плинність кадрів; 8) коефіцієнт оновлення кадрів; 9) організація відпочинку та медичне забезпечення співробітників; 10) рентабельність витрат на розвиток співробітників; 11) відношення співробітників до підприємства	
	Інноваційна культура	1) частка витрат на підвищення кваліфікації та навчання персоналу у сукупних витратах підприємства; 2) частка працівників, що пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного проміжку часу; 3) коефіцієнт розвитку персоналу; 4) частка працівників, що займаються самонавчанням; 5) здатність творити; 6) здатність до саморозвитку; 7) інноваційність співробітників; 8) питома вага замовлень підприємству, що обумовлюють співробітників на пошук та використання нових техніко-технологічних рішень; 9) відношення співробітників до підприємства	

1	2	3
Структурний капітал	Науково-технічні	1) кількість власних патентів, ліцензій тощо; 2) авторські та суміжні права; 3) придбані виробничі ліцензії; 4) вартість ІВ; 5) наявність комерційної таємниці та ноу-хау; 6) результати НДДКР; 7) "живе знання людей", інформація що не на матеріальному носії; 8) обсяг витрат на НДДКР; 9) наукоозброєність праці; 10) коефіцієнт наукомісткості; 11) рівень організаційно-виробничих технологій; 12) наукова інфраструктура; 13) науково-техніко-технологічне забезпечення; 14) рівень науково-технічної бібліотеки; 15) публікації у наукових журналах
	Інноваційні	1) вартість інноваційних проектів; 2) життєвий цикл інновацій; 3) коефіцієнт впровадження нових технологій; 4) показник впровадження нової або вдосконаленої продукції; 5) частка нематеріальних активів у загальній сумі активів; 6) вартість нематеріальних активів на 1-го працівника; 7) коефіцієнт інноваційного потенціалу; 8) обсяг інвестицій у розвиток нових філій; 9) співвідношення обсягу продажів до невиробничих витрат; 10) інноваційна (корпоративна) культура
	Інформаційно-комунікаційні	1) вартість програмних продуктів; 2) вартість комп'ютерної та оргтехніки; 3) кількість персональних комп'ютерів у розрахунку на одного співробітника; 4) коефіцієнт інвестицій у нематеріальні активи; 5) розвиненість інформаційних технологій та систем; 6) рівень комунікаційних мереж; 7) показник інформаційної озброєності підприємства; 8) наявність корпоративної комп'ютерної мережі та сучасних засобів зв'язку; 9) якість програмного забезпечення (висока, середня, низька); 10) структуровані електронні бази даних, бази знань та інші матеріальні носії інформації; 11) розрахункова вартість заміни бази даних
	Організаційні	1) організаційна структура; 2) організаційні механізми; 3) показник використання сучасних технологій в організації виробництва та управління; 4) рівень організаційної культури (високий, середній, низький); 5) системи диспетчеризації та контролю щодо виконання договорів; 6) організаційні правила та процедури, інструкції, технічні вимоги, керуючі документи, стандарти тощо; 7) вимоги та системи безпеки; 8) вартість гудволу

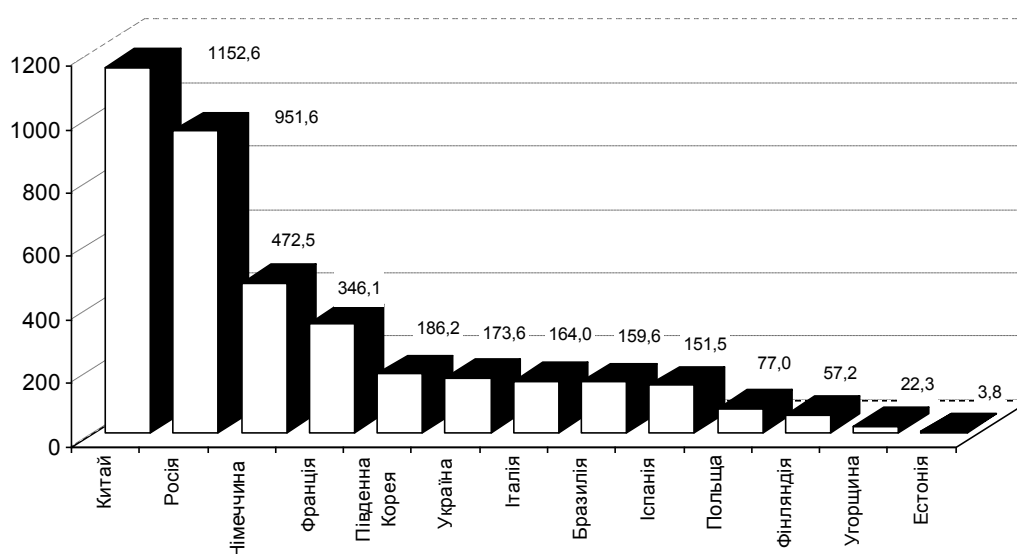
1	2	3
Споживчий капітал	Зовнішній імідж підприємства	1) бренд; 2) вартість торгової марки; 3) рівень та обсяг реклами; 4) вартість реклами; 5) гарантії підприємства; 6) вартість ділових зв'язків; 7) вартість ділової репутації; 8) питома вага реклаमाцій у загальному обсязі договірних зобов'язань; 9) відданість споживачів одній торговій марці; 10) економічна сила споживачів; 11) відношення споживачів до підприємства; 12) клієнти, що формують імідж підприємства
	Результуючі	1) співвідношення номінальної та ринкової вартості акцій; 2) обсяг (рівень) збуту продукції; 3) продаж ліцензій на використання ІВ; 4) питома вага контрактів, що заключає один менеджер з продажу; 5) задовільненість клієнтів; 6) розрахунок доходу, що отримано за рахунок підтримки відносин з постійним клієнтом; 7) розрахунок обсягу прибутку на одного споживача за рік та середнього відсотку прибутку від використання основних фондів підприємства (з урахуванням їх вибуття та оновлення)
	Ринкові	1) частка ринку; 2) вартість витрат на маркетингові дослідження; 3) результати проведення статистичних досліджень щодо постійних та нових споживачів з урахуванням прибутку та витрат; 4) частка витрат на роботу з клієнтами у загальному обсязі витрат підприємства; 5) торгівельні витрати; 6) циклічність діяльності підприємств споживачів; 7) циклічність діяльності підприємств конкурентів; 8) чисельність співробітників, які безпосередньо працюють з клієнтами підприємства; 9) досвід в освоєнні ринку нових товарів; 10) досвід працівників, що був отриманий за попередній період праці
	Досконалість зв'язку зі споживачами	1) чисельність клієнтів; 2) питома вага постійних клієнтів; 3) досконалість технологій комунікацій зі споживачами; 4) досконалість інформаційної (уніфікованої) бази про споживачів та постачальників, історії взаємозв'язків з клієнтами; 5) частка клієнтів, що звернулися повторно (стабільність клієнтів); 6) спроможність підприємства задовольнити мінливі потреби споживачів, у тому числі майбутніх; 7) результативність способів взаємодій зі споживачами; 8) обсяг та ефективність конторської роботи, що пов'язана з оформленням документів клієнтів (споживачів)

## Матеріали до аналізу інтелектуального потенціалу на промислових підприємствах

Таблиця В.1

### Недоліки та переваги української освітянської системи [на основі 105]

Переваги	Недоліки
порівняно висока якість вищої та математичної освіти, за яким Україна серед 104 країн займає 34 місце, випереджаючи такі розвинені країни, як США, Об'єднане Королівство, Німеччина, Італія та такі трансформаційні країни, як Латвія та Польща, Туреччина і Китай	дуже низький рівень доступу до Інтернету в загальних школах, що обмежує доступ українських школярів до світової інформаційної мережі. За цим показником у загальному рейтингу СЕФ із 104 країн Україна посіла у 2006 році 84 місце, а серед країн, що обрані до порівняння – останнє
значна кількість ІТ-фахівців, за кількістю сертифікованих програмістів Україна займає 4-е місце у світі, а щороку українські вузи випускають до 50 тис. Дипломованих ІТ-фахівців	в Україні впродовж 1991– 2007 років суттєво посилювалися негативні тенденції [105]: - скорочення фізичного обсягу випуску послуг освіти (76 % до рівня 1991 р.); - скорочення кількості дошкільних закладів; - значне зменшення підготовки профтехзакладами кваліфікованих кадрів; - зниження доступності якісної середньої освіти для сільського населення (складає 34 % усіх учнів); - зниження економічної доступності вищої освіти;
велика кількість наукових статей. За кількістю опублікованих статей Україна також займає першу сходинку в рейтингу представлених країн, випереджаючи як розвинуті країни – Німеччину, Францію, високотехнологічну Фінляндію, так і Росію, яка випереджає Україну за масштабами розвитку наукової сфери	- падіння інтересу до природничих та математичних наук; - втрата державою впливу на процес підготовки кадрів у вузах



**Рис. В.1. Чисельність загального персоналу у сфері НДДКР,  
тис. осіб [105]**



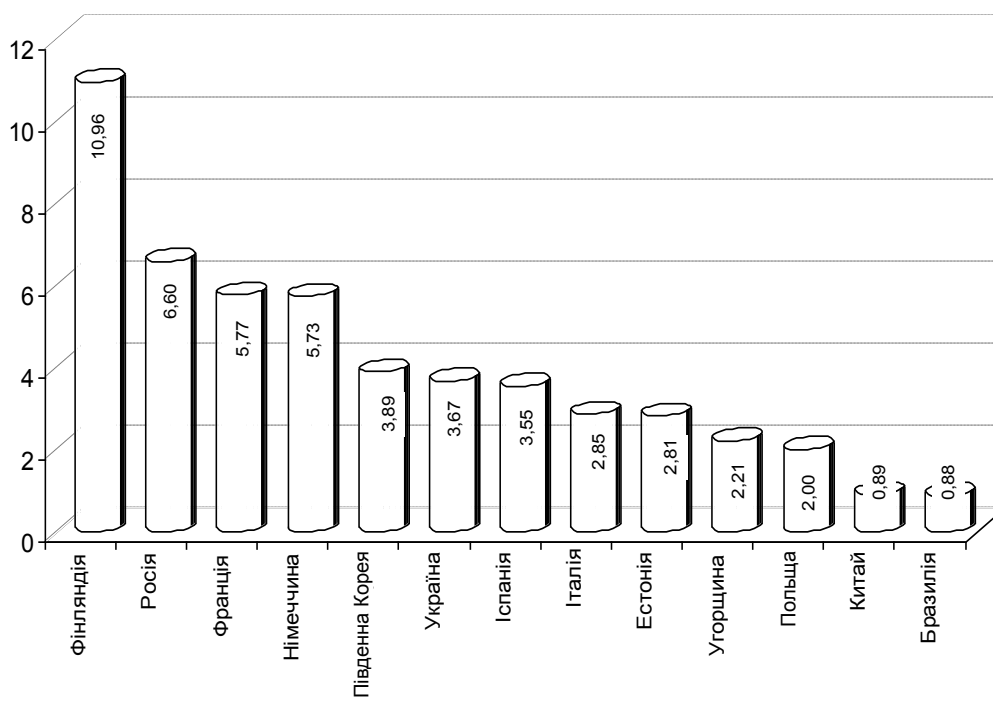


Рис. В.2. Чисельність загального персоналу у сфері НДДКР, на 1000 осіб населення [105]

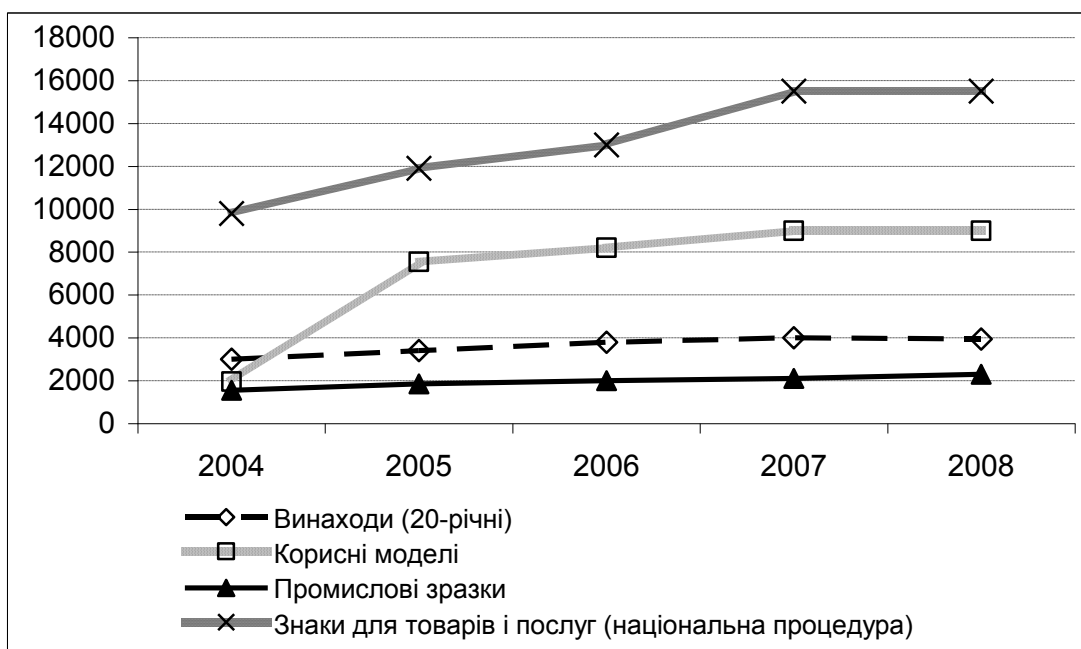


Рис. В.3. Динаміка видачі охоронних документів на об'єкти промислової власності у 2004 – 2008 роках [178, с. 28]

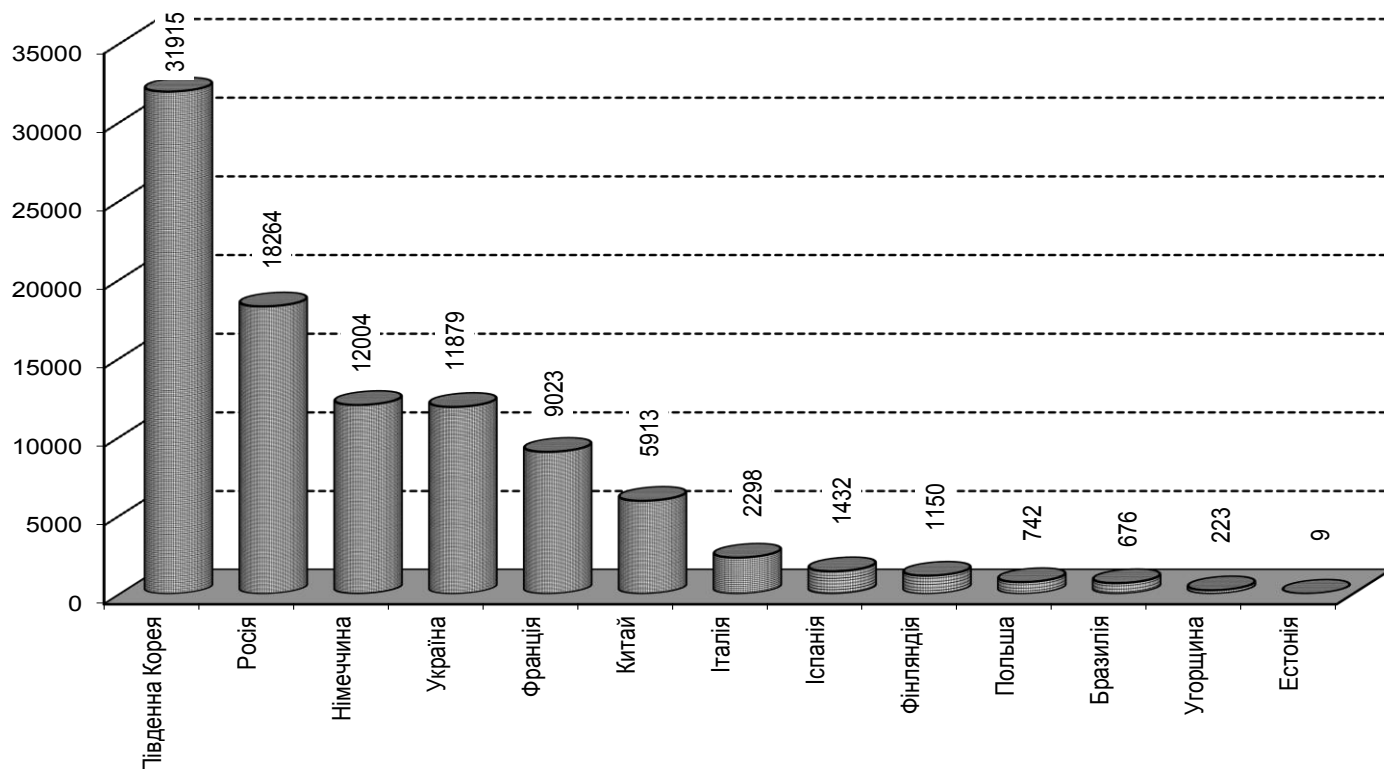


Рис. В.4. Рейтинг країн за кількістю патентів,  
виданих резидентам [105]

Таблиця В.2

**Показники надходження заявок на об'єкти промислової  
власності у 2004 – 2008 рр. [178, с. 22]**

Об'єкти промислової власності	Кількість поданих заявок							2010 р. / 2009 р. %
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
Усього надійшло	33 137	39 289	46 333	50 461	50 665	15 700	17 687	112,65
Винаходи та корисні моделі	11 010	12 878	14 101	15 033	15 297	14 024	15 997	114,07
Промислові зразки	1 862	2 010	2 236	2 147	2 285	1 669	1 686	101,01
Топографії ІМС	2	2	–	9	–	–	–	–
Кваліфіковані зазначення походження товару	1	2	2	6	2	7	4	57,14
Знаки для товарів і послуг:								
за національною процедурою	20 263	24 399	29 996	33 266	33 081	26 479	28 577	107,92
за Мадридською угодою	13 960	16 366	20 813	23 746	22 371	17 866	20 603	115,32
за Мадридською угодою	6 303	8 033	9 183	9 520	10 710	8 613	7 974	92,58

**Кількість заявок на винаходи і корисні моделі, поданих національними заявниками-юридичними особами за 2004 – 2008 рр. (за органами державного управління) [178, с. 36]**

Найменування	Роки									
	2004		2005		2006		2007		2008	
	одиниць	%	одиниць	%	одиниць	%	одиниць	%	одиниць	%
<b>Усього</b>	<b>5 816</b>	<b>100,0</b>	<b>6 795</b>	<b>100,0</b>	<b>7 197</b>	<b>100,0</b>	<b>7 805</b>	<b>100,0</b>	<b>7 588</b>	<b>100,0</b>
Міністерство аграрної політики	197	3,4	200	2,9	202	2,8	240	3,1	242	3,2
Міністерство навколишнього природного середовища	15	0,3	44	0,6	27	0,4	46	0,6	64	0,8
Міністерство освіти і науки	1 587	27,3	2 083	30,7	2 186	30,4	2 614	33,5	2 899	38,2
Міністерство палива та енергетики	83	1,4	104	1,5	81	1,1	84	1,1	63	0,8
Українська академія аграрних наук	264	4,5	238	3,5	275	3,8	309	4,0	247	3,3
Акціонерні товариства відкритого типу, створені на основі державних підприємств	493	8,5	520	7,7	545	7,6	510	6,5	404	5,3
Кабінет Міністрів України	163	2,8	248	3,6	320	4,4	377	4,8	296	3,9
Міністерство промислової політики	274	4,7	278	4,1	240	3,3	234	3,0	180	2,4
Міністерство охорони здоров'я	790	13,6	818	12,0	872	12,1	825	10,6	889	11,7
Міністерство транспорту та зв'язку	56	1,0	59	0,9	72	1,0	59	0,8	74	1,0
Національна академія наук	406	7,0	508	7,5	535	7,4	652	8,4	610	8,0
Підприємства України, засновані фізичними особами	488	8,4	403	5,9	494	6,9	310	4,0	169	2,2
Українські міжгалузеві об'єднання та інші організації, створені на добровільній основі	323	5,6	279	4,1	328	4,6	260	3,3	196	2,6
Державне казначейство	0	0,0	4	0,1	4	0,1	14	0,2	69	0,9
Академія медичних наук	212	3,6	308	4,5	359	5,0	340	4,4	384	5,1
Інші	465	8,0	701	10,3	657	9,1	931	11,9	802	10,6

**Надходження заявок на винаходи (20-річні) [178, с. 23]**

Надійшло заявок на винаходи	Кількість поданих заявок					2008 р. до 2007 р. %
	2004	2005	2006	2007	2008	
Усього надійшло	5 778	5 592	5 930	6 163	5 661	92
За національною процедурою від національних заявників	4 356	3 842	3 788	3 766	3 113	83
	4 086	3 535	3 472	3 440	2 790	81
від іноземних заявників	270	307	316	326	323	99
За процедурою РСТ	1 422	1 750	2 142	2 397	2 548	106
у т.ч. від національних заявників	4	3	2	–	2	–

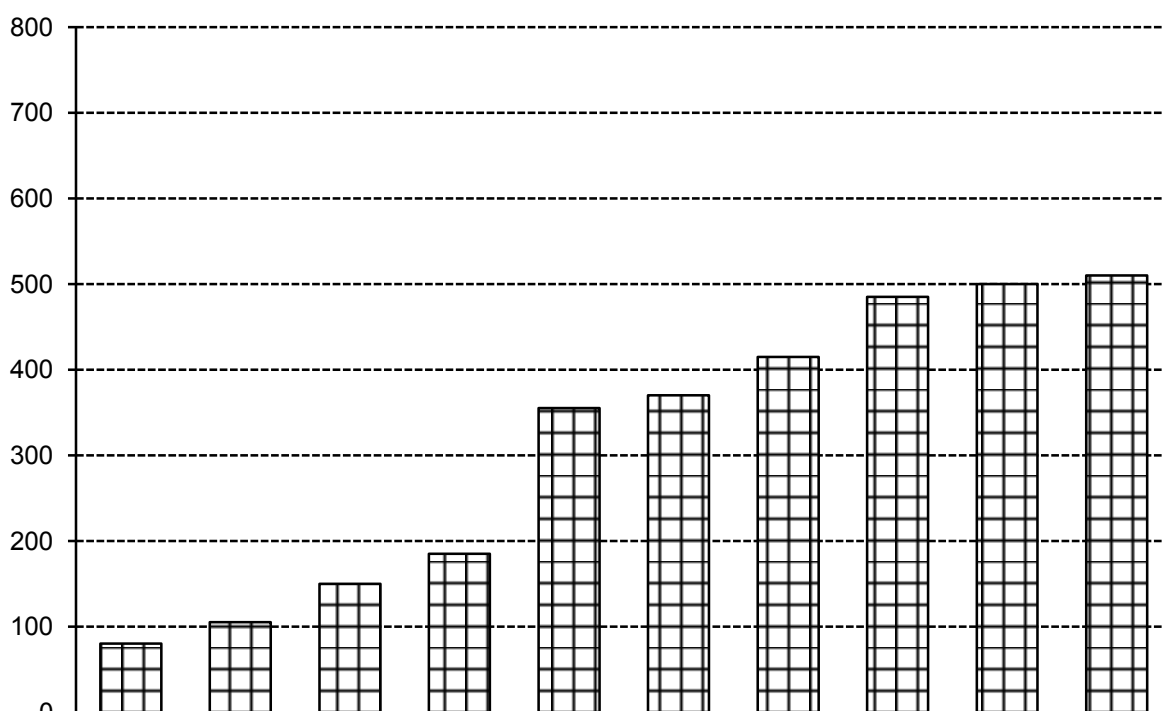


Рис. В.5. Кількість Інтернет-користувачів на 1 000 осіб [105]

**Надходження заявок на знаки для товарів і послуг [178, с. 26]**

Надійшло заявок на знаки для товарів і послуг	Кількість поданих заявок					2008 р. до 2007 р. (%)
	2004	2005	2006	2007	2008	
Усього надійшло	20 263	24 399	29 996	33 266	33 081	99
За національною процедурою від національних заявників	13 960	16 366	20 813	23 746	22 371	94
	11 527	13 184	17 170	19 888	18 496	93
від іноземних заявників	2 433	3 182	3 643	3 858	3 875	100
За Мадридською угодою	6 303	8 033	9 183	9 520	10 710	113

**Матеріали до аналізу використання  
інтелектуального потенціалу Харківщини**

Таблиця Д.1

**Структура кадрів у сфері наукової діяльності [103; 169; 172; 255; 257]**

Показники, осіб	Роки							2009 до 2008 %
	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	
Загальна чисельність працівників наукових організацій:								
Працівники основної діяльності	52 167	32 156	27 152	26 057	24 778	23 890	23 064	97
Дослідники	28 794	14 960	13 499	13 216	12 934	12 761	12 570	99
Техніки	5 138	4 952	3 704	3 540	3 171	2 850	2 614	92
Допоміжний персонал	9 834	6 360	5 014	4 652	4 352	4 097	3 887	95
Інші	8 401	5 884	4 935	4 649	4 321	4 182	3 993	96
Розподіл дослідників за віком,								
До 29 років			1 927	2 076	2 017	2 052	1 919	94
30–39 років			2 085	2 213	2 262	2 209	2 344	107
40–49 років			2 818	2 568	2 348	2 184	2 130	98
50–54 років			2 058	1 803	1 672	1 643	1 486	91
55–59 років			2 159	1 969	1 833	1 730	1 655	96
60–69 років*			2 013	2 019	2 095	2 141	3 036	104
Понад 70 років			439	568	707	802		
Дослідники доктори наук за віком,								
у т. ч.: до 29 років			574	597	601	618	620	101
30–39 років			–	–	–	–	–	–
40–49 років			5	8	10	12	10	84
50–54 років			47	40	43	43	41	96
55–59 років			76	83	73	67	63	94
60–69 років			104	101	98	98	95	97
Понад 70 років			209	213	210	198	200	101
Дослідники кандидати наук за віком,								
у т. ч.: до 29 років			2 751	2 783	2 732	2 752	2 784	102
30–39 років			76	94	91	104	110	106
40–49 років			394	515	507	516	593	115
50–54 років			653	588	557	521	506	98
55–59 років			377	337	349	331	318	96
60–69 років*			510	437	398	379	343	91
Понад 70 років			594	623	594	624	914	102
Чисельність докторів наук, які зайняті в економіці Харківської області	1 410	1 468	1 742	1 813	1 858	1 923	1 951	102
Чисельність кандидатів наук, які зайняті в економіці Харківської області	8 932	8 700	10 582	10 955	11 125	11 334	11 693	104

Примітка. \* З 2009 року дослідники за віком розподіляються – 60 років і більше.

## **Програма виховання та підготовки молодих винахідників та раціоналізаторів "Молодий новатор" у Харківській області**

Основні напрями діяльності [205]:

- 1) складання рамочного договору про співробітництво з ВНЗ Харківської обласної ради Товариства винахідників та раціоналізаторів;
- 2) розробка сучасної концепції інноваційного розвитку Харківського регіону та України;
- 3) проведення спільних досліджень студентами, аспірантами, докторантами, викладачами та науковими співробітниками ВНЗ Харківщини з винахідниками і раціоналізаторами Харківської обласної ради Товариства винахідників та раціоналізаторів (ХОР ТВР);
- 4) підготовка та проведення конференцій, семінарів, тренінгів, круглих столів, дискусій тощо;
- 5) організація та проведення обласного конкурсу "Кращий молодий новатор Харківщини";
- 6) участь у міжнародних проектах та програмах, проходження стажування у європейських університетах та підприємствах;
- 7) стажування викладачів та студентів на базі Харківської обласної ради Товариства винахідників та раціоналізаторів і підприємствах-партнерах ХОР ТВР;
- 8) виконання студентами курсових і дипломних робіт бакалаврів, спеціалістів та магістрів з урахуванням специфіки інноваційних підприємств, органів міського й обласного управління, громадських організацій, винахідників та раціоналізаторів.

Таблиця Ж.1

**Результативність організацій, які займаються науково-технічною діяльністю у Харківській області [103; 168; 169; 172; 255; 256]**

№ п/п	Показники	Роки							2009 до 2008 %
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
1	Кількість виконаних наукових та науково-технічних робіт								
	<b>Усього, одиниць</b>	7 326	8 672	8 590	9 804	10 232	9 954	8 762	88
	З них зі створення нових видів								
	<b>Виробів, усього</b>	1 485	1 447	1 250	1 537	1 568	1 410	1 296	92
	у т. ч. техніки	903	692	561	526	239	258	–	–
	з них, в яких використано винаходи	94	128	108	131	403	507	428	85
	<b>Технологій, усього</b>	717	693	691	1642	1746	1292	923	72
	з них, ресурсо-зберігаючих	323	299	305	430	531	495	408	83
	<b>Матеріалів</b>	125	184	139	164	243	207	272	132
	<b>Сортів рослин та порід тварин</b>	56	87	100	43	88	65	67	103
	<b>Методів, теорій</b>	484	960	1394	1466	1541	1494	1362	92
	<b>Інші</b>	4 461	5 301	5 016	4 952	5 046	5 486	4 842	89
2	Кількість друкованих робіт								
	<b>Усього, одиниць</b>	32 450	35 437	36 560	37 479	40 763	44 793	48 883	110
	монографії, підручники, навчальні посібники	1 991	1 879	2 081	3 920	2 683	2 655	2 780	105
	статті	17 074	18 043	20 668	19 686	23 995	26 530	28 769	109
	інші	13 385	15 515	13 811	13 873	14 085	15 608	17 334	111

Таблиця Ж.2

**Набуття прав інтелектуальної власності та використання об'єктів  
права інтелектуальної власності підприємствами Харківської  
області [103; 168; 169; 172; 255; 256]**

Показники	Роки							2009 до 2008, %
	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	
Чисельність творців (винахідників, авторів промислових зразків та раціоналізаторських пропозицій), осіб <sup>1</sup>	3 857	3 674	4 635	4 260	4 457	4 321	3 600	84
Подано заявок на видачу охоронних документів, одиниць	489	677	1 166	1 153	1 227	1 127	1 014	90
Винаходи	475	615	477	452	394	287	228	80
Корисні моделі	5	20	658	655	780	795	783	99
Промислові зразки	9	42	31	46	53	45	3	7
Отримано охоронних документів, одиниць	475	506	1 043	1 026	1 125	1 065	964	91
Винаходи	455	463	325	343	331	279	313	113
Корисні моделі	-	28	676	640	729	750	648	87
Промислові зразки	20	15	42	43	65	36	3	9
Витрати, пов'язані з охороною прав на ОПІВ та рацпропозицій, тис. грн	346,0	988,9	3 545,4	2 376,2	2 796,5	2 681,7	3 275,8	123
Прибуток від використання ОПІВ, тис. грн	2 051,2	9 903,3	21 734,9	-	-	-	-	-

*Примітка:* осіб<sup>1</sup> – за даними організацій-юридичних осіб та даними усіх відокремлених структурних підрозділів, що знаходяться на території області і підпорядковуються головним організаціям, які знаходяться як на території області, так і на території інших областей.



**Підсумки інноваційно-інвестиційної діяльності за період  
2005 – 2008 рр. у рамках другого пленарного засідання  
"Синергія інтеграції" Міжнародного інвестиційно-інноваційного  
форуму "Інновації, інвестиції, Харківські ініціативи"**

По-перше, Харківська область здійснює заходи щодо підтримки активізації зовнішньоекономічних зв'язків з країнами-партнерами, що забезпечило наступні результати: зростання темпів залучення іноземних інвестицій у 3,5 разів у період з 2005 до 2009 року (станом на 01.01.2009 р. третє місце за обсягом інвестицій після Києва та Дніпропетровська); зростання іноземних інвестицій у переробну промисловість з 17 % у 2006 році до 33 % порівняно з 2008 роком (виробництво будівельних матеріалів та переробка продуктів сільського господарства); зростання інвестицій до статутного капіталу банків Харківщини (Укрсіббанк, Факторіал-банк та Мегабанк); у 2008 році реалізовано великі інвестиційні проекти за участю іноземного капіталу, в тому числі здана в експлуатацію фабрика пакувальних матеріалів "Амкор-Ренч Україна" та центр логістики у с. Солоницівка; незважаючи на світову фінансову кризу, у першому півріччі 2009 року приріст іноземних інвестицій склав 18 % порівняно з першим півріччям 2008 р.

По-друге, Харківська область є експериментальним регіоном, в якому здійснюють апробації пілотних проектів зі створення нових механізмів залучення іноземних інвестицій, які потім використовуються у всіх регіонах України, а саме: розпочато реалізацію проекту щодо створення навколо Харкова мережі промислових парків, які пропонують інвесторам "грін філдс", де можлива швидка реалізація інвестиційних проектів згідно з пріоритетними напрямками розвитку економіки (наприклад, індустриальна площадка "Малинівка" та "Індустріальний парк Рогань").

По-третє, у 2008 – 2009 рр. у Харківській області в рамках Програми розвитку експортного потенціалу було проведено 19 міжнародних виставок, також представники харківських підприємств та організацій брали участь у міжнародних виставках у Ганновері, Брно, Познані, Мінську, Курську, Ізмірі, на яких презентували інноваційно-інвестиційний потенціал. У результаті цих заходів на 1 січня 2009 р. експорт Харківської області збільшився на 36 %, його розподіл між країнами постачальниками наступний:

СНГ – 64,4 %, Азія – 19,3 %, Європа – 8,2 %. Головні ринки збуту для товарів Харківщини залишились країни СНГ – це Російська Федерація (Московська, Белгородська, Курська та Ростовська області), Республіка Білорусь, Республіка Таджикистан. Крім того, розвиваються відносини з Польщею та турецькою провінцією Ізмір.

По-четверте, Харківська область приділяє багато уваги власному інноваційному розвитку, розбудові ефективної інноваційної інфраструктури, і як наслідок, у структурі експорту Харківщини понад 50 % складає високотехнологічна продукція, яка витримує світову конкуренцію. За участю Північно-Східного регіонального центру інноваційного розвитку здійснюється інвентаризація існуючої інноваційної інфраструктури. Науково-координаційна Рада розробляє заходи щодо взаємодії науково-технічних організацій та промислових підприємств у сфері інноваційної діяльності; розроблена та реалізується Програма розбудови регіональної інноваційної системи на 2009 – 2013 рр.; розробляється кластерна модель економічного розвитку регіону, в рамках якої стратегія соціально-економічного розвитку Харківської області на період до 2015 року передбачає створення наступних кластерів:

1) з ініціативи Державного комітету з інвестицій та інновацій планується розгорнути кластер "Нові матеріали", це один із 10-ти Національних інноваційних кластерів;

2) інноваційні високотехнологічні та наукоємні:

- авіаційна промисловість та космічна галузь;
- енергомашинобудування;
- фармацевтична промисловість;
- нано- та біотехнологій;

3) інші:

- агропромислового комплексу;
- газодобувного та енергетичного комплексу;
- житлово-комунального господарства;
- охорони здоров'я.

Також планується робота щодо формування кластерів бізнес-послуг, транспортної логістики, приборобудування, інформаційно-комунікаційних технологій та науково-технологічного трансферу.

**Укладання підприємствами (організаціями) Харківської області  
договорів стосовно розпорядження майновими правами**

**на інтелектуальну власність**

[на основі 103; 168; 169; 172; 255; 256]

Показники	Роки					2009 до 2008 %
	2005	2006	2007	2008	2009	
Загальна кількість чинних до- говорів, у т.ч. одиниць:	94	121	161	90	119	133
Ліцензійні	82	120	157	86	101	118
Про передачу виключних майнових прав на ОПІВ	12	1	4	4	18	450
Кількість ОПІВ, на викорис- тання яких придбано дозвіл та на які набуті права, усього одиниць:	70	38	73	58	108	187
Винаходи	4	9	9	18	1	6
Корисні моделі	1	2	3	5	4	80
Промислові зразки	1	–	1	3	34	1 134
Торговельні марки	58	15	16	32	69	216
Комерційні таємниці	4	11	43	–	–	–
Комп'ютерні програми	1	1	–	–	–	–
Інші (в т. ч. сорти рослин)	1	–	1	–	–	–
Кількість ОПІВ, на викорис- тання яких надано дозвіл та на які передані права, усього одиниць:	151	188	353	434	695	161
Винаходи	1	8	8	9	6	67
Корисні моделі	–	3	4	9	7	78
Промислові зразки	35	13	–	3	34	1134
Торговельні марки	96	108	3	10	72	720
Комерційні таємниці	5	32	40	–	–	–
Комп'ютерні програми	10	24	33	–	–	–
Інші (в т. ч. сорти рослин)	4	–	265	403	576	143
Витрати на виробництво про- дукції (надання послуг), що здійснювалось на підставі лі- цензійних договорів та пере- дання виключних майнових прав на ІВ, тис. грн	8 903,8	43 803,8	11 056,6	19 729,1	31 156,6	158
Обсяг реалізованої продук- ції (наданих послуг), що ви- роблена (надані) на підставі ліцензійних договорів та до- говорів про передання вик- лючних майнових прав на ІВ, тис. грн	3 539 552,1	3 897 017,9	4 234 257,6	5 376 479,2	6 027 661,0	113

Таблиця И.2

**Динаміка коефіцієнта інноваційного потенціалу підприємств  
за 2003 – 2007 рр. [50; 51]**

Підприємство	Значення показника за роками					Темп приросту, %			
	2003	2004	2005	2006	2007	2004/ 2003	2005/ 2004	2006/ 2005	2007/ 2006
АТЗТ "ХЗЕМВ – 1"	0,004	0,003	0,002	0,002	0,001	-25,00	-33,33	0,00	-50,00
<b>ВАТ "Автрамат"</b>	0,001	0,003	0,005	0,006	0,0065	200,0	66,67	20,00	8,33
ВАТ "Електромашин"	0,0003	0,0005	0,0002	0,0003	0,0004	66,67	-60,00	50,00	33,33
ВАТ "Мереф'янський механічний завод"	0	0	0	0	0	–	–	–	–
ВАТ "Турбоатом"	0,15	0,17	0,19	0,21	0,25	13,33	11,76	10,53	19,05
ВАТ "Харківський електротехнічний завод "Укрелектромаш"	0	0	0	0	0	–	–	–	–
ВАТ "ХАРВЕРСТ"	0,001	0,002	0,002	0,004	0,005	100,0	0,00	100,0	25,00
ВАТ "Харківський машинобудівний завод "Світло шахтаря"	0,04	0,05	0,06	0,07	0,08	25,00	20,00	16,67	14,29
ВАТ "Харківський котельно-механічний завод"	0,001	0,002	0,0015	0,0018	0,0023	100,0	-25,00	20,00	27,78
ВАТ "ХТЗ ім. С. Орджонікідзе"	0	0	0	0	0	–	–	–	–
ВАТ "Зміївський машинобудівний завод"	0,001	0,002	0,002	0,003	0,004	100,0	0,00	50,00	33,33
ДНВП "Об'єднання Комунар"	0,002	0,005	0,006	0,008	0,01	150,0	20,00	33,33	25,00
ДП "Завод "Електроважмаш"	0,0003	0,0005	0,0002	0,0003	0,0004	66,67	-60,00	50,00	33,33
ДП "ХЕМЗ"	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
ДП "Завод ім. В. О. Малишева"	0	0	0	0	0	–	–	–	–
ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД"	0,05	0,06	0,05	0,05	0,06	20,00	-16,67	0,00	20,00
ДП ХРЗ "Радіореле"	0,16	0,18	0,12	0,11	0,10	12,50	-33,33	-8,33	-9,09
ЗАТ "Завод "Південкабель"	0,4	0,42	0,49	0,53	0,55	5,00	16,67	8,16	3,77
КП "Харківське конструкторське бюро з двигунобудування"	0,005	0,007	0,01	0,015	0,019	40,00	42,86	50,00	26,67
СП ЗАТ "ХЕМЗ-ІРЕС"	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0	0	0	0
СУРФ ТОВ "Інек"	0	0	0	0	0	–	–	–	–
ТОВ ВП "Харківенергоремонт"	0	0	0	0	0	–	–	–	–
ХДПЗ ім. Т. Г. Шевченка	0	0	0	0	0	–	–	–	–

Таблиця И.3

## Аналіз коефіцієнта ефективності підприємств за 2003 – 2007 рр. [50; 51]

Підприємство	Значення показника за роками					Темп приросту, %			
	2003	2004	2005	2006	2007	2004/ 2003	2005/ 2004	2006/ 2005	2007/ 2006
АТЗТ "ХЗЕМВ – 1"	0,0086	0,011	0,007	0,0071	0,0068	27,91	-36,36	1,43	-4,23
ВАТ "Автрамат"	-0,01	-0,074	-0,335	-0,300	-0,290	640,0	352,7	-10,45	-3,33
ВАТ "Електромашина"	-0,161	-0,229	-0,127	-0,100	-0,100	42,24	-44,54	-21,26	0,00
ВАТ "Мереф'янський механічний завод"	0	0	0	0	0	–	–	–	–
ВАТ "Турбоатом"	0,455	0,116	0,08	0,075	0,074	-74,51	-31,03	-6,25	-1,33
ВАТ "Харківський електротехнічний завод "Укрелектромаш"	0,03	0,004	0	0,0005	0,0002	-86,67	-100,0	–	-60,0
ВАТ "ХАРВЕРСТ"	0	0	0	0	0	–	–	–	–
ВАТ "Харківський машинобудівний завод "Світло шахтаря"	0,265	0,231	0,08	0,13	0,09	-12,83	-65,37	62,50	-30,77
ВАТ "Харківський котельно-механічний завод"	0,0081	0,0074	0,0077	0,0080	0,0064	-8,64	4,05	3,90	-20,0
ВАТ "ХТЗ ім. С. Орджонікідзе"	0	0	0	0	0	–	–	–	–
ВАТ "Зміївський машинобудівний завод"	0	0	0	0	0	–	–	–	–
ДНВП "Об'єднання Комунар"	0,075	0,086	0,079	0,081	0,075	14,67	-8,14	2,53	-7,41
ДП "Завод "Електроважмаш"	0	0,07	0	0,05	0,0001	–	-100,0	–	-99,80
ДП "ХЕМЗ"	0	0	0	0	0	–	–	–	–
ДП "Завод ім. В. О. Малишева"	0	0	0	0	0	–	–	–	–
ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД"	0,016	0,025	0,026	0,024	0,020	56,25	4,00	-7,69	-16,67
ДП ХРЗ "Радіореле"	0,05	0,06	0	0,035	0,030	20,00	-100,0	–	-14,29
ЗАТ "Завод "Південкабель"	0,146	0,114	0,144	0,140	0,134	-21,92	26,32	-2,78	-4,29
КП "Харківське конструкторське бюро з двигунобудування"	0	0,016	0,006	0,007	0,006	–	-62,50	16,67	-14,29
СП ЗАТ "ХЕМЗ-ІРЕС"	0	0,123	0	0,055	0,023	–	-100,0	–	-58,18
СУРФ ТОВ "Інек"	0	0	0	0	0	–	–	–	–
ТОВ ВП "Харківенергосремонт"	0,035	0,038	0,04	0,041	0,037	8,57	5,26	2,50	-9,76
ХДПЗ ім. Т. Г. Шевченка	0,056	-0,03	0,015	0,013	0,01	-153,6	150,0	-13,33	-23,08

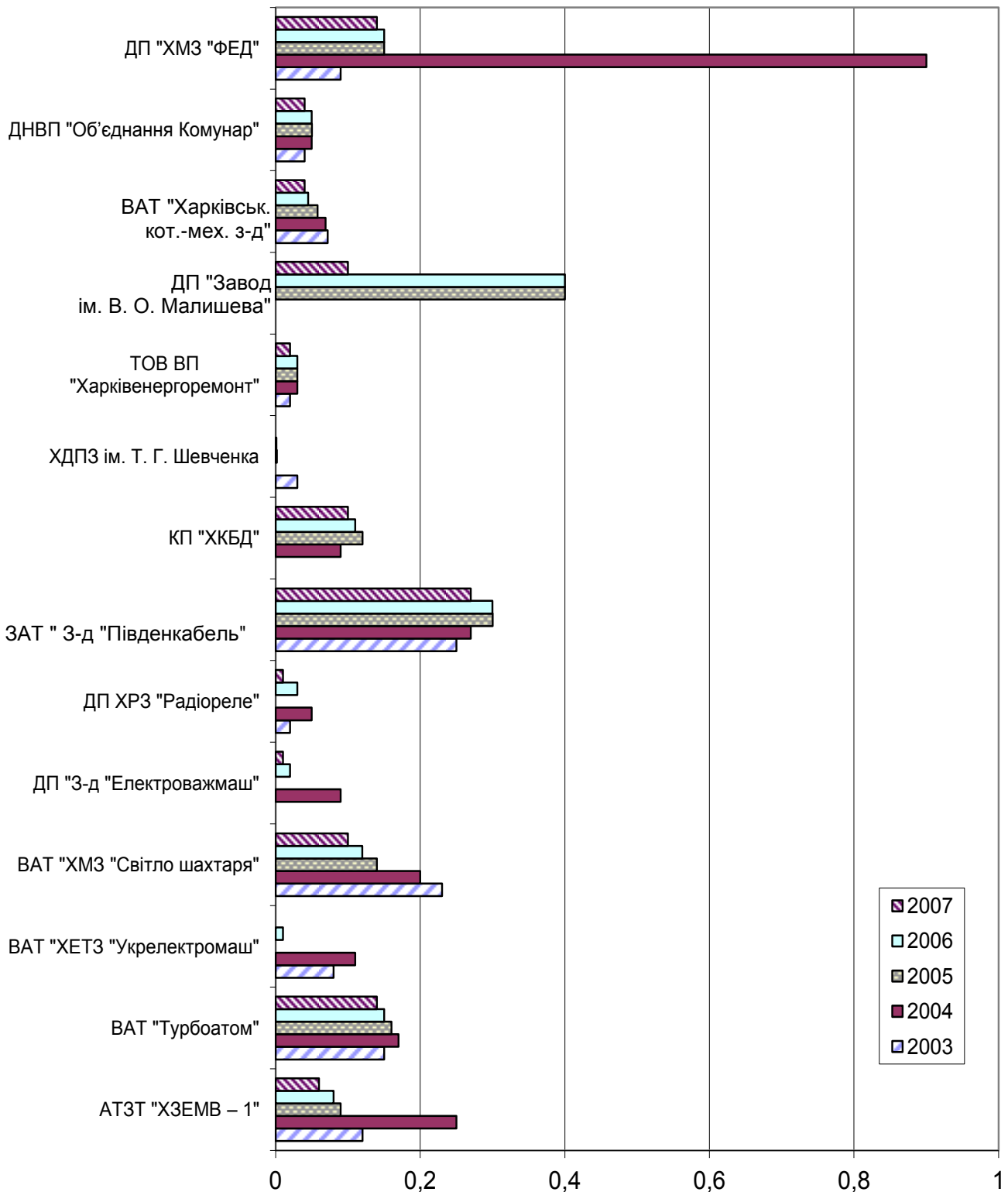


Рис. И.1. Розподіл підприємств за рівнем частки чистого прибутку, що спрямовується на виробничий розвиток [50, с.166]

## Матеріали до аналізу показників інтелектуального потенціалу підприємства

Таблиця К.1

## Висвітлювані показники для оцінки людського капіталу в літературі

Група показників	Кількісні / Якісні	Часткові показники	Автори, які їх пропонують *	Запропонована формула та джерело	Примітка
1	2	3	4	5	6
Освіта та кваліфікація	Кількісні	Кількість нагород за нові розробки та участь у виставках і конференціях	[94] – в [15; 78] – з	$K_{наг} = K_p + K_v + K_k + K_c + K_i,$ де $K_{наг}$ – загальна кількість нагород за науково-техніко-технологічні досягнення; $K_p$ – нагороди за нові розробки; $K_v$ – нагороди за перемогу та участь у виставках; $K_k$ – нагороди за нові досягнення, що оприлюднені на конференціях; $K_c$ – нагороди за участь у семінарах; $K_i$ – інші нагороди за наукові досягнення	Дані статистичного звіту не повною мірою відображають інформацію
	Якісні	Питома вага працівників, які мають вищу освіту	[50] – ф [53; 85; 107; 134; 164; 235; 237; 247] – в [78; 94; 156; 239] – з	$\frac{Ч_{во}}{Ч}, [50]$ де $Ч_{во}$ – чисельність персоналу з вищою освітою, осіб	Сприяє впровадженню наукової організації праці
		Частка витрат на оплату праці у витратах підприємства	[50; 282] – ф [53; 85; 134; 164;] – в	$\frac{B_{он}}{B}, [50]$ де $B_{он}$ – витрати на оплату праці, грн	Стимулює якісне виконання роботи працівниками
		Питома вага наукових співробітників	[50] – ф [85; 237] – в [15; 53; 94; 146; 247] – з	$\frac{Ч_{нк}}{Ч}, [50]$ де $Ч_{нк}$ – чисельність наукових кадрів підприємства, осіб	Впровадження результатів НДДКР

1	2	3	4	5	6
Освіта та кваліфікація	Якісні	Рівень професійних знань (співробітника)	[85; 155; 156; 216] – ф [15; 22; 25; 53; 94; 107; 134; 164; 235; 237; 239; 247] – в [15; 78; 82; 111; 146; 157; 196; 225] – з	$ПЗ = Д_{зП} + П_{П} + А,$ де $Д_{зП}$ – сумарний дохід співробітника, в т.ч. премії, матеріальна допомога, нарахування на заробітну плату та ін.; $П_{П}$ – прибуток підприємства (до уплаты податків та зборів), який отримано завдяки виконанню функціональних обов'язків співробітника; $А$ – амортизаційні відрахування із доходу, що отримано завдяки виконанню функціональних обов'язків співробітника	Надає можливість ефективно використовувати обладнання
		Рівень професійних навичок	[155; 156] – ф [15; 22; 25; 53; 85; 94; 107; 164; 235; 237; 239; 247] – в [78; 82; 111; 134; 157; 196; 216; 225] – з	Дані експертної оцінки	Неможливо оцінити об'єктивно на основі формули
		Рівень кваліфікації	[85; 156] – ф [15; 22; 25; 53; 94; 164; 235; 237; 239; 247] – в [78; 82; 111; 134; 146; 196; 216; 225] – з	$E_{ч} = \frac{Ч_{HB} \cdot P_{HB}}{100}, [85]$ $P_{HB} = \frac{P_{HB2} - P_{HB1}}{P_{HB1}} \cdot 100, [85]$ де $Ч_{HB}$ – чисельність працівників, що збільшили виконання норм виробітку в результаті підвищення кваліфікації; $P_{HB}$ – приріст відсотка виконання норм виробітку працівниками; $P_{HB1}, P_{HB2}$ – виконання норм виробітку відповідно до та після підвищення кваліфікації, %	Розраховується відносна економія (умовне вивільнення) чисельності працюючих $E_{ч}$ за рахунок приросту виробітку в результаті підвищення кваліфікації
		Частка лауреатів державних звань та профільних виставок	[15; 78; 94] – з	$\frac{Ч_{л}}{Ч},$ де $Ч_{л}$ – чисельність лауреатів державних звань та профільних виставок підприємства, осіб	Підвищує імідж підприємства та впровадження наукового досвіду



Продовження додатка К  
Продовження табл. К.1

1	2	3	4	5	6
	Якісні	Частка докторів та кандидатів наук	[22] – в [15; 78; 164; 247] – з	$\frac{Ч_{ДК}}{Ч}$ , де $Ч_{ДК}$ – чисельність докторів та кандидатів наук на підприємстві, осіб	Сприяє науковій організації праці
Якість праці	Кількісні	Продуктивність праці працівників	[85; 156] – ф [53; 94; 107; 164; 196; 235; 237; 247] – в [134] – з	Дані експертної оцінки	Виконання планових робіт у межах своїх функціональних обов'язків на відповідному рівні якості та визначений термін
		Обсяг доданої вартості з розрахунку на одного фахівця та службовця підприємства	[85; 247] – ф [15; 53; 235] – в [156; 196] – з	$\frac{Д}{Ч}$ , де $Д$ – додана вартість за рахунок людського капіталу	Ефективність діяльності службовців
	Якісні	Частка преміальних виплат у загальних витратах підприємства	[50; 282] – ф [53; 85; 94; 164; 235; 237] – в [247] – з	$\frac{В_{пр}}{В}$ , [50] де $В_{пр}$ – преміальні виплати працівникам, грн	Стимулює продуктивність праці
		Рівень застосування нематеріальних методів стимулювання у ході роботи з персоналом	[50] – ф [53; 85; 94; 164; 235; 237] – в [216] – з	$\frac{С_{нм}}{С}$ , [50] де $С_{нм}$ – кількість нематеріальних методів стимулювання персоналу, од.; $С$ – загальна кількість стимулюючих засобів, що застосовуються на даному підприємстві, од.	Підвищує ефективність роботи працівників
		Рівень компетентності персоналу	[15; 22; 50; 53; 85; 94; 164; 235; 237; 247] – в [78; 82; 134; 196; 225] – з	Методи тестування	Спроможність працівників на основі використання своїх знань, вмінь та навичок виконувати свої функціональні обов'язки

1	2	3	4	5	6
Якість праці	Якісні	Працевдатність співробітників	[155; 156] – ф [22; 53; 85; 94; 107; 235; 237] – в [25; 196] – з	Метод тестування	Автори монографії пропонують використання методу тестування
		Рівень інтелектуальності праці (співробітників та колективу)	[155; 156; 247] – ф [22; 53; 82; 85; 94; 164; 235; 237; 239; 247] – в [15; 25; 78; 134; 146; 157; 196; 216; 225] – з	Дані експертної оцінки	Рівень використання результатів НДР, інформації, власних знань тощо
		Креативність (коефіцієнт творчого розвитку) співробітників	[155; 247] – ф [53; 82; 85; 94; 164; 235; 237; 239; 247] – в [15; 25; 111; 157; 196; 216; 225] – з	Метод тестування	Спроможність ефективно (творчо) вирішувати виробничі проблеми
		Питома вага управлінського персоналу	[85; 235; 239] – в [53; 134] – з	$\frac{Ч_{уп}}{Ч}$ , де $Ч_{уп}$ – чисельність управлінського персоналу на підприємстві, осіб	Пропонується розраховувати питому вагу управлінського персоналу
Досвід і лояльність	Кількісні	Середній вік співробітників	[15; 235; 216] – в [225] – з	$\frac{\sum K_p}{Ч}$ , де $K_p$ – загальна кількість років співробітників	Характеризує спадкоємність фахівців
		Середній стаж роботи співробітників на підприємстві	[15; 85; 107; 235] – в [53; 134; 225] – з	$\frac{\sum K_{стаж}}{Ч}$ , де $K_{стаж}$ – загальна кількість стажу співробітників на підприємстві	Пропонується оцінювати середній стаж роботи співробітників на підприємстві

1	2	3	4	5	6
235	Кількісні	Середній стаж роботи співробітників за відповідною спеціальністю	[15; 85; 235] – в [94; 225] – з	$\frac{\sum K_{спец}}{Ч_{спец}}$ , де $K_{спец}$ – загальна кількість стажу співробітників на підприємстві за відповідною спеціальністю; $Ч_{спец}$ – чисельність відповідних спеціалістів	За відповідними спеціальностями
		Середня кількість років, що відпрацьовані фахівцями підприємства	[15; 85; 235] – в [225] – з	$\frac{\sum K_{рф}}{Ч}$ , де $K_{рф}$ – загальна кількість років, що відпрацьовано фахівцями підприємства	По групах фахівців
	Якісні	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК)	[50; 85; 247] – ф [235 ; 237; 247] – в [15; 25; 94; 196] – з	$\frac{ЧП}{B_{розв}}$ , [50] де $ЧП$ – чистий прибуток підприємства, грн	Додаткові прибутки на підприємстві
		Питома вага працівників, що працюють на підприємстві понад 10 років	[50] – ф [85; 107] – в [225] – з	$\frac{Ч_{\delta}}{Ч}$ , [50] де $Ч_{\delta}$ – чисельність досвідчених працівників, що працюють на підприємстві понад 10 років, осіб	Підвищує результативність діяльності підприємства
		Ротація та плинність кадрів	[85; 53; 107; 235; 237; 247] – в [2; 198; 249; 277] – з	Дані експертної оцінки	Знижує результативність діяльності підприємства
		Коефіцієнт оновлення персоналу	[85; 134; 235] – в [53] – з	$\frac{Ч_{нов}}{Ч}$ , де $Ч_{нов}$ – чисельність нових працівників за рік, осіб	Потребує додаткових витрат на професійне навчання

1	2	3	4	5	6
Досвід і лояльність	Якісні	Культура праці	[22; 53; 85; 94; 164; 235; 237; 239; 247] – в [15; 78; 134; 157; 196; 216; 225] – з	Дані експертної оцінки	Сприяє продуктивності праці
		Організація відпочинку та медичне забезпечення співробітників	[53; 94; 235] – в [146; 196; 225; 237] – з	Дані експертної оцінки	Підвищує ефективність роботи працівників
		Відношення співробітників до підприємства	[15; 53; 85; 94; 235; 239; 247] – в [196; 237] – з	Дані експертної оцінки	Сприяє більш тривалій роботі обладнання без ремонту
Інноваційна культура	Кількісні	Питома вага замовлень підприємству, що обумовлюють співробітників на пошук та виходу нових техніко-технологічних рішень	[15; 107; 235] – в	$\frac{K_{НТТ}}{K_{ЗАГ}}$ , де $K_{НТТ}$ – кількість замовлень, що потребують використання нових науково-техніко-технологічних рішень; $K_{ЗАГ}$ – загальна кількість замовлень	Показник необхідно розраховувати у вартісному визначенні (фінансова вартість) та кількісному (кількість замовлень)
	Якісні	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу	[50; 85; 155; 247] – ф [53; 82; 235; 237; 247] – в [15; 78; 111; 157; 196; 225] – з	$\frac{B_{розв}}{Ч_n}$ , [50] де $B_{розв}$ – витрати підприємства на професійну підготовку, підвищення кваліфікації персоналу, грн; $Ч_n$ – кількість працівників, що протягом певного проміжку часу пройшли професійну підготовку, підвищення кваліфікації, осіб	Витрати на навчання забезпечує загальний високий професійний рівень персоналу

Продовження додатка К  
Закінчення табл. К.1

1	2	3	4	5	6
Інноваційна культура	Якісні	Частка витрат на навчання персоналу у сукупних витратах підприємства	[50] – ф [53; 85; 94; 164; 235; 237; 247] – в [15; 78; 134; 196; 225; 282] – з	$\frac{B_{розв}}{B}$ , [50]	Сприяє ефективному використанню обладнання
		Частка працівників, що займаються самонавчанням	[50] – ф [53; 82; 85; 94; 107; 164; 196; 235; 237; 247] – в [15; 22; 156; 225] – з	$\frac{Ч_{сам}}{\bar{Ч}}$ , [50] де $Ч_{сам}$ – кількість працівників, що займаються самонавчанням, осіб; $\bar{Ч}$ – середньооблікова чисельність працівників, осіб	Забезпечують на підприємстві підвищення загального рівня освіти
		Частка працівників, що пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного проміжку часу	[50; 85] – ф [53; 94; 107; 164; 235; 237; 239; 247] – в [15; 25; 78; 82; 146; 156; 196; 216; 225] – з	$\frac{Ч_n}{\bar{Ч}}$ , [50]	Сприяє ефективному використанню робочого часу
		Здатність творити	[155; 156] – ф [22; 53; 82; 85; 94; 155; 164; 235; 237; 239; 247] – в [15; 25; 78; 111; 146; 216; 225] – з	Метод тестування	Спроможність удосконалювати виробничі процеси
		Здатність до саморозвитку	[155; 156] – ф [22; 53; 82; 85; 94; 107; 164; 235; 237; 247] – в [15; 78; 146; 196; 225] – з	Метод тестування	Надає можливість працівнику підвищувати свій статус
		Інноваційність співробітників	[155; 156] – ф [22; 53; 82; 85; 94; 107; 164; 235; 237; 239; 247] – в [15; 25; 111; 146; 225] – з	Метод тестування	Спроможність впроваджувати інновації

Примітка. \* Наявність формули або прикладу розрахунку – (ф), визначено або згруповано – (в), згадано – (з).

