



Лекція 5

ТЕМА: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ПІДТРИМКИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ТА ЕФЕКТИВНІ МЕХАНІЗМИ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

Викладач: к.е.н., доцент кафедри інформаційної економіки, підприємництва та фінансів Мержинський Євгеній Костянтинович

Мета: засвоєння європейського досвіду підтримки інтелектуального капіталу та механізмів його оцінювання в організаціях.

Зміст:

1. Систематизація європейського досвіду управління інтелектуальним капіталом та перспективи його адаптації в Україні.
2. Проблеми людського капіталу в Україні внаслідок російської агресії 2022 р.
3. Індекс розвитку людського потенціалу.
4. Механізми оцінки інтелектуального капіталу організацій.

1. Систематизація європейського досвіду управління інтелектуальним капіталом та перспективи його адаптації в Україні

В Україні недостатня спроможність соціально-економічної системи формувати, примножувати й ефективно реалізувати інтелектуальний капітал в умовах повномасштабної війни стає стримуючим фактором до позиціонування країни як суб'єкта нових, які засновані на інноваційних технологіях, світогосподарських відносин.

У порівнянні із високорозвиненими країнами **Європейського Союзу** саме рівень наукоємності ВВП України практично у шість разів є нижчим й складає 0,45% ВВП (за даними 2018 р.). Досить негативні тенденції присутні у накопиченні людського капіталу, інтерпретуючись у стрімкому відтоку висококваліфікованих працівників й значному зменшенні кількості науковців, із 1991 року у 3,8 рази, тим часом у США й країнах Західної Європи вона збільшилась практично у 2 рази, відповідно у нових індустріальних країнах Південно-Східній Азії аж у 4 рази.

Серед основних факторів соціально-економічного розвитку передових країн світу є спроможність інтелектуальних ресурсів трансформуватись в капітал, генерувати нові знання у процес виробництва й повертатись з ними, що представляє становлення і реалізацію організаційно технологічних нововведень.



Враховуючи це, базисом для якісних відмінностей у процесах формування й використання відповідного виду інтелектуального капіталу інноваційного типу є насамперед розвиненість процесів комерціалізації результатів наукових досліджень та дієва система їх стимулювання. Головною характеристикою щодо використання інтелектуального капіталу інноваційного типу розвинених країн відповідно представляється те, що стратегічне управління у сфері інтелектуальної власності науково-дослідницьких структур є однією із головних цілей сучасної державної політики, паралельно із науковими дослідженнями.

Україні потрібна досить значна та ціле орієнтована політика у напрямку управління інтелектуальним капіталом країни. Насамперед, варто використовувати конкретні механізми щодо інвестування, співпраці з фахівцями, правової охорони, науковими закладами та приймати диверсифіковані управлінські рішення. У даному ракурсі доцільним є імплементація досвіду таких зарубіжних країн, як Великобританія, Франція та США.

У **Великобританії** для управління інтелектуальним капіталом функціонує **Відомство з інтелектуальної власності**, яке представляє свої поради відповідним державним органам. Конкретні пропозиції відносяться до ефективного управління нематеріальними активами й реалізується через Мережу нематеріальних активів (Intangible Assets Network). Така організація є відкритою до співпраці, має свій веб-сайт, де кожен зможе ознайомитись з діяльністю Мережі або ж прийняти участь у роботі. Співпраця відбувається із бізнесом шляхом представлення додаткової інформації у сфері особливостей управління нематеріальними активами та створювання вартості від їх використання, проведення оцінки можливих ризиків, у випадку неефективного управління нематеріальними активами.

Досить прогресивною системою для державного управління нематеріальними активами є **французьке Агентство нематеріальних активів держави** (Agence du patrimoine immatériel de l'Etat (APIE). Для такого агентства спеціалізація направлена на валоризацію (проведення заходів, щодо переоцінки) відповідних нематеріальних активів країни. Така APIE покликана вирішувати головні три завдання: сприяти отримувати значну економічну вигоду із нематеріальних активів; проводити використання їх валоризації для модернізації роботи певних державних структур; знижувати ризики розкрадання фінансових ресурсів.

В сучасних умовах Україна потребує впровадження якісної й ефективної політики зі сторони держави, а також значної уваги підприємств для залучення нематеріальностей у процеси виробничої діяльності.

