

Список використаних джерел

1. Цимбалюк І. О. Інклюзивний розвиток регіону в умовах фінансової децентралізації: теорія, методологія, практика: монографія. Луцьк: Вежа-Друк, 2019. 336 с.
2. Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні буде оновлена – Міністр. Децентралізація, 20.11.2024. URL: <https://decentralization.ua/news/18933> (дата звернення 10.02.2025).

Плаксюк О. О.

к.е.н., доцент кафедри фінансів, обліку і оподаткування
Таврійський державний агротехнологічний університет
імені Дмитра Моторного
м. Запоріжжя, Україна

Renata Novakova

PhD, Associate Professor of the Department of Management
and Human Resources
Ambis University
in Prague, Czech Republic

ДОСЛІДЖЕННЯ КАПІТАЛІЗАЦІЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

У сучасному світі економіка знань набуває дедалі більшого значення, а інтелектуальний потенціал стає ключовим фактором розвитку суспільства та підприємств. Інтелектуальний потенціал охоплює знання, навички, креативність та здатність до інновацій, які можуть бути перетворені у конкретні економічні вигоди. Капіталізація інтелектуального потенціалу є важливим процесом, що дозволяє трансформувати нематеріальні активи у фінансово вимірюваний ресурс.

Інтелектуальний потенціал можна визначити як сукупність знань, компетенцій та інноваційних здібностей, які можуть використовуватися для створення нових економічних і соціальних цінностей. Він включає такі складові:

- людський капітал – знання, навички, професійна компетенція працівників, їхній рівень освіти та досвіду [1].
- структурний капітал – організаційна культура, інформаційні системи, запатентовані технології, ноу-хау, бренди [2].
- соціальний капітал – взаємозв'язки між працівниками, корпоративна культура, зовнішні партнерства, довіра клієнтів та ділові відносини [5].

Капіталізація інтелектуального потенціалу – це процес перетворення знань, ідей та інновацій у матеріальні чи фінансові активи, які можуть приносити прибуток. Основні механізми капіталізації включають:

1. Інвестування в людський капітал – навчання та розвиток персоналу, підвищення кваліфікації, корпоративне навчання [3].
2. Комерціалізація знань і технологій – патентування інновацій, ліцензування інтелектуальної власності, створення стартапів на основі нових ідей [4].
3. Впровадження інновацій у виробничі процеси – використання нових технологій для підвищення ефективності підприємств [1].
4. Формування брендової цінності – розвиