

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Західнодонбаський інститут

кафедра економіки та менеджменту
(повна назва кафедри, циклової комісії)

КУРСОВА РОБОТА (ПРОЕКТ)

з Економіка праці та СТВ
(назва дисципліни)

**на тему : «Управління інтелектуальним капіталом підприємства та роль
трудового потенціалу в забезпеченні його розвитку»**

Студента(ки) Чугунов Кирило Олексійович

Кур II

Групи ІН35-9-24- Б1 УПП(4,0д)
напрямок підготовки (спеціальності)

економіка

спеціалізації управління персоналом та економіка праці

Керівник доцент Тищенко Т.І.

(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Оцінка:

Національна шкала _____

Кількість балів: _____ ECTS _____

Члени комісії _____
(підпис)

_____ (прізвище та ініціали)

_____ (підпис)

_____ (прізвище та ініціали)

_____ (підпис)

_____ (прізвище та ініціали)

_____ -20 ____ р

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КОНЦЕПЦІЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ	
1.1 Сутність інтелектуального капіталу	8
1.2 Комплексна оцінка інтелектуального капіталу підприємства	15
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК СКЛАДОВОЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ	
2.1 Загальна техніко-економічна характеристика підприємства	21
2.2. Аналіз трудового потенціалу як елементу інтелектуального капіталу	25
РОЗДІЛ 3 МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПАТ «ПЗТО»	32
ВИСНОВКИ	36
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	38

ВСТУП

У сучасному суспільстві інтелектуальний капітал усе частіше виступає основою для успішної діяльності підприємств. Саме він у багатьох випадках визначає конкурентоспроможність організацій та виступає ключовим фактором їх розвитку. У процесі створення, трансформації та використання інтелектуального капіталу беруть участь як комерційні підприємства, так і державні та громадські заклади й організації, тобто практично всі суб'єкти ринкової діяльності.

Перехід до нового суспільства, у якому інтелектуальний капітал стає провідним фактором суспільного виробництва, знаменує одночасно перехід до нової структури вартості того, що ми споживаємо. Зокрема, змінюється структура вартості більшості матеріальних продуктів. Для багатьох видів продукції більша частина вартості створюється на стадії не стільки матеріального виробництва, скільки маркетингу, збуту й НДДКР, а також у процесі планування, транспортування, продажу й обслуговування. Джерелами нової доданої вартості сьогодні значною мірою виступають дизайн, контроль якості, маркетинг й обслуговування. Сучасне виробництво - це багато в чому діяльність розуму, тобто вплив з боку інженерів, бухгалтерів, конструкторів, дизайнерів, фахівців з персоналу, збуту й маркетингу, експертів з інформаційних мереж. У багатьох організаціях все більша частина отриманого ефекту стає результатом застосування спеціальних знань, широкого навчання персоналу і взаємодії з партнерами й контрагентами.

Величезна роль інтелектуального капіталу в забезпеченні економічного прогресу актуалізує дослідження, спрямовані на пошук шляхів його ефективного застосування. Цієї проблематики приділили увагу багато відомих економістів. Розкриття суті даної категорії присвячені праці Е. Брукінга, В. Гейця, Дж. Гелбрейта, М. Кастельса, Е. Тоффлера, В. Іноземцева, Б. Леонтєва, Л. Мельника та ін. Ними розроблена категоріальна

база концепції інтелектуального капіталу, з'ясована структура, unveiled його роль в цілому і окремих складових на нинішньому етапі. Названі праці відрізняються теоретико-методологічної спрямованістю і мають відношення здебільшого макроекономіки, проблеми, пов'язані з окремим підприємством, ще чекають свого освітлення. Слід зазначити, що в деяких публікаціях розглядаються прикладні аспекти використання та оцінки інтелектуального капіталу підприємства і господарських систем проте зроблено це в досить обмежених рамках.

Актуальність теми дослідження визначається необхідністю пошуку методів, що забезпечують ефективне управління інтелектуальним капіталом підприємства, націленого на отримання максимального прибутку та ефективне використання людських ресурсів.

Об'єктом дослідження виступає процес удосконалення трудового потенціалу як складової інтелектуального капіталу.

Метою курсової роботи є дослідження шляхів удосконалення управління інтелектуальним капіталом.

Для досягнення поставленої мети розглянуті наступні завдання:

- дослідження теоретичних підходів до управління та оцінки нематеріальних активів організації і уточнення поняття «інтелектуальний капітал»;
- визначення цілі, завдання та особливості управління інтелектуальним капіталом;
- визначення структуру інтелектуального капіталу підприємства;
- пошук шляхів удосконалення управління інтелектуальним капіталом на підприємстві ПАТ «ПЗТО»

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КОНЦЕПЦІЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

1.1 Сутність інтелектуального капіталу

Природа капіталу, його сутність прикувала до себе увагу економічної думки на протязі століть. Залежно від рівня розвитку продуктивних сил, виробничих відносин люди по-різному відповідали на питання про те, що таке капітал.

Таким чином, капітал як економічна категорія являє собою відносини між суб'єктами власності щодо раціонального використання сукупність матеріальних і нематеріальних факторів виробництва, робочої сили, інтелектуального потенціалу співробітників, фінансового капіталу в цілях відтворення себе як економічної системи, створення конкретних речей (товарів, послуг, інтелектуального продукту), необхідного доходу на основі відокремленого економічного інтересу.

В сучасних умовах і на найближче майбутнє єдиний фактор, розвиток якого має досить великий ресурс як на якісно-кількісних параметрів, так і за тимчасовим - це людський капітал.

Економічні категорії "людський капітал" і "інтелектуальний капітал" засновані на місці і функції людини в економічній системі, його здатності до праці, тому мають багато спільного. В той же час історично вони використовуються для дослідження різних сторін участі людини в економічних відносинах.

Якісне перетворення праці окремих працівників вимагає більш точного визначення поняття "інтелектуальний капітал". До того ж треба відзначити, що при його визначенні необхідно враховувати єдність існуючих категорій.

Велику увагу визначення і дослідження суті категорії "інтелектуальний капітал" надають вчені на сучасному етапі розвитку ринкової економіки. Це широко відомі розробки зарубіжних авторів Е.

Брукінга, Т. Бьюзена, Р. Минса, Буд. Шнайдера, Річарда Р. Нельсона і Сіднея Дж. Вінтера, А. Слівотські, Буд. Моррісона та ін. Засновниками цієї категорії можна вважати російських учених Л. С. Шаховську, Б. Б. Леонтьєва, В. Л. Іноземцева, С. А. Ленську та ін.

Проведемо невеликий огляд існуючих точок зору. На думку Е. Брукінга, «Інтелектуальний капітал» - це термін для позначення нематеріальних активів, без яких компанія не може існувати, посилюючи конкурентні переваги. Складовими частинами інтелектуального капіталу є: людські активи, інтелектуальна власність, інфраструктурні та ринкові активи. Під людськими активами розуміється сукупність колективних знань працівників підприємства, їх творчих здібностей, вміння вирішувати проблеми, лідерських якостей, підприємницьких та управлінських навичок" [13, с. 31]. Наведена дана оцінка з позиції практика, активно використовує в творчій діяльності нематеріальні активи, оцінка і керування якими реально здійсненні.

Точки зору. Л. Іноземцева і Б. Б. Леонтьєва, що базуються на визначенні, сформульованому Л. Едвінсоном, дуже близькі.

Ось як визначає інтелектуальний капітал. Л. Іноземцев:
«Інформація і знання, ці специфічні за своєю природою і форм участі у виробничому процесі фактори, в рамках фірм беруть вигляд інтелектуального капіталу. Інтелектуальний капітал являє собою щось на кшталт «колективного мозку», акумулюючого наукові і повсякденні знання працівників, інтелектуальну власність і накопичений досвід спілкування, і організаційну структуру, інформаційні мережі та імідж фірми" [14, с. 340].