Поширеним індикатором розвитку людського капіталу в розвинених країнах Європи є аналіз рівня безробіття й зайнятості населення. У світі виокремлюють п'ять моделей щодо регулювання зайнятості і ринку праці: американська (США), англосаксонська (Великобританія, Канада, Ірландія),



скандинавська (скандинавські країни), континентальна або ж німецька (Австрія, Бельгія, Нідерланди, Німеччина, Швейцарія, частково Франція), японська.

Актуальним є досвід **Швеції**, де значна увага приділяється політиці у сфері зайнятості. На заходи, які пов'язані із її проведенням, витрачається практично 3% ВВП та 7% бюджету. Саме успіх Швеції щодо повної зайнятості був отриманий саме завдяки дієвій політиці у сфері зайнятості. Ключовою особливістю такої політики у сфері зайнятості є насамперед те, що 70% фінансових ресурсів тут витрачалось на проведення таких заходів: **професійної підготовки та перепідготовки осіб, які втратили роботу**, або тих, кому вже загрожує безробіття; формування нових робочих місць, зазвичай у державному секторі; сприяння географічній мобільності населення та робочої сили зокрема; своєчасне забезпечення населення необхідними інформаційними послугами шляхом використання комп'ютерних банків даних щодо вакантних місць у регіональному розрізі; стимулювання розвитку більш дрібного підприємництва на основі надання державних кредитів та субсидій.

Для реалізації континентальної моделі, так як і для скандинавської, властивим є високий рівень перерозподілу ВВП безпосередньо через бюджет (практично 50 %). Адаптація світового досвіду до вітчизняних умов і його використання має враховувати як більш загальні процеси, так й особливості кожної країни. Одним із напрямів вирішення проблем безробіття, які досить гостро стоять перед Україною, є саме той, яким іде **Німеччина**. Тобто Німецька (або неоліберальна) модель у сфері зайнятості ґрунтується на активній політиці зайнятості, коли держава стимулює всіх виробників (роботодавців та найманих працівників), які формують нові робочі місця, а також належним чином підтримують діючий рівень зайнятості у процесі модернізації бізнесу, надає певні пільги підприємствам, які утримуються від значних звільнень працівників. Німеччина основну частину виділених субсидій надають кооперативам, які утворились на основі підприємствбанкрутів із відповідних безробітних, які мають необхідні для цього знання, однак не мають навичок у процесі організації бізнесу.

Для забезпечення необхідного рівня конкурентоспроможності для будь-якої держави на міжнародному ринку і якість життя її населення безпосередньо залежить від рівня професійної підготовки кваліфікованих кадрів. Одним із важливих світових лідерів у напрямку підготовки кваліфікованих кадрів в сучасному світі є **Європейський Союз**, який реалізує політику **дуальної системи професійної освіти та навчання**. Дуальність як чітка методологічна характеристика для професійної освіти передбачає консолідовану взаємодію освітньої та виробничої сфери із підготовки кадрів у контексті реалізації організаційних форм навчання. На наявних даних за 2020 рік у Німеччині, за дуальною системою освіти навчається практично 100 тисяч студентів, складаючи близько 5% від загальної кількості навчаючих у вищій навчальних закладах. Практично 75-90% (даний показник варіюється у залежності від



суб'єкта господарювання) випускників, які навчались за дуальним напрямком після закінчення отримують пропозицію працевлаштування за спеціальністю, що значно перевищує відсоток тих працевлаштованих, які закінчили звичайний університет. За такою системою пропонується практично 1 500 напрямів підготовки. Таким чином проходження практики за системою дуальної освіти пропонують різні інтернаціональні компанії, основними з яких є: Volkswagen, Bosch, Siemens, Daimler, Bayer, Allianz, HP, Amazon, P&G, IBM, Claas, Unilever та багато інших. Використовуються різноманітні варіанти для провадження дуального навчання, які відрізняються за своєю тривалістю та побудовою, однак зазвичай має таку структуру: три місяці теорії змінюються практикою на підприємстві й звітом про практику, і таким чином проходять три роки навчання, яке закінчується захистом випускної роботи та робочим контрактом.

Досвід провідних європейських країн було згруповано у відповідності до основних складових інтелектуального капіталу (структурного, клієнтського та людського капіталу) із стратегічними завданнями для їх впровадження в Україні.