## Висвітлювані показники для оцінки структурного капіталу в літературі

Група показників	Кількісні / Якісні	Часткові показники	Автори, які їх пропонують *	Запропонована формула та джерело	Примітка
1	2	3	4	5	6
Науково-техніко-технологічні	Кількісні	Наукоозброєність праці	[50] – ф [42; 53; 94; 164; 186; 235; 237; 239; 247] – в [111; 146; 157; 196; 225] – з	де $V_{\text{НДДКР}}$ – витрати на НДДКР, грн; $\bar{q}$ – середньооблікова чисельність працівників, осіб	Ступінь участі працівників у науковій діяльності підприємства
		Коефіцієнт наукомісткості	[50] – ф [15; 85; 107; 164; 235; 237] – в [25; 225] – з	де $B$ – загальні витрати підприємства, грн	Розвиток наукової діяльності на підприємстві
		Обсяг витрат на НДДКР	[85; 94; 134; 237] – в [15; 25; 78; 216; 225] – з	де $V_{\text{НДДКР}} = V_{\text{ф}} + V_{\text{п}} + V_{\text{нр}} + V_{\text{нп}}$ , $V_{\text{ф}}$ – фундаментальні дослідження, грн; $V_{\text{п}}$ – прикладні дослідження, грн; $V_{\text{нр}}$ – науково-технічні розробки, грн; $V_{\text{нп}}$ – науково-технічні послуги	Забезпечення потреб підприємства обсягами наукових досліджень
		Кількість власних патентів, ліцензій тощо	[15; 22; 25; 94; 134; 235; 247] – в [78; 85; 196; 216; 225; 239] – з	де $\Pi_{\text{д}}$ – кількість діючих патентів; $L_{\text{д}}$ – кількість діючих ліцензій; $ОД_{\text{ді}}$ – кількість інших охоронних документів	Результативність наукових досліджень

1	2	3	4	5	6
Науково-техніко-технологічні	Кількісні	Авторські та суміжні права	[247] – ф [15; 22; 25; 85; 94; 235; 247] – в [78; 216; 225; 239] – з	$K_A = \sum OD,$ де $K_A$ – кількість охоронних документів (авторські та суміжні права); $OD$ – охоронні документи, що захищають авторські та суміжні права  $PV = \sum_{t=1}^n C_t \cdot \frac{R_t}{100}, [247]$ де $t$ – періоди (роки), протягом яких очікується отримувати дохід від використання авторського права та суміжних прав, $t = 1, 2, 3 \dots n$ ; $C_t$ – база роялті в періоді $t$ , грн; $R_t$ – ставка роялті в періоді $t$ , %	Результативність наукових досліджень
		Придбані виробничі ліцензії	[247] – ф [22; 25; 85; 94; 235; 239; 247] – в [15; 196; 225] – з	$PV = \sum_{t=1}^n C_t \cdot \frac{R_t}{100}, [247]$ де $PV$ – теперішня вартість ліцензій, яка дорівнює сумам виплат роялті протягом їх дії; $C_t$ – прогнозні грошові потоки, що генеруються методом ліцензії в періоді $t$ , грн; $t$ – період дії ліцензій; $R_t$ – ставка роялті в періоді $t$ , %	Забезпеченість підприємства відповідними результатами наукових досліджень (використання досвіду)
		Наявність комерційної таємниці та ноу-хау	[15; 22; 25; 53; 85; 94; 134; 235; 247] – в [78; 196; 216; 225; 239] – з	$NPV = \sum_{t=1}^n C_t \cdot \frac{1}{(1+i_t)^t} - \sum_{t=1}^n IC,$ де $NPV$ – чистий приведений дохід від використання комерційних таємниць, ноу-хау тощо; $C_t$ – грошовий потік, що генерує використання комерційних таємниць, ноу-хау тощо; $IC$ – інвестиції та інші витрати, що пов'язані з використанням комерційних таємниць, ноу-хау тощо	Доречно оцінювати кількість комерційних таємниць, ноу-хау тощо та їх вартість (додаткову вартість, яку вони забезпечують підприємству)

1	2	3	4	5	6
Науково-техніко-технологічні	Кількісні	Вартість ІВ	[225; 247] – ф [22; 25; 53; 85; 94; 164; 235; 237; 239; 247] – в [15; 78; 196; 216] – з	$W_{HH} = \left( \sum_{i=1}^n C_i + R \right) \cdot K_c, [225]$ <p>де <math>W_{HH}</math> – поточна вартість наукомісткого продукту;  <math>C_i</math> – поточні витрати;  <math>R</math> – підприємницький прибуток;  <math>K_c</math> – коефіцієнт техніко-економічного старіння наукомісткого продукту,</p> $K_c = \left( 1 - \frac{T\phi}{T_n} \right), [225]$ <p>де <math>T_n</math> – номінальний термін використання наукомісткого продукту;  <math>T\phi</math> – фактичний термін використання наукомісткого продукту</p>	Загальна вартість ІВ, що належить підприємству з урахуванням амортизації
	Якісні	Результати НДДКР	[15; 25; 85; 94; 164; 235; 237; 239; 247] – в [78; 146; 216; 225] – з	$NPV = \sum_{i=1}^n C_i \cdot \frac{1}{(1+i_t)^t} - IC,$ <p>де <math>NPV</math> – чистий приведений дохід від впровадження результатів НДДКР;  <math>C_t</math> – грошовий потік, що генерує використання результатів НДДКР;  <math>IC</math> – сума інвестицій</p>	Додатковий дохід від використання результатів НДДКР
		Рівень організаційно-виробничих технологій	[155] – ф [22; 53; 85; 94; 164; 235; 237; 239; 247] – в [15; 25; 146; 156; 157; 196; 225] – з	Дані експертної оцінки	Забезпечує можливість використання сучасних досягнень науки та техніки
		Наукова інфраструктура	[22; 85; 164; 237; 239; 247] – в [15; 94; 146; 156; 225; 235] – з	Дані експертної оцінки	Впливає на ефективність НДДКР



Продовження додатка К  
Продовження табл. К.2

241

1	2	3	4	5	6
Науково-техніко-технологічні	Якісні	Науково-техніко-технологічне забезпечення	[22; 53; 85; 164; 235; 237; 239; 247] – в [15; 94; 146; 225] – з	Дані експертної оцінки	Впливає на ефективність НДДКР
		Публікації у наукових журналах (монографії тощо)	[94; 247] – в [15; 78; 216; 235] – з	Дані звіту	Оприлюднення результатів НДР
		"живе знання людей", інформація, що не на матеріальному носії	[155; 156; 247] – ф [22; 25; 53; 82; 85; 94; 235; 237; 247] – в [15; 78; 146; 225] – з	$PV = \sum_{t=1}^n C_t - I_t \cdot \frac{K_{1t}}{K_{2t}}, [247]$ де $t$ – періоди (роки); $n$ – загальна кількість періодів; $C_t$ – грошовий потік чистого прибутку, що додатково генерується співробітником у періоді $t$ ; $I_t$ – інвестиції у співробітника в періоді $t$ ; $K_{1t}$ – коефіцієнт індексації в періоді $t$ ; $K_{2t}$ – коефіцієнт дисконтування в періоді $t$	Потребує особливого підходу до його виявлення та запису на матеріальному носії
Рівень науково-технічної бібліотеки	[85; 94; 237] – в [15] – з	Дані експертної оцінки	Впливає на результативність НДДКР		
Інноваційні	Кількісні	Частка НМА у загальній сумі активів (вартість НМА)	[25; 50; 216] – ф [22; 53; 94; 164; 235; 237; 239; 246; 247] – в [15; 139; 201] – з	$\frac{HA}{A}, [50]$ де $HA$ – нематеріальні активи підприємства, грн; $A$ – загальна величина активів підприємства, грн	Підвищує ринкову вартість
		Вартість НМА на 1-го працівника	[50; 247] – ф [85; 247] – в [94] – з	$\frac{HA}{\bar{q}}, [50]$	Ступінь забезпеченості НМА на 1-го співробітника
		Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції	[50] – ф [15; 85; 94; 107; 134; 164; 235; 237; 239] – в [25; 196] – з	$\frac{Прод_n}{ВП}, [50]$ де $Прод_n$ – випуск нової або вдосконаленої продукції, грн; $ВП$ – виручка від реалізації усієї продукції, грн	Характеризує інтенсивність розвитку
		Вартість інноваційних проектів	[134; 164; 235; 247] – в [225] – з	Дані бухгалтерського звіту	Розвиток інноваційної культури

1	2	3	4	5	6
Інноваційні	Кількісні	Коефіцієнт впровадження нових технологій	[50] – ф [85; 160; 164; 235] – в [15; 196; 239] – з	$\frac{IT_e}{IT_z}$ , [50] де $IT_e$ – інноваційні технології, впроваджені даним підприємством, од.; $IT_z$ – всі технології, які використовуються даним підприємством, од.	Характеризує інтенсивність розвитку
		Коефіцієнт інноваційного потенціалу	[50; 164] – ф [164; 235] – в [53; 225] – з	$\frac{IN_{I\phi}}{IN_{\Gamma}}$ , [50] де $IN_{I\phi}$ – кількість інновацій, запропонованих даним підприємством, од.; $IN_{\Gamma}$ – кількість інновацій у галузі, од.	Інноваційність підприємства
		Життєвий цикл інновацій	[134; 235; 247] – в [94] – з	Графічний метод	Надає можливість оцінити використання інновацій за періодами
		Обсяг інвестицій у розвиток нових філій	[235] – в	Дані бухгалтерського звіту	Перспектива освоєння нових ринків
		Співвідношення обсягу продажів до невиробничих витрат	[247] – ф [15; 94; 164; 235] – в [239] – з	$\frac{D_{\text{ПР}}}{B_{\text{Н}}}$ , [247] де $D_{\text{ПР}}$ – обсяг продажів; $B_{\text{Н}}$ – витрати невиробничі	Ефективність діяльності підприємства
	Якісні	Інноваційна (корпоративна) культура	[22; 53; 85; 94; 107; 164; 235; 237; 239; 247] – в [15; 78; 82; 146; 155 – 157; 196; 216; 225] – з	Дані експертної оцінки	Характеризує можливість інноваційного розвитку підприємства

1	2	3	4	5	6
243	Інформаційно-комунікаційні Кількісні	Показник інформаційної озброєності підприємства, зокрема структуровані електронні бази даних, бази знань та інші матеріальні носії інформації	[50] – ф [25; 53; 85; 94; 164; 235; 237; 239; 247] – в [15; 78; 146; 156; 196; 225] – з	$\frac{K_{ПК}}{Ч}$ , [50] де $K_{ПК}$ – кількість персональних комп'ютерів та інших об'єктів, що характеризують інформаційну озброєність, од.	Забезпечує конкурентоспроможність підприємства
		Розрахункова вартість заміни бази даних	[15; 247] – в	Ринковий підхід на основі використання методу порівняння продажів	Комерційна вартість наявної інформації
		Кількість персональних комп'ютерів на одного співробітника	[53; 85; 164; 235; 239] – в [78; 225; 237] – з	$\frac{ПК}{Ч}$ , де $ПК$ – кількість персональних комп'ютерів, од.	Можливість використання нових технологій
		Вартість програмних продуктів	[134; 239] – в [25; 85; 164; 225; 235] – з	Балансова вартість	Впливає на ефективність роботи корпоративних мереж
		Вартість комп'ютерної та оргтехніки	[53; 85; 134; 164; 239] – в [15; 25; 225] – з	Балансова вартість	Впливає на якість роботи працівників

1	2	3	4	5	6
Інформаційно-комунікаційні	Кількісні	Коефіцієнт інвестицій у нематеріальні активи	[134; 235; 239; 247] – в [15; 94] – з	$\frac{I_{HA}}{I_{IH}}$ , де $I_{HA}$ – інвестиції у нематеріальні активи; $I_{IH}$ – сума всіх інших інвестицій	Сприяє підвищенню ринкової вартості підприємства
	Якісні	Якість програмного забезпечення (висока, середня, низька)	[50; 53; 164; 235; 239] – в [78; 225] – з	Дані експертної оцінки [50]	Забезпечує ефективність комунікацій на підприємстві
		Доступність та якість сучасних засобів зв'язку, зокрема Інтернет	[53; 85; 94; 164; 235; 239; 247] – в [25; 78; 146; 155; 225] – з	Дані експертної оцінки	Якісний доступ до інформації є основою для розвитку ІП та ІК
		Розвиненість інформаційних технологій та систем	[15; 85; 94; 164; 235; 237; 239] – в [78; 146; 196; 225; 250] – з	Дані експертної оцінки	Своєчасне отримання та використання інформації
		Рівень комунікаційних мереж	[22; 53; 85; 94; 164; 235; 237; 239; 247] – в [225] – з	Дані експертної оцінки	Забезпечує відповідний рівень та якість доставки інформації
		Наявність та розвиненість комп'ютерної мережі	[53; 85; 164; 239] – в [225] – з	Дані експертної оцінки	Оперативність прийняття управлінських рішень

## Продовження додатка К

## Продовження табл. К.2

245

1	2	3	4	5	6
Організаційні	Кількісні	Вартість гудволу	[235; 247] – ф [25; 134] – в [216; 239] – з	$PV = \frac{\Pi_{CP} - \Pi_{MA}}{K}, [247]$ <p>де <math>\Pi_{CP}</math> – середньорічний прибуток підприємства після оподаткування;  <math>\Pi_{MA}</math> – середньорічний прибуток на ринкову вартість матеріальних активів за відрахуванням пасиву;  <math>K</math> – коефіцієнт капіталізації</p> $\Pi_{MA} = C_{MA} \cdot H_O, [247]$ <p>де <math>C_{MA}</math> – середня вартість матеріальних активів;  <math>H_O</math> – середня норма прибутку у галузі</p>	Вартість всіх складових ІК
	Якісні	Рівень організаційної культури (високий, середній, низький)	[50] – ф [22; 53; 85; 94; 107; 164; 235; 237; 247] – в [15; 78; 82; 155; 156; 196; 216; 225; 239] – з	Дані експертної оцінки [50]	Впливає на якість товарів та послуг
		Системи диспетчеризації та контролю щодо виконання договорів	[15; 22; 53; 94; 164; 235; 239] – в [78; 237] – з	Дані експертної оцінки	Забезпечує стабільність збуту
		Організаційна структура	[22; 25; 53; 85; 94; 107; 164; 235; 237; 239; 247] – в [15; 78; 146; 155; 156; 196; 216; 225] – з	Дані експертної оцінки	Забезпечує виконання обов'язків підприємства

1	2	3	4	5	6
Організаційні	Якісні	Організаційні механізми	[22; 25; 53; 85; 94; 107; 164; 235; 237; 239] – в [15; 155 -157; 225] – з	Дані експертної оцінки	Впливають на ефективність використання ресурсів підприємства
		Показник використання сучасних технологій в організації виробництва та управлінні	[53; 85; 94; 164; 235; 237; 239] – в [15; 78; 146; 155; 196; 225] – з	Дані експертної оцінки	Забезпечує конкурентоспроможність підприємству
		Техніко-технологічне забезпечення	[22; 25; 53; 85; 94; 164; 235; 237; 239] – в [78; 155; 156; 225] – з	Дані експертної оцінки	Підвищує ефективність використання ресурсів
		Організаційні правила та процедури, інструкції, технічні вимоги, керуючі документи, стандарти тощо	[15; 22; 53; 85; 94; 164; 235; 239; 247] – в [82; 237; 239] – з	Дані експертної оцінки	Забезпечують виконання вимог технології, технічної безпеки діяльності тощо
		Вимоги та системи безпеки	[15; 94; 235] – в	Дані експертної оцінки	Забезпеченість захисту підприємства

Примітка. \* Наявність формули або прикладу розрахунку – (ф), визначено або згруповано – (в), згадано – (з).

## Висвітлювані показники для оцінки споживчого капіталу в літературі

Група показників	Кількісні / Якісні	Часткові показники	Автори, які їх пропонують *	Запропонована формула та джерело	Примітка
1	2	3	4	5	6
Зовнішній імідж підприємства	Кількісні	Питома вага реклаमाцій у загальному обсязі договірних зобов'язань	[50] – ф [15; 53; 94; 235] – в [239] – з	$\frac{P}{D}$ , [50] де $P$ – кількість рекламацій, що були зареєстровані на підприємстві, протягом певного проміжку часу, од.; $D$ – кількість договірних зобов'язань підприємства протягом певного проміжку часу, од.	Характеризує якість товарів та послуг
		Вартість торгової марки	[247] – ф [15; 22; 53; 94; 235; 239; 247] – в [164; 196; 216; 237] – з	$M_n = \Pi_z - \Pi_n$ , [247] де $M_n$ – торгова марка підприємства; $\Pi_z$ – середній прибуток по галузі за 3 роки; $\Pi_n$ – прибуток підприємства	Залежить від іміджу підприємства
		Обсяг реклами	[15; 53; 94; 235; 247] – в	Дані експертної оцінки	Враховується її достатність (регіональний та часовий аспекти)
		Вартість реклами	[15; 53; 235; 247] – в	Дані бухгалтерського обліку	Ефективність реклами не залежить повною мірою від її вартості
		Вартість ділової репутації	[94; 134; 164; 235; 239; 254; 263] – в [15] – з	Дані експертної оцінки	Стабільність взаємовідносин із постачальниками, споживачами (вартість договорів)

1	2	3	4	5	6
Зовнішній імідж підприємства	Кількісні	Клієнти, що форму- ють імідж підпри- ємства	[94; 107; 247] – в [53; 235] – з	Дані соціального опитування	Споживачі, які підтри- мують позитивну рек- ламу підприємства
	Якісні	Позитивний інно- ваційний імідж під- приємства	[53; 164; 247] – в [225; 239] – з	Дані експертної оцінки	Можливість отримати інвестиції для іннова- ційної діяльності
		Бренд (імідж)	[22; 53; 94; 235; 239; 247] – в [15; 85; 134; 196; 216; 225] – з	Дані експертної оцінки	Формується на осно- ві позитивного іміджу
		Рівень реклами	[53; 94; 247] – в [15] – з	Дані експертної оцінки	Використання нових ідей та сучасних тех- нологій, якісна інфор- мованість споживача
		Гарантії підприєм- ства	[94] – в [15; 156] – з	Дані експертної оцінки	Виконання гарантійних обов'язків позитивно впливає на імідж
		Вартість ділових зв'язків (договори)	[22; 53; 94; 134; 235; 239; 247] – в [85; 216] – з	Дані експертної оцінки	Необхідно враховува- ти наявність та вигід- ність діючих договорів
		Відданість спожив- ачів одній торго- вій марці	[15; 22; 53; 94; 107; 235; 247] – в [239] – з	Суспільне опитування	Вплив іміджу підпри- ємства на свідомість споживачів



1	2	3	4	5	6
	Якісні	Економічна сила споживачів	[25] – в	Дані експертної оцінки	Можливість споживачів підтримувати підприємство (матеріально, як громадськість)
		Відношення споживачів до підприємства	[53; 85; 94; 107; 235; 247] – в [15; 225; 237] – з	Суспільне опитування	Потребує відповідної політики підприємства та формує позитивний імідж
Результуючі	Кількісні	Питома вага контрактів, що заключає один менеджер з продажу	[50] – ф [15] – в	$\frac{Контр}{Ч_{mn}}$ , [50] де $Контр$ – кількість контрактів, що були укладені протягом певного проміжного часу, од.; $Ч_{mn}$ – кількість менеджерів з продажу, осіб	Ефективність праці менеджерів
		Співвідношення номінальної та ринкової вартості акцій	[15; 53; 85; 94; 134; 164; 235; 247] – в [82] – з	$\frac{РЦ_{AK}}{НЦ_{AK}}$ , де $РЦ_{AK}$ – ринкова ціна акції; $НЦ_{AK}$ – номінальна ціна акції	Характеризує ефективність використання інтелектуального потенціалу на підприємстві
		Обсяг (рівень) збуту продукції	[94; 107; 134; 164; 247; 281] – в [85; 146; 235; 239] – з	Дані звіту підприємства	Показує ефективність реклами, якість товарів, діяльність менеджерів тощо
		Продаж ліцензій на використання ІВ	[247] – ф [94; 235; 247] – в [15; 146; 156] – з	Дані звіту підприємства	Сума грошових потоків, що отримано від продажу ліцензій

1	2	3	4	5	6
Результуючі	Кількісні	Дохід, що отримано за рахунок підтримки відносин з постійним клієнтом	[235 ] – в [15] – з	Дані звіту підприємства	Забезпечує підприємству стабільний збут товарів та послуг
		Обсяг прибутку на одного споживача за рік	[15; 53; 247] – в [85] – з	$\frac{П}{K_{спож}}$ , де $П$ – прибуток підприємства; $K_{спож}$ – загальна кількість споживачів	
		Середній відсоток прибутку від використання основних фондів підприємства (з урахуванням їх вибуття та оновлення)	[15; 94; 164; 235] – в [85] – з	$\frac{П}{ОФ}$ , де $П$ – прибуток підприємства; $ОФ$ – основні фонди підприємства	Показує ефективність використання основних фондів підприємства
	Якісні	Задовільність клієнтів	[15; 22; 53; 94; 107; 235; 247] – в [225] – з	Суспільне опитування	Забезпечує підприємство стабільним збутом товарів та послуг
Ринкові	Кількісні	Частка ринку підприємства	[50] – ф [15; 94; 134; 235; 239] – в [247] – з	$\frac{ВП}{ВП_{ринок}}$ , [50] де $ВП_{ринок}$ – загальний обсяг вітчизняного ринку продукції, що випускає підприємство, грн	Характеризує впливовість підприємства на формування попиту та пропозицій у відповідному сегменті ринку

1	2	3	4	5	6
Ринкові	Кількісні	Частка витрат на роботу з клієнтами у загальному обсязі витрат підприємства	[50] – ф [15; 53; 94; 235] – в [225] – з	$\frac{B_{кл}}{B}$ , [50] де $B_{кл}$ – витрати на збут, грн	Необхідно для підтримки позитивного іміджу підприємства
		Вартість витрат (проведення) на маркетингові дослідження	[53; 94; 134; 235; 247] – в [15; 196; 216; 239] – з	Дані бухгалтерського звіту	Комунікації зі споживачами надають можливість підприємству удосконалювати свою діяльність
		Торгівельні витрати	[15] – в	Дані бухгалтерського звіту	Забезпечує відповідний рівень обслуговування споживачів
		Циклічність діяльності підприємств споживачів	[235] – в	Дані експертної оцінки або Графічний метод	Надає можливість планувати власні обсяги виробництва товарів та послуг
		Циклічність діяльності підприємств конкурентів	[235] – в	Дані експертної оцінки або Графічний метод	Надає можливість планувати власні обсяги виробництва товарів та послуг
		Чисельність співробітників, які безпосередньо працюють з клієнтами підприємства	[15] – в	Дані штатного розпису	Характеризує розвиненість підрозділу збуту

1	2	3	4	5	6
Ринкові	Якісні	Результати проведення статистичних досліджень щодо постійних та нових споживачів з урахуванням прибутку та витрат	[15; 94; 164; 235] – в	Дані експертної оцінки	Надає можливість удосконалити діяльність підприємства
		Досвід в освоєнні ринку нових товарів	[22; 53; 94; 107; 164; 235; 239; 247] – в [78; 216] – з	Методи тестування співробітників	Надає можливість підприємству ефективно освоювати нові ринки товарів та послуг
		Досвід працівників, який отриманий за попередній період праці	[22; 53; 85; 94; 164; 235; 237; 239; 247] – в [196; 216] – з	Методи тестування співробітників	Підприємство впроваджує свою діяльність досвід, який мають його працівники
Зв'язки зі споживачами	Кількісні	Частка клієнтів, що звернулися повторно для споживання товарів та послуг підприємства	[50] – ф [15; 53; 94; 107; 134; 164; 235; 239] – в	$\frac{K_n}{\sum K_n}, [50]$ де $K_n$ – чисельність клієнтів, що звернулися повторно, осіб; $\sum K_n$ – загальна чисельність клієнтів, осіб	Висока якість товарів та послуг, вплив позитивного іміджу підприємства
		Залучення навчальних закладів для співробітництва	[235; 237; 247] – в [85; 196; 225] – з	Дані експертної оцінки	Ефективність роботи працівників після підвищення кваліфікації
		Чисельність клієнтів	[94; 107] – в [15; 25; 53; 146; 164; 216; 235; 239] – з	Суспільне опитування	Впливає на обсяги збуту товарів та послуг

1	2	3	4	5	6
Зв'язки зі споживачами	Кількісні	Обсяг та ефективність конторської роботи, що пов'язана з оформленням документів клієнтів (споживачів)	[15; 235] – в [94] – з	Дані експертної оцінки	Досконалість організації роботи та досвідченість працівників
	Якісні	Функціонування уніфікованої бази даних постачальників та споживачів	[50] – ф [15; 22; 53; 94; 164; 235; 237; 239; 247] – в [78; 82; 216] – з	Дані експертної оцінки [50]	Забезпечує підприємству ефективність маневрування на відповідних сегментах ринку
		Наявність та функціонування бізнес-комунікацій із зацікавленими організаціями	[22; 53; 85; 94; 164; 235; 239] – в [15; 78; 216; 225] – з	Дані експертної оцінки	Надає можливість ефективно використовувати резерви підприємства
		Досконалість технологій комунікацій зі споживачами	[22; 53; 94; 164; 235; 237; 239; 247] – в [15; 85; 225] – з	Дані експертної оцінки	Задоволення мінливих потреб споживачів
		Спроможність підприємства задовольнити мінливі потреби споживачів, в т. ч. майбутніх	[15; 22; 25; 53; 94; 107; 164; 235; 247] – в [155; 156] – з	Дані експертної оцінки	Характеризує мобільність підприємства
		Результативність способів взаємодій зі споживачами	[53; 85; 94; 164; 235; 247] – в [15; 225] – з	Дані експертної оцінки	Отримання додаткових прибутків

Примітка. \* Наявність формули або прикладу розрахунку – (ф), визначено або згруповано – (в), згадано – (з).