Складові частини інтелектуального капіталу, згідно з точки зору. Л. Іноземцева: перше - людський капітал, втілений у працівників компанії у вигляді їх досвіду, знань, навичок, здібностей до нововведень, а також до загальної культури, філософії фірми, її

внутрішнім цінностей; друге - структурний капітал, що включає патенти, ліцензії, торгові марки, організаційну структуру, бази даних, електронні мережі [14, с. 342].

Під інтелектуальним капіталом того чи іншого суб'єкта Б. Б. Леонтьєв розуміє вартість сукупності наявних у нього інтелектуальних активів, включаючи інтелектуальну власність, його природні і придбані інтелектуальні здібності та навички, а також накопичені ним бази знань і корисні відносини з іншими суб'єктами [15, с. 101]. Цінність суб'єкта інтелектуального капіталу завжди повинна розглядатися в співвідношенні з реально очікуваними результатами його інтелектуальної діяльності і на цій підставі повинна виражатися відповідною вартістю. Інтелектуальний капітал є провідним капіталом і складає основу будь-якого підприємства на сучасному етапі розвитку ринкової економіки.

Людський капітал являє собою знань, навичок, умінь співробітників, досвід конкретних працівників як сукупна економічна цінність даного об'єкта бізнесу.

Структурний капітал - все, що залишається на підприємстві, пов'язане з інтелектуальним потенціалом, після відходу персоналу з роботи додому. Сюди відносяться інтелектуальна власність, інформаційні системи, система фінансових відносин, інструкції, положення, стандарти, нагороди, грамоти, призи, які отримало підприємство (у нас це інтелектуальна власність, інтелектуальна активність).

Сутність інтелектуального капіталу як економічної категорії можна визначити як систему відносин різних економічних суб'єктів щодо раціонального, стійкого його відтворення на основі прогресивного розвитку науки в цілях виробництва конкретних товарів, послуг, доходу, підвищення життєвого рівня, вирішення проблеми нерівномірності світового та регіонального розвитку на основі персоніфікованих економічних інтересів суб'єктів [9, с. 188].

Інтелектуального капіталу є властива 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, розвиваючись на основі попередніх форм капіталу, вбирає в себе їхні основні властивості і одночасно має власне утримання, яке визначається специфікою його функцій:

- наявність і прогресивний розвиток інтелектуальної власності;
- становлення креативного типу мислення працівників, підприємців, наукових діячів, керуючого персоналу, що формує і реалізує основні моделі - відтворення кожної конкретної економічної системи і їх сукупності;
- переважне формування в даній системі капіталу інтелектуального центру, поступово охоплює всю сукупність факторів виробництва, розподілу, обміну і споживання.

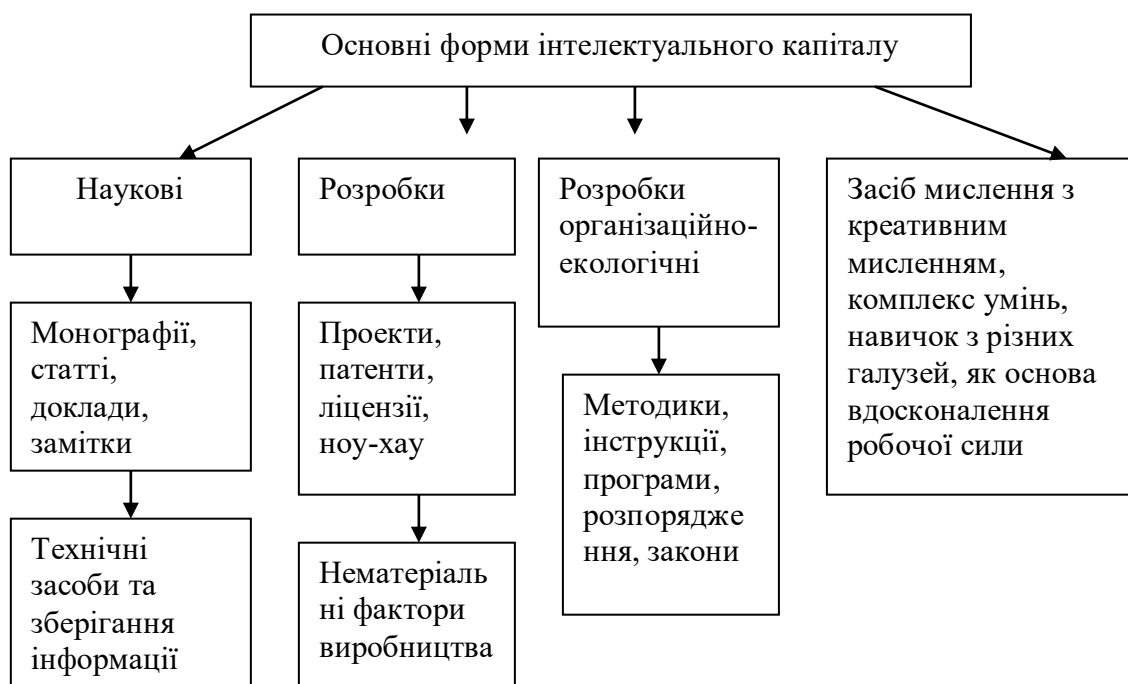


Рис. 1. 1. Основні форми інтелектуального капіталу [12; с.49]

Сучасними формами матеріалізації інтелектуального капіталу

сьогодні є матеріальні фактори виробництва, праці - патенти, ліцензії, ноу-хау, моделі, програми і т. п., знаходять зростаюча застосування у всіх сферах життєдіяльності суспільства і його суб'єктів.

Інтелектуальний капітал поступово здобуває власну оригінальну форму руху, системоутворюючим елементом якого є наука.

Як і всякий капітал, інтелектуальний капітал має свої особливості руху і поширює свій вплив на всі складові корпоративної структури.

Інтелектуальний капітал здійснює завершений процес руху, формуючи, доповнюючи, реалізуючи себе як систему. Значна частина циклу руху інтелектуального капіталу пов'язана з витрачанням інвестиційних коштів, але віддача відбувається не відразу. Тільки на стадіях матеріалізації капіталу створюються можливості окупності витрат, отримання прибутку.

Інтелектуальний капітал пов'язаний з якісними властивостями робочої сили. Для народження інтелектуального капіталу недостатньо одного творчого потенціалу. Базою його формування є наступні характеристики робочої сили: природні якості (здоров'я, психофізіологічна стійкість та ін.), відповідне виховання, що дало індивіду можливість і бажання наполегливо, дисципліновано трудитися, систематично працюючи над собою; професійна підготовка, кваліфікаційний рівень, що поєднується з неухильною роботою над його підвищенням, пошук нових рішень, постійне підвищення культурного рівня розширює горизонти знань і мислення; почуття господаря. В цілому це формує певний креативний менталітет, який є невід'ємною рушійною частиною інтелектуального капіталу.

Інтелектуальний капітал - це система характеристик, що визначають здатність людини, тобто якість робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, фірми корпорації, країни, який матеріалізується або проявляється в процесі праці, який створює

товар, послуги, прибавочний продукт в цілях їх відтворення на основі персоніфікованого економічного інтересу кожного суб'єкта, їх сукупності [9, с. 195].

Інтелектуальним капіталом в сучасних умовах можуть мати люди будь-яких професій, здатні до творче мислення, бо їх капіталом стає здатність до неординарним вчинків і дій. Але присвятити себе науковій або будь-якої іншої інтелектуальній діяльності вони вирішують тільки тоді, коли вони можуть чекати від цього вигоди, як грошовій, так і морально-психологічній, що перевершує вигоди простих носіїв робочої сили.

Носіями інтелектуального капіталу можна назвати професіоналів, наділених унікальними і важко замінними здібностями, значення яких для суспільства найкраще оцінюється в умовах ринку.

Інтелектуальний капітал складається з людського, організаційного та споживчого капіталу.

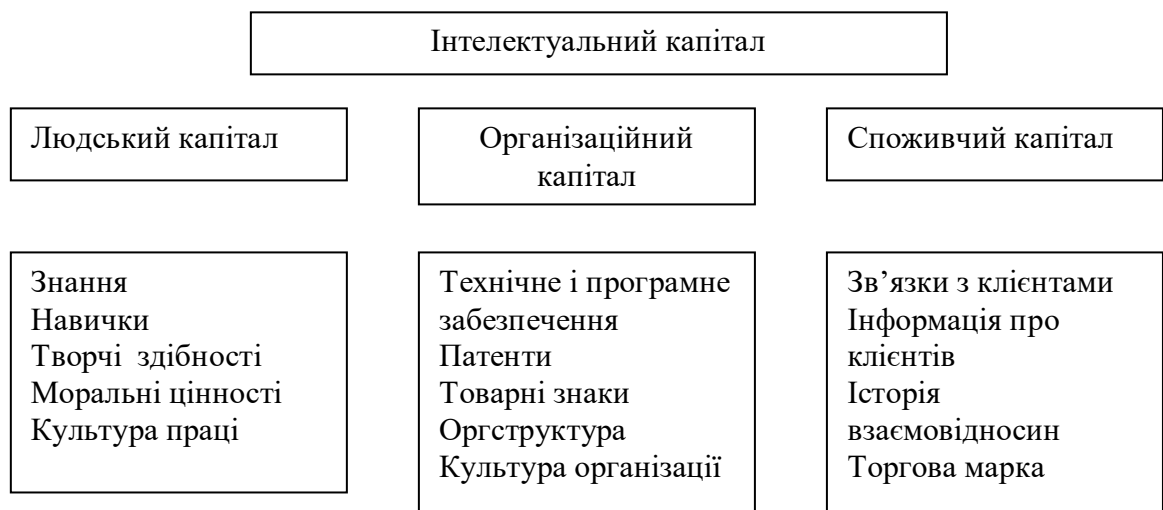


Рис. 1. 2. Структура інтелектуального капіталу [16;с.171]

Людський, організаційний і споживчий капітал взаємодіють один з одним. Недостатньо інвестувати в кожен з них окремо. Вони повинні підтримувати один одного, створюючи синергетичний ефект, і тоді відбувається перехресне вплив одних видів нематеріальних

активів на інші.

Інвестування - це важлива передумова виробництва інтелектуального продукту, але ще не його виробництво, яке здійснюється в процесі діяльності, де власник цього капіталу виступає або об'єктом або суб'єктом, або результатом впливу. Для формування і розвитку творчих здібностей одних лише інвестицій недостатньо. Зміст цього процесу - це не просто вкладення коштів і ресурсів, а усвідомлена і цілеспрямована діяльність самого носія цих якостей, домогосподарства і всього суспільства. Інтелектуальний капітал створюється як у громадському секторі економіки за допомогою ринкового механізму, так і в особистому, в тому сенсі, що витрати праці і зусиль по саморозвитку та самовдосконаленню відіграють вирішальну роль у цьому процесі. Але ці витрати не включаються потім в суспільні витрати, як рух всього відтворювального процесу, бо накопичений запас знань, умінь та інших виробничих якостей людини може бути реалізований і може отримати оцінку тільки в суспільстві шляхом активної діяльності їх власника[16, с. 171].

Суть будь-якої економічної категорії завжди виявляється через функції. Функції є похідними від суті, яку вони виражають, і показують, як, яким чином реалізується громадське призначення цієї економічної категорії. Тому основними функціями інтелектуального капіталу є: накопичувальна, виробнича, відтворювальна, стимулююча, забезпечення продуктивності праці, конкурентоспроможності, впливу на економічне зростання.

При характеристиці поняття «інтелектуальний капітал» необхідно виділити наступні особливості даної категорії:

У сучасних умовах інтелектуальний капітал визначає головні тенденції економічного зростання.

Формування інтелектуального капіталу вимагає від самої

людини і всього суспільства значних і все зростаючих витрат.

Вкладення в інтелектуальний капітал дають досить значний за обсягом, тривалий час і інтегральний за характером економічний і соціальний ефект. Чим раніше робляться вкладення у людини, тим швидше вони починають давати віддачу. Але потрібно мати на увазі, що більш якісні та тривалі інвестиції приносять більш високий та більш довгостроковий ефект. Інвестиційний період у інтелектуального капіталу значно довший, ніж у фізичної. У останнього він складає в середньому від одного року до п'яти років, а у такої форми вкладення в інтелект, як освіта, інвестиційний період може досягати 12-20 років, продовжуючи надалі всю трудове життя.

1.2 Комплексна оцінка інтелектуального капіталу підприємства

Інтелектуальний капітал підприємства, по-перше, має кілька складових елементів і, по-друге, на його формування і величину впливає досить численна група різномірних факторів. Тому інтегральна оцінка інтелектуального капіталу компанії повинна відображати багатогранну діяльність компанії в цілому. Важливо відзначити, що для компаній різної спеціалізації типовими може бути тільки підхід до оцінки її інтелектуального капіталу, набір ж показників індивідуальний. Тому Т. Стюарт пропонує всього три прагматичних принципу, керуючись якими можна зробити вірний вибір інструментарію оцінки:

1. Не ускладнювати завдання. Для більш-менш якісної і об'єктивної оцінки інтелектуального капіталу компанії потрібно, як правило, не більше трьох вимірюваних параметрів кожного його різновиду - людського, структурного споживчого - плюс один інтегральний показник, що характеризує цю сторону потенціалу компанії в цілому.
2. Вимірювати потрібно тільки те, що має важливе стратегічне значення для діяльності компанії.
3. Вимірювати потрібно тільки ті види діяльності, які створюють інтелектуальне багатство.

Для більшої наочності можна провести класифікацію інтелектуального капіталу підприємства :

- високий рівень інтелектуального надбання;
- середній рівень;
- рівень нижче середнього;
- не інтелектуальна компанія.

Нехай K_i ($i = 1, \dots, m$) - система показників, що характеризують інтелектуальний капітал компанії; k_i - бар'єрне нормалізоване значення показника, що відповідає середньому рівню інтелектуальності

компанії. »

Зміна значень » x_i індикатора » інтелектуальності K_i відбувається в » діапазоні $0 \leq x_i \leq 1$ » і ці » значення визначаються » співвідношеннями:

Тут » рівень інтелекту » компанії за » кожною складовою » його інтелектуального » капіталу (людського, » структурного споживчого) » позначений наступним » чином: b - високий рівень, » s - середній, » ps - нижче » середнього, 0 » - відсутня [37]. »

Існують різні » методи (кореляційних » зв'язків, вагових » коефіцієнтів та » ін.) і » підходи до » інтегральної оцінки » якої сфери » діяльності компанії » за сукупністю » дії різнорідних » факторів на » цю сферу. »

Графічна інтерпретація » результатів аналізу » економічних обґрунтувань, » оцінок, розрахунків » на практиці » сприяє кращому » сприйняттю і » прискорення отримання » не тільки » кількісних і » якісних значень » показників, що » грає важливу » роль в » візуальній, оперативній, » комплексній оцінки » узгодженості різнорідних » факторів, що » визначають стан » і тенденції » розвитку компанії. » Графік містить » масу інформації, » але головна » його перевага » в тому, » що вона » дає досить » повну картину. » Графік не » тільки характеризує » поточний стан » компанії, але » і спрямованість » стратегії її » розвитку. Маючи » аналогічні дані » з конкуруючим » або суміжних » компаніям, з'являється » можливість порівнювати » себе з » іншими компаніями » і оцінювати » свої відносні » достоїнства і » недоліки, порівнювати » і сполучати » свої можливості » і можливості » суміжників. Або » порівнювати стан » компанії в » динаміці різних » років і » достовірно аналізувати » прогресує або » деградує підприємство, » виявляти і » парировати небезпечні » відхилення від » нормального стану. »

У власних » інтересах підприємства, » в цілях » її сталого » розвитку, а » іноді і » в цілях » виживання необхідно » вміти давати » самооцінку власного » потенціалу і, » в першу » чергу, інтелектуальному » потенціалу, порівнювати » його можливості » з потребами » ринку [37]. »

Таким чином розвиток інтелектуального капіталу на підприємстві у працівників сприятиме задоволенню потреб у соціальному визнання, повазі, включення до складу домінуючих груп, які стають власниками інформації і здібностями продукувати нові знання.