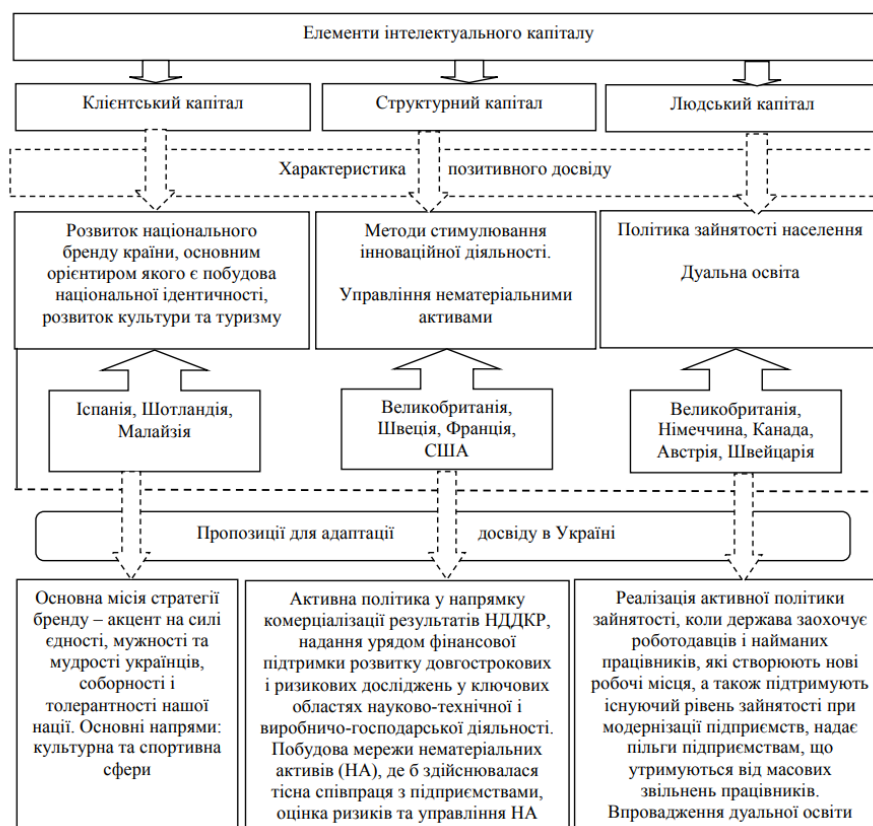


Рис. 5.1. Механізми імплементації європейського досвіду в управлінні та розвитку інтелектуального капіталу

Виділено ключові напрями адаптації світового досвіду управління та розвитку інтелектуального капіталу в Україні: розвиток національного бренду (клієнтський капітал), імплементація заходів щодо стимулювання інноваційної діяльності й управління відповідними нематеріальними активами



(структурний капітал) і державна політика зайнятості населення та впровадження й розвиток дуальної освіти (людськи капітал). Саме алгоритм впровадження дій у представлених напрямках сприятиме покращенню поточного стану та управління результативністю інтелектуального капіталу, що інтегрує Україну до нового рівня соціально-економічного розвитку в напрямку інтеграції з Європейським союзом.

2. Проблеми людського капіталу в Україні внаслідок російської агресії 2022 р.

24 лютого 2022 р. Росія здійснила повномасштабне вторгнення на територію України. Внаслідок чого Україна зазнала значних втрат людського капіталу. Ці втрати доцільно розподілити на дві групи: прямі та непрямі.

До прямих втрат належать вимушена міграція, примусова депортація населення України в Росію, вбивство мирного населення, загибель військових. За даними звіту Міжнародної організації міграції (ІМО, 3 травня 2022 р.), загальна **кількість переміщених осіб становила 13,7 млн осіб.**, з них 5,7 млн осіб покинули Україну. Водночас серед непереміщених осіб, лише 4% розглядають можливість виїзду, ще 7% визначаються з виїздом залежно від ситуації.

Цілком доречним буде припущення, що частина з тих, хто виїхав з України не повернеться. Це буде залежати від тривалості війни та масштабів руйнувань на території України, а також від можливостей українців знайти гідну роботу за кордоном, а для українських здобувачів освіти отримати доступ до освітньої системи. За даними опитування ООН, яке було проведено 19 березня 2022 р., серед осіб, які перетинали кордон з Польщею близько 30% заявили про потребу підтримки у працевлаштуванні. Це свідчить про готовність цієї частини вимушених мігрантів приступити до роботи.

