

3. Тихомирова О.Г., Организационная культура: формирование, развитие и оценка, СПб: ИТМО, 2008. – 168 с.

**Іванова І.А.**

*студентка,*

*Вінницький торговельно-економічний інститут*

*Київського національного торговельно-економічного університету*

## **УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Починаючи з останньої чверті ХХ ст. розвинуті країни перейшли до так званої інноваційної моделі розвитку, рухаючись до постіндустріальної економіки (тобто до економіки, яка є вищою системою порівняно з індустріальною). Основним джерелом вартості стає раціональне використання інтелектуального ресурсу (або інтелектуального капіталу). Отже, необхідне проведення поглиблених теоретичних досліджень з питань формування і використання інтелектуального капіталу, а також управління його вартістю. Цим визначається актуальність дослідження.

До певного часу під інтелектуальним потенціалом організації розумілось лише інтелектуальна власність, яка включала в себе патенти, авторські права, товарні знаки та ноу-хау. Надалі в процесі вивчення більшість дослідників додали в визначення поняття інтелектуальний потенціал також людську складову та стали розглядати його як сукупність інтелектуальної власності та знань робітників. Поняття інтелектуальний потенціал, мало розкрито та вивчено в науковій літературі, і йому немає єдиного трактування. Т. Стюарт під інтелектуальним потенціалом розуміє суму знань всіх робітників компанії, яка забезпечує її конкурентоздатність, не враховуючи при цьому організаційні процеси управління цими знаннями. А.Л. Гапоненко та Т.М. Орлова розглядають інтелектуальний потенціал як стратегічний потенціал організації, охарактеризувавши лише зовнішню складову інтелектуального потенціалу. В.Г. Зинов та К.В. Сафарян вивчають його як базову характеристику вартості бізнесу, визначаючи інтелектуальний потенціал як нематеріальні активи. К.М. Рахлін і О.Ю. Серова запропонували виділити в структурі інтелектуального потенціалу організації дві складові: творчий потенціал та професійно – кваліфікаційний потенціал, не враховуючи при цьому зовнішню складову – маркетинговий (ринковий) потенціал, який впливає на конкурентоспроможність підприємства [1].

Мета дослідження: викласти результати досліджень автора з питань управління вартістю інтелектуального капіталу в нових умовах.

Термін «інтелектуальний капітал» уперше було використано Дж. Гелбрейтом у 1969 році. Аналізуючи літературні джерела до трактування поняття, «інтелектуальний капітал», виділяють три підходи:

1) трактування інтелектуального капіталу з позиції сукупних цінностей, тобто розглядають його як актив, що володіє здатністю приносити дохід (В. Садовський, Є. Стеценко, Б. Леонтьєв, В. Іноземцев, Л. Мельник);

2) як процес, тобто його здатності до відтворення, у можливості залучення інтелектуального капіталу в процес кругообігу, в якому здійснюється його виробниче споживання (А. Василик, Л. Едвінсон, С. Алберт, К. Бредли, Е. Брукінг);

3) інтелектуальний капітал як результат – здатність до приросту та забезпечення конкурентних переваг підприємства (Д. Клейн, Л. Прусак, Ю. Гава) [4].

Доволі поширеною є позиція, згідно з якою людський капітал не може бути відображений у звітності, оскільки не належить організації на правах власності. Але, виходячи з того, що однією з визначальних особливостей оцінних характеристик є умова, за якої ринкова вартість об'єкта оцінки визначається лише на певний період, таке твердження може бути піддане сумніву. При оцінюванні людського капіталу в складі ІК можливе допущення, що людський ресурс, який використовується підприємством у господарській діяльності протягом певного часу, виступає частиною його інтелектуального капіталу не в якості конкретних осіб, відносно яких дійсно не застосовні товарні характеристики.

Людський капітал є засобом вартісного виміру саме сукупності знань, навичок, досвіду та компетенції, якими володіє персонал підприємства, спроможний до інноваційних (технологічних та управлінських) нововведень. З урахуванням даного допущення стає можливим визначення періоду включення людського капіталу до складу інтелектуального капіталу. Він може бути розрахований як термін дії контрактів, які було укладено з найманим персоналом, і є умовно гарантованим періодом, протягом якого підприємство може задіяти у виробничо-господарській діяльності даний вид капіталу. Разом з тим, необхідно зазначити, що основна відмінність між людським та фізичним капіталом полягає в тому, що людський капітал не може бути об'єктом купівлі-продажу, тому на ринку праці за його використання встановлюється «рента» у вигляді заробітної платні.

Більш того, маємо підстави стверджувати, що при формуванні людської складової ІК діє ринковий механізм, за рахунок якого перерозподіляється частина доданої вартості, забезпечуючи при цьому підвищення норми прибутку на підприємстві. Проявом вторинного ефекту, який підвищує капіталізацію підприємства, є використання висококваліфікованого персоналу і передових технологій, яке в цілому забезпечує одержання інтелектуальної ренти. Наявність такої ренти у промислових підприємств свідчить про їх високоефективну господарську діяльність [3].

Формування організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом як системи управління повинне здійснюватися на науково обґрунтованих принципах, які пред'являються до подібних систем.