Дослідження наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених дає змогу узагальнити сукупність існуючих підходів до оцінки інтелектуального капіталу підприємства. Отримані результати наведені в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Методичні підходи до оцінки інтелектуального капіталу підприємства

№	Метод (методика)	Сутність методу (методики)
1	2	3
1	"Skandia Navigator" [3]	Застосування матриці для оцінки інтелектуального капіталу, яка побудована на основі використання 73 показників і має вигляд комп'ютерної програми. Дозволяє простежити як людський капітал у взаємодії зі споживчим капіталом, внутрішніми процесами й здатностями компанії до інновацій, створює фінансову цінність компанії.
2	Монітор нематеріальних активів [11]	Застосування системи стратегічних індикаторів, що відображають процес відтворення й використання інтелектуального капіталу
3	"Дослідник вартості" [11]	Метод фінансового обліку, що підраховує й розподіляє вартість інтелектуального капіталу за його складовими
4	Метод IVM (усеосяжної оцінки) [11]	Використовує ієрархію зважених індикаторів, які комбінуються між собою для відносної оцінки інтелектуального капіталу
5	Метод вартісного ланцюжка [11]	Побудова матриці нефінансових показників, згрупованих за етапами інноваційної діяльності
6	Індекс інтелектуального капіталу [11]	Консолідація окремих індексів інтелектуального капіталу в єдиний інтегральний індекс, що оцінюється в зіставленні зі зміною ринкового капіталу фірми
7	"Коефіцієнт Тобіна" [2]	Будується на розрахунку відносного показника вартості інтелектуального капіталу, що визначається на основі співвідношення ринкової вартості компанії та очікуваної відновної вартості активів
8	Метод "Interbrand" [5]	Метод оцінки бренду як однієї зі складових інтелектуального капіталу підприємства
9	Брокер технологій (БТ) [5]	Визначення вартості інтелектуального капіталу фірми на основі застосування 20 аудиторських питань і діагностики результатів обробки відповідей
10	Індекс інтелектуального капіталу (ІК-індекс) [6]	Проведення розрахунків на основі об'єднання декількох різних індикаторів в один індекс і ув'язування зміни в інтелектуальному капіталі зі змінами на ринку
11	Модель Б. Лева "Value Chain Blueprint" [6]	Побудована на оцінці здібності підприємства до інновацій. Для оцінки виокремлюють дев'ять груп показників, такі як: накопичені, придбані здібності, ділова мережа, інтелектуальна власність, технологічна можливість реалізації інновацій, перспективи зростання компанії тощо

Продовження табл. 1.1.

12	Методика консалтингової фірми Ernst & Young "Measures that Matter" [7]	Методика заснована на детальному дослідженні восьми чинників, що знаходяться в зоні пильної уваги інвесторів на фондовому ринку й впливають на вартість інтелектуального капіталу. Ці чинники, у свою чергу, розгортаються в 39 детальніших показників, які й оцінюються
13	Невидимий баланс (Konrad Group) [5]	Методика Konrad Group заснована на розподілі інтелектуального капіталу на індивідуальний капітал і структурний капітал та оцінці його шляхом використання системи індикаторів
14	Монітор інтелектуального капіталу К. Е. Свейбі (Intangible Assets Monitor) [3]	Методика Intangible Assets Monitor розділяє невідчутні активи на зовнішню структуру, внутрішню структуру й компетенцію людей. Кожен із трьох нефінансових показників оцінюється з точки зору зростання ефективності, стабільності й інновацій
15	Метод ринкової капіталізації [2]	Метод заснований на оцінці перевищення ринкової вартості компанії над її бухгалтерською вартістю, що формується за рахунок використання інтелектуальних активів
16	Knowledge Quick Scan [1]	Методика діагностики стану компанії в галузі роботи з інтелектуальним капіталом, що включає в себе анкетування й аналіз процесів управління знаннями
17	Вимір споживчого капіталу [2]	Методика дозволяє визначити доходи, що отримує компанія від підтримання стосунків із постійним клієнтом
18	Цитування патентів [5]	Метод заснований на оцінці цитування патентів, розроблених фірмою
19	Методика Хаусела-Канівського для оцінки вартості організаційного капіталу компанії [2]	В основу методики покладено визначення ефективності використання нематеріальних інтелектуальних активів компанії з метою власного самовдосконалення та самоорганізації
20	Метод підрахунку невідчутної вартості [11]	Заснований на розрахунку надлишкового доходу на матеріальні активи з подальшою його інтерпретацією як оцінки інтелектуального капіталу
21	Метод розраховуваної нематеріальної цінності активів (calculated intangible value – CI) [8]	В основі оцінювання знаходиться модель залишкового операційного прибутку (residual operating income – REOI), який характеризує ефект, одержуваний організацією від використання як матеріальних, так і нематеріальних активів.
22	Вартість нематеріальних активів компанії [2]	Методика визначення вартості нематеріальних активів підприємства на основі даних бухгалтерської звітності
23	Збалансована система показників (Balanced Scorecard (BSC)) [12]	Методика оцінки як матеріальних, так і нематеріальних активів, яка ґрунтується на чотирьох складових – фінанси, маркетинг, внутрішні бізнес-процеси, навчання та зростання

Розгляд запропонованих в таблиці методичних підходів до оцінки інтелектуального капіталу дає можливість класифікувати їх наступним чином:

1.Методи прямого вимірювання інтелектуального капіталу, які ґрунтуються на ідентифікації в грошових або натуральних вимірювачах окремих компонентів інтелектуального капіталу (метод цитування патентів, «Дослідник вартості» тощо).

2. Методи ринкової капіталізації, в основі яких лежить обчислення різниці між ринковою капіталізацією компанії і власним капіталом її акціонерів. Отримана величина розглядається як вартість її інтелектуального капіталу або нематеріальних активів. До цієї групи належить, наприклад, метод капіталізації.

3. Методичні підходи, які дозволяють простежити залежність впливу окремих факторів на кінцевий результат використання інтелектуальних ресурсів (факторні підходи). Прикладом можуть бути: модель Б.Лева «Value Chain Blueprint», методика консалтингової фірми Ernst & Young «Measures that Matter».

4. Методи визначення ефекту від використання компонентів, що формують інтелектуальний капітал, наприклад: методика Хаусел-Канівського для оцінки вартості організаційного капіталу компанії, метод виміру споживчого капіталу та ін.

5. Матричні методи, засновані на побудові матриці фінансових або нефінансових показників, зокрема: «Skandia Navigator», метод вартісного ланцюжка.

6. Інтегральні методи, які базуються на комплексному поєднанні декількох вимірювачів, груп показників в єдину систему (збалансована система показників (Balanced Scorecard (BSC)), метод IVM та ін).