**Рекомендовані автором часткові показники  
для оцінки людського капіталу**

№ п/п	Часткові показники	Запропонована формула (джерело)
1	2	3
1	Питома вага працівників, які мають вищу освіту ( $ПВ_{во}$ )	$ПВ_{во} = \frac{Ч_{во}}{\bar{Ч}}, [50]$ <p>де <math>Ч_{во}</math> – чисельність персоналу з вищою освітою, осіб; <math>\bar{Ч}</math> – середня облікова чисельність працівників, осіб</p>
2	Частка витрат на оплату праці у витратах підприємства ( $ЧВ_{он}$ )	$ЧВ_{он} = \frac{B_{он}}{B}, [50]$ <p>де <math>B_{он}</math> – витрати на оплату праці, грн; <math>B</math> – загальні витрати підприємства, грн</p>
3	Питома вага наукових співробітників ( $ПВ_{нк}$ )	$ПВ_{нк} = \frac{Ч_{нк}}{\bar{Ч}}, [50]$ <p>де <math>Ч_{нк}</math> – чисельність наукових кадрів підприємства, осіб</p>
4	Рівень кваліфікації ( $E_{ч}$ )	$E_{ч} = \frac{Ч_{НВ} \cdot P_{НВ}}{100}, [85]$ $P_{НВ} = \frac{P_{НВ2} - P_{НВ1}}{P_{НВ1}} \cdot 100, [85]$ <p>де <math>Ч_{НВ}</math> – чисельність працівників, що збільшили виконання норм виробітку в результаті підвищення кваліфікації, осіб; <math>P_{НВ}</math> – приріст відсотка виконання норм виробітку працівниками, %; <math>P_{НВ1}, P_{НВ2}</math> – виконання норм виробітку відповідно до та після підвищення кваліфікації, %</p>
5	Частка преміальних виплат у загальних витратах підприємства ( $ПВ_{np}$ )	$ПВ_{np} = \frac{B_{np}}{B}, [50]$ <p>де <math>B_{np}</math> – преміальні виплати працівникам, грн</p>
6	Рівень застосування нематеріальних методів стимулювання у процесі роботи з персоналом ( $K_{нм}$ )	$K_{нм} = \frac{C_{нм}}{C}, [50]$ <p>де <math>C_{нм}</math> – кількість нематеріальних методів стимулювання персоналу, од.; <math>C</math> – загальна кількість стимулюючих засобів, що застосовуються на даному підприємстві, од.</p>

1	2	3
7	Рівень компетентності персоналу ( $PK$ )	Дані експертної оцінки
8	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК) ( $P_{cn}$ )	$P_{cn} = \frac{ЧП}{B_{розв}}, [50]$ де $ЧП$ – чистий прибуток підприємства, грн; $B_{розв}$ – витрати підприємства на професійну підготовку, підвищення кваліфікації персоналу, грн
9	Питома вага працівників, що працюють на підприємстві понад 10 років ( $ПВ_{10}$ )	$ПВ_{10} = \frac{Ч_{\delta}}{Ч}, [50]$ де $Ч_{\delta}$ – чисельність досвідчених працівників, що працюють на підприємстві понад 10 років, осіб
10	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу ( $K_{розв}$ )	$K_{розв} = \frac{B_{розв}}{Ч_n}, [50]$ де $Ч_n$ – кількість працівників, що протягом певного проміжку часу пройшли професійну підготовку, підвищення кваліфікації, осіб
11	Частка витрат на навчання персоналу у сукупних витратах підприємства ( $ЧВ_{навч}$ )	$ЧВ_{навч} = \frac{B_{розв}}{B}, [50]$
12	Частка працівників, що займаються самонавчанням ( $ЧП_{сам}$ )	$ЧП_{сам} = \frac{Ч_{сам}}{Ч}, [50]$ де $Ч_{сам}$ – кількість працівників, що займаються самонавчанням, осіб
13	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного проміжку часу ( $ЧП_{пн}$ )	$ЧП_{пн} = \frac{Ч_n}{Ч}, [50]$

**Часткові показники для оцінки людського капіталу,  
що дороблені автором**

№ п/п	Часткові показники	Запропонована формула
1	2	3
1	Кількість нагород за нові розробки та участь у виставках, конференціях тощо ( $K_{наг}$ )	$K_{наг} = K_p + K_v + K_k + K_c + K_i,$ де $K_{наг}$ – загальна кількість нагород за науково-техніко-технологічні досягнення, од.; $K_p$ – нагороди за нові розробки, од.; $K_v$ – нагороди за перемогу та участь у виставках, од.; $K_k$ – нагороди за нові досягнення, що оприлюднені на конференціях, од.; $K_c$ – нагороди за участь у семінарах, од.; $K_i$ – інші нагороди за наукові досягнення, од.
2	Рівень професійних знань співробітника ( $ПЗ$ )	$ПЗ = Д_{зп} + П_{п} + А,$ де $Д_{зп}$ – сумарний дохід співробітника, в т. ч. премії, матеріальна допомога, нарахування на заробітну плату тощо, грн; $П_{п}$ – прибуток підприємства (до уплати податків та зборів), який отримано завдяки виконанню функціональних обов'язків співробітника, грн; $А$ – амортизаційні відрахування із доходу, що отримано завдяки виконанню функціональних обов'язків співробітника, грн
3	Рівень професійних навичок ( $ПН$ )	Дані експертної оцінки
4	Частка лауреатів державних звань та профільних виставок ( $ЧЛ$ )	$ЧЛ = \frac{Ч_л}{Ч},$ де $Ч_л$ – чисельність лауреатів державних звань та профільних виставок підприємства, осіб
5	Частка докторів та кандидатів наук ( $ЧДК$ )	$ЧДК = \frac{Ч_{дк}}{Ч},$ де $Ч_{дк}$ – чисельність докторів та кандидатів наук на підприємстві, осіб
6	Обсяг доданої вартості з розрахунку на одного фахівця та службовця підприємства ( $ДВ_{лк}$ )	$ДВ_{лк} = \frac{Д}{Ч},$ де $Д$ – додана вартість за рахунок людського капіталу



1	2	3
7	Працездатність співробітників ( <i>ПЗ</i> )	Метод тестування
8	Рівень інтелектуальності праці (співробітників та колективу) ( <i>РІП</i> )	Дані експертної оцінки
9	Креативність (коефіцієнт творчого розвитку) співробітників ( <i>РТР</i> )	Метод тестування
10	Культура праці ( <i>КП</i> )	Дані експертної оцінки
11	Організація відпочинку та медичне забезпечення співробітників ( <i>ВМ</i> )	Дані експертної оцінки
12	Відношення співробітників до підприємства ( <i>ВСП</i> )	Дані експертної оцінки
13	Питома вага замовлень підприємству, що обумовлюють співробітників на пошук та використання нових техніко-технологічних рішень ( <i>ПВ<sub>нтт</sub></i> )	$ПВ_{нтт} = \frac{K_{нтт}}{K_{заг}},$ де $K_{нтт}$ – кількість замовлень, що потребують використання нових науково-техніко-технологічних рішень, шт; $K_{заг}$ – загальна кількість замовлень, шт
14	Здатність творити ( <i>ЗТ</i> )	Метод тестування
15	Здатність до саморозвитку ( <i>ЗС</i> )	Метод тестування
16	Інноваційність співробітників ( <i>ІНС</i> )	Метод тестування
17	Коефіцієнт використання світового досвіду на підприємстві ( <i>К<sub>світ</sub></i> )	$K_{світ} = \frac{Ч_{корд}}{Ч_n},$ де $Ч_{корд}$ – кількість працівників, що пройшли навчання за кордоном
18	Коефіцієнт інноваційності співробітників ( <i>К<sub>інн</sub></i> )	$K_{інн} = \frac{Ч_{рац}}{Ч},$ де $Ч_{рац}$ – кількість винахідників та раціоналізаторів

## Попередній перелік показників для оцінки людського капіталу

№ п/п	Часткові показники	Можливість використання	Примітка
1	2	3	4
1	Питома вага працівників, які мають вищу освіту ( $ПВ_{во}$ )	Так	Ф. № 6-ПВ
2	Частка витрат на оплату праці у витратах підприємства ( $ЧВ_{оп}$ )	Так	Баланс Ф.№ 1
3	Питома вага наукових співробітників ( $ПВ_{нк}$ )	Так	Звіт № 3-наука
4	Рівень кваліфікації ( $E_ч$ )	Так	–
5	Частка преміальних виплат у загальних витратах підприємства ( $ПВ_{пр}$ )	Так	Форма № 2; № 1-ПВ
6	Рівень застосування нематеріальних методів стимулювання при роботі з персоналом ( $K_{нм}$ )	Так	№ 1-споживання
7	Рівень компетентності персоналу ( $PK$ )	Так	ДЕО*
8	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК) ( $P_{сн}$ )	Так	Баланс Ф.№ 1; Ф. № 6-ПВ
9	Питома вага працівників, що працюють на підприємстві понад 10 років ( $ПВ_{10}$ )	Так	Додаткові дослідження
10	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу ( $K_{розв}$ )	Так	Ф. № 6-ПВ
11	Частка витрат на навчання персоналу у сукупних витратах підприємства ( $ЧВ_{навч}$ )	Так	Ф. № 6-ПВ
12	Частка працівників, що займаються самонавчанням ( $ЧП_{сам}$ )	Так	Ф. № 6-ПВ
13	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного проміжку часу ( $ЧП_{пн}$ )	Так	Ф. № 6-ПВ
14	Кількість нагород за нові розробки та участь у виставках, конференціях тощо ( $K_{наг}$ )	Так	№ 3-наука
15	Рівень професійних знань співробітника ( $ПЗ$ )	Так	Ф. № 6-ПВ

## Продовження додатка К

## Закінчення табл. К.6

1	2	3	4
16	Рівень професійних навичок ( <i>ПН</i> )	Так	ДЕО
17	Частка лауреатів державних звань та профільних виставок ( <i>ЧЛ</i> )	Так	Додаткові дослідження
18	Частка докторів та кандидатів наук ( <i>ЧДК</i> )	Так	№ 3-наука
19	Обсяг доданої вартості з розрахунку на одного фахівця та службовця підприємства ( <i>ДВ<sub>лк</sub></i> )	Так	Баланс Ф.№ 1; Ф. № 6-ПВ
20	Працевдатність співробітників ( <i>ПЗ</i> )	Так	МТ**
21	Рівень інтелектуальності праці (співробітників та колективу) ( <i>РІП</i> )	Так	ДЕО
22	Креативність (коефіцієнт творчого розвитку) співробітників ( <i>РТР</i> )	Так	МТ
23	Культура праці ( <i>КІП</i> )	Так	ДЕО
24	Організація відпочинку та медичне забезпечення співробітників ( <i>ВМ</i> )	Так	ДЕО
25	Відношення співробітників до підприємства ( <i>ВСП</i> )	Так	ДЕО
26	Питома вага замовлень підприємству, що обумовлюють співробітників на пошук та використання нових техніко-технологічних рішень ( <i>ПВ<sub>нмм</sub></i> )	Так	Додаткові дослідження
27	Здатність творити ( <i>ЗТ</i> )	Так	МТ
28	Здатність до саморозвитку ( <i>ЗС</i> )	Так	МТ
29	Інноваційність співробітників ( <i>ІНС</i> )	Так	МТ
30	Продуктивність праці працівників ( <i>ПП<sub>пр</sub></i> )	Так	
31	Питома вага управлінського персоналу ( <i>ПВ<sub>ун</sub></i> )	Так	Ф. № 6-ПВ
32	Середній вік співробітників ( <i>СВ<sub>снів</sub></i> )	Так	Ф. № 6-ПВ
33	Середній стаж роботи співробітників на підприємстві ( <i>СС<sub>снів</sub></i> )	Так	
34	Середній стаж роботи співробітників за відповідною спеціальністю ( <i>СС<sub>спец</sub></i> )	Так	
35	Середня кількість років, що відроблені фахівцями підприємства ( <i>СС<sub>нідпр</sub></i> )	Так	
36	Ротація та плинність кадрів ( <i>РП<sub>кадр</sub></i> )	Так	Ф. № 6-ПВ
37	Коефіцієнт оновлення персоналу ( <i>К<sub>оновл</sub></i> )	Так	Ф. № 6-ПВ

Примітка. ДЕО\* – дані експертної оцінки;

МТ\*\* – метод тестування.

## Рекомендовані часткові показники для оцінки структурного капіталу

№ п/п	Часткові показники	Запропонована формула (джерело)
1	2	3
1	Наукоозброєність праці ( $H_n$ )	$H_n = \frac{B_{\text{НДДКР}}}{\bar{Q}}, [50]$ <p>де <math>B_{\text{НДДКР}}</math> – витрати на НДДКР, грн;  <math>\bar{Q}</math> – середньооблікова чисельність працівників, осіб</p>
2	Коефіцієнт наукомісткості ( $K_H$ )	$K_H = \frac{B_{\text{НДДКР}}}{B}, [50]$ <p>де <math>B</math> – загальні витрати підприємства, грн</p>
3	Придбані виробничі ліцензії ( $PV_{\text{ВЛ}}$ )	$PV_{\text{ВЛ}} = \sum_{t=1}^n C_t \cdot \frac{R_t}{100}, [247]$ <p>де <math>PV_{\text{ВЛ}}</math> – теперішня вартість ліцензій, яка дорівнюється виплатам роялті протягом їх дії;  <math>C_t</math> – прогнозні грошові потоки, що генеруються предметом ліцензії в періоді <math>t</math>, грн;  <math>t</math> – період дії ліцензій, рік;  <math>R_t</math> – ставка роялті в періоді <math>t</math>, %</p>
4	Авторські та суміжні права ( $PV_{\text{АС}}$ )	$PV_{\text{АС}} = \sum_{t=1}^n C_t \cdot \frac{R_t}{100}, [247]$ <p>де <math>t</math> – періоди (рік), протягом яких очікується отримувати дохід від використання авторського права та суміжних прав, <math>t = 1, 2, 3 \dots n</math>;  <math>C_t</math> – база роялті в періоді <math>t</math>, грн;  <math>R_t</math> – ставка роялті в періоді <math>t</math>, %</p>
5	Вартість інтелектуальної власності ( $W_{\text{НН}}$ )	$W_{\text{НН}} = \left( \sum_{i=1}^n C_i + R \right) \cdot K_c, [225]$ <p>де <math>W_{\text{НН}}</math> – поточна вартість наукомісткого продукту, грн;  <math>C_i</math> – поточні витрати, грн;  <math>R</math> – підприємницький прибуток, грн;  <math>K_c</math> – коефіцієнт техніко-економічного старіння наукомісткого продукту;</p> $K_c = \left( 1 - \frac{T\phi}{T_n} \right), [225]$ <p>де <math>T_n</math> – номінальний термін використання наукомісткого продукту, рік;  <math>T\phi</math> – фактичний термін використання наукомісткого продукту, рік</p>

1	2	3
6	"Живе знання людей", інформація, що не на матеріальному носії ( $PV_{жс}$ )	$PV_{жс} = \sum_{t=1}^n (C_t - I_t) \cdot \frac{K_{1t}}{K_{2t}}, [247]$ <p>де <math>t</math> – періоди (рік);  <math>n</math> – загальна кількість періодів;  <math>C_t</math> – грошовий потік чистого прибутку, яка додатково генерується співробітником у періоді <math>t</math>, грн;  <math>I_t</math> – інвестиції у співробітника в періоді <math>t</math>, грн;  <math>K_{1t}</math> – коефіцієнт індексації в періоді <math>t</math>;  <math>K_{2t}</math> – коефіцієнт дисконтування в періоді <math>t</math></p>
7	Частка нематеріальних активів у загальній сумі активів ( $ПВ_{НА}$ )	$ПВ_{НА} = \frac{НА}{A}, [50]$ <p>де <math>НА</math> – нематеріальні активи підприємства, грн;  <math>A</math> – загальна величина активів підприємства, грн</p>
8	Вартість нематеріальних активів на 1-го працівника ( $B_{НАП}$ )	$B_{НАП} = \frac{НА}{Ч}, [50]$
9	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції ( $K_{вук}$ )	$K_{вук} = \frac{Прод_n}{BP}, [50]$ <p>де <math>Прод_n</math> – виручка від реалізації нової або вдосконаленої продукції, грн;  <math>BP</math> – виручка від реалізації усієї продукції, грн</p>
10	Коефіцієнт впровадження нових технологій ( $K_{нт}$ )	$K_{нт} = \frac{IT_6}{IT_3}, [50]$ <p>де <math>IT_6</math> – інноваційні технології, впроваджені даним підприємством, од.;  <math>IT_3</math> – всі технології, які використовуються даним підприємством, од.</p>
11	Коефіцієнт інноваційного потенціалу ( $K_{ин}$ )	$K_{ин} = \frac{IN_{I\Phi}}{IN_{Г}}, [50]$ <p>де <math>IN_{I\Phi}</math> – кількість інновацій, запропонованих даним підприємством, од.;  <math>IN_{Г}</math> – кількість інновацій у галузі, од.</p>
12	Показник інформаційної озброєності підприємства, зокрема структуровані електронні бази даних, бази знань та інші матеріальні носії інформації ( $IO$ )	$IO = \frac{K_{ПК}}{Ч}, [50]$ <p>де <math>K_{ПК}</math> – кількість персональних комп'ютерів та інших об'єктів, що характеризують інформаційну озброєність, од.</p>

1	2	3
13	Якість програмного забезпечення (висока, середня, низька) ( $Y_{пз}$ )	Дані експертної оцінки
14	Вартість гудволу ( $PV_{Г}$ )	$PV_{Г} = \frac{\Pi_{ср} - \Pi_{МА}}{K}, [247]$ <p>де <math>\Pi_{ср}</math> – середньорічний прибуток підприємства після оподаткування, грн;  <math>\Pi_{МА}</math> – середньорічний прибуток на ринкову вартість матеріальних активів за відрахуванням пасиву, грн;  <math>K</math> – коефіцієнт капіталізації</p> $\Pi_{МА} = C_{МА} \cdot H_{О}, [34]$ <p>де <math>C_{МА}</math> – середня вартість матеріальних активів, грн;  <math>H_{О}</math> – середня норма прибутку у галузі, грн</p>
15	Рівень організаційної культури (високий, середній, низький) ( $P_{культ}$ )	Дані експертної оцінки

Таблиця К.8

**Часткові показники для оцінки  
структурного капіталу, що дороблені автором**

№ п/п	Часткові показники	Запропонована формула
1	2	3
1	Обсяг витрат на НДДКР ( $B_{НДДКР}$ )	$B_{НДДКР} = B_{\Phi} + B_{П} + B_{НР} + B_{НП},$ <p>де <math>B_{\Phi}</math> – фундаментальні дослідження, грн;  <math>B_{П}</math> – прикладні дослідження, грн;  <math>B_{НР}</math> – науково-технічні розробки, грн;  <math>B_{НП}</math> – науково-технічні послуги, грн</p>
2	Кількість власних діючих патентів, ліцензій тощо ( $K_{нл}$ )	$K_{нл} = П_{\delta} + Л_{\delta} + ОД_{\delta i},$ <p>де <math>П_{\delta}</math> – кількість діючих патентів, шт.;  <math>Л_{\delta}</math> – кількість діючих ліцензій, шт.;  <math>ОД_{\delta i}</math> – кількість інших охоронних документів, шт.</p>

1	2	3
3	Результати ноу-хау ( $PI_{HX}$ )	$PI_{HX} = \sum_{t=1}^n C_t \cdot \frac{1}{(1+i_t)^t} / \sum_{t=1}^n IC,$ <p>де <math>PI_{HX}</math> – індекс прибутковості використання ноу-хау, грн;  <math>C_t</math> – грошовий потік, що генерує використання комерційних таємниць, ноу-хау тощо, грн;  <math>IC</math> – інвестиції та інші витрати, що пов'язані з використанням комерційних таємниць, ноу-хау тощо, грн</p>
4	Результати НДДКР ( $NPV_{НДДКР}$ )	$NPV_{НДДКР} = \sum_{t=1}^n C_t \cdot \frac{1}{(1+i_t)^t} - IC,$ <p>де <math>NPV_{НДДКР}</math> – чистий приведений дохід від впровадження результатів НДДКР, грн;  <math>C_t</math> – грошовий потік, що генерує використання результатів НДДКР, грн;  <math>IC</math> – сума інвестицій, грн</p>
5	Рівень організаційно-виробничих технологій ( $P_{техн}$ )	Дані експертної оцінки
6	Наукова інфраструктура ( $HI$ )	Дані експертної оцінки
7	Науково-техніко-технологічне забезпечення ( $HTT$ )	Дані експертної оцінки
8	Рівень науково-технічної бібліотеки ( $P_{бібл}$ )	Дані експертної оцінки
9	Інноваційна (корпоративна) культура ( $KK$ )	Дані експертної оцінки
10	Розрахункова вартість заміни бази даних ( $B_{БД}$ )	Ринковий підхід на основі використання методу порівняння продажів
11	Кількість персональних комп'ютерів на одного співробітника ( $K_{ПК}$ )	$K_{ПК} = \frac{ПК}{Ч},$ <p>де <math>ПК</math> – кількість персональних комп'ютерів, од.</p>
12	Коефіцієнт інвестицій у нематеріальні активи ( $K_{НА}$ )	$K_{НА} = \frac{I_{НА}}{I_{ІН}},$ <p>де <math>I_{НА}</math> – інвестиції у нематеріальні активи, грн;  <math>I_{ІН}</math> – сума всіх інших інвестицій, грн</p>
13	Доступність та якість сучасних засобів зв'язку, зокрема Інтернет ( $Я_{зв}$ )	Дані експертної оцінки

1	2	3
14	Розвиненість інформаційних технологій та систем ( $P_{інф}$ )	Дані експертної оцінки
15	Рівень комунікаційних мереж ( $P_{мереж}$ )	Дані експертної оцінки
16	Наявність та розвиненість комп'ютерної мережі ( $P_{комп}$ )	Дані експертної оцінки
17	Системи диспетчеризації та контролю щодо виконання договорів ( $P_{дисп}$ )	Дані експертної оцінки
18	Організаційна структура ( $P_{струк}$ )	Дані експертної оцінки
19	Організаційні механізми ( $P_{мех}$ )	Дані експертної оцінки
20	Показник використання сучасних технологій в організації виробництва та управлінні ( $P_{впроє}$ )	Дані експертної оцінки
21	Техніко-технологічне забезпечення (ТТЗ)	Дані експертної оцінки
22	Організаційні правила та процедури, інструкції, технічні вимоги, керуючі документи, стандарти тощо (КД)	Дані експертної оцінки
23	Вимоги та системи безпеки (СБ)	Дані експертної оцінки
24	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу ( $K_{нп}$ )	$K_{нп} = \frac{НДДКР_{влас}}{НДДКР_{прид}}$ <p>де <math>НДДКР_{влас}</math> – витрати на власні НДДКР, грн;  <math>НДДКР_{прид}</math> – витрати на придбання результатів зовнішніх НДДКР та інших зовнішніх знань, грн</p>
25	Коефіцієнт використання власних ОПІВ ( $K_{опів}$ )	$K_{опів} = \frac{ОПІВ_{отр}}{ОПІВ_{реал}}$ <p>де <math>ОПІВ_{отр}</math> – кількість отриманих власних охоронних документів на ОПІВ за звітний період, од.;  <math>ОПІВ_{реал}</math> – кількість використаних власних ОПІВ за звітний період, од.</p>
26	Коефіцієнт інформатизації ( $K_{інф}$ )	$K_{інф} = \frac{B_{інф}}{B}$ <p>де <math>B_{інф}</math> – витрати підприємства на інформатизацію за звітний період, грн</p>



## Попередній перелік показників для оцінки структурного капіталу

№ п/п	Часткові показники	Можливість використання	Примітка
1	2	3	4
1	Наукоозброєність праці ( $H_n$ )	Так	№ 3-наука
2	Коефіцієнт наукомісткості ( $K_n$ )	Так	№ 3-наука
3	Придбані виробничі ліцензії ( $PV_{ВЛ}$ )	Так	№ 7-нт
4	Авторські та суміжні права ( $PV_{АС}$ )	Так	Б. Ф.№ 5; № 7-нт
5	Вартість інтелектуальної власності ( $W_{НН}$ )	Так	Б. Ф.№ 5; № 7-нт
6	"Живе знання людей", інформація, що не на матеріальному носії ( $PV_{жк}$ )	Так	ДЕО
7	Частка нематеріальних активів у загальній сумі активів ( $ПВ_{НА}$ )	Так	Звітність Ф.№ 5
8	Вартість нематеріальних активів на 1-го працівника ( $B_{НАП}$ )	Так	Ф.№ 5, Ф.№ 6-ПВ
9	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції ( $K_{вик}$ )	Так	№ 1-ІП; № 1-інновація
10	Коефіцієнт впровадження нових технологій ( $K_{нт}$ )	Так	№ 1-інновація
11	Коефіцієнт інноваційного потенціалу ( $K_{in}$ )	Так	№ 3-наука
12	Показник інформаційної озброєності підприємства, зокрема структуровані електронні бази даних, бази знань та інші матеріальні носії інформації ( $IO$ )	Так	№ 2-інф
13	Якість програмного забезпечення (висока, середня, низька) ( $Я_{пз}$ )	Так	ДЕО
14	Вартість гудволу ( $PV_G$ )	Так	Б.Ф.№ 5
15	Рівень організаційної культури (високий, середній, низький) ( $P_{культ}$ )	Так	ДЕО
16	Обсяг витрат на НДДКР ( $B_{НДДКР}$ )	Так	№ 3-наука
17	Кількість власних діючих патентів, ліцензій тощо ( $K_{пл}$ )	Так	Б. Ф.№ 5; № 4-нт
18	Результати ноу-хау ( $PI_{нх}$ )	Так	№ 2-інвестиції; № 7-нт; № 1-інновація

## Продовження додатка К

## Продовження табл. К.9

1	2	3	4
19	Результати НДДКР ( $NPV_{НДДКР}$ )	Так	
20	Рівень організаційно-виробничих технологій ( $P_{техн}$ )	Так	ДЕО
21	Наукова інфраструктура ( $HI$ )	Так	ДЕО
22	Науково-техніко-технологічне забезпечення ( $HTT$ )	Так	ДЕО
23	Рівень науково-технічної бібліотеки ( $P_{бібл}$ )	Так	ДЕО
24	Інноваційна (корпоративна) культура ( $KK$ )	Так	ДЕО
25	Розрахункова вартість заміни бази даних ( $B_{БД}$ )	Так	
26	Кількість персональних комп'ютерів на одного співробітника ( $K_{ПК}$ )	Так	№ 2-інф Ф. № 6-ПВ
27	Коефіцієнт інвестицій у нематеріальні активи ( $K_{НА}$ )	Так	№ 2- інвестиції; № 1-ІП;
28	Доступність та якість сучасних засобів зв'язку, зокрема Інтернет ( $Я_{зв}$ )	Так	ДЕО
29	Розвиненість інформаційних технологій та систем ( $P_{інф}$ )	Так	ДЕО
30	Рівень комунікаційних мереж ( $P_{мереж}$ )	Так	ДЕО
31	Наявність та розвиненість комп'ютерної мережі ( $P_{комп}$ )	Так	ДЕО
32	Системи диспетчеризації та контролю щодо виконання договорів ( $P_{дисп}$ )	Так	ДЕО
33	Організаційна структура ( $P_{струк}$ )	Так	ДЕО
34	Організаційні механізми ( $P_{мех}$ )	Так	ДЕО
35	Показник використання сучасних технологій в організації виробництва та управлінні ( $P_{впрое}$ )	Так	ДЕО
36	Техніко-технологічне забезпечення ( $ТТЗ$ )	Так	ДЕО
37	Організаційні правила та процедури, інструкції, технічні вимоги, керуючі документи, стандарти тощо ( $КД$ )	Так	ДЕО
38	Вимоги та системи безпеки ( $СБ$ )	Так	ДЕО
39	Публікації у наукових журналах (монографії тощо) ( $K_{публ}$ )	Так	№ 3-наука
40	Вартість інноваційних проєктів ( $B_{інпроек}$ )	Так	№ 1-ІП
41	Обсяг інвестицій у розвиток нових філій ( $I_{філ}$ )	Так	Б. Ф. № 5
42	Співвідношення обсягу продажів до невиробничих витрат ( $K_{прод}$ )	Так	Б.Ф. № 1

1	2	3	4
43	Вартість програмних продуктів ( $B_{прог}$ )	Так	
44	Вартість комп'ютерної та оргтехніки ( $B_{орг}$ )	Так	№ 2-інф
45	Життєвий цикл інновацій ( $ЖЦ_{ін}$ )	Так	

Таблиця К.10

**Рекомендовані автором часткові показники  
для оцінки споживчого капіталу**

№ п/п	Часткові показники	Запропонована формула (джерело)
1	2	3
1	Питома вага рекламаций у загальному обсязі договірних зобов'язань ( $K_p$ )	$K_p = \frac{P}{D}, [50]$ <p>де <math>P</math> – кількість рекламаций, що були зареєстровані на підприємстві, протягом певного проміжку часу, од.;  <math>D</math> – кількість договірних зобов'язань підприємства протягом певного проміжку часу, од.</p>
2	Вартість торгової марки ( $M_n$ )	$M_n = \Pi_z - \Pi_n, [247]$ <p>де <math>M_n</math> – торгова марка підприємства,  <math>\Pi_z</math> – середній прибуток по галузі за 3 роки, грн;  <math>\Pi_n</math> – прибуток підприємства, грн</p>
3	Питома вага контрактів ( $K_{МЕН}$ )	$K_{МЕН} = \frac{Контр}{Ч_{мн}}, [50]$ <p>де <math>Контр</math> – кількість контрактів, що були укладені протягом певного проміжного часу, од.;  <math>Ч_{мн}</math> – кількість менеджерів з продажу, осіб</p>
4	Частка ринку підприємства ( $D_{РИН}$ )	$D_{РИН} = \frac{ВП}{ВП_{ринок}}, [50]$ <p>де <math>ВП</math> – випуск продукції підприємством, грн;  <math>ВП_{ринок}</math> – загальний обсяг вітчизняного ринку продукції, грн</p>
5	Частка витрат на роботу з клієнтами у загальному обсязі витрат підприємства ( $K_{КЛ}$ )	$K_{КЛ} = \frac{B_{кл}}{B}, [50]$ <p>де <math>B_{кл}</math> – витрати на збут, грн</p>

1	2	3
6	Частка клієнтів, що звернулися повторно для споживання товарів та послуг підприємства ( $ЧК_{ПОВ}$ )	$ЧК_{ПОВ} = \frac{K_n}{Ч_k}, [50]$ де $K_n$ – чисельність клієнтів, що звернулися повторно, осіб; $Ч_k$ – загальна чисельність клієнтів, осіб
7	Функціонування уніфікованої бази даних постачальників та споживачів ( $БД_{спож}$ )	Дані експертної оцінки

Таблиця К.11

**Часткові показники для оцінки споживчого капіталу,  
що дороблені автором**

№ п/п	Часткові показники	Пропозиції
1	2	3
1	Вартість ділової репутації ( $B_{рен}$ )	Дані експертної оцінки
2	Клієнти, що формують імідж підприємства ( $IM_{кл}$ )	Дані суспільного опитування
3	Позитивний інноваційний імідж підприємства ( $I_{імід}$ )	Дані експертної оцінки
4	Бренд (імідж) ( $B$ )	Дані експертної оцінки
5	Рівень реклами ( $P_{рекл}$ )	Дані експертної оцінки
6	Гарантії підприємства ( $P_{гар}$ )	Дані експертної оцінки
7	Відданість споживачів одній торговій марці ( $P_{від}$ )	Дані суспільного опитування
8	Економічна сила споживачів ( $EC$ )	Дані експертної оцінки
9	Відношення споживачів до підприємства ( $P_{відн}$ )	Дані суспільного опитування
10	Співвідношення номінальної та ринкової вартості акцій ( $K_{РВА}$ )	$K_{РВА} = \frac{PЦ_{AK}}{НЦ_{AK}},$ де $PЦ_{AK}$ – ринкова ціна акції; $НЦ_{AK}$ – номінальна ціна акції
11	Дохід, що отримано за рахунок підтримки відносин з постійним клієнтом ( $Д_{носч}$ )	Дані звіту підприємства [автор]
12	Задовільність клієнтів ( $P_{зад}$ )	Дані суспільного опитування

## Продовження додатка К

## Закінчення табл. К.11

1	2	3
13	Чисельність співробітників, які безпосередньо працюють з клієнтами підприємства ( $Ч_{менк}$ )	Дані штатного розпису
14	Результати проведення статистичних досліджень щодо постійних та нових споживачів з урахуванням прибутку та витрат ( $P_{новсп}$ )	Дані експертної оцінки
15	Досвід в освоєнні ринку нових товарів ( $P_{досв}$ )	Методи тестування співробітників
16	Досвід працівників, який отриманий за попередній період праці ( $P_{прац}$ )	Методи тестування співробітників
17	Залучення ВНЗ для співробітництва ( $P_{ВНЗ}$ )	
18	Обсяг та ефективність конторської роботи, що пов'язана з оформленням документів клієнтів ( $P_{конт}$ )	Дані експертної оцінки
19	Наявність та функціонування бізнес-комунікацій із зацікавленими організаціями ( $P_{БК}$ )	Дані експертної оцінки
20	Досконалість технологій комунікацій зі споживачами ( $P_{комсп}$ )	Дані експертної оцінки
21	Спроможність підприємства задовольнити мінливі потреби споживачів, у тому числі майбутніх ( $P_{спром}$ )	Дані експертної оцінки
22	Результативність способів взаємодій зі споживачами ( $P_{рез}$ )	Дані експертної оцінки
23	Прибуток від використання придбаних ліцензій ( $П_{лиц}$ )	$П_{лиц} = Д_{вир} - В_{вир},$ де $Д_{вир}$ – обсяг реалізованої у звітному році продукції (наданих послуг), що вироблена (надані) з використанням ОПІВ на підставі ліцензій, грн; $В_{вир}$ – витрати у звітному році на виробництво продукції (надання послуг), яке здійснювалось з використанням ОПІВ на підставі ліцензій, грн

## Попередній перелік показників для оцінки споживчого капіталу

№ п/п	Часткові показники	Можливість використання	Примітка
1	2	3	4
1	Питома вага рекламаций у загальному обсязі договірних зобов'язань ( $K_p$ )	Так	
2	Вартість торгової марки ( $M_n$ )	Так	Б.Ф.№ 5
3	Питома вага контрактів ( $K_{МЕН}$ )	Так	
4	Частка ринку підприємства ( $D_{РИН}$ )	Так	Ф.№ 2К-П
5	Частка витрат на роботу з клієнтами у загальному обсязі витрат підприємства ( $K_{КЛ}$ )	Так	
6	Частка клієнтів, що звернулися повторно для споживання товарів та послуг підприємства ( $ЧК_{ПОВ}$ )	Так	
7	Функціонування уніфікованої бази даних постачальників та споживачів ( $БД_{спож}$ )	Так	ДЕО
8	Вартість ділової репутації ( $B_{рен}$ )	Так	ДЕО
9	Клієнти, що формують імідж підприємства ( $IM_{кл}$ )	Так	ДСО*
10	Позитивний інноваційний імідж підприємства ( $I_{Імід}$ )	Так	ДЕО
11	Бренд (імідж) ( $B$ )	Так	ДЕО
12	Рівень реклами ( $P_{рекл}$ )	Так	ДЕО
13	Гарантії підприємства ( $P_{гар}$ )	Так	ДЕО
14	Відданість споживачів одній торговій марці ( $P_{від}$ )	Так	ДСО
15	Економічна сила споживачів ( $ЕС$ )	Так	ДЕО
16	Відношення споживачів до підприємства ( $P_{відн}$ )	Так	ДСО
17	Співвідношення номінальної та ринкової вартості акцій ( $K_{РВА}$ )	Так	Б.Ф.№ 2
18	Дохід, що отримано за рахунок підтримки відносин з постійним клієнтом ( $D_{пост}$ )	Так	
19	Задовільність клієнтів ( $P_{зад}$ )	Так	ДСО
20	Чисельність співробітників, які безпосередньо працюють з клієнтами підприємства ( $Ч_{менк}$ )	Так	
21	Результати проведення статистичних досліджень щодо постійних та нових споживачів з урахуванням прибутку та витрат ( $P_{новсп}$ )	Так	ДЕО

## Закінчення додатка К

## Закінчення табл. К.12

1	2	3	4
22	Досвід в освоєнні ринку нових товарів ( $P_{досв}$ )	Так	МТ
23	Досвід працівників, який отримано за попередній період праці ( $P_{прац}$ )	Так	МТ
24	Залучення ВНЗ для співробітництва ( $P_{ВНЗ}$ )	Так	Ф.№ 6-ПВ
25	Обсяг та ефективність конторської роботи, що пов'язана з оформленням документів клієнтів (споживачів) ( $P_{конт}$ )	Так	ДЕО
26	Наявність та функціонування бізнес-комунікацій із зацікавленими організаціями ( $P_{БК}$ )	Так	ДЕО
27	Досконалість технологій комунікацій зі споживачами ( $P_{комсп}$ )	Так	ДЕО
28	Спроможність підприємства задовольнити мінливі потреби споживачів, в т.ч. майбутніх ( $P_{спром}$ )	Так	ДЕО
29	Результативність способів взаємодій зі споживачами ( $P_{рез}$ )	Так	ДЕО
30	Обсяг реклами ( $O_{рекл}$ )	Так	
31	Вартість реклами ( $B_{рекл}$ )	Так	
32	Обсяг (рівень) збуту продукції ( $P_{збут}$ )	Так	Б.Ф.№ 2
33	Продаж ліцензій на використання ІВ ( $ІВ_{збут}$ )	Так	№ 7-нт
34	Обсяг прибутку на одного споживача за рік ( $П_{спож}$ )	Так	
35	Середній відсоток прибутку від використання основних фондів підприємства (з урахуванням їх вибуття та оновлення) ( $П_{оф}$ )	Так	Б.Ф.№ 2
36	Вартість витрат (проведення) на маркетингові дослідження ( $B_{марк}$ )	Так	
37	Торгівельні витрати ( $B_{торг}$ )	Так	Б.Ф.№ 2
38	Чисельність клієнтів ( $Ч_{клієнт}$ )	Так	
39	Циклічність діяльності підприємств споживачів ( $Ц_{спож}$ )	Так	ДЕО
40	Циклічність діяльності підприємств конкурентів ( $Ц_{кон}$ )	Так	ДЕО
41	Вартість ділових зв'язків (обсяг договорів) ( $B_{діл}$ )	Так	

Примітка. ДСО\* – дані соціального опитування.

## Матеріали до розрахунку інтегральних показників ІП підприємства

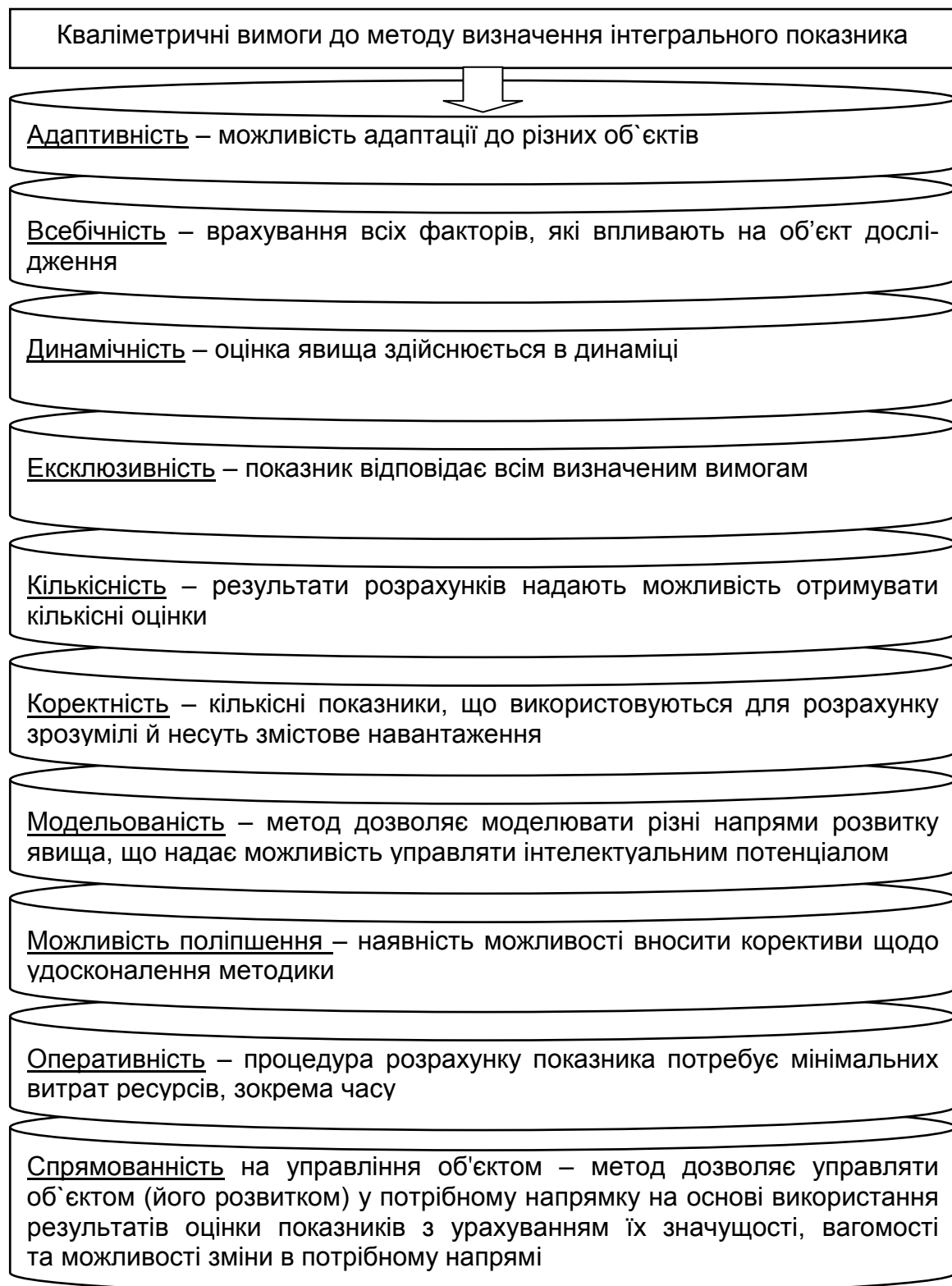


Рис. Л.1. Кваліметричні вимоги до методу визначення інтегрального показника ІП підприємства [18]



## Характеристики критеріїв згортки [18]

№ п/п	Назва та сутність згортки	Формула для розрахунку інтегрального показника	Характеристика згортки		Примітка
			Переваги	Недоліки	
1	2	3	4	5	6
1	Адитивна – формулюється у вигляді підсумовування вихідних параметрів (критеріїв оцінки) об'єкта, що досліджується	$F(X) = \sum_{i=1}^n C_i \frac{F_i(X)}{F_i^o(X)} = \sum_{i=1}^n C_i f_i(X) \rightarrow \max(\min)$ <p>де <math>n</math> – кількість поєднаних окремих показників;  <math>C_i</math> – ваговий коефіцієнт <math>i</math>-го окремого показника;  <math>F_i(X)</math> – числове значення <math>i</math>-го окремого показника;  <math>F_i^o(X)</math> – дільник, що нормує;  <math>f_i(X)</math> – нормоване значення <math>i</math>-го окремого показника</p>	<p>1. Існує суворе математичне обґрунтування.</p> <p>2. Є можливість визначити єдиний оптимальний варіант рішення</p>	<p>1. Труднощі у визначенні вагових коефіцієнтів (суб'єктивізм).</p> <p>2. Не враховує об'єктної ролі окремих показників (нормальний математичний прийом).</p> <p>3. Наявність взаємної компенсації окремих показників (зменшення одного показника може бути компенсоване за рахунок збільшення іншого)</p>	Використовується якщо істотне значення мають абсолютні значення показників при обраному векторі параметрів $X$
2	Мультиплікативна – формулюється у вигляді	$F(X) = \prod_{i=1}^n C_i F_i(X) \rightarrow \max(\min)$ <p>де <math>n</math> – кількість поєднаних окремих показників;</p>	<p>1. Не потребує нормування окремих показників.</p>	<p>1. Труднощі у визначенні вагових коефіцієнтів (суб'єктивізм).</p>	

1	2	3	4	5	6
	добутку вихідних параметрів (критеріїв оцінки) об'єкта, що досліджується	$C_i$ – ваговий коефіцієнт $i$ -го окремого показника; $F_i(X)$ – числове значення $i$ -го окремого показника	2. Практично завжди є можливість визначити одне оптимальне рішення	2. Перемножування різних розмірностей. 3. Взаємна компенсація окремих показників	Використовується якщо істотну роль має зміна абсолютних значень окремих показників при варіації вектора $X$
3	За критерієм максимуму (мінімуму) – знаходяться такі значення змінних (параметрів) $X = \{x_1, x_2, \dots, x_m\}$ , за яких нормовані значення всіх окремих показників рівні між собою	$C_i f_i(X) = K$ , де $C_i$ – ваговий коефіцієнт $i$ -го окремого критерію; $f_i(X)$ – нормоване значення $i$ -го окремого критерію; $K$ – константа			Використовується: 1) якщо потрібно оптимізувати один з показників якості проектованого об'єкта при дотриманні обмежувальних вимог на інші показники, формується один окремий критерій; 2) якщо стоїть завдання досягнення рівності нормованих значень суперечливих (конфліктних) окремих показників

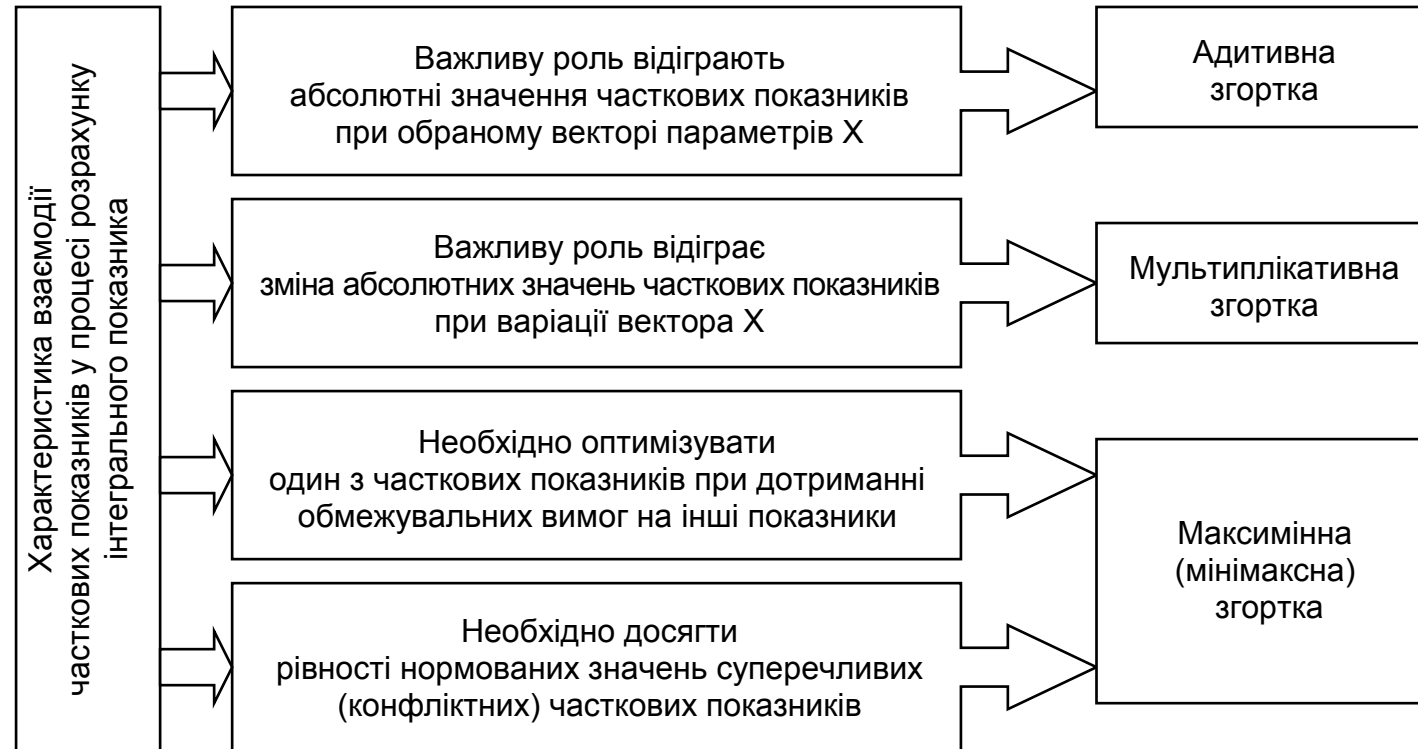


Рис. Л.2. Умови вибору виду згортки для розрахунку інтегрального показника [133]

**Анкета 1**

для визначення кваліфікаційного рівня експерта

Шановні колеги!

Просимо надати можливість оцінити ступінь Вашої компетенції у питаннях інтелектуальної власності (ІВ), інтелектуального потенціалу (ІП) та інтелектуального капіталу (ІК) підприємства.

Визначити рекомендуємо за шкалою від 1 (мін) до 10 (макс) балів.

## Анкета для самооцінки експерта

№ п/п	Характеристики для самооцінки	Оцінка, бали
1	Загальна ерудиція	
2	Загальний виробничий та дослідницький досвід у сфері розробки та впровадження інновацій	
3	Науковий інтерес у сфері комерціалізації ІВ	
4	Дослідницький досвід у питаннях оцінки ІВ, ІП та ІК	
5	Власні результати наукових досліджень у сфері ІВ, ІП та ІК (тези, статті, монографії тощо)	
6	Практичний інтерес щодо комерціалізації ІВ	
7	Практичний досвід у сфері оцінки ІВ, ІП та ІК	
8	Власні позитивні результати від впровадження ІВ у виробництво товарів, надання послуг та робіт	
9	Спеціальні знання у сфері ІВ, ІП та ІК, що накопичені в результаті самопідготовки	
10	Спеціальні знання у сфері ІВ, ІП та ІК, що отримані у профільних навчальних закладах (вища освіта, підвищення кваліфікації тощо)	

Заздалегідь вдячні Вам за співпрацю та надання інформації

**Анкета 2**

для визначення вагомості показників людського капіталу підприємства

Шановний експерт!

Будь ласка, визначте значущість наведених показників для оцінки **людського капіталу** як складової бази формування та розвитку інтелектуального потенціалу за пріоритетністю: 1 (max) — 11 (min).

Вагомість показників людського капіталу (ЛК)

№ п/п	Показники	Значущість
1	Питома вага працівників, які мають вищу освіту	
2	Частка витрат на оплату праці у загальних витратах підприємства (ЗВП)	
3	Питома вага наукових співробітників	
4	Частка преміальних виплат у ЗВП	
5	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК)	
6	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу	
7	Частка витрат на навчання персоналу у ЗВП	
8	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного терміну	
9	Коефіцієнт використання світового досвіду на підприємстві	
10	Частка докторів та кандидатів наук	
11	Коефіцієнт інноваційності співробітників	

Дякуємо за допомогу

**Анкета 3**

для визначення вагомості показників структурного капіталу підприємства

Шановний експерт!

Будь ласка, визначте значущість наведених показників для оцінки **структурного капіталу** як складової бази формування та розвитку інтелектуального потенціалу за пріоритетністю: 1 (max) — 11 (min).

Вагомість показників структурного капіталу

№ п/п	Показники	Значущість
1	Наукоозброєність праці	
2	Коефіцієнт наукомісткості	
3	Частка нематеріальних активів (НА) у загальній сумі активів	
4	Вартість НА на 1-го працівника	
5	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції	
6	Кількість персональних комп'ютерів на одного співробітника	
7	Питома вага працівників, що працюють на підприємстві більше 10 років	
8	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу	
9	Коефіцієнт використання власних об'єктів права інтелектуальної власності	
10	Коефіцієнт інвестицій у НА	
11	Коефіцієнт інформатизації	

Дякуємо за допомогу

**Анкета 4**

для визначення вагомості показників споживчого капіталу підприємства

Шановний експерт!

Будь ласка, визначте значущість наведених показників для оцінки **споживчого капіталу** як складової бази формування та розвитку інтелектуального потенціалу за пріоритетністю: 1 (max) — 11 (min).

Вагомість показників споживчого капіталу

№ п/п	Показники	Значущість
1	Ефективність використання торгівельних витрат (на збут)	
2	Ефективність підтримки споживача	
3	Чистий прибуток (збиток) на одну акцію, або чистий прибуток	
4	Частка клієнтів, що звернулися повторно на підприємство (за товарами або послугами)	
5	Прибуток від використання придбаних ліцензій	
6	Питома вага рекламаций у загальному обсязі договірних зобов'язань	
7	Частка ринку	
8	Рентабельність (чи збитковість) підприємства	
9	Частка витрат на роботу з клієнтами у ЗВП	
10	Розвиненість комунікацій для роботи зі споживачем	
11	Інноваційність реклами (направленість на інноваційний розвиток)	

Дякуємо за допомогу

**Анкета 5**

для визначення вагомості складових  
інтелектуального потенціалу підприємства

Шановний експерт!

Будь ласка, визначте вагомість наведених складових бази формування та розвитку інтелектуального потенціалу (ІП) підприємства (людський, структурний та споживчий капітали) на основі узагальнюючого показника ІП за пріоритетністю: 1 (max) — 3 (min).

Вагомість складових інтелектуального потенціалу підприємства:

№ п/п	Складові	Значущість
1	Людський капітал	
2	Структурний капітал	
3	Споживчий капітал	

Примітка (визначення автора):

**людський капітал підприємства** — це висококваліфіковані працівники підприємства, які *формують* його інтелектуальний потенціал, і є носіями сукупності компетенцій, практичних навичок, досвіду, творчих здібностей та використовують їх для розробки інновації (інтелектуальної власності);

**структурний капітал підприємства** — це сукупність таких складових: організаційна структура підприємства, інтелектуальна власність, корпоративна культура, інформаційно-комунікаційні технології, які знаходяться в постійній взаємодії та взаємозалежності;

**споживчий капітал підприємства** — це здатність підприємства задовольнити попит мінливих потреб споживачів (завдяки своїй діловій репутації, кваліфікації та досвіду працівників накопиченому за попередній період праці, використанню інтелектуальної власності тощо), враховуючи сукупність їх бажань (всі види накопиченої та поновлювальної інформації на постійній основі).

Дякуємо за допомогу



## Результати самооцінки компетентності потенційними експертами

№ п/п	Характеристики для самооцінки	Порядковий номер експерта															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Загальна ерудиція	10	9	9	9	10	9	10	10	10	6	9	8	10	9	10	8
2	Загальний виробничий та дослідницький досвід у сфері розробки та впровадження інновацій	10	7	8	7	8	8	10	8	8	4	8	8	9	8	9	7
3	Науковий інтерес у сфері комерціалізації ІВ	10	9	10	8	9	3	5	8	5	6	7	5	8	8	8	7
4	Дослідницький досвід у питаннях оцінки ІВ, ІП та ІК	9	8	9	7	9	10	5	5	4	4	7	3	8	7	7	7
5	Власні результати наукових досліджень у сфері ІВ, ІП та ІК (тези, статті, монографії тощо)	10	7	7	8	10	9	5	6	6	6	3	8	9	7	7	7
6	Практичний інтерес щодо комерціалізації ІВ	7	8	10	8	5	3	7	7	5	6	7	5	8	10	6	5
7	Практичний досвід у сфері оцінки ІВ, ІП та ІК	10	5	7	6	5	6	5	4	1	4	3	3	8	6	4	6
8	Власні позитивні результати від впровадження ІВ у виробництво товарів, надання послуг та робіт	9	3	7	4	5	1	7	4	1	4	3	3	7	4	3	5
9	Спеціальні знання у сфері ІВ, ІП та ІК, що накопичені в результаті самопідготовки	10	6	9	8	10	8	8	6	7	7	5	8	9	6	8	8
10	Спеціальні знання у сфері ІВ, ІП та ІК, що отримані у профільних навчальних закладах (вища освіта, підвищення кваліфікації тощо)	10	5	10	6	10	6	8	3	8	8	5	8	6	5	4	3
Сума балів		95	67	86	71	81	63	70	61	55	55	57	59	82	70	66	63
Середній бал		9,5	6,7	8,6	7,1	8,1	6,3	7,0	6,1	5,5	5,5	5,7	5,9	8,2	7,0	6,6	6,3

## Результати визначення вагомості показників людського капіталу підприємства експертами

№ п/п	Показники	Порядковий номер експерта																$\Sigma$	$\bar{x}$	$\bar{r}_i$
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			
1	Питома вага працівників, які мають вищу освіту	1	4	1	7	11	10	8	7	4	7	11	4	9	6	5	3	98	6,13	7
2	Частка витрат на оплату праці у загальних витратах підприємства (ЗВП)	8	8	8	6	6	11	10	10	8	8	10	7	11	10	6	9	136	8,50	11
3	Питома вага наукових співробітників	4	1	2	10	10	9	9	9	5	4	9	3	8	5	2	11	101	6,31	8
4	Частка преміальних виплат у ЗВП	5	3	7	5	5	5	11	11	9	10	4	9	10	11	11	8	124	7,75	10
5	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК)	6	9	6	4	4	2	5	1	10	9	3	5	5	9	4	6	88	5,50	4
6	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу	7	10	10	9	3	1	7	4	2	2	1	6	1	7	9	4	83	5,19	3
7	Частка витрат на навчання персоналу у ЗВП	9	7	4	8	7	6	6	6	11	11	6	10	6	3	10	5	115	7,19	9
8	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного терміну	11	5	5	2	8	4	4	5	6	5	5	11	4	2	7	7	91	5,69	5
9	Коефіцієнт використання світового досвіду на підприємстві	10	11	9	1	1	7	2	2	7	6	7	8	7	8	8	2	96	6,00	6
10	Частка докторів та кандидатів наук	3	2	3	5	9	8	3	8	3	3	8	2	3	4	3	10	77	4,81	2
11	Коефіцієнт інноваційності співробітників	2	6	11	11	2	3	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	49	3,06	1

## Результати визначення коефіцієнта конкордації за показниками людського капіталу

Показники	Експерти																$S_j$	$(S_j - \bar{S})^2$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	1	4	1	7	11	10	8	7	4	7	11	4	9	6	5	3	98	3,31
2	8	8	8	6	6	11	10	10	8	8	10	7	11	10	6	9	136	1 585,49
3	4	1	2	10	10	9	9	9	5	4	9	3	8	5	2	11	101	23,21
4	5	3	7	5	5	5	11	11	9	10	4	9	10	11	11	8	124	773,85
5	6	9	6	4	4	2	5	1	10	9	3	5	5	9	4	6	88	66,94
6	7	10	10	9	3	1	7	4	2	2	1	6	1	7	9	4	83	173,76
7	9	7	4	8	7	6	6	6	11	11	6	10	6	3	10	5	115	354,12
8	11	5	5	2	8	4	4	5	6	5	5	11	4	2	7	7	91	26,85
9	10	11	9	1	1	7	2	2	7	6	7	8	7	8	8	2	96	0,03
10	3	2	3	5	9	8	3	8	3	3	8	2	3	4	3	10	77	367,94
11	2	6	11	11	2	3	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	49	2 226,12
Сума																	1 058	5 601,64

283

Таблиця Л.5

## Матриця коефіцієнтів Спірмена для показників, що характеризують людський капітал

Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	0,65	0,82	0,50	0,44	0,22	0,57	0,47	0,32	0,75	0,20
2		1	0,65	0,78	0,54	0,31	0,66	0,52	0,56	0,49	-0,08
3			1	0,49	0,37	0,21	0,48	0,48	0,10	0,85	0,20
4				1	0,58	0,40	0,70	0,53	0,44	0,36	-0,14
5					1	0,67	0,71	0,68	0,76	0,49	0,42



## Результати визначення вагомості показників людського капіталу підприємства за групами експертів

№ п/п	Показники	Порядковий номер експерта															
		Перша група									Друга група						Третя група
		1	2	3	7	9	10	12	14	15	5	6	8	11	13	16	4
1	Питома вага працівників, які мають вищу освіту	1	4	1	8	4	7	4	6	5	11	10	7	11	9	3	7
2	Частка витрат на оплату праці у загальних витратах підприємства (ЗВП)	8	8	8	10	8	8	7	10	6	6	11	10	10	11	9	6
3	Питома вага наукових співробітників	4	1	2	9	5	4	3	5	2	10	9	9	9	8	11	10
4	Частка преміальних виплат у ЗВП	5	3	7	11	9	10	9	11	11	5	5	11	4	10	8	5
5	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК)	6	9	6	5	10	9	5	9	4	4	2	1	3	5	6	4
6	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу	7	10	10	7	2	2	6	7	9	3	1	4	1	1	4	9
7	Частка витрат на навчання персоналу у ЗВП	9	7	4	6	11	11	10	3	10	7	6	6	6	6	5	8
8	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного терміну	11	5	5	4	6	5	11	2	7	8	4	5	5	4	7	2
9	Коефіцієнт використання світового досвіду на підприємстві	10	11	9	2	7	6	8	8	8	1	7	2	7	7	2	1
10	Частка докторів та кандидатів наук	3	2	3	3	3	3	2	4	3	9	8	8	8	3	10	5
11	Коефіцієнт інноваційності співробітників	2	6	11	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	11

## Рейтинг показників людського капіталу за групами експертів

№ п/п	Показники	Перша група			Друга група			$ \Delta r_i $	$\bar{r}_i$
		$\Sigma$	$\bar{x}$	$r_i$	$\Sigma$	$\bar{x}$	$r_i^I$		
1	Питома вага працівників, які мають вищу освіту	40	4,44	<b>4</b>	51	8,50	<b>9</b>	5	7
2	Частка витрат на оплату праці у загальних витратах підприємства (ЗВП)	73	8,11	<b>10</b>	57	9,50	<b>11</b>	1	11
3	Питома вага наукових співробітників	35	3,89	<b>3</b>	56	9,33	<b>10</b>	7	8
4	Частка преміальних виплат у ЗВП	76	8,44	<b>11</b>	43	7,17	<b>7</b>	4	10
5	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК)	63	7,00	<b>7</b>	21	3,50	<b>3</b>	4	4
6	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу	60	6,67	<b>6</b>	14	2,33	<b>2</b>	4	3
7	Частка витрат на навчання персоналу у ЗВП	71	7,89	<b>9</b>	36	6,00	<b>6</b>	3	9
8	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного терміну	56	6,22	<b>5</b>	33	5,50	<b>5</b>	0	5
9	Коефіцієнт використання світового досвіду на підприємстві	69	7,67	<b>8</b>	26	4,33	<b>4</b>	4	6
10	Частка докторів та кандидатів наук	26	2,89	<b>2</b>	46	7,67	<b>8</b>	6	2
11	Коефіцієнт інноваційності співробітників	25	2,78	<b>1</b>	13	2,17	<b>1</b>	0	1

Результати визначення вагомості показників *структурного капіталу* підприємства експертами

287

№ п/п	Показники	Порядковий номер експерта																$\Sigma$	$\bar{x}$	$\bar{r}_i$
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			
1	Наукоозброєність праці	1	1	8	11	7	11	2	11	4	3	4	2	9	9	4	9	96	6,00	5
2	Коефіцієнт наукомісткості	2	2	6	9	8	10	3	10	5	4	3	1	11	8	5	10	97	6,06	6
3	Частка нематеріальних активів (НА) у загальній сумі активів	11	5	3	8	4	4	4	1	6	8	7	11	10	3	8	11	104	6,50	8
4	Вартість НА на 1-го працівника	6	6	1	6	5	6	7	4	10	9	5	6	8	2	9	2	92	5,75	4
5	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції	3	11	4	4	6	8	9	6	7	1	1	8	3	1	6	3	81	5,06	3
6	Кількість персональних комп'ютерів на одного співробітника	7	8	2	5	11	9	10	8	1	10	11	7	7	11	10	7	124	7,75	11
7	Питома вага працівників, що працюють на підприємстві більше 10 років	10	10	5	3	9	1	11	5	9	11	6	9	2	5	11	1	108	6,75	10
8	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу	4	3	11	7	1	2	8	9	1	2	2	3	4	4	1	4	66	4,13	1
9	Коефіцієнт використання власних об'єктів права інтелектуальної власності	8	4	10	1	2	3	1	2	2	6	9	5	1	6	7	5	72	4,50	2
10	Коефіцієнт інвестицій у НА	9	7	7	10	3	5	5	3	11	5	8	10	6	7	2	8	106	6,63	9
11	Коефіцієнт інформатизації	5	9	9	2	10	7	6	7	3	7	10	4	5	10	3	6	103	6,44	7

## Результати визначення коефіцієнта конкордації за показниками структурного капіталу

Показники	Експерти																$S_j$	$(S_j - \bar{S})^2$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	1	1	8	11	7	11	2	11	4	3	4	2	9	9	4	9	96	0,40
2	2	2	6	9	8	10	3	10	5	4	3	1	11	8	5	10	97	2,68
3	11	5	3	8	4	4	4	1	6	8	7	11	10	3	8	11	104	74,59
4	6	6	1	6	5	6	7	4	10	9	5	6	8	2	9	2	92	11,31
5	3	11	4	4	6	8	9	6	7	1	1	8	3	1	6	3	81	206,31
6	7	8	2	5	11	9	10	8	1	10	11	7	7	11	10	7	124	820,04
7	10	10	5	3	9	1	11	5	9	11	6	9	2	5	11	1	108	159,68
8	4	3	11	7	1	2	8	9	1	2	2	3	4	4	1	4	66	862,22
9	8	4	10	1	2	3	1	2	2	6	9	5	1	6	7	5	72	545,86
10	9	7	7	10	3	5	5	3	11	5	8	10	6	7	2	8	106	113,13
11	5	9	9	2	10	7	6	7	3	7	10	4	5	10	3	6	103	58,31
Сума																	1 049	2 854,55

288

Таблиця Л.11

## Матриця коефіцієнтів Спірмена для показників, що характеризують структурний капітал

Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	0,96	0,28	0,35	0,34	0,37	-0,14	0,57	0,30	0,44	0,55
2		1	0,41	0,49	0,41	0,46	0,00	0,54	0,31	0,47	0,59
3			1	0,72	0,41	0,49	0,48	0,27	0,54	0,78	0,41
4				1	0,72	0,55	0,73	0,40	0,50	0,66	0,51



Продовження додатка Л

Закінчення табл. Л.11

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
5					1	0,37	0,57	0,57	0,42	0,54	0,54
6						1	0,56	0,14	0,37	0,40	0,76
7							1	0,21	0,46	0,49	0,52
8								1	0,60	0,49	0,53
9									1	0,57	0,68
10										1	0,59
11											1

Таблиця Л.12

**Матриця коефіцієнтів Спірмена відносно міркувань експертів  
щодо показників, які визначають структурний капітал**

Експерти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	1	0,37	-0,26	-0,27	-0,15	-0,69	0,18	-0,83	0,25	0,69	0,57	0,82	-0,24	-0,17	0,46	-0,1
2		1	-0,38	-0,58	0,39	-0,21	0,73	-0,34	0,27	0,35	0,24	0,62	-0,5	-0,18	0,36	-0,54
3			1	-0,01	-0,38	-0,23	-0,41	0,25	-0,59	-0,51	-0,05	-0,50	-0,39	0,26	-0,73	0,05
4				1	-0,18	0,40	-0,32	0,32	0,16	-0,35	-0,35	-0,11	0,75	0,08	-0,38	0,62
5					1	0,51	0,37	0,42	-0,19	0,44	0,31	-0,10	0,20	0,56	0,41	0,03
6						1	-0,25	0,60	-0,26	-0,29	-0,09	-0,45	0,60	0,45	-0,12	0,47
7							1	0,07	0,07	0,33	-0,05	0,37	-0,33	-0,19	0,36	-0,63
8								1	-0,57	-0,40	-0,37	-0,77	0,27	0,47	-0,34	0,12
9									1	0,10	-0,29	0,49	-0,00	-0,58	0,10	-0,32
10										1	0,67	0,43	0,01	0,18	0,75	-0,17
11											1	0,29	-0,09	0,59	0,26	0,18
12												1	-0,19	-0,39	0,42	-0,11
13													1	0,21	-0,05	0,73
14														1	-0,15	0,45
15															1	-0,29
16																1

**Результати визначення вагомості показників  
структурного капіталу підприємства за групами експертів**

290

№ п/п	Показники	Порядковий номер експерта															
		I-а група										II-а група				III	IV
		1	2	5	7	9	10	11	12	14	15	4	6	13	16	3	8
1	Наукоозброєність праці	1	1	7	2	4	3	4	2	9	4	11	11	9	9	8	11
2	Коефіцієнт наукомісткості	2	2	8	3	5	4	3	1	8	5	9	10	11	10	6	10
3	Частка нематеріальних активів (НА) у загальній сумі активів	11	5	4	4	6	8	7	11	3	8	8	4	10	11	3	1
4	Вартість НА на 1-го працівника	6	6	5	7	10	9	5	6	2	9	6	6	8	2	1	4
5	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції	3	11	6	9	7	1	1	8	1	6	4	8	3	3	4	6
6	Кількість персональних комп'ютерів на одного співробітника	7	8	11	10	1	10	11	7	11	10	5	9	7	7	2	8
7	Питома вага працівників, що працюють на підприємстві більше 10 років	10	10	9	11	9	11	6	9	5	11	3	1	2	1	5	5
8	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу	4	3	1	8	1	2	2	3	4	1	7	2	4	4	11	9
9	Коефіцієнт використання власних об'єктів права інтелектуальної власності	8	4	2	1	2	6	9	5	6	7	1	3	1	5	10	2
10	Коефіцієнт інвестицій у НА	9	7	3	5	11	5	8	10	7	2	10	5	6	8	7	3
11	Коефіцієнт інформатизації	5	9	10	6	3	7	10	4	10	3	2	7	5	6	9	7

## Рейтинг показників структурного капіталу за групами експертів

№ п/п	Показники	I-а група			II-а група			$ \Delta r_i $	$\bar{r}_i$
		$\Sigma$	$\bar{x}$	$r_i$	$\Sigma$	$\bar{x}$	$r_i^I$		
1	Наукоозброєність праці	37	3,7	<b>2</b>	40	10,00	<b>10,5</b>	8,5	5
2	Коефіцієнт наукомісткості	41	4,1	<b>3</b>	40	10,00	<b>10,5</b>	7,5	6
3	Частка нематеріальних активів (НА) у загальній сумі активів	67	6,7	<b>8</b>	33	8,25	<b>9</b>	1	8
4	Вартість НА на 1-го працівника	65	6,5	<b>6</b>	22	5,50	<b>6</b>	0	4
5	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції	53	5,3	<b>5</b>	18	4,50	<b>4</b>	1	3
6	Кількість персональних комп'ютерів на одного співробітника	86	8,6	<b>10</b>	28	7,00	<b>7</b>	3	11
7	Питома вага працівників, що працюють на підприємстві більше 10 років	91	9,1	<b>11</b>	7	1,75	<b>1</b>	10	10
8	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу	29	2,9	<b>1</b>	17	4,25	<b>3</b>	2	1
9	Коефіцієнт використання власних об'єктів права інтелектуальної власності	50	5	<b>4</b>	10	2,50	<b>2</b>	2	2
10	Коефіцієнт інвестицій у НА	67	6,7	<b>8</b>	29	7,25	<b>8</b>	0	9
11	Коефіцієнт інформатизації	67	6,7	<b>8</b>	20	5,00	<b>5</b>	3	7

## Результати визначення вагомості показників споживчого капіталу підприємства експертами

292

№ п/п	Показники	Порядковий номер експерта																$\Sigma$	$\bar{x}$	$\bar{r}_i$
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			
1	Ефективність використання торговельних витрат (на збут)	3	6	8	3	8	11	2	1	7	8	8	3	1	6	7	8	90	5,63	6
2	Ефективність підтримки споживача	4	7	1	9	11	9	6	4	6	9	7	4	9	7	9	9	111	6,94	9
3	Чистий прибуток (збиток) на одну акцію, або чистий прибуток	1	1	9	2	7	5	10	8	8	4	11	2	11	5	4	5	93	5,81	7
4	Частка клієнтів, що звернулися повторно на підприємство (за товарами або послугами)	9	4	10	11	3	3	7	9	1	1	2	9	3	3	1	1	77	4,81	3
5	Прибуток від використання придбаних ліцензій	8	3	11	10	2	1	1	7	5	2	1	5	8	1	2	7	74	4,63	1,5
6	Питома вага рекламацій у загальному обсязі договірних зобов'язань	11	5	7	1	1	4	11	10	3	10	3	11	4	2	3	3	89	5,56	4,5
7	Частка ринку	10	11	4	8	6	7	4	3	4	5	4	6	2	8	5	2	89	5,56	4,5
8	Рентабельність (або збитковість) підприємства	2	2	6	7	4	2	3	11	2	3	6	1	10	4	8	4	75	4,69	1,5
9	Частка витрат на роботу з клієнтами у ЗВП	7	9	5	4	5	6	9	2	11	6	5	7	5	9	6	6	102	6,38	8
10	Розвиненість комунікацій для роботи зі споживачем	6	8	3	6	9	8	5	5	10	7	10	8	7	10	10	10	122	7,63	10
11	Інноваційність реклами (направленість на інноваційний розвиток)	5	10	2	5	10	10	8	6	9	11	9	10	6	11	11	11	134	8,38	11

Таблиця Л.16

## Результати визначення коефіцієнта конкордації за показниками споживчого капіталу

Показники	Експерти																$S_j$	$(S_j - \bar{S})^2$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	3	6	8	3	8	11	2	1	7	8	8	3	1	6	7	8	90	36,00
2	4	7	1	9	11	9	6	4	6	9	7	4	9	7	9	9	111	225,00
3	1	1	9	2	7	5	10	8	8	4	11	2	11	5	4	5	93	9,00
4	9	4	10	11	3	3	7	9	1	1	2	9	3	3	1	1	77	361,00
5	8	3	11	10	2	1	1	7	5	2	1	5	8	1	2	7	74	484,00
6	11	5	7	1	1	4	11	10	3	10	3	11	4	2	3	3	89	49,00
7	10	11	4	8	6	7	4	3	4	5	4	6	2	8	5	2	89	49,00
8	2	2	6	7	4	2	3	11	2	3	6	1	10	4	8	4	75	441,00
9	7	9	5	4	5	6	9	2	11	6	5	7	5	9	6	6	102	36,00
10	6	8	3	6	9	8	5	5	10	7	10	8	7	10	10	10	122	676,00
11	5	10	2	5	10	10	8	6	9	11	9	10	6	11	11	11	134	1 444,00
Сума																	1 056	3 810,00

293

Таблиця Л.17

## Матриця коефіцієнтів Спірмена для показників, що характеризують споживчий капітал

Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	0,71	0,52	0,20	0,33	0,26	0,66	0,42	0,71	0,73	0,61
2		1	0,63	0,17	0,28	0,21	0,64	0,54	0,71	0,87	0,82
3			1	0,31	0,41	0,36	0,28	0,71	0,57	0,52	0,32
4				1	0,78	0,65	0,64	0,56	0,42	0,13	-0,1
5					1	0,45	0,50	0,70	0,42	0,23	-0,1



## Результати визначення вагомості показників споживчого капіталу підприємства за групами експертів

295

№ п/п	Показники	Порядковий номер експерта															
		I-а група									II-а група			III-я група			IV
		2	5	6	9	10	11	14	15	16	1	7	12	3	8	13	8
1	Ефективність використання торгівельних витрат (на збут)	6	8	11	7	8	8	6	7	8	3	2	3	8	1	1	1
2	Ефективність підтримки споживача	7	11	9	6	9	7	7	9	9	4	6	4	1	4	9	4
3	Чистий прибуток (збиток) на одну акцію, або чистий прибуток	1	7	5	8	4	11	5	4	5	1	10	2	9	8	11	8
4	Частка клієнтів, що звернулися повторно на підприємство (за товарами або послугами)	4	3	3	1	1	2	3	1	1	9	7	9	10	9	3	9
5	Прибуток від використання придбаних ліцензій	3	2	1	5	2	1	1	2	7	8	1	5	11	7	8	7
6	Питома вага рекламацій у загальному обсязі договірних зобов'язань	5	1	4	3	10	3	2	3	3	11	11	11	7	10	4	10
7	Частка ринку	11	6	7	4	5	4	8	5	2	10	4	6	4	3	2	3
8	Рентабельність (чи збитковість) підприємства	2	4	2	2	3	6	4	8	4	2	3	1	6	11	10	11
9	Частка витрат на роботу з клієнтами у ЗВП	9	5	6	11	6	5	9	6	6	7	9	7	5	2	5	2
10	Розвиненість комунікацій для роботи зі споживачем	8	9	8	10	7	10	10	10	10	6	5	8	3	5	7	5
11	Інноваційність реклами (направленість на інноваційний розвиток)	10	10	10	9	11	9	11	11	11	5	8	10	2	6	6	6

## Рейтинг показників споживчого капіталу за групами експертів

№ п/п	Показники	Перша група			$\bar{r}_i$
		$\Sigma$	$\bar{x}$	$r_i$	
1	Ефективність використання торгівельних витрат (на збут)	69	7,67	<b>8</b>	6
2	Ефективність підтримки споживача	74	8,22	<b>9</b>	9
3	Чистий прибуток (збиток) на одну акцію, або чистий прибуток	50	5,56	<b>5</b>	7
4	Частка клієнтів, що звернулися повторно на підприємство (за товарами або послугами)	19	2,11	<b>1</b>	3
5	Прибуток від використання придбаних ліцензій	24	2,67	<b>2</b>	1,5
6	Питома вага реклаमाцій у загальному обсязі договірних зобов'язань	34	3,78	<b>3</b>	4,5
7	Частка ринку	52	5,78	<b>6</b>	4,5
8	Рентабельність (чи збитковість) підприємства	35	3,89	<b>4</b>	1,5
9	Частка витрат на роботу з клієнтами у ЗВП	63	7,00	<b>7</b>	8
10	Розвиненість комунікацій для роботи зі споживачем	82	9,11	<b>10</b>	10
11	Інноваційність реклами (направленість на інноваційний розвиток)	92	10,22	<b>11</b>	11

296

Таблиця Л.21

## Результати визначення вагомості складових бази формування та розвитку ІП підприємства експертами

№ п/п	Складові	Порядковий номер експерта																$S_j$	$(S_j - \bar{S})^2$
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	Людський капітал	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	22	100,00
2	Структурний капітал	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	38	36,00
3	Споживчий капітал	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	36	16,00
Сума																		96	152,00



## Коефіцієнти вагомості показників ІП підприємства за складовими [104, с. 343]

№ п/п	Складові					
	Людський капітал		Структурний капітал		Споживчий капітал	
	Загальне	З урахуванням частки $C_{1j}$	Загальне	З урахуванням частки $C_{2j}$	Загальне	З урахуванням частки $C_{3j}$
1	0,0833	0,0383	0,0875	0,0236	0,0937	0,0253
2	0,0601	0,0276	0,0866	0,0234	0,0759	0,0205
3	0,0809	0,0372	0,0808	0,0218	0,0906	0,0245
4	0,0659	0,0303	0,0913	0,0246	0,1095	0,0296
5	0,0928	0,0427	0,1037	0,0280	0,1139	0,0308
6	0,0984	0,0453	0,0677	0,0183	0,0947	0,0256
7	0,0710	0,0327	0,0778	0,0210	0,0947	0,0256
8	0,0898	0,0413	0,1273	0,0344	0,1124	0,0303
9	0,0851	0,0391	0,1167	0,0315	0,0826	0,0223
10	0,1061	0,0488	0,0792	0,0214	0,0691	0,0187
11	0,1667	0,0767	0,0815	0,0220	0,0629	0,0170
$\Sigma$	1	0,46	1	0,27	1	0,27

## Дані для оцінки людського капіталу ДП "Харківський машинобудівельний завод "ФЕД"

298

№ п/п	Часткові показники	$C_{1j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Питома вага працівників, які мають вищу освіту ( $ПВ_{\text{во}}$ )	0,0383	0,282	0,288	0,290	0,307	0,301	0,299
2	Частка витрат на оплату праці у витратах підприємства ( $ЧВ_{\text{оп}}$ )	0,0276	0,336	0,337	0,032	0,337	0,269	0,270
3	Питома вага наукових співробітників ( $ПВ_{\text{нк}}$ ) [51]	0,0372	0,12	0,13	0,13	0,12	0,13	0,13
4	Частка преміальних виплат у загальних витратах підприємства ( $ПВ_{\text{пр}}$ )	0,0303	0,134	0,128	0,36	0,286	0,262	0,260
5	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК) ( $P_{\text{сн}}$ ) [51]	0,0427	0,15	0,17	0,22	0,20	0,21	0,20
6	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу ( $K_{\text{розв}}$ )	0,0453	0,82	1,00	0,87	0,94	0,85	0,85
7	Частка витрат на навчання персоналу у сукупних витратах підприємства ( $ЧВ_{\text{навч}}$ ) [51]	0,0327	0,04	0,05	0,07	0,07	0,06	0,07
8	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного проміжку часу ( $ЧП_{\text{пн}}$ )	0,0413	0,210	0,211	0,215	0,220	0,212	0,215
9	Коефіцієнт використання світового досвіду на підприємстві ( $K_{\text{світ}}$ )	0,0391	0	0	0	0	0	0,130
10	Частка докторів та кандидатів наук ( $ЧДК$ )	0,0488	0,0019	0,0019	0,0019	0,0019	0,0017	0,0018
11	Коефіцієнт інноваційності співробітників ( $K_{\text{інн}}$ )	0,0767	0,0288	0,0288	0,0287	0,0269	0,0282	0,027
	Узагальнений показник	0,46	0,0844	0,0943	0,0900	0,0988	0,0922	0,0971

## Дані для оцінки структурного капіталу ДП "Харківський машинобудівельний завод "ФЕД"

209

№ п/п	Часткові показники	$C_{2j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Наукоозброєність праці ( $H_n$ )	0,0236	0,82	0,84	0,99	1,00	0,91	0,93
2	Коефіцієнт наукомісткості ( $K_n$ )	0,0234	0,037	0,038	0,004	0,031	0,018	0,021
3	Частка нематеріальних активів у загальній сумі активів ( $ПВ_{НА}$ )	0,0218	0,038	0,039	0,037	0,577	0,724	0,592
4	Вартість нематеріальних активів на 1-го працівника ( $B_{НАП}$ )	0,0246	0,22	0,22	0,21	0,50	0,99	1,00
5	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції ( $K_{вик}$ )	0,0280	0,319	0,322	0,297	0,300	0,251	0,248
6	Кількість персональних комп'ютерів на одного співробітника ( $K_{ПК}$ )	0,0183	0,04	0,03	0,02	0,02	0,03	0,04
7	Питома вага працівників, що працюють на підприємстві більше 10 років [51]	0,0210	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
8	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу ( $K_{нт}$ )	0,0344	0	0	0	0,618	0,034	0,035
9	Коефіцієнт використання власних ОПІВ ( $K_{опів}$ )	0,0315	0,55	0,56	0,59	0,91	1,00	1,00
10	Коефіцієнт інвестицій у нематеріальні активи ( $K_{НА}$ )	0,0214	0,3241	0,3477	0,4106	0,0040	0,0020	0,0025
11	Коефіцієнт інформатизації ( $K_{інф}$ )	0,0220	0,0029	0,0031	0,0004	0,0020	0,0027	0,0030
	Узагальнений показник	0,27	0,0615	0,0627	0,0665	0,1091	0,1037	0,1015

## Дані для оцінки споживчого капіталу ДП "Харківський машинобудівельний завод "ФЕД"

№ п/п	Часткові показники	$C_{3j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Ефективність використання торгівельних витрат (витрати на збут) ( $K_{тв}$ )	0,0253	0,31	0,029	0,030	0,024	0,044	0,042
2	Ефективність підтримки споживача ( $K_{підтр}$ )	0,0205	0	0	0	0	0	0
3	Чистий прибуток (збиток) на одну акцію ( $AK_{приб}$ )	0,0245	0,70	0,75	1,00	0,50	0,48	0,47
4	Частка клієнтів, що звернулися повторно [51]	0,0294	0,78	0,82	0,83	0,83	0,82	0,83
5	Прибуток від використання придбаних ліцензій	0,0307	0,279	0,30	0,333	0,469	1,00	0,725
6	Питома вага рекламацій у загальному обсязі договірних зобов'язань [51]	0,0256	0,05	0,05	0,06	0,06	0,05	0,05
7	Частка ринку [51]	0,0256	0,50	0,50	0,60	0,50	0,40	0,50
8	Рентабельність підприємства ( $R$ )	0,0303	0,043	0,048	0,004	0,894	0,057	0,053
9	Частка витрат на роботу з клієнтами у загальному обсязі витрат підприємства ( $K_{кл}$ )	0,0223	0,02	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
10	Розвиненість комунікацій для роботи зі споживачем ( $K_{комун}$ )	0,0187	0,280	0,300	0,031	0,025	0,051	0,048
11	Інноваційність реклами (направленість реклами на інноваційний розвиток підприємства) ( $I_{рекл}$ )	0,0170	0,90	0,89	1,00	0,08	0,17	0,19
Узагальнений показник		0,27	0,0929	0,0897	0,0955	0,0959	0,0858	0,0799

## Дані для оцінки людського капіталу ВАТ "Турбоатом"

301

№ п/п	Часткові показники	$C_{1j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Питома вага працівників, які мають вищу освіту ( $ПВ_{\text{во}}$ )	0,0383	0,295	0,294	0,297	0,298	0,303	0,298
2	Частка витрат на оплату праці у витратах підприємства ( $ЧВ_{\text{оп}}$ )	0,0276	0,192	0,221	0,286	0,228	0,238	0,245
3	Питома вага наукових співробітників ( $ПВ_{\text{нк}}$ ) [51]	0,0372	0,12	0,13	0,13	0,14	0,14	0,14
4	Частка преміальних виплат у загальних витратах підприємства ( $ПВ_{\text{пр}}$ )	0,0303	0,07	0,009	0,02	0,027	0,02	0,021
5	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК) ( $P_{\text{сн}}$ ) [51]	0,0427	0,18	0,25	0,14	0,13	0,12	0,12
6	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу ( $K_{\text{розв}}$ )	0,0453	0,15	0,149	0,133	0,16	0,129	0,125
7	Частка витрат на навчання персоналу у сукупних витратах підприємства ( $ЧВ_{\text{навч}}$ ) [51]	0,0327	0,03	0,20	0,02	0,09	0,06	0,07
8	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного проміжку часу ( $ЧП_{\text{пн}}$ )	0,0413	0,252	0,274	0,302	0,193	0,252	0,231
9	Коефіцієнт використання світового досвіду на підприємстві ( $K_{\text{світ}}$ )	0,0391	0	0	0	0	0	0
10	Частка докторів та кандидатів наук ( $ЧДК$ )	0,0488	0,0025	0,0026	0,0028	0,0026	0,0025	0,0025
11	Коефіцієнт інноваційності співробітників ( $K_{\text{інн}}$ )	0,0767	0,1803	0,1810	0,1843	0,1831	0,1803	0,1829
Узагальнений показник		0,46	0,0630	0,0718	0,0641	0,0616	0,0613	0,0608

## Дані для оцінки структурного капіталу ВАТ "Турбоатом"

302

№ п/п	Часткові показники	$C_{2j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Наукоозброєність праці ( $H_n$ )	0,0236	0,236	0,254	0,272	0,195	0,743	0,678
2	Коефіцієнт наукомісткості ( $K_n$ )	0,0234	0,00038	0,00041	0,00041	0,00184	0,00626	0,00437
3	Частка нематеріальних активів у загальній сумі активів ( $ПВ_{НА}$ )	0,0218	0,031	0,00001	0,0007	0,0034	0,0031	0,0027
4	Вартість нематеріальних активів на 1-го працівника ( $B_{НАП}$ )	0,0246	0,1456	0,00001	0,0580	0,3381	0,3977	0,3786
5	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції ( $K_{вик}$ )	0,0280	0,042	0,0684	0,0659	0,2330	0,1783	0,1756
6	Кількість персональних комп'ютерів на одного співробітника ( $K_{ПК}$ )	0,0183	0,65	0,64	0,60	0,61	0,6	0,60
7	Питома вага працівників, що працюють на підприємстві більше 10 років [51]	0,0210	0,80	0,70	0,70	0,70	0,80	0,80
8	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу ( $K_{нт}$ )	0,0344	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
9	Коефіцієнт використання власних ОПІВ ( $K_{опів}$ )	0,0315	0	0	0	0	0	0
10	Коефіцієнт інвестицій у нематеріальні активи ( $K_{НА}$ )	0,0214	0,102	0,100	0,100	0,001	0,036	0,030
11	Коефіцієнт інформатизації ( $K_{інф}$ )	0,0220	0,003	0,049	0,039	0,031	0,003	0,019
	Узагальнений показник	0,27	0,0764	0,0720	0,0728	0,0805	0,0955	0,0936

## Дані для оцінки споживчого капіталу ВАТ "Турбоатом"

303

№ п/п	Часткові показники	$C_{3j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Ефективність використання торгівельних витрат (витрати на збут) ( $K_{тв}$ )	0,0253	0,018	0,026	0,021	0,046	0,031	0,035
2	Ефективність підтримки споживача ( $K_{підтр}$ )	0,0205	0	0	0	0	0	0
3	Чистий прибуток (збиток) на одну акцію ( $AK_{приб}$ )	0,0245	0,07	0,08	0,34	0,26	0,20	0,22
4	Частка клієнтів, що звернулися повторно [51]	0,0294	0,25	0,24	0,25	0,25	0,21	0,21
5	Прибуток від використання придбаних ліцензій	0,0307	0	0	0	0	0	0
6	Питома вага рекламаций у загальному обсязі договірних зобов'язань [51]	0,0256	0	0	0	0	0	0
7	Частка ринку [51]	0,0256	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80	0,80
8	Рентабельність підприємства ( $R$ )	0,0303	0,06	0,09	0,10	0,28	0,21	0,20
9	Частка витрат на роботу з клієнтами у загальному обсязі витрат підприємства ( $K_{кл}$ )	0,0223	0,007	0,009	0,012	0,014	0,015	0,014
10	Розвиненість комунікацій для роботи зі споживачем ( $K_{комун}$ )	0,0187	0,0174	0,0325	0,0238	0,0485	0,0381	0,0357
11	Інноваційність реклами (направленість реклами на інноваційний розвиток підприємства) ( $I_{рекл}$ )	0,0170	0,351	0,3835	0,3644	0,2351	0,1646	0,1635
Узагальнений показник		0,27	0,0383	0,0403	0,0467	0,0491	0,0426	0,0428

## Дані для оцінки людського капіталу ВАТ "Світло шахтаря"

304

№ п/п	Часткові показники	$C_{1j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Питома вага працівників, які мають вищу освіту ( $ПВ_{\text{во}}$ )	0,0383	0,216	0,217	0,217	0,216	0,227	0,225
2	Частка витрат на оплату праці у витратах підприємства ( $ЧВ_{\text{оп}}$ )	0,0276	0,223	0,212	0,198	0,212	0,239	0,241
3	Питома вага наукових співробітників ( $ПВ_{\text{нк}}$ ) [51]	0,0372	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
4	Частка преміальних виплат у загальних витратах підприємства ( $ПВ_{\text{пр}}$ )	0,0303	0,20	0,12	0,099	0,087	0,076	0,071
5	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК) ( $P_{\text{сн}}$ ) [51]	0,0427	0,15	0,21	0,19	0,18	0,19	0,18
6	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу ( $K_{\text{розв}}$ )	0,0453	0,01	0,012	0,05	0,05	0,03	0,03
7	Частка витрат на навчання персоналу у сукупних витратах підприємства ( $ЧВ_{\text{навч}}$ ) [51]	0,0327	0,04	0,40	0,04	0,03	0,04	0,04
8	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного проміжку часу ( $ЧП_{\text{нн}}$ )	0,0413	0,341	0,352	0,431	0,345	0,545	0,503
9	Коефіцієнт використання світового досвіду на підприємстві ( $K_{\text{свім}}$ )	0,0391	0	0	0	0	0	0
10	Частка докторів та кандидатів наук ( $ЧДК$ )	0,0488	0,00114	0,00114	0,00114	0,00116	0,00152	0,00151
11	Коефіцієнт інноваційності співробітників ( $K_{\text{інн}}$ )	0,0767	0,00583	0,00608	0,00572	0,00732	0,00682	0,00661
Узагальнений показник		0,46	0,0477	0,0599	0,0512	0,0470	0,0546	0,0536



## Дані для оцінки структурного капіталу ВАТ "Світло шахтаря"

305

№ п/п	Часткові показники	$C_{2j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Наукоозброєність праці ( $H_n$ )	0,0236	0	0	0	0	0	0
2	Коефіцієнт наукомісткості ( $K_n$ )	0,0234	0	0	0	0	0	0
3	Частка нематеріальних активів у загальній сумі активів ( $ПВ_{НА}$ )	0,0218	0,020	0,021	0,019	0,030	0,024	0,021
4	Вартість нематеріальних активів на 1-го працівника ( $B_{НАП}$ )	0,0246	0,397	0,409	0,388	0,683	0,660	0,656
5	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції ( $K_{вик}$ )	0,0280	0,121	0,124	0,128	0,000	0,036	0,029
6	Кількість персональних комп'ютерів на одного співробітника ( $K_{ПК}$ )	0,0183	0,01	0,009	0,008	0,008	0,009	0,009
7	Питома вага працівників, що працюють на підприємстві більше 10 років [51]	0,0210	0	0	0	0	0	0
8	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу ( $K_{нт}$ )	0,0344	0,953	0,959	0,834	1,00	1,00	1,00
9	Коефіцієнт використання власних ОПІВ ( $K_{опів}$ )	0,0315	0,20	0,22	0,20	0,00	0,20	0,20
10	Коефіцієнт інвестицій у нематеріальні активи ( $K_{НА}$ )	0,0214	0,0051	0,0057	0,0063	0,0173	0,0085	0,0081
11	Коефіцієнт інформатизації ( $K_{інф}$ )	0,0220	0	0	0	0	0	0
Узагальнений показник		0,27	0,0530	0,0542	0,0488	0,0524	0,0588	0,0585

## Дані для оцінки споживчого капіталу ВАТ "Світло шахтаря"

306

№ п/п	Часткові показники	$C_{3j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Ефективність використання торгівельних витрат (витрати на збут) ( $K_{тв}$ )	0,0253	0,051	0,053	0,050	0,036	0,032	0,031
2	Ефективність підтримки споживача ( $K_{нідтр}$ )	0,0205	0	0	0	0	0	0
3	Чистий прибуток (збиток) на одну акцію ( $AK_{приб}$ )	0,0245	0,076	0,088	0,092	0,144	0,153	0,148
4	Частка клієнтів, що звернулися повторно [51]	0,0295	0,75	0,73	0,76	0,75	0,74	0,74
5	Прибуток від використання придбаних ліцензій	0,0307	0,95	0,96	1,00	0	0	0
6	Питома вага реклаमाцій у загальному обсязі договірних зобов'язань [51]	0,0256	0	0	0	0	0	0
7	Частка ринку [51]	0,0256	0,30	0,27	0,25	0,25	0,24	0,24
8	Рентабельність підприємства ( $R$ )	0,0303	0,15	0,16	0,13	0,18	0,15	0,15
9	Частка витрат на роботу з клієнтами у загальному обсязі витрат підприємства ( $K_{кл}$ )	0,0223	0,03	0,04	0,04	0,05	0,04	0,04
10	Розвиненість комунікацій для роботи зі споживачем ( $K_{комун}$ )	0,0187	0,069	0,072	0,068	0,044	0,045	0,044
11	Інноваційність реклами (направленість реклами на інноваційний розвиток підприємства) ( $I_{рекл}$ )	0,0170	0,382	0,419	0,472	0	1,00	0,0499
Узагальнений показник		0,27	0,0751	0,0756	0,0772	0,0404	0,0558	0,0394

## Дані для оцінки людського капіталу ЗАТ "Завод "Південкабель"

№ п/п	Часткові показники	$C_{1j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Питома вага працівників, які мають вищу освіту ( $ПВ_{во}$ )	0,0383	0,349	0,359	0,362	0,377	0,398	0,399
2	Частка витрат на оплату праці у витратах підприємства ( $ЧВ_{оп}$ )	0,0276	0,037	0,046	0,046	0,051	0,056	0,058
3	Питома вага наукових співробітників ( $ПВ_{нк}$ ) [51]	0,0372	0,12	0,12	0,11	0,06	0,07	0,07
4	Частка преміальних виплат у загальних витратах підприємства ( $ПВ_{пр}$ )	0,0303	0,09	0,001	0,002	0,003	0,003	0,003
5	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК) ( $P_{сн}$ ) [51]	0,0427	0	0	0,04	0,01	0,0003	0,005
6	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу ( $K_{розв}$ )	0,0453	0	0	0,05	0,009	0,0002	0,006
7	Частка витрат на навчання персоналу у сукупних витратах підприємства ( $ЧВ_{навч}$ ) [51]	0,0327	0,05	0,05	0,05	0,04	0,02	0,03
8	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного проміжку часу ( $ЧП_{пн}$ )	0,0413	0,324	0,409	0,435	0,342	0,147	0,161
9	Коефіцієнт використання світового досвіду на підприємстві ( $K_{світ}$ )	0,0391	0	0	0	0	0	0
10	Частка докторів та кандидатів наук ( $ЧДК$ )	0,0488	0,0029	0,0030	0,0030	0,0031	0,0036	0,0036
11	Коефіцієнт інноваційності співробітників ( $K_{инн}$ )	0,0767	0,0048	0,0053	0,0053	0,0054	0,0071	0,0077
Узагальнений показник		0,46	0,0371	0,0386	0,0434	0,0350	0,0270	0,0285

## Дані для оцінки структурного капіталу ЗАТ "Завод "Південкабель"

308

№ п/п	Часткові показники	$C_{2j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Наукоозброєність праці ( $H_n$ )	0,0236	0,46	0,49	0,53	1,00	0,72	0,75
2	Коефіцієнт наукомісткості ( $K_n$ )	0,0234	0,04	0,041	0,042	0,068	0,063	0,061
3	Частка нематеріальних активів у загальній сумі активів ( $ПВ_{НА}$ )	0,0218	0,00384	0,009	0,007	0,006	0,005	0,005
4	Вартість нематеріальних активів на 1-го працівника ( $B_{НАП}$ )	0,0246	1,00	0,168	0,174	0,208	0,272	0,275
5	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції ( $K_{вик}$ )	0,0280	0,13	0,14	0,14	0,12	0,11	0,12
6	Кількість персональних комп'ютерів на одного співробітника ( $K_{ПК}$ )	0,0183	0,02	0,02	0,01	0,01	0,01	0,02
7	Питома вага працівників, що працюють на підприємстві більше 10 років [51]	0,0210	0,70	0,60	0,50	0,40	0,40	0,40
8	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу ( $K_{ин}$ )	0,0344	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
9	Коефіцієнт використання власних ОПІВ ( $K_{опів}$ )	0,0315	0,079	0,089	0,084	0,634	1,00	0,837
10	Коефіцієнт інвестицій у нематеріальні активи ( $K_{НА}$ )	0,0214	0,0025	0,0036	0,0036	0,0012	0,0205	0,019
11	Коефіцієнт інформатизації ( $K_{инф}$ )	0,0220	0,00034	0,00035	0,00038	0,00025	0,00023	0,00026
Узагальнений показник		0,27	0,0921	0,0710	0,0697	0,0968	0,1033	0,0993

## Дані для оцінки споживчого капіталу ЗАТ "Завод "Південкабель"

309

№ п/п	Часткові показники	$C_{3j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Ефективність використання торгівельних витрат (витрати на збут) ( $K_{тв}$ )	0,0253	0,01092	0,0111	0,0110	0,0116	0,0217	0,0221
2	Ефективність підтримки споживача ( $K_{підтр}$ )	0,0205	0	0	0	0	0	0
3	Чистий прибуток (збиток) на одну акцію ( $AK_{приб}$ )	0,0245	0	0	0	0	0	0
4	Частка клієнтів, що звернулися повторно [51]	0,0295	0,43	0,86	0,87	0,89	0,79	0,81
5	Прибуток від використання придбаних ліцензій	0,0307	0	0	0	0	0	0
6	Питома вага рекламаций у загальному обсязі договірних зобов'язань [51]	0,0256	0,002	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
7	Частка ринку [51]	0,0256	0,02	0,50	0,60	0,60	0,50	0,55
8	Рентабельність підприємства ( $R$ )	0,0303	0,14	0,12	0,11	0,07	0,000001	0,0001
9	Частка витрат на роботу з клієнтами у загальному обсязі витрат підприємства ( $K_{кл}$ )	0,0223	0,009	0,01	0,02	0,019	0,023	0,024
10	Розвиненість комунікацій для роботи зі споживачем ( $K_{комун}$ )	0,0187	0,0129	0,0143	0,0140	0,0142	0,0240	0,0221
11	Інноваційність реклами (направленість реклами на інноваційний розвиток підприємства) ( $I_{рекл}$ )	0,0170	0	0	0	0	0,6709	0,1
Узагальнений показник		0,27	0,0183	0,0427	0,0455	0,0448	0,0491	0,0411

## Дані для оцінки людського капіталу ДП Завод "Електроважмаш"

310

№ п/п	Часткові показники	$C_{1j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Питома вага працівників, які мають вищу освіту ( $ПВ_{во}$ )	0,0383	0,213	0,234	0,232	0,242	0,286	0,269
2	Частка витрат на оплату праці у витратах підприємства ( $ЧВ_{оп}$ )	0,0276	0,253	0,222	0,208	0,181	0,004	0,165
3	Питома вага наукових співробітників ( $ПВ_{нк}$ ) [51]	0,0372	0,04	0,04	0,05	0,05	0,05	0,05
4	Частка преміальних виплат у загальних витратах підприємства ( $ПВ_{пр}$ )	0,0303	0,15	0,15	0,25	0,25	0,24	0,24
5	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК) ( $P_{сн}$ ) [51]	0,0427	0	0,69	0,001	0,001	0,001	0,001
6	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу ( $K_{розв}$ )	0,0453	0,47	1,00	0,34	0,30	0,30	0,3
7	Частка витрат на навчання персоналу у сукупних витратах підприємства ( $ЧВ_{навч}$ ) [51]	0,0327	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
8	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного проміжку часу ( $ЧП_{пн}$ )	0,0413	0,259	0,261	0,254	0,284	0,340	0,320
9	Коефіцієнт використання світового досвіду на підприємстві ( $K_{світ}$ )	0,0391	0,0031	0,0030	0,0038	0	0	0
10	Частка докторів та кандидатів наук ( $ЧДК$ )	0,0488	0,0035	0,0035	0,0035	0,0032	0,0029	0,0025
11	Коефіцієнт інноваційності співробітників ( $K_{інн}$ )	0,0767	0,0511	0,0511	0,0503	0,0500	0,0652	0,061
	Узагальнений показник	0,46	0,0580	0,1115	0,0548	0,0537	0,0537	0,0563

## Дані для оцінки структурного капіталу ДП Завод "Електроважмаш"

№ п/п	Часткові показники	$C_{2j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Наукоозброєність праці ( $H_n$ )	0,0236	0,019753	0,019806	0,018936	0	0	0
2	Коефіцієнт наукомісткості ( $K_n$ )	0,0234	0,000025	0,000026	0,000023	0	0	0
3	Частка нематеріальних активів у загальній сумі активів ( $ПВ_{НА}$ )	0,0218	0,0041	0,0042	0,0043	0,0098	0,0133	0,0135
4	Вартість нематеріальних активів на 1-го працівника ( $B_{НАП}$ )	0,0246	0,93	0,94	1,00	0,24	0,42	0,43
5	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції ( $K_{вук}$ )	0,0280	0,161	0,163	0,169	0,148	0,506	0,471
6	Кількість персональних комп'ютерів на одного співробітника ( $K_{ПК}$ )	0,0183	0,01	0,01	0,008	0,008	0,008	0,008
7	Питома вага працівників, що працюють на підприємстві більше 10 років [51]	0,0210	0,65	0,63	0,62	0,61	0,61	0,61
8	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу ( $K_{нт}$ )	0,0344	0	0,010	0,010	0	0	0
9	Коефіцієнт використання власних ОПІВ ( $K_{опів}$ )	0,0315	0,11	0,11	0,13	0,78	1,00	0,95
10	Коефіцієнт інвестицій у нематеріальні активи ( $K_{НА}$ )	0,0214	0,0421	0,0418	0,0425	0,0225	0,0210	0,020
11	Коефіцієнт інформатизації ( $K_{інф}$ )	0,0220	0,0002	0,0003	0,0002	0,0014	0,0014	0,0014
	Узагальнений показник	0,27	0,0462	0,0464	0,0484	0,0483	0,0697	0,0674

## Дані для оцінки споживчого капіталу ДП Завод "Електроважмаш"

312

№ п/п	Часткові показники	$C_{3j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Ефективність використання торгівельних витрат (витрати на збут) ( $K_{тв}$ )	0,0253	0,0501	0,0528	0,0558	0,0213	0,0495	0,0457
2	Ефективність підтримки споживача ( $K_{підтр}$ )	0,0205	0	0	0	0	0	0
3	Чистий прибуток (збиток) на одну акцію ( $AK_{приб}$ )	0,0245	0	0	0	0	0	0
4	Частка клієнтів, що звернулися повторно [51]	0,0295	0,78	0,78	0,77	0,77	0,76	0,76
5	Прибуток від використання придбаних ліцензій	0,0307	0	0	0	0	0	0
6	Питома вага реклаमाцій у загальному обсязі договірних зобов'язань [51]	0,0256	0,003	0,003	0,005	0,005	0,005	0,005
7	Частка ринку [51]	0,0256	0,65	0,65	0,64	0,64	0,64	0,64
8	Рентабельність підприємства ( $R$ )	0,0303	0,08	0,08	0,07	0,02	0,11	0,10
9	Частка витрат на роботу з клієнтами у загальному обсязі витрат підприємства ( $K_{кл}$ )	0,0223	0,005	0,005	0,009	0,009	0,008	0,008
10	Розвиненість комунікацій для роботи зі споживачем ( $K_{комун}$ )	0,0187	0,0552	0,0544	0,0578	0,0211	0,0566	0,0436
11	Інноваційність реклами (направленість реклами на інноваційний розвиток підприємства) ( $I_{рекл}$ )	0,0170	0,91	0,92	1,00	0,04	0,03	0,03
Узагальнений показник		0,27	0,0600	0,0603	0,0610	0,0417	0,0453	0,0446



## Дані для оцінки людського капіталу ДП "Завод ім. Малишева"

313

№ п/п	Часткові показники	$C_{1j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Питома вага працівників, які мають вищу освіту ( $ПВ_{во}$ )	0,0383	0,301	0,262	0,264	0,246	0,286	0,265
2	Частка витрат на оплату праці у витратах підприємства ( $ЧВ_{оп}$ )	0,0276	0,189	0,234	0,233	0,213	0,265	0,269
3	Питома вага наукових співробітників ( $ПВ_{нк}$ ) [51]	0,0372	0,40	0,40	0,28	0,30	0,30	0,30
4	Частка преміальних виплат у загальних витратах підприємства ( $ПВ_{пр}$ )	0,0303	0,09	0,08	0,04	0,03	0,03	0,03
5	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК) ( $P_{сн}$ ) [51]	0,0427	0,004	0	0,05	0,06	0,04	0,04
6	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу ( $K_{розв}$ )	0,0453	1,00	0,77	0,78	0,82	0,75	0,74
7	Частка витрат на навчання персоналу у сукупних витратах підприємства ( $ЧВ_{навч}$ ) [51]	0,0327	0,05	0,06	0,04	0,04	0,02	0,02
8	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного проміжку часу ( $ЧП_{ин}$ )	0,0413	0,095	0,082	0,088	0,082	0,057	0,055
9	Коефіцієнт використання світового досвіду на підприємстві ( $K_{свім}$ )	0,0391	0	0	0	0	0	0
10	Частка докторів та кандидатів наук ( $ЧДК$ )	0,0488	0,0010	0,0011	0,0011	0,0025	0,0028	0,0028
11	Коефіцієнт інноваційності співробітників ( $K_{инн}$ )	0,0767	0,0023	0,0022	0,0022	0,0021	0,0011	0,0012
	Узагальнений показник	0,46	0,0856	0,0743	0,0708	0,0721	0,0693	0,0680

## Дані для оцінки структурного капіталу ДП "Завод ім. Малишева"

№ п/п	Часткові показники	$C_{2j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Наукоозброєність праці ( $H_n$ )	0,0236	0,745	0,004	0,004	0	1,00	0,09
2	Коефіцієнт наукомісткості ( $K_n$ )	0,0234	0,45	0,0002	0,0002	0,0000	0,0276	0,0002
3	Частка нематеріальних активів у загальній сумі активів ( $ПВ_{НА}$ )	0,0218	0,0074	0,0009	0,0009	0,0010	0,0013	0,0013
4	Вартість нематеріальних активів на 1-го працівника ( $B_{НАП}$ )	0,0246	0,801	0,0539	0,0535	0,0614	0,0806	0,0625
5	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції ( $K_{вик}$ )	0,0280	0,10	0,0085	0,0081	0	0	0
6	Кількість персональних комп'ютерів на одного співробітника ( $K_{ПК}$ )	0,0183	0,003	0,003	0,002	0,002	0,002	0,002
7	Питома вага працівників, що працюють на підприємстві більше 10 років [51]	0,0210	0,40	0,40	0,30	0,30	0,30	0,30
8	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу ( $K_{нт}$ )	0,0344	0,03	0,021	0,020	0	0,600	0,081
9	Коефіцієнт використання власних ОПІВ ( $K_{опів}$ )	0,0315	0	0	0	0	0	0
10	Коефіцієнт інвестицій у нематеріальні активи ( $K_{НА}$ )	0,0214	0,00131	0,00001	0,00001	0,00001	0,0150	0,00001
11	Коефіцієнт інформатизації ( $K_{інф}$ )	0,0220	0,00001	0,00001	0,00001	0,0010	0,0015	0,0016
	Узагальнений показник	0,27	0,0603	0,0109	0,0087	0,0079	0,0536	0,0129

## Дані для оцінки споживчого капіталу ДП "Завод ім. Малишева"

315

№ п/п	Часткові показники	$C_{3j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Ефективність використання торгівельних витрат (витрати на збут) ( $K_{тв}$ )	0,0253	0,035	0,048	0,048	0,040	0,104	0,051
2	Ефективність підтримки споживача ( $K_{підтр}$ )	0,0205	0	0	0	0	0	0
3	Чистий прибуток (збиток) на одну акцію ( $AK_{приб}$ )	0,0245	0	0	0	0	0	0
4	Частка клієнтів, що звернулися повторно [52]	0,0295	0,85	0,83	0,81	0,78	0,67	0,65
5	Прибуток від використання придбаних ліцензій	0,0307	0	0	0	0	0	0
6	Питома вага рекламацій у загальному обсязі договірних зобов'язань [51]	0,0256	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03
7	Частка ринку [51]	0,0256	0,40	0,40	0,30	0,30	0,20	0,20
8	Рентабельність підприємства ( $R$ )	0,0303	0 *	0 *	0 *	0 *	0 *	0
9	Частка витрат на роботу з клієнтами у загальному обсязі витрат підприємства ( $K_{кл}$ )	0,0223	0,002	0,002	0,003	0,003	0,003	0,003
10	Розвиненість комунікацій для роботи зі споживачем ( $K_{комун}$ )	0,0187	0,0331	0,0342	0,0348	0,0281	0,0764	0,0517
11	Інноваційність реклами (направленість реклами на інноваційний розвиток підприємства) ( $I_{рекл}$ )	0,0170	0,99	1,00	0,99	0	0	0
Узагальнений показник		0,27	0,0545	0,0544	0,0511	0,0331	0,0298	0,0273

Примітка. 0\* – значення показника зі знаком мінус.

## Дані для оцінки людського капіталу ВАТ "Укрелектромаш"

316

№ п/п	Часткові показники	$C_{1j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Питома вага працівників, які мають вищу освіту ( $ПВ_{во}$ )	0,0383	0,212	0,202	0,213	0,245	0,219	0,218
2	Частка витрат на оплату праці у витратах підприємства ( $ЧВ_{оп}$ )	0,0276	0,139	0,142	0,170	0,164	0,133	0,141
3	Питома вага наукових співробітників ( $ПВ_{нк}$ ) [51]	0,0372	0	0	0	0	0	0
4	Частка преміальних виплат у загальних витратах підприємства ( $ПВ_{пр}$ )	0,0303	0,4	0,077	0,51	0,54	0,50	0,50
5	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК) ( $P_{сн}$ ) [51]	0,0427	0,05	0,007	0	0	0	0
6	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу ( $K_{розв}$ )	0,0453	0,87	0,66	0,91	0,89	0,92	0,90
7	Частка витрат на навчання персоналу у сукупних витратах підприємства ( $ЧВ_{навч}$ ) [51]	0,0327	0,01	0,01	0,02	0,02	0,02	0,02
8	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного проміжку часу ( $ЧП_{пн}$ )	0,0413	0,083	0,087	0,098	0,216	0,199	0,198
9	Коефіцієнт використання світового досвіду на підприємстві ( $K_{світ}$ )	0,0391	0	0	0	0	0	0
10	Частка докторів та кандидатів наук ( $ЧДК$ )	0,0488	0	0	0	0	0	0
11	Коефіцієнт інноваційності співробітників ( $K_{інн}$ )	0,0767	0	0	0	0	0	0
Узагальнений показник		0,46	0,0694	0,0481	0,0742	0,0802	0,0778	0,0770

## Дані для оцінки структурного капіталу ВАТ "Укрелектромаш"

№ п/п	Часткові показники	$C_{2j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Наукоозброєність праці ( $H_n$ )	0,0236	0,315	0,321	0,369	0,453	0,627	0,571
2	Коефіцієнт наукомісткості ( $K_n$ )	0,0234	0,0001	0,0001	0,0004659	0,003018	0,004031	0,0041
3	Частка нематеріальних активів у загальній сумі активів ( $ПВ_{НА}$ )	0,0218	0,0071	0,0069	0,0077	0,0069	0,0164	0,0130
4	Вартість нематеріальних активів на 1-го працівника ( $B_{НАП}$ )	0,0246	0,2023	0,2573	0,2012	0,2689	0,6308	0,6350
5	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції ( $K_{вук}$ )	0,0280	0	0	0	0	0	0
6	Кількість персональних комп'ютерів на одного співробітника ( $K_{ПК}$ )	0,0183	0,01	0,009	0,007	0,007	0,006	0,006
7	Питома вага працівників, що працюють на підприємстві більше 10 років [51]	0,0210	0	0	0	0	0	0
8	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу ( $K_{нп}$ )	0,0344	0,003	0,003	0,003	0,004	0,003	0,003
9	Коефіцієнт використання власних ОПІВ ( $K_{опів}$ )	0,0315	0	0	0	0	0	0
10	Коефіцієнт інвестицій у нематеріальні активи ( $K_{НА}$ )	0,0214	0,031	0,029	0,037	0,009	0,218	0,050
11	Коефіцієнт інформатизації ( $K_{інф}$ )	0,0220	0,00001	0,00001	0,00001	0,0025	0,002125	0,0020
	Узагальнений показник	0,27	0,0135	0,0149	0,0149	0,0180	0,0357	0,0308

## Дані для оцінки споживчого капіталу ВАТ "Укрелектромаш"

№ п/п	Часткові показники	$C_{3j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Ефективність використання торгівельних витрат (витрати на збут) ( $K_{тв}$ )	0,0253	0,02023	0,02004	0,02108	0,02546	0,02481	0,0257
2	Ефективність підтримки споживача ( $K_{підтр}$ )	0,0205	0	0	0	0	0	0
3	Чистий прибуток (збиток) на одну акцію ( $AK_{приб}$ )	0,0245	0,02	0,02	1,00	0*	0*	0*
4	Частка клієнтів, що звернулися повторно [51]	0,0295	0,68	0,59	0,35	0,29	0,28	0,28
5	Прибуток від використання придбаних ліцензій	0,0307	0	0	0	0	0	0
6	Питома вага рекламацій у загальному обсязі договірних зобов'язань [51]	0,0256	0,003	0,004	0,004	0,003	0,004	0,004
7	Частка ринку [51]	0,0256	0	0	0	0	0	0
8	Рентабельність підприємства ( $R$ )	0,0303	0,001	0,001	0,06	0*	0*	0*
9	Частка витрат на роботу з клієнтами у загальному обсязі витрат підприємства ( $K_{кл}$ )	0,0223	0,005	0,007	0,01	0,015	0,015	0,015
10	Розвиненість комунікацій для роботи зі споживачем ( $K_{комун}$ )	0,0187	0,0235	0,0231	0,0239	0,0198	0,0229	0,0197
11	Інноваційність реклами (направленість реклами на інноваційний розвиток підприємства) ( $I_{рекл}$ )	0,0170	0	0	0	0	0	0
Узагальнений показник		0,27	0,02179	0,01918	0,0379	0,0100	0,0098	0,0097

Примітка. 0\* – значення показника зі знаком мінус.

## Дані для оцінки людського капіталу ВАТ "Автрамат"

319

№ п/п	Часткові показники	$C_{1j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Питома вага працівників, які мають вищу освіту ( $ПВ_{во}$ )	0,0383	0,213	0,223	0,217	0,208	0,205	0,204
2	Частка витрат на оплату праці у витратах підприємства ( $ЧВ_{оп}$ )	0,0276	0,223	0,216	0,227	0,232	0,240	0,242
3	Питома вага наукових співробітників ( $ПВ_{нк}$ ) [51]	0,0372	0,05	0,06	0,06	0,07	0,06	0,07
4	Частка преміальних виплат у загальних витратах підприємства ( $ПВ_{пр}$ )	0,0303	0,1	0,04	0,09	0,1	0,07	0,08
5	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК) ( $P_{cn}$ ) [51]	0,0427	0	0	0	0	0	0
6	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу ( $K_{розв}$ )	0,0453	0	0	0	0	0	0
7	Частка витрат на навчання персоналу у сукупних витратах підприємства ( $ЧВ_{навч}$ ) [51]	0,0327	0	0	0	0	0	0
8	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного проміжку часу ( $ЧП_{пн}$ )	0,0413	0,051	0,062	0,057	0,103	0,065	0,066
9	Коефіцієнт використання світового досвіду на підприємстві ( $K_{свім}$ )	0,0391	0	0	0	0	0	0
10	Частка докторів та кандидатів наук ( $ЧДК$ )	0,0488	0,00187	0,00189	0,00191	0,00215	0,00242	0,00242
11	Коефіцієнт інноваційності співробітників ( $K_{інн}$ )	0,0767	0,00091	0,00094	0,00095	0,00107	0,00121	0,00120
	Узагальнений показник	0,46	0,0215	0,0207	0,0221	0,0244	0,0217	0,0225

## Дані для оцінки структурного капіталу ВАТ "Автрамат"

320

№ п/п	Часткові показники	$C_{2j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Наукоозброєність праці ( $H_n$ )	0,0236	0,014	0,008	0,012	0,011	0,009	0,010
2	Коефіцієнт наукомісткості ( $K_n$ )	0,0234	0	0	0	0,0088	0	0
3	Частка нематеріальних активів у загальній сумі активів ( $ПВ_{НА}$ )	0,0218	0,03	0,0025	0,0044	0,0058	0,0063	0,0061
4	Вартість нематеріальних активів на 1-го працівника ( $B_{НАП}$ )	0,0246	0,37534	0,1237	0,2223	0,2632	0,3390	0,3395
5	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції ( $K_{вук}$ )	0,0280	0,0171	0,0088	0,0092	0,0147	0,0032	0,0027
6	Кількість персональних комп'ютерів на одного співробітника ( $K_{ПК}$ ) [автор]	0,0183	0,006	0,004	0,004	0,005	0,005	0,005
7	Питома вага працівників, що працюють на підприємстві більше 10 років [51]	0,0210	0,04	0,05	0,04	0,04	0,04	0,04
8	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу ( $K_{нп}$ )	0,0344	0	0	0	1,00	0	0
9	Коефіцієнт використання власних ОПІВ ( $K_{опів}$ )	0,0315	1,00	0,88	0,96	0,68	0	0
10	Коефіцієнт інвестицій у нематеріальні активи ( $K_{НА}$ )	0,0214	0,00314	0,00400	0,00418	0,00497	0,000001	0,0001
11	Коефіцієнт інформатизації ( $K_{інф}$ )	0,0220	0,000093	0,001567	0,0001594	0,002685	0,001983	0,0018
	Узагальнений показник	0,27	0,0432	0,0325	0,0374	0,0644	0,0098	0,0098



## Дані для оцінки споживчого капіталу ВАТ "Автрамат"

№ п/п	Часткові показники	$C_{3j}$	Рік					
			2005	2006	2007	2008	2009	2010
1	Ефективність використання торгівельних витрат (витрати на збут) ( $K_{тв}$ )	0,0253	0,0162	0,0176	0,0164	0,0151	0,0159	0,0157
2	Ефективність підтримки споживача ( $K_{підтр}$ )	0,0205	0	0	0	0	0	0
3	Чистий прибуток (збиток) на одну акцію ( $AK_{приб}$ )	0,0245	0*	0*	0*	0*	0	0
4	Частка клієнтів, що звернулися повторно [51]	0,0295	0,56	0,67	0,48	0,49	0,42	0,41
5	Прибуток від використання придбаних ліцензій	0,0307	0	0	0	0	0	0
6	Питома вага реклаमाцій у загальному обсязі договірних зобов'язань [51]	0,0256	0,002	0,003	0,003	0,002	0,003	0,003
7	Частка ринку [51]	0,0256	0,05	0,05	0,04	0,04	0,03	0,03
8	Рентабельність підприємства ( $R$ )	0,0303	0*	0*	0*	0*	0,05	0,01
9	Частка витрат на роботу з клієнтами у загальному обсязі витрат підприємства ( $K_{кл}$ )	0,0223	0,005	0,006	0,006	0,007	0,007	0,007
10	Розвиненість комунікацій для роботи зі споживачем ( $K_{комун}$ )	0,0187	0,01745	0,01732	0,01756	0,01509	0,01753	0,01531
11	Інноваційність реклами (направленість реклами на інноваційний розвиток підприємства) ( $I_{рекл}$ )	0,0170	0,31	0,37	0,35	0,20	1,00	0,71
Узагальнений показник		0,27	0,0240	0,0526	0,0688	0,0665	0,0548	0,0261

Примітка. 0\* – значення показника зі знаком мінус.

**Показники для розрахунку вихідних даних  
за складовими [104, с. 342]**

Показники		
Людський капітал	Структурний капітал	Споживчий капітал
1	2	3
1. Питома вага працівників, які мають вищу освіту	1. Наукоозброєність праці	1. Ефективність використання торгівельних витрат (на збут)
2. Частка витрат на оплату праці у загальних витратах підприємства (ЗВП)	2. Коефіцієнт наукомісткості	2. Ефективність підтримки споживача
3. Питома вага наукових співробітників	3. Частка нематеріальних активів (НА) у загальній сумі активів	3. Чистий прибуток (збиток) на одну акцію, або чистий прибуток
4. Частка преміальних виплат у ЗВП	4. Вартість НА на 1-го працівника	4. Частка клієнтів, що звернулися повторно на підприємство (за товарами або послугами)
5. Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК)	5. Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції	5. Прибуток від використання придбаних ліцензій
6. Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу	6. Кількість персональних комп'ютерів на одного співробітника	6. Питома вага реклаमाцій у загальному обсязі договірних зобов'язань
7. Частка витрат на навчання персоналу в ЗВП	7. Питома вага працівників, що працюють на підприємстві більше 10 років	7. Частка ринку
8. Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного терміну	8. Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу	8. Рентабельність (чи збитковість) підприємства
9. Коефіцієнт використання світового досвіду на підприємстві	9. Коефіцієнт використання власних об'єктів права інтелектуальної власності	9. Частка витрат на роботу з клієнтами у ЗВП

1	2	3
10. Частка докторів та кандидатів наук	10. Коефіцієнт інвестицій в НА	10. Розвиненість комунікацій для роботи зі споживачем
11. Коефіцієнт інноваційності співробітників	11. Коефіцієнт інформатизації	11. Інноваційність реклами (направленість на інноваційний розвиток)
Узагальнений ЛК	Узагальнений СтК	Узагальнений СпК

Таблиця М.2

**Динаміка показників людського капіталу  
ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Коефіцієнт інноваційності співробітників	=	↓	↓	↑	↓
2	Частка докторів та кандидатів наук	=	=	=	↓	↑
3	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу	↑	↓	↑	↓	=
4	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК)	↑	↑	↓	↑	↓
5	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного терміну	↑	↑	↑	↓	↑
6	Інші (6 показників)	↑	↑	↓	↓	↓

*Примітка.* У ході дослідження динаміки показників (ЛК, СтК та СпК) на восьми підприємствах, у таблицях авторами монографії будуть використані наступні знаки: (=) – тенденція незмінна відносно попереднього року (для 2006 р. базою є 2005 р.), (↑) – зростання показника відносно попереднього року; (↓) – зменшення показника відносно попереднього року; 0 – відсутність даних; (-) – від'ємний (негативний) показник.

Таблиця М.3

**Динаміка показників структурного капіталу  
ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу	0	0	↑	↓	↑
2	Коефіцієнт використання власних ОПІВ	↑	↑	↑	↑	=
3	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції	↑	↓	↑	↓	↓
4	Вартість НА на 1-го працівника	=	↓	↑	↑	↑
5	Наукоозброєність праці	↑	↑	↑	↓	↑
6	Інші (6 показників)	↑	↑	↑	↑	↑

Таблиця М.4

**Динаміка показників споживчого капіталу  
ДП "Харківський машинобудівний завод "ФЕД"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Прибуток від використання придбаних ліцензій	↑	↑	↑	↑	↓
2	Рентабельність (чи збитковість) підприємства	↑	↓	↑	↓	↓
3	Частка клієнтів, що звернулися повторно	↑	↑	=	↓	↑
4	Питома вага рекламацій у загальному обсязі договірних зобов'язань	=	↑	=	↓	=
5	Частка ринку	=	↑	↓	↓	↑
6	Інші (6 показників)	↓	↑	↓	↑	↓

**Динаміка показників людського капіталу ВАТ "Турбоатом"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Коефіцієнт інноваційності співробітників	↑	↑	↓	↓	↑
2	Частка докторів та кандидатів наук	↑	↑	↓	↓	=
3	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу	↓	↓	↑	↓	↓
4	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК)	↑	↓	↓	↓	=
5	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного терміну	↑	↑	↓	↑	↓
6	Інші (6 показників)	↑	↓	↑	↓	↑

Таблиця М.6

**Динаміка показників структурного капіталу ВАТ "Турбоатом"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу	=	=	=	=	=
2	Коефіцієнт використання власних ОПІВ	0	0	0	0	0
3	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції	↑	↓	↑	↓	↓
4	Вартість НА на 1-го працівника	↓	↑	↑	↑	↓
5	Наукоозброєність праці	↑	↑	↓	↑	↓
6	Інші (6 показників)	↓	↓	↓	↑	↓

Таблиця М.7

**Динаміка показників споживчого капіталу ВАТ "Турбоатом"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Прибуток від використання придбаних ліцензій	0	0	0	0	0
2	Рентабельність (чи збитковість) підприємства	↑	↑	↑	↓	↓
3	Частка клієнтів, що звернулися повторно	↓	↑	=	↓	=
4	Питома вага рекламацій у загальному обсязі договірних зобов'язань	0	0	0	0	0
5	Частка ринку	=	=	=	=	=
6	Інші (6 показників)	↑	↑	↓	↓	↓

Таблиця М.8

**Динаміка показників людського капіталу  
ЗАТ "Завод "Південкабель"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Коефіцієнт інноваційності співробітників	↑	=	↑	↑	↑
2	Частка докторів та кандидатів наук	↑	=	↑	↑	=
3	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу	0	↑	↓	↓	↑
4	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК)	0	↑	↓	↓	↑
5	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного терміну	↑	↑	↓	↓	↑
6	Інші (6 показників)	↓	↑	↓	↑	↑

Таблиця М.9

**Динаміка показників структурного капіталу  
ЗАТ "Завод "Південкабель"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу	=	=	=	=	=
2	Коефіцієнт використання власних ОПІВ	↑	↓	↑	↑	↓
3	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції	↑	=	↓	↓	↑
4	Вартість НА на 1-го працівника	↓	↑	↑	↑	↑
5	Наукоозброєність праці	↑	↑	↑	↓	↑
6	Інші (6 показників)	↓	↓	↓	↑	↓

**Динаміка показників споживчого капіталу  
ЗАТ "Завод "Південкабель"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Прибуток від використання придбаних ліцензій	0	0	0	0	0
2	Рентабельність (чи збитковість) підприємства	↓	↓	↓	↓	↑
3	Частка клієнтів, що звернулися повторно	↑	↓	↑	↓	↑
4	Питома вага рекламцій у загальному обсязі договірних зобов'язань	↓	=	=	=	=
5	Частка ринку	↑	↑	=	↓	↑
6	Інші (6 показників)	↑	↑	↓	↑	↓

Таблиця М.11

**Динаміка показників людського капіталу  
ДП Завод "Електроважмаш"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Коефіцієнт інноваційності співробітників	=	↓	↓	↑	↓
2	Частка докторів та кандидатів наук	=	=	↓	↓	↓
3	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу	↑	↓	↓	=	=
4	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК)	↑	↓	=	=	=
5	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного терміну	↑	↓	↑	↑	↓
6	Інші (6 показників)	↑	↑	↓	↓	=

Таблиця М.12

**Динаміка показників структурного капіталу  
ДП Завод "Електроважмаш"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу	↑	=	0	0	0
2	Коефіцієнт використання власних ОПІВ	=	↑	↑	↑	↓
3	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції	↑	↑	↓	↑	↓
4	Вартість НА на 1-го працівника	↑	↑	↓	↑	↑
5	Наукоозброєність праці	↑	↓	0	0	0
6	Інші (6 показників)	↓	↓	↓	↑	=

Таблиця М.13

**Динаміка показників споживчого капіталу  
ДП Завод "Електроважмаш"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Прибуток від використання придбаних ліцензій	0	0	0	0	0
2	Рентабельність (чи збитковість) підприємства	=	↓	↓	↑	↓
3	Частка клієнтів, що звернулися повторно	↑	↓	=	↓	=
4	Питома вага рекламаций у загальному обсязі договірних зобов'язань	=	↑	=	=	=
5	Частка ринку	=	↓	=	=	=
6	Інші (6 показників)	↑	↑	↓	↑	



Таблиця М.14

**Динаміка показників людського капіталу  
ДП "Завод ім. Малишева"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Коефіцієнт інноваційності співробітників	↓	=	↓	↓	↑
2	Частка докторів та кандидатів наук	↑	=	↑	↑	=
3	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу	↓	↑	↑	↓	↓
4	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК)	↓	↑	↑	↓	=
5	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного терміну	↓	↑	↓	↓	↓
6	Інші (6 показників)	↑	↓	↓	↑	=

Таблиця М.15

**Динаміка показників структурного капіталу  
ДП "Завод ім. Малишева"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу	↓	↓	0	↑	↓
2	Коефіцієнт використання власних ОПІВ	0	0	0	0	0
3	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції	↓	↓	0	0	0
4	Вартість НА на 1-го працівника	↓	↓	↑	↑	↓
5	Наукоозброєність праці	↓	=	0	↑	↓
6	Інші (6 показників)	↓	↓	=	↑	↓

Таблиця М.16

**Динаміка показників споживчого капіталу ДП "Завод ім. Малишева"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Прибуток від використання придбаних ліцензій	0	0	0	0	0
2	Рентабельність (чи збитковість) підприємства	(-)	(-)	(-)	(-)	0
3	Частка клієнтів, що звернулися повторно	↓	↓	↓	↓	↓
4	Питома вага рекламацій у загальному обсязі договірних зобов'язань	=	=	=	=	=
5	Частка ринку	=	↓	=	↓	=
6	Інші (6 показників)	↑	↓	↓	↑	↓

Таблиця М.17

**Динаміка показників людського капіталу ВАТ "Укрелектромаш"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Коефіцієнт інноваційності співробітників	0	0	0	0	0
2	Частка докторів та кандидатів наук	0	0	0	0	0
3	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу	↓	↑	↓	↑	↓
4	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК)	↓	0	0	0	0
5	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного терміну	↑	↑	↑	↓	↓
6	Інші (6 показників)	↓	↑	↑	↓	=

Таблиця М.18

**Динаміка показників структурного капіталу ВАТ "Укрелектромаш"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	2	3	4	5	6	7
1	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу	=	=	↑	↓	=
2	Коефіцієнт використання власних ОПІВ	0	0	0	0	0

1	2	3	4	5	6	7
3	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції	0	0	0	0	0
4	Вартість НА на 1-го працівника	↑	↓	↑	↑	↑
5	Наукоозброєність праці	↑	↑	↑	↑	↓
6	Інші (6 показників)	↓	↑	↓	↑	↓

Таблиця М.19

**Динаміка показників споживчого капіталу ВАТ "Укрелектромаш"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Прибуток від використання придбаних ліцензій	0	0	0	0	0
2	Рентабельність (чи збитковість) підприємства	=	↑	(-)	(-)	(-)
3	Частка клієнтів, що звернулися повторно	↓	↓	↓	↓	=
4	Питома вага реклаमाцій у загальному обсязі договірних зобов'язань	↑	=	↓	↑	=
5	Частка ринку	0	0	0	0	0
6	Інші (6 показників)	↑	↓	=	↑	↓

Таблиця М.20

**Динаміка показників людського капіталу ВАТ "Автрамат"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Коефіцієнт інноваційності співробітників	↑	↑	↑	↑	↓
2	Частка докторів та кандидатів наук	↑	↑	↑	↑	=
3	Коефіцієнт розвитку (творчої енергії) персоналу	0	0	0	0	0
4	Рентабельність витрат на розвиток співробітників (інвестування в ЛК)	0	0	0	0	0
5	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або курси підвищення кваліфікації протягом певного терміну	↑	↓	↑	↓	↑
6	Інші (6 показників)	↓	↑	↑	↓	↑

**Динаміка показників структурного капіталу ВАТ "Автрамат"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Коефіцієнт наявності та використання власного наукового потенціалу	0	0	↑	0	0
2	Коефіцієнт використання власних ОПІВ	↓	↑	↓	0	0
3	Показник впровадження нової або вдосконаленої продукції	↑	↑	↑	↓	↓
4	Вартість НА на 1-го працівника	↓	↑	↑	↑	↑
5	Наукоозброєність праці	↓	↑	↓	↓	↑
6	Інші (6 показників)	↓	↓	↑	↓	=

**Динаміка показників споживчого капіталу ВАТ "Автрамат"**

№ п/п	Показники (за пріоритетністю)	Рік				
		2006	2007	2008	2009	2010
1	Прибуток від використання придбаних ліцензій	0	0	0	0	0
2	Рентабельність (чи збитковість) підприємства	(-)	(-)	(-)	↑	↓
3	Частка клієнтів, що звернулися повторно	↑	↓	↑	↓	↓
4	Питома вага рекламаций у загальному обсязі договірних зобов'язань	↑	=	↓	↑	=
5	Частка ринку	=	↓	=	↓	=
6	Інші (6 показників)	↑	↓	↓	↑	↓

Таблиця М.23

**Динаміка використання людського капіталу на підприємствах**  
(у % до попереднього року)

Підприємства	Рік										
	2005	2006		2007		2008		2009		2010	
ДП "ФЕД"	0,1084	↑			↓	↑			↓	↑	
ВАТ "Турбоатом"	0,0630	↑			↓		↓		↓		↓
ВАТ "Світло шахтаря"	0,0477	↑			↓		↓	↑			↓
ЗАТ "Південкабель"	0,0371	↑		↑			↓		↓	↑	
ДП "Електроважмаш"	0,0934	↑			↓		↓		↓	↑	
ДП "Завод ім. Малишева"	0,0956		↓		↓	↑			↓		↓
ВАТ "Укрелектромаш"	0,0694		↓	↑		↑			↓		↓
ВАТ "Автрамат"	0,0215		↓	↑		↑			↓	↑	
Усього (↑ – зростання; ↓ – зниження)		<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

Таблиця М.24

**Динаміка використання структурного капіталу на підприємствах**  
(у % до попереднього року)

Підприємства	Рік										
	2005	2006		2007		2008		2009		2010	
ДП "ФЕД"	0,0867	↑		↑		↑			↓		↓
ВАТ "Турбоатом"	0,0764		↓	↑		↑		↑			↓
ВАТ "Світло шахтаря"	0,0530	↑			↓	↑		↑			↓
ЗАТ "Південкабель"	0,1001		↓		↓	↑		↑			↓
ДП "Електроважмаш"	0,0747	↑		↑		↑		↑			↓
ДП "Завод ім. Малишева"	0,0921		↓		↓		↓	↑			↓
ВАТ "Укрелектромаш"	0,0135	↑		=		↑		↑			↓
ВАТ "Автрамат"	0,2417		↓	↑			↓		↓	=	
Усього (↑ – зростання; ↓ – зниження)		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4+1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

Таблиця М.25

**Динаміка використання споживчого капіталу на підприємствах**  
(у % до попереднього року)

Підприємства	Рік										
	2005	2006		2007		2008		2009		2010	
ДП "ФЕД"	0,0923		↓	↑		↑			↓		↓
ВАТ "Турбоатом"	0,0383	↑		↑		↑			↓	↑	
ВАТ "Світло шахтаря"	0,0675	↑		↑			↓	↑			↓
ЗАТ "Південкабель"	0,0183	↑		↑			↓	↑			↓
ДП "Електроважмаш"	0,0995	↑		↑			↓	↑			↓
ДП "Завод ім. Малишева"	0,1391	↑			↓		↓		↓		↓
ВАТ "Укрелектромаш"	0,0218		↓	↑			↓	↑			↓
ВАТ "Автрамат"	0,0548	↑			↓		↓	↑			↓
Усього (↑ – зростання; ↓ – зниження)		<b>6</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

Таблиця М.26

**Динаміка інтегральних показників оцінки ІП підприємств**  
**на основі людського, структурного та споживчого капіталу**  
(у % до попереднього року)

Підприємства	Рік										
	2005	2006		2007		2008		2009		2010	
ДП "ФЕД"	0,0982	↑		=		↑			↓		↓
ВАТ "Турбоатом"	0,0600	↑			↓	↑		↑			↓
ВАТ "Світло шахтаря"	0,0545	↑			↓		↓	↑			↓
ЗАТ "Південкабель"	0,0490	↑		↑		↑			↓		↓
ДП "Електроважмаш"	0,0900	↑			↓	↑		↑			↓
ДП "Завод ім. Малишева"	0,1064		↓		↓		↓	↑			↓
ВАТ "Укрелектромаш"	0,0415		↓	↑			↓	↑			↓
ВАТ "Автрамат"	0,0900		↓	↑			↓		↓		↓
Усього (↑ – зростання; ↓ – зниження)		<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3+1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>		<b>8</b>

## Зміст

Вступ.....	3
Розділ 1. Теоретично-організаційні аспекти інтелектуального потенціалу підприємства .....	7
1.1. Взаємозв'язок і взаємообумовленість інтелектуального потенціалу та інтелектуального капіталу.....	7
1.2. Теоретично-прикладні засади оцінювання інтелектуального потенціалу підприємства .....	24
1.3. Методичні підходи оцінки інтелектуального потенціалу .....	38
1.4. Управління інтелектуальним потенціалом підприємства.....	57
Розділ 2. Інтелектуальний потенціал підприємств машинобудування.....	70
2.1. Вплив середовища підприємства на його інтелектуальний потенціал.....	70
2.2. Аналіз інтелектуального потенціалу підприємств машинобудівної галузі .....	87
2.3. Система показників оцінки інтелектуального потенціалу підприємства .....	101
Розділ 3. Оцінка та використання інтелектуального потенціалу підприємства .....	114
3.1. Оцінка інтелектуального потенціалу підприємства на основі запропонованого методичного підходу.....	114
3.2. Тенденції формування, функціонування та розвитку інтелектуального потенціалу підприємства.....	131
3.3. Організаційно-методичні заходи підвищення ефективності використання інтелектуального потенціалу підприємства .....	145
Висновки.....	159
Використана література.....	165
Додатки.....	189

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**Коюда Віра Олексіївна**  
**Воліков Володимир Володимирович**

# **ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА**

**Монографія**

Відповідальний за випуск *Лепейко Т. І.*

Відповідальний редактор *Оленич М. М.*

Редактор *Лященко О. Г.*

Коректор *Лященко О. Г.*

План 2014 р. Поз. № 64-Н.

Підп. до друку 29.12.2014 р. Формат 60 x 90 1/16. Папір офсетний. Друк цифровий.  
Ум. друк. арк. 21,0. Обл.-вид. арк. 26,25. Тираж 500 пр. Зам. № 357.

---

Видавець і виготівник – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Леніна, 9-А

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи  
Дк № 481 від 13.06.2001 р.*