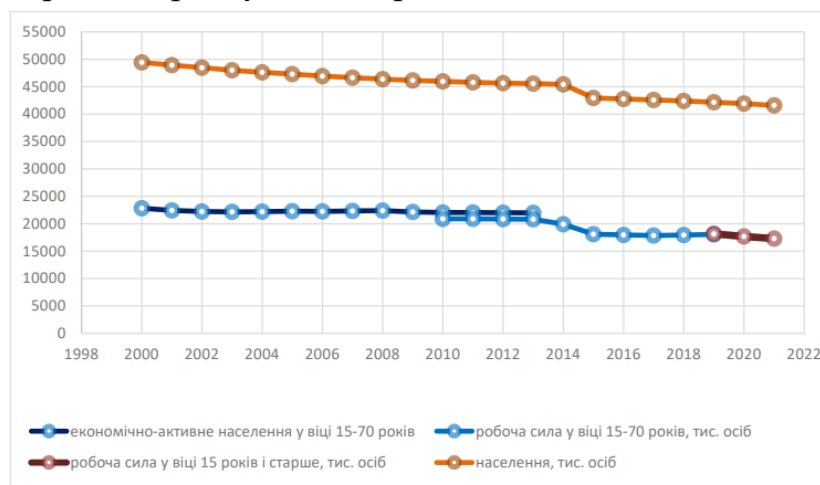


Рис.5.2. Динаміка людського капіталу в Україні

Слід звернути увагу, що виїхали з України переважно жінки і діти,



внаслідок впровадження обмежень для чоловіків віком 18-60 років. За оцінкою Міністра освіти і науки з загальної кількості тих, хто вимушено виїхав за кордон 2,5 млн осіб – це діти шкільного віку та студенти та ще 22 тис осіб складають вчителі. Для розуміння масштабів відтоку студентської та учнівської молоді зазначимо, що кількість учнів загальноосвітніх шкіл в Україні у 2020-2021 навчальному році складала 4,2 млн осіб, студентів ЗВО – 1,1 млн осіб, фахової передвищої освіти – 0,17 млн осіб, учнів професійно-технічних закладів – 0,25 млн осіб. Наведені дані дозволяють припустити, що **існує загроза потенційної втрати близько 40% студентської та учнівської молоді**, які є трудовим потенціалом країни.

Ще однією складовою втрати людського капіталу є примусова «евакуація» громадян України до Росії. За даними, які оприлюднила Уповноважена Верховної Ради із прав людини Людмила Денісова у своєму телеграм каналі з України, **до Росії було переміщено 808 тис. осіб, з них 147 тис. осіб – діти різного віку включаючи немовлят (16 квітня 2022 р.)**. За даними українських ЗМІ з посиланням на російські джерела кількість депортованих до Росії українських громадян становить 1 002 429 осіб, у тому числі 183 168 дітей (28 квітня 2022 р.).

До непрямих втрат доцільно віднести недоотримання бізнесового доходу підприємцями та заробітної плати працівниками і, головне, неможливість повною мірою використовувати інтелектуальний, творчий потенціал людського капіталу внаслідок воєнних дій на території України. Також, до непрямих втрат належать потенційні втрати в освітній сфері, зокрема недостатній рівень інвестицій у людський капітал внаслідок руйнування освітньої інфраструктури, не надання освітніх послуг в повному обсязі, неможливість долучитися до їх отримання всіх учасників освітнього процесу. Перелік непрямих втрат не є вичерпним та потребує детального опрацювання і прорахунків у повоєнний період.

3. Індекс розвитку людського потенціалу.

Індекс розвитку людського потенціалу (ІЛР) є підсумковим комплексним показником середніх досягнень країни в трьох основних аспектах людського розвитку: здоров'я, знання та рівень життя. Це міра середніх досягнень країни в трьох вимірах людського розвитку:

- довге та здорове життя, що вимірюється очікуваною тривалістю життя при народженні;
- знання, виміряні середніми роками навчання та очікуваними роками навчання; і
- гідний рівень життя, виміряний ВНД на душу населення в ПКС у доларах США.

ІЛР встановлює мінімум і максимум для кожного виміру, який



називається «стовпами воріт», а потім показує, де знаходиться кожна країна по відношенню до цих стовпів. Це виражається як значення від 0 до 1. Чим вищий рівень людського розвитку в країні, тим вище значення її ІЛР.

В Європі ІЛР використовується, щоб привернути увагу політиків, засобів масової інформації та неурядових організацій, а також змінити фокус зі звичайної економічної статистики на людські результати. Він був створений, щоб ще раз підкреслити, що люди та їхні здібності мають бути основним критерієм оцінки розвитку країни, а не економічне зростання.

ІЛР також використовується, щоб поставити під сумнів вибір національної політики та визначити, як дві країни з однаковим рівнем доходу на людину можуть мати дуже різні результати людського розвитку. Наприклад, дві країни можуть мати однакові доходи на людину, але різко відрізнятися за показником середньої тривалості життя та рівнем грамотності. Ці контрасти стимулюють дебати щодо політики уряду щодо охорони здоров'я та освіти, щоб визначити, чому те, чого можна досягти в одній країні, недоступне для іншої.

ІЛР також використовується, щоб підкреслити відмінності всередині країни, між провінціями чи штатами, а також між статтю, етнічністю та іншими соціально-економічними групами. Висвітлення внутрішніх диспропорцій за цими ознаками викликало національні дебати в багатьох країнах Європи.

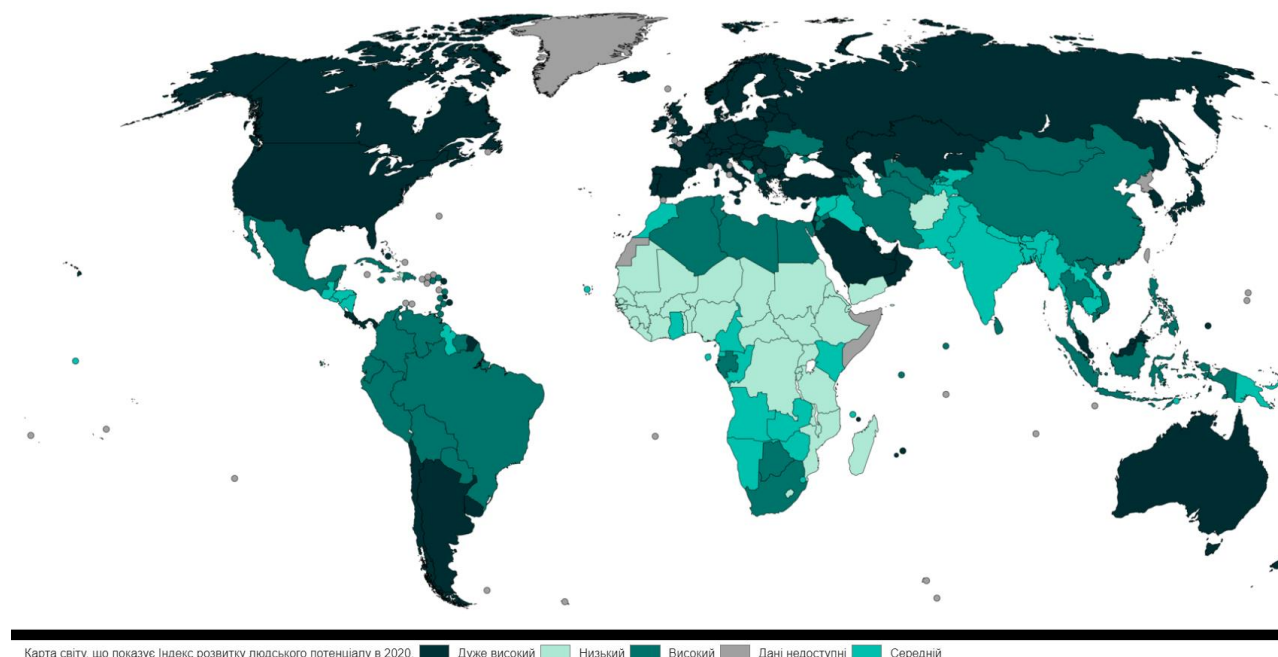


Рис. 5.3. Карта Індексу розвитку людського потенціалу (за 2020р.)

В таблиці наведені показники ІЛР для країн Європи.



10 найвищих ІЛР

| Місце | Країна | ІЛР станом на 2014 |
|-------------------------|-----------------|--------------------|
| Дуже високий ІЛР | | |
| 1 | Норвегія | 0.944 |
| 2 | Швейцарія | 0.917 |
| 3 | Нідерланди | 0.915 |
| 4 | Німеччина | 0.911 |
| 5 | Данія | 0.900 |
| 6 | Ірландія | 0.899 |
| 7 | Швеція | 0.898 |
| 8 | Ісландія | 0.895 |
| 9 | Велика Британія | 0.892 |
| 10 | Ліхтенштейн | 0.889 |

10 найнижчих ІЛР

| Місце | Країна | ІЛР станом на 2014 |
|---------------------|----------------------|--------------------|
| Середній ІЛР | | |
| 1 | Молдова | 0.663 |
| Високий ІЛР | | |
| 2 | Албанія | 0.716 |
| 3 | Вірменія | 0.730 |
| 4 | Боснія і Герцеговина | 0.731 |
| 5 | Північна Македонія | 0.732 |
| 6 | Україна | 0.734 |
| 7 | Грузія | 0.744 |
| 8 | Сербія | 0.745 |
| 9 | Азербайджан | 0.747 |
| 10 | Казахстан | 0.757 |

Рис.5.4. Значення ІЛР в країнах Європи (зліва – лідери, з права-аутсайдери)

Пандемія COVID-19 та війна російської федерації проти України стануть ключовими факторами у падінні Індексу людського розвитку у загальносвітових масштабах у найближчі роки, прогнозують в Організації Об'єднаних Націй.

4. Механізми оцінки інтелектуального капіталу організацій

В даний час універсальної, стандартизованої методики, застосовуваної компаніями немає, що можна пояснити специфічним характером деяких елементів інтелектуального капіталу, складно піддаються вимірюванню.

Повний огляд існуючих методів сформував К. Свейбі, розділивши їх на чотири групи.

1. Методи прямого вимірювання інтелектуального капіталу (Direct Intellectual Capital methods – DIC). Їх суть полягає в ідентифікації та грошовій оцінці окремих активів або окремих компонентів інтелектуального капіталу, після чого, виводиться інтегральна оцінка інтелектуального капіталу, прикладом служить модель «Технологічний брокер (The Technology Broker)»

Таблиця 5.1.

Класифікація методів прямого вимірювання інтелектуального капіталу (DIC)

| Назва методу | Прихильник методу | Коротка характеристика |
|-----------------------------------|-----------------------------|--|
| Технологічний брокер | Брукінг Е. | Діагностичний аналіз відповідей фірми на двадцять питань, що охоплюють чотири основні компоненти інтелектуального капіталу |
| Обліку і аудиту людських ресурсів | Йохансон У. Флемхольц Е. | Розраховується прихований вплив витрат, пов'язаних з персоналом, які зменшують |



| | | |
|-----------------------------|---------------|--|
| (HRCA) | | прибуток фірми. |
| Цитування зважених патентів | «DowChemical» | Фактор технології розраховується на основі патентів, розроблених фірмою. |
| Облік майбутнього(AFTF) | Неш Д. | Система прогнозованих дисконтованих грошових потоків. Різниця між значенням AFTF в кінці та на початку періоду – це додана вартість за період. |

2. Методи ринкової капіталізації (Market Capitalization Methods – MCM). Обчислюється різниця між ринковою капіталізацією підприємства і власним капіталом її акціонерів. Отримана величина розглядається як вартість її інтелектуального капіталу.

Таблиця 5.2.

Класифікація методів ринкової капіталізації (MCM)

| Назва методу | Прихильник методу | Коротка характеристика |
|---|-------------------|---|
| Вимірювання інвесторами ринкової вартості | Стюарт | Вважається, що справжня цінність компанії є її фондовою ринковою вартістю поділеною на матеріальні активи |
| Коефіцієнт Тобіна | Джеймс Тобін | Визначає інвестиційну привабливість підприємства і розраховується як відношення ринкової капіталізації компанії до вартості її чистих активів |
| Невидимий баланс | Свейбі Ерік | Різниця між ринковою вартістю фірми та її чистою балансовою вартістю пояснюється трьома взаємопов'язаними «сім'ями» капіталу. |

3. Методи віддачі на активи (Return on Assets methods – ROA). Базуються на традиційних показниках ефективності бізнесу. В основі лежить зіставлення доданої вартості з відповідними активами компанії. Прикладами є моделі: «Економічної доданої вартості (Economic Value added, EVA)»; «Розрахувати вартість нематеріальних активів (Calculated Intangible Value, CIV)»; «Коефіцієнт доданої вартості інтелектуального капіталу (Value added intellectual coefficient, VAIC)».

Таблиця 5.3.

Класифікація методів віддачі на активи (ROA)

| Назва методу | Прихильник методу | Коротка характеристика |
|----------------------------------|--------------------|--|
| Економічна додана вартість (EVA) | Стерн М. Стюарт Р. | Розраховується шляхом коригування чистого прибутку фірми з витратами, пов'язаними з нематеріальними матеріалами. |
| Дохід з капіталу знань | Лев Б. | Відношення кількісної оцінки |



| | | |
|--|---------|---|
| | | нематеріальних активів з фінансовим показниками підприємства. |
| Коефіцієнт доданої цінності від інтелектуального капіталу (VAIC) | Пулік А | Формула, базована на трьох компонентних: ефективність використання капіталу (CEE), ефективність людського капіталу (HCE) та ефективність структурного капіталу (SCE). |

4. Методи підрахунку очок (Scorecard Methods – SC). Ідентифікуються різні компоненти інтелектуального капіталу, генеруються і доповідаються індикаторами та індексами у вигляді підрахунку очок або у вигляді графів, як приклад можна привести «Навігатор Скандію (Scandia)».

Таблиця 5.4.

Класифікація методів підрахунку очок (SC)

| Назва методу | Прихильник методу | Коротка характеристика |
|----------------------------------|--|--|
| Збалансована система показників | Каплан Р., Нортон Д. | Найпопулярніша система вимірювання. Охоплює 4 напрямки перспектив: фінансова, споживацька, навчання та внутрішнього процесу |
| Метод Скандії | Едвінсон, Малон | Аналіз 164 метричних показників (91 інтелектуального капіталу та 73 ринкових). Принесла страховій компанії Scandia популярність. |
| Індекс інтелектуального капіталу | Русс Д, Русс Г, Драгонетті Н.К., Едвінсон Л. | Об'єднує всі окремі показники, що представляють інтелектуальні властивості та компоненти, в єдиний індекс. Зміни в індексі потім пов'язані зі зміною ринкової оцінки фірми. |
| Бізнес IQ | Сандвік Р. | Поєднання чотирьох індексів; Індекс ідентичності, індекс людського капіталу, індекс капіталу знань, індекс репутації. Розроблений у Норвегії консалтинговою компанією Humankapital-gruppen. |
| Керівництво Meritum | Мерітум Г. | Науково-дослідний проект, який фінансується ЄС, який створив основу для управління та розкриття нематеріальних активів у 3 етапи: 1) визначити стратегічні цілі, 2) визначити нематеріальні ресурси, 3) дії щодо розвитку нематеріальних ресурсів. |
| Оцінка активів знань | Шіума К., Мар Л. | Метод оцінювання шести аспектів знань можливостей організації за чотири етапи. 1) Визначте основні активи знань. 2) Визначте ключові процеси знань. 3) Планувати дії щодо процесів знань. 4) Впровадити та контролювати вдосконалення |

Всі методи оцінки інтелектуального капіталу можна розділити на якісні, що дозволяють зібрати не фінансову інформацію і дати непрямую оцінку, і



кількісні, за допомогою яких можна оцінити інтелектуальний капітал у вартісному вираженні.