Принцип цільової суміщеності допускає створення цілеспрямованої системи управління, в якій усі її елементи складають єдиний механізм, спрямований на вирішення загального завдання. Управління різними видами

інтелектуального капіталу здійснюється у такий спосіб, щоб у результаті в необхідний строк було забезпечено максимальну економічну ефективність їх використання.

Принцип безперервності та надійності проявляється у створенні таких організаційно-економічних умов, за яких досягаються стабільність і безперервність ефективного функціонування інтелектуального капіталу.

Принцип планомірності означає, що система управління має бути націлена на вирішення не тільки поточних, але й довгострокових завдань розвитку інтелектуального капіталу. Механізм управління цим капіталом зв'язує у часі функціонування цілого ряду інтелектуальних ресурсів.

Принцип динамізму допускає, що механізм управління повинен мати високу адаптивність до вимог зовнішнього і внутрішнього середовищ.

Принцип ефективності управління пов'язаний з можливістю використати безліч варіантів досягнення однієї й тієї самої мети, і завдання полягає в тому, щоб вибрати з них найкращий.

Принцип наукової обґрунтованості методів управління виходить з того, що методи, форми і засоби управління інтелектуальним капіталом мають бути науково обґрунтовані та перевірені на практиці.

Таким чином, можна зробити наступні висновки.

По-перше, інтелектуальний капітал – це люди, їх знання, навички та все те, що допомагає ефективно використовувати ці знання й навички. Інтелектуальний капітал – це збірне поняття для визначення нематеріальних цінностей, що об'єктивно підвищують ринкову вартість підприємства.

По-друге, до інтелектуального капіталу належать: інтелектуальна власність, людський капітал, структурний капітал та споживчий капітал.

По-третє, роль інтелектуального капіталу підприємства надзвичайно важлива в сучасних умовах ринку і полягає у впливі його складових елементів на економічні результати і формуванні різноманітних економічних цінностей підприємства.

Серед таких цінностей варто виділити:

- збільшення ринкової вартості підприємства;
- оптимізація змінних та постійних витрат;
- підвищення ефективності використання усіх ресурсів підприємства;
- зростання продуктивності підприємства;
- розвиток інноваційного потенціалу;
- зміцнення і удосконалення конкурентних переваг підприємства.

Динаміка і темпи переходу економіки в постіндустріальну епоху значною мірою залежатимуть від ефективності використання результатів творчої діяльності людини. Тому однією з головних проблем, яка потребує постійної уваги з боку менеджменту компаній, є створення дієвої системи продукування, захисту, відтворення і використання інтелектуального потенціалу. В сучасних умовах побудова раціональних систем управління інтелектуальним капіталом стає основою підтримки високої конкурентоспроможності. Інтелектуальний капітал стає основним чинником максимізації вартості компанії.

**Список використаних джерел:**

1. Єременко А.В. Інтелектуальний капітал як основна домінанта нематеріальних активів// Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць. – 2013. – № 7. – С. 60-64.
2. Ступнікер Г. Управління інтелектуальним капіталом на основі економічної діагностики / Ганна Ступнікер // Економічний аналіз: збірник наукових праць кафедри економічного аналізу. – Тернопіль: Видавництво ТНЕУ «Економічна думка», 2011. – Випуск 5. – С. 189-192.
3. Могдальова Н.В. Роль інтелектуального капіталу підприємства в сучасних умовах // Економічний простір: Збірник наукових праць. – Дніпропетровськ: ПДАБА. – 2010. – № 11.
4. Стороженко Н.М. Інтелектуальний капітал підприємництва та оцінка ефективності його використання // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – Вип. 19.

**Калач Н.О.**

*студентка,*

Науковий керівник: **Ковтун Е.О.**

*кандидат економічних наук, доцент,*

*доцент кафедри менеджменту та адміністрування,*

*Вінницький торговельно-економічний інститут*

*Київського національного торговельно-економічного університету*

## **ВИКОРИСТАННЯ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ В ЗЕД**

Використання новітніх інформаційних технологій на підприємствах, які займаються зовнішньоекономічною діяльністю (ЗЕД) є досить актуальною темою для дослідження, адже новітні технології забезпечують швидкісне накопичення даних, формалізацію інформації, а також дозволяє створення первинних і вторинних баз інформацією, які дозволяють максимально швидко приймати управлінські рішення, а відповідно отримувати додатковий прибуток. Дослідження цілей впровадження та визначення найважливіших функцій інформаційної системи управління підприємства, реалізація яких дозволить покращити якість управління ЗЕД в сучасних умовах господарювання вітчизняних підприємств є актуальною проблемою.

Метою дослідження є розробка перспективних напрямів удосконалення інформаційної системи, управління підприємств в Україні, які займаються ЗЕД, шляхом автоматизації та комп'ютеризації операцій та інтеграції такої системи до єдиного інформаційного простору, що включає об'єктів зовнішнього середовища, постачальників та споживачів.

Питанню впровадження інформаційних технологій в підприємствах займалася велика кількість науковців, від зародження інформаційних технологій до розвитку їх до сучасного рівня, дослідження оптимізованих систем, які б дозволили мінімізувати затрати часу та коштів та примножити прибуток. Чимало вітчизняних та зарубіжних вчених звертало увагу на дану