В цілому, необхідно відзначити, що сучасне економічне середовище є настільки нестабільним і ризикованим, що традиційні методичні інструменти, які базуються на принципах бухгалтерського обліку, є не зовсім адекватними умовам сьогодення. Не надають можливість проведення комплексної достовірної оцінки і більшість методів визначення ефекту від використання компонентів інтелектуального капіталу, ринкової капіталізації, матричні методи. Значна кількість факторних методів побудована на обмеженій кількості чинників впливу. До того ж, здебільшого не враховується вплив якісних показників, які, в свою чергу, суттєво

визначають кінцевий результат використання інтелектуального продукту.

В той же час, від достовірності, повноти і своєчасності відповідних розрахунків залежить ефективність використання найбільш продуктивної частини капіталу кожного підприємства.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК СКЛАДОВОЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

2.1 Загальна техніко-економічна характеристика підприємства

Публічне акціонерне товариство «Павлоградський завод технологічного обладнання» (далі ПрАТ «ПЗТО») засновано відповідно до наказу Регіонального відділу фонду держмайна України по Дніпропетровській області від 03.08.1995 р. № 12/22 – АТ про перетворення державного підприємства «ПЗТО» у відкрите акціонерне товариство.

Метою діяльності ПрАТ «ПЗТО» є здійснення виробничої, науково-дослідницької та комерційної діяльності для отримання прибутку для задоволення матеріальних та соціальних потреб членів трудового колективу та акціонерів.

Прибуток акціонерного товариства формується з надходжень від господарської діяльності після покриття матеріальних і прирівняних до них витрат і витрат на оплату праці. З балансового прибутку АТ оплачуються відсотки по кредитах банків і по облігаціях, а також вносяться передбачені законодавством України податки й інші платежі в бюджет. Чистий прибуток, отриманий після визначених розрахунків, залишається в повному розпорядженні АТ.

Порядок розподілу чистого прибутку і покриття збитків визначається відповідно до законодавства України, даного статуту і внутрішніх нормативних актів АТ.

Статутний фонд ПрАТ «ПЗТО» становить 3541320 грн. Згідно з установчими документами статутний фонд поділено на 14165280 простих іменних акцій номінальною вартістю 25 коп. кожна.

ПрАТ «ПЗТО» здійснює оперативний та бухгалтерський облік

результатів своєї діяльності, а також веде статистичну звітність та подає її в установленому порядку та обсязі органам державної статистики.

ПрАТ «ПЗТО» виробляє нестандартне обладнання для різних галузей промисловості:

- агрегати калібровані, стани різних видів, арматура;
- апарати з перемотки катанки і бухти;
- трубоелектрозварювальне обладнання;
- профілююче обладнання;
- гірнично-шахтове обладнання;
- обладнання загальнопромислового призначення;
- обладнання за спеціальними замовленнями.

Станом на 31.12.2007 року статутний капітал товариства, передбачений статутом, складає 3977940 грн. і розділений на 15911760 простих іменних акцій номінальною вартістю 0,25 грн.

Акції ПрАТ «ПЗТО» розміщені наступним чином: 24,2 % акцій перебувають у державній власності і закріплені за регіональним відділенням ФДМ України по Дніпропетровській області; - 49,2 % акцій належать юридичним особам; - 26,6 % акцій належать фізичним особам. Підприємство відокремлених підрозділів не має.

ПрАТ «ПЗТО» виробляє комплектуючі вироби для гірничодобувної галузі, суднових та автотракторних дизелів, а також товари народного споживання такі, як котли опалювальні водогрійні типу КЧММ і КСТВ з широким діапазоном потужностей. подрібнювачі зерна та інші ТНС. 98 % від загального обсягу виробництва складає виробництво запчастин та комплектуючих виробів для теплових та судових дизелів, 2 % - для товарів народного споживання.

Основний ринок збуту - близьке зарубіжжя (Росія) - 75,3 %. По Україні - 24,7 %.

ПрАТ «ПЗТО» відноситься до галузі важкого машинобудування,

більшість підприємств які неплатоспроможні, що в значній мірі впливає на фінансово-економічний стан підприємства. Загальний обсяг реалізації 14947 тис. грн. на суму 7572 тис.грн.

Основні конкуренти:

1. Котли опалювальні КЧММ - ПАТ "Рівненський завод тракторних агрегатів", Криворізький судоремонтний завод, ВАТ "Дніпротяжмаш".

2. Технологічне обладнання для машинобудування - ПрАТ "СКБ "Укртехно", м.Харків, Каменський машинобудівний завод, м. Каменка, Черкаська обл.

Основні проблеми, що впливають на діяльність підприємства:

- недосконалість податкового законодавства;
- невирішеність у законодавчому плані стимулювання підприємств на збільшення експорту;
- непродуманий перелік пільг для підприємств, які виробляють продукцію для підприємств технологічного обладнання.

У підприємства укладені договори на постачання виробничо - технологічного устаткування з Київської, Запорізької, Кіровоградської, Миколаївської, Харківської та інших областях.

Показники господарської діяльності знаходяться в тісному взаємозв'язку з інтелектуальним капіталом, адже саме вони визначають його розвиток тобто здатність підприємства інвестувати свій інтелектуальний потенціал.

Сутністю економічного аналізу є комплексне і взаємозалежне дослідження процесів і явищ господарської діяльності підприємства та його структурних підрозділів і виявлення на цій основі причинних зв'язків, тенденцій розвитку, недоліків економічної роботи та обґрунтування управлінських рішень, щодо найбільш ефективного використання закріплених матеріальних, трудових і фінансових ресурсів.

Аналіз основних техніко-економічних показників роботи підприємства наведено в табл. 2. 1.

Таблиця 2.1

Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності

ПрАТ «ПЗТО» за 2024-2025р

№ з/п	Показники	2024р	2025р	Темпи приросту %	Абсолютне відхилення
1.	Випуск товарної продукції, тис. грн.	18899,52	25163,28	133,1	62563,76
2.	Середньооблікова чисельність персоналу, усього з них робочих осіб	2065	2079	101	14
3.	Середньорічне виробництво продукції в розрахунку на одного робітника, грн	9,14	12,10	132	2,96
4.	Річний фонд оплати праці, тис. грн.	3437, 43	3382, 86	98, 40	-54, 57
5.	Середньомісячна заробітна плата, грн	1664	1627	97, 8	-37
6.	Балансова вартість основних фондів, тис. грн	42495,88	43419,97	102	924, 09
7.	Знос основних фондів тис. грн.	25651,29	26878,59	105	1227, 30
8.	Балансова вартість нематеріальних активів, тис. грн.	1119, 9	30, 02	0, 03	-1089, 88
9.	Знос нематеріальних активів, тис. грн.	1115,68	29,91	0,03	-1085,77

Результати аналізу основних показників діяльності підприємства свідчать, що обсяг виробництва за період з 2024 по 2025 рік зріс на 33% відповідно 62563,76 тис.грн. Середньооблікова чисельність підвищилась на 1% відповідно на 14 осіб. Підвищення відбулося в результаті розширення виробництва та збільшення обсягу виробництва. Балансова вартість основних виробничих фондів збільшилась на 924,09 тис.грн., це відбулося в результаті придбання нового обладнання для виконання виробничої програми та підвищення якості продукції.

Щоб краще зрозуміти вплив зміни ціни на показники діяльності підприємства, відображаємо графічно рівень випуску продукції в натуральному і грошовому вигляді в порівняльних і діючих цінах.

2.2. Аналіз трудового потенціалу як елементу інтелектуального капіталу

Аналіз якісного складу робочих і службовців необхідний для виявлення резервів підвищення ефективності роботи підприємства, а його порівняльні дані з показниками інших підприємств і об'єднань галузі господарства використовуються для вдосконалення структури кадрів та підвищення інтелектуального капіталу.