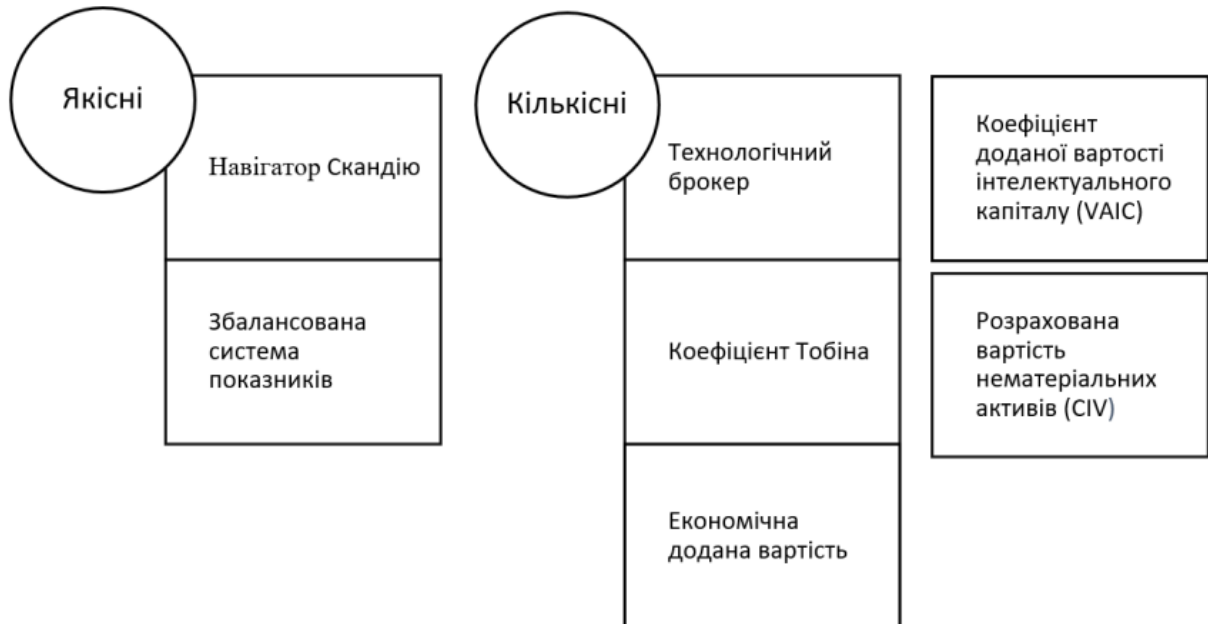


Рис. 5.5. Вибірка методів оцінки інтелектуального капіталу

Важливо розуміти, що інтелектуальний капітал відіграє важливу роль в процесі формування вартості підприємства. Витрати в нього завжди носять капітальний характер, тобто створюватимуть вартість протягом більш ніж одного фінансового періоду, тому питання визначення його вартості є проблематичним.

У своїй практичній діяльності багато західних компаній застосовують такий показник як **коефіцієнт Тобіна (Q)**, він має явні переваги перед іншими. Спочатку даний коефіцієнт не розглядався як спосіб вимірювання інтелектуального капіталу, але виявився досить ефективним для цього і вважається більш надійним, ніж різниця між ринковою капіталізацією і балансовою вартістю. Коефіцієнт Тобіна (Q) визначається як відношення ринкової вартості фірми до балансової вартості

$$Q = P / Б, \quad (5.1)$$

де P – ринкова вартість компанії (ринкова капіталізація);

Б – балансова вартість компанії (сумарні активи по балансу за вирахуванням нематеріальних активів та зобов'язань).

У практиці оцінки вартості компанії числове значення Q Тобіна інтерпретується наступним чином:

- якщо $Q > 1$, ринкова ціна перевищує відновну і відповідно відображені незареєстровані її активи, це може свідчити про те, що фірма ефективно використовує інтелектуальний капітал і отримує за рахунок цього прибуток;

- якщо $Q < 1$, вартість менше її сумарної відновної вартості, можливо,



компанія недооцінюється ринком або ж це свідчить про проблеми менеджменту та організаційної структури.

Ще одна поширена модель, розроблена в 1997 році Анте Пулик «**Коефіцієнт доданої вартості інтелектуального капіталу (VAIC)**». Автор пропонував не тільки розраховувати абсолютне вартісне вираження інтелектуального капіталу, а й оцінювати ефективність створення нової вартості інтелектуальним капіталом.

Даний показник є сумою трьох елементів і розраховується за формулами:

$$VAIC = CEE + HCE + SCE, \quad (5.2)$$

$$CEE = VA / \text{Інвестиційний капітал}, \quad (5.3)$$

$$HCE = VA / \text{Людський капітал}, \quad (5.4)$$

$$SCE = VA - \text{Людський капітал} / VA, \quad (5.5)$$

$$VA = \text{Виручка} - \text{Витрати (без урахування витрати на працю)}, \quad (5.6)$$

де CEE – ефективність створення вартості компанії за рахунок використовуваного фізичного і фінансового капіталу (формула 5.3);

HCE – ефективність створення вартості компанії за рахунок людського капіталу (формула 5.4);

SCE – ефективність створення вартості компанії за рахунок структурного капіталу (формула 5.5);

VA – додана вартість (формула 5.6).

Аналіз показує, що різні методи оцінки інтелектуального капіталу не суперечать один одному. І жоден з методів оцінки не задовольняє відразу всіх можливих цілей оцінки. Тому найбільш ефективна інтеграція декількох методів, в залежності від ситуації, цілей і можливостей організації.

Рекомендована література:

1. Попело О. В. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект і сучасні тенденції розвитку в Україні. Економіка і регіон. 2015. № 2. С. 66-78. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig_2015_2_14.

2. Шестаковська Т.Л., Яровой Т.С. Управління інтелектуальним капіталом країни: світовий досвід та вітчизняні реалії. К: «КРОК» №3 (59), 2020. С. 89-96.

3. Інтелектуалізація соціально-економічного розвитку України в перспективі післявоєнного відновлення: моногр. / за наук. ред. О.В. Ольшанської, А. А. Олешко, З. Я. Шацької. Київ: КНУТД, 2022. 340 с

4. Залознова, Ю., Азьмук, Н. (2022). ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ: ВТРАТИ ТА ЗДОБУТКИ. Економіка та суспільство, (38). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-59>