Аналіз кадрів за категоріями працюючим можна зробити на підставі даних, наведених у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Аналіз складу й структури персоналу ПрАТ «ПЗТО» за 2024-2025рр

Показники	2024р	2025р	Абсолютне відхилення, осіб	Темп росту, %	Питома вага 2024р	Питома вага 2025р
Середньооблікова чисельність персоналу всього, осіб	2065	2079	101	+14	100	100
робітники, в т. ч.	2010	2010	-	-		
промислові	1805	1825	101	+20	87,4	87,8
допоміжні	205	185	90, 2	-20	9,9	9
Службовці з них	55	69	125	+14		
керівники	20	27	135	+7	1	1,2
спеціалісти	35	42	120	+7	1, 7	2, 0

З даних табл. 2.2 ми бачимо збільшення чисельності персоналу у 2025 р в порівнянні з 2024 роком у розмірі 14 осіб, це говорить про розширення діяльності підприємства і брак розумової праці для збільшення інтелектуального потенціалу підприємства. Графічно структуру промислово виробничого персоналу за 2024 та 2025 роки з кожної категорії робітників відображено на рис. 2.1. та 2.2.

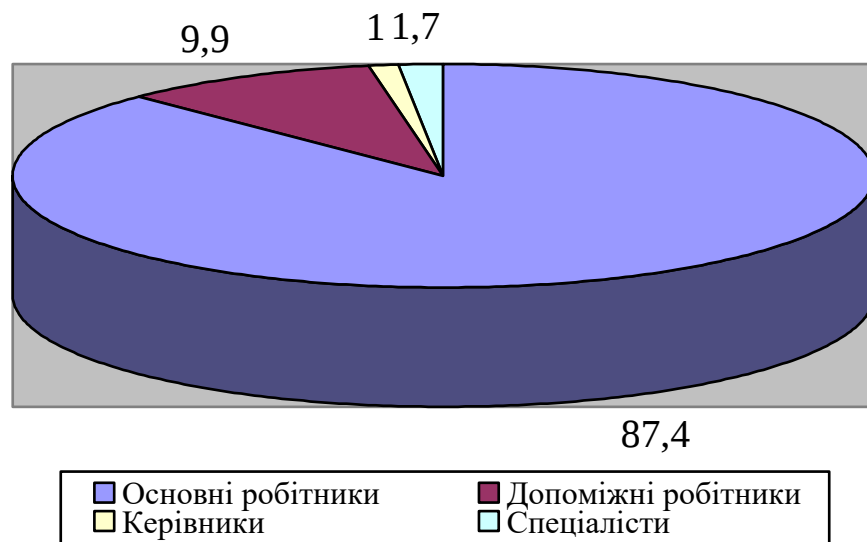


Рис 2.1. Структура промислово-виробничого персоналу
ПрАТ «ПЗТО» за 2024р

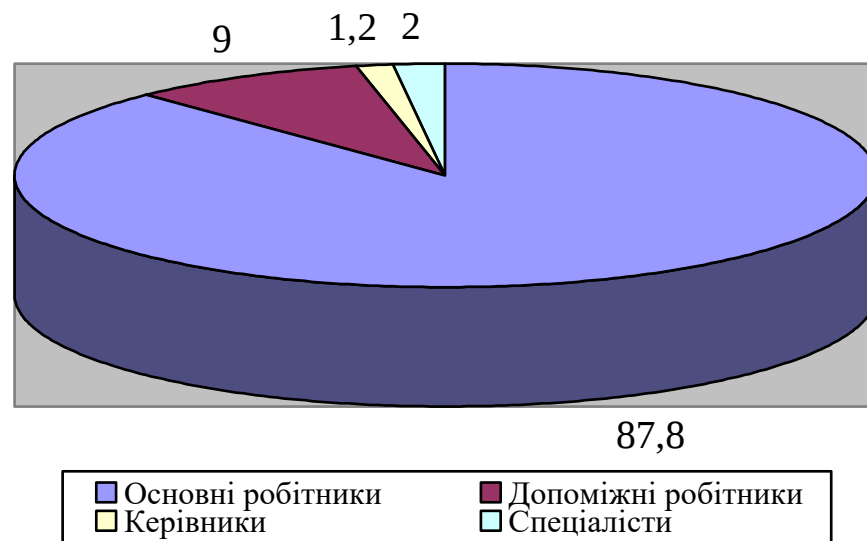


Рис 2.2. Структура промислово-виробничого персоналу
ПАТ «ПЗТО» за 2025р

Дане графічне відображення свідчить, що за період з 2024 по 2025 роки структура майже не змінилась. Спостерігається збільшення питомої ваги основних робітників з 87,4% до 87,8%. Допоміжних робітників чисельність зменшилась і складає у 2024р 9,9% а в 2025 році 9%. Також відбулося збільшення чисельності по чисельності – керівники та спеціалісти.

Розрахунок показників руху робочої сили здійснюється на основі даних табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Дані для розрахунку показників руху робочої сили по ПАТ «ПЗТО» за 2025р

Показники	2025 р., чол
Прийняті працівники	14
Вибуло працівників	20
Середньооблікова чисельність всього персоналу	2079

Виходячи з даних табл. 2.3, проведемо аналіз коефіцієнтів по прийому й плинності кадрів:

$$K_p = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{ср}} = \frac{20}{2079} = 0,01 \text{ або } 1\%,$$

де K_p - коефіцієнт плинності;

$Ч_{пр}$ - кількість звільнених осіб;

$Ч_{ср}$ - середньооблікова чисельність осіб.

$$K_{пр} = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{ср}} = \frac{14}{2079} = 0,007 \text{ або } 0,7\%,$$

де $K_{пр}$ - коефіцієнт по прийому;

$Ч_{пр}$ - кількість прийнятих осіб;

$Ч_{ср}$ - середньооблікова чисельність осіб.

Коефіцієнт плинності кадрів у 2025 р. склав 1%, а коефіцієнт по прийому склав 0,7%.

До числа можливих причин плинності кадрів відносять зміна місця проживання, незадоволення розмірами заробітку, незадоволенням професії, несприятливими умовами і режимом праці,

відсутність можливостей пересувань по службі, несприятливі соціально-психологічні умови.

Для підприємства потрібні працівники певної професії та спеціальності. Рівень професійного забезпечення підприємства характеризується співвідношенням фактичної чисельності працівників, потреби в них відповідно до виробничої програми по кожній професії відокремлені. Наявність цих даних показує надмірну кількість робочих, або нестачу робочих і дозволяє приймати замовлення щодо поліпшення трудових ресурсів.

Існуюча на ПрАТ «ПЗТО» система навчання персоналу фактично повністю задовольняє підприємство фахівцями всіх напрямків (виняток становлять тільки специфічні професії).

Роботу з професійного навчання працівників на підприємстві регулює Положення про професійне навчання працівників ПрАТ «ПЗТО».

Роботу з персоналом підприємства схематично можна представити так, як зображено на рис. 2.3, з перспективою підвищення інтелектуального капіталу.

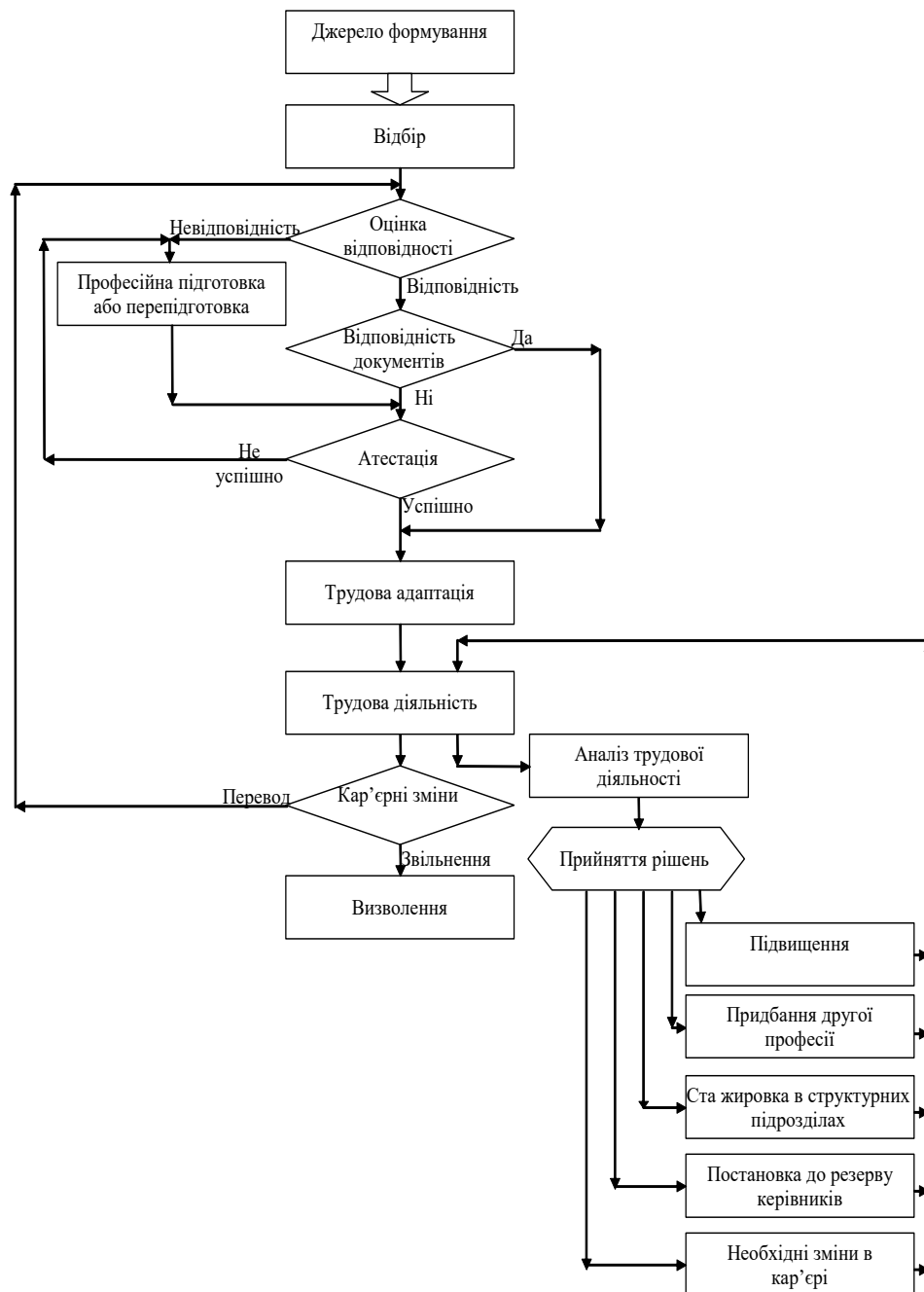


Рис. 2.3. Схема роботи з персоналом з перспективою підвищення інтелектуального капіталу на підприємстві

В якості джерел формування виступають: навчальні заклади (ВНЗ, технікуми, ліцеї і інш.), непрацюючі і які бажають працювати на підприємстві громадяни України.

Відбір персоналу йде за принципом наявності підтвердженої документально (відповідні записи в трудовій книжці, свідоцтва, посвідчення або диплом) кваліфікації або професії. На цьому ж

рівні здійснюється оцінка відповідності.

Далі, після детальної оцінки відповідності здійснюється оцінка необхідності або відсутності необхідності професійної підготовки.

Після перевірки наявності документів приймається рішення про проходження працівником атестації, і після її успішного проходження йде перехід до трудової адаптації. Якщо ж атестація не успішна - організовується професійна підготовка працівника.

РОЗДІЛ 3

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПрАТ «ПЗТО»

Виявлення нових чинників забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств потребує активного впровадження технологічних і управлінських інновацій, фінансовим проявом реалізації яких є інтелектуальний капітал (ІК). Разом з тим, існуюча методологічна база оцінки інтелектуального капіталу є досить обмеженою, що спричинює низький рівень формування та використання господарюючими суб'єктами його складових. Виходячи з цього, методи оцінки та управління ІК підприємства потребують більш глибокого дослідження й удосконалення.

Ключовою передумовою формування інтелектуального капіталу підприємств вітчизняної промисловості є реалізація інноваційної стратегії його розвитку, що ускладнюється їх досить низькою інноваційною активністю, яка, в свою чергу, спричинена обмеженістю інвестиційних ресурсів. Водночас, ті підприємства, що спрямовують організаційні та фінансові зусилля на збереження і подальше накопичення надбаного інтелектуального потенціалу, значно розширюють власні можливості щодо досягнення своїх стратегічних орієнтирів.

Основними стратегічними напрямками розвитку підприємств, що зацікавлені у підвищенні інтелектуалізації свого виробництва, є активне інвестування в нематеріальні активи (НМА), стимулювання інтелектуальної активності персоналу та підвищення ділової репутації підприємства. В результаті здійснення вказаних ініціатив на підприємстві створюються основні формоутворюючі складові інтелектуального капіталу – технологічний, людський та

ринковий капітал.

На відміну від існуючих характеристик ІК, які дозволяють аналізувати здебільшого соціально-правові або бухгалтерські аспекти його функціонування, пропонується застосовувати вартісний підхід до цієї економічної категорії. В результаті дослідження різномірних чинників впливу на формування ІК він розглядається як величина капіталізованого наднормативного прибутку, що отримує підприємство в процесі виробничо-господарської діяльності за рахунок наявності в нього конкурентних переваг, обумовлених людською, технологічною та ринковою складовими цього капіталу.

Таким чином, застосування економіко-управлінського підходу до сутності ІК дозволяє класифікувати виробничі активи на матеріальні фізичні, матеріальні фінансові, нематеріальні ідентифіковані та нематеріальні неідентифіковані. Перші три види активів можуть бути об'єднані за ознакою конкретності та вимірності та джерелом свого формування мають власний капітал. Неідентифіковані НМА, що є складовими інтелектуального капіталу, виділені у окрему групу, оскільки вони не відображаються у складі традиційної фінансової звітності підприємства, але при цьому активно застосовуються підприємствами у виробничо-господарській діяльності.

Вирішення завдання щодо комплексної оцінки ІК ґрунтується на розробці моделі його економічної діагностики, яка дозволяє визначати величину та досліджувати структуру ІК; оцінити рівень інтелектуалізації капіталу підприємства; аналізувати і оцінювати показники формування та використання ІК; розробляти організаційно-інформаційне забезпечення процесу управління ІК підприємства.

Вартісна оцінка інтелектуального капіталу підприємства, яка здійснюється шляхом капіталізації наднормативного прибутку, дозволяє визначити, що величина ІК залежить від розміру та рівня прибутковості власного капіталу. Ґрунтуючись на даній

позиції, найбільш успішними підприємствами, що володіють значними конкурентними перевагами, можна визнати акціонерні товариства, рівень дохідності власного капіталу яких перевищує середньогалузеве значення. Стосовно тих виробничих структур, у яких інтелектуальний капітал має від'ємне значення, можна зробити висновок, що загальний стан корпоративного управління не дозволяє сформуванню підприємству конкурентні переваги більш високого рівня, ніж у підприємств-аналогів, та реалізувати їх на ринку у вигляді отримання наднормативного прибутку.

Дослідження структури ІК підприємства дозволило дійти висновку, що технологічний капітал є його єдиною складовою, яка відображена у фінансовій звітності підприємства, оскільки його основою являються нематеріальні активи, стандартизовані формами бухгалтерського обліку. При цьому варто зазначити, що низький рівень відображення елементів технологічного капіталу обумовлений обмеженістю облікової методології, тому більша частина ІК розподілена між людською та ринковою складовою, вартість яких не враховано в балансах підприємств.

Ринкову складову ІК підприємства пропонується вимірювати на основі величини його управлінського гудвілу, який, на відміну від бухгалтерського, утворюється не в момент продажу компанії, а в процесі реалізації конкурентоспроможної продукції діючого підприємства. При цьому результатом прояву конкурентних переваг підприємства є формування ринкового капіталу, величина якого визначається капіталізацією наднормативного обсягу реалізації продукції.

Для визначення інструментів управління структурою капіталу пропонується застосовувати показник, що характеризує рівень інтелектуалізації капіталу ($k_{\text{ІК}}$) і розглядається як співвідношення величини сформованого ІК та величини загального

капіталу підприємства. Різні значення цього показника досліджуваних підприємств вказує на їх різні позиції щодо участі ІК у кругообігу сукупного капіталу при формуванні його грошової форми.

З метою розробки показників формування і використання ІК пропонується здійснювати визначення і розмежування поточних затрат підприємства, пов'язаних із формуванням та відтворенням як інтелектуального капіталу (ЗІК), так й фізичного капіталу (ЗФК). При управлінні затратами на підприємстві необхідно забезпечити перевищення темпів динаміки зростання ЗІК над темпами зростання ЗФК, що дозволить удосконалити структуру загального капіталу у напрямку зростання його інтелектуальної складової.

Розробка організаційно-інформаційного забезпечення процесу економічної діагностики інтелектуального капіталу дозволяє створити необхідну аналітичну базу для вирішення практичних завдань щодо здійснення обліково-аналітичних процедур, спрямованих на удосконалення методів його оцінки та управління.

ВИСНОВКИ

Інтелектуальний капітал є провідним капіталом і складає основу будь-якого підприємства на сучасному етапі розвитку ринкової економіки.

Головна функція інтелектуального капіталу - істотно прискорювати приріст маси прибутку за рахунок формування та реалізації необхідних підприємству систем знань, речей і відносин, які, у свою чергу, забезпечують його високоефективну господарську діяльність. Зокрема, інтелектуальний капітал підприємства визначає якість його системи управління.

Методи управління інтелектуальним капіталом полягають в послідовній оцінці різних компонентів і їх подальшому підсумовуванні. Існує ряд методів прямої оцінки інтелектуального капіталу: системи ключових індикаторів «Скандію», метод економічної доданої вартості, метод ринкової капіталізації, метод Тобіна, модель здатності компанії до інновацій Б. Льова й ін. Єдиної системи оцінки інтелектуального капіталу не існує. Необхідно адаптувати методіку оцінки під кожну окрему галузь чинності відмінностей і особливостей.

Дослідження діяльності підприємства свідчать, що обсяг виробництва за період з 2024 по 2025 рік зріс на 33% відповідно 62563,76 тис. грн. Середньооблікова чисельність підвищилась на 1% відповідно на 14 осіб. Підвищення відбулося в результаті розширення виробництва та збільшення обсягу виробництва. Балансова вартість основних виробничих фондів збільшилась на 924,09 тис. грн., це відбулося в результаті придбання нового обладнання для виконання виробничої програми та підвищення якості продукції.

Також аналіз ефективності використання трудового потенціалу показав, що збільшення чисельності персоналу у 2025р в порівнянні

з 2024 роком – у розмірі 14 осіб, це говорить про розширення діяльності підприємства і брак розумової праці для збільшення інтелектуального потенціалу підприємства.

Коефіцієнт плинності кадрів у 2025 р. склав 1%, а коефіцієнт по прийому склав 0,7%.

До числа можливих причин плинності кадрів відносять зміна місця проживання, незадоволення розмірами заробітку, незадоволення професії, несприятливими умовами і режимом праці, відсутність можливостей пересувань по службі, несприятливі соціально-психологічні умови.

Для інтегральної вартісної оцінки величини інтелектуального капіталу підприємства ПрАТ «ПЗТО» найбільше підходить метод оцінки за моделі Тобіна, який представляє собою відношення ринкової ціни компанії до ціною заміщення її матеріальних активів (будівель, споруд, устаткування та запасів).

На підприємстві ПрАТ «ПЗТО» пропонується методика порівняння ефекту від діяльності персоналу і витрат на отримання цього ефекту, що дозволяє побічно визначити доцільність вкладення інвестицій у розвиток інтелектуального капіталу персоналу підприємства.

Постійне навчання та розвиток навичок і вмінь працівників підприємства тобто інвестицій в інтелектуальний капітал дозволить підприємству отримувати порівняно більший дохід а також значно підвищити свою корпоративну та організаційну культуру.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрушків Б. М., Кузьмін О. Є. Основи менеджменту. Київ : Кондор, 2021. 296 с.
2. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2021. 468 с.
3. Бандурка О. М., Коробка С. В. Управління персоналом підприємства. Харків : ХНУВС, 2020. 312 с.
4. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці : навч. посіб. Київ : Знання, 2020. 313 с.
5. Василик А. В. Людський капітал в системі економічного розвитку підприємства. Київ : КНЕУ, 2021. 284 с.
6. Васильців Т. Г., Лупак Р. Л. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Львів : Новий Світ-2000, 2021. 324 с.
7. Воронкова А. Е. Управління розвитком підприємства на основі інтелектуального капіталу. Харків : Інжек, 2021. 276 с.
8. Гавкалова Н. Л. Управління трудовим потенціалом підприємства. Харків : КНЕУ ім. С. Кузнеця, 2022. 298 с.
9. Гончарова Н. П. Інтелектуальний капітал підприємства: формування та оцінка. Київ : Центр учбової літератури, 2021. 248 с.
10. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ : КНЕУ, 2020. 254 с.
11. Давидюк Т. В. Економіка праці : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2023. 384 с.
12. Дикань В. Л., Назаренко І. Л. Економіка підприємства : навч. посіб. Харків : УкрДУЗТ, 2021. 412 с.
13. Дороніна М. С. Інтелектуальний капітал підприємства та механізми його розвитку. Харків : КНЕУ, 2022. 267 с.
14. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підручник / за ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2021. 711 с.
15. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2020.

300 с.

16. Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком підприємства. Суми : Університетська книга, 2021. 408 с.

17. Ковальчук І. В. Економіка підприємства : навч. посіб. Київ : Знання, 2022. 697 с.

18. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудовий розвиток у ХХІ столітті. Київ : КНЕУ, 2021. 340 с.

19. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Кондор, 2020. 308 с.

20. Мних Є. В. Економічний аналіз діяльності підприємства. Київ : КНТЕУ, 2021. 536 с.

21. Назарова Г. В. Інтелектуальний капітал підприємства в умовах цифрової економіки. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2023. 286 с.

22. Петюх В. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2021. 288 с.

23. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства : підручник. Київ : КНЕУ, 2022. 528 с.

24. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2021. 351 с.

25. Семикіна М. В., Пасєка С. Р. Інтелектуальний потенціал підприємства та його розвиток. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 302 с.

26. Семикіна М. В., Пасєка С. Р. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2022. 476 с.

27. Ситник Й. С. Управління інтелектуальним капіталом підприємства : монографія. Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 325 с.

28. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник. Київ : Академвидав, 2021. 488 с.

29. Шегда А. В. Менеджмент : підручник. Київ : Знання, 2021. 687 с.

30. Юрчик Г. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Рівне : НУВГП, 2023. 365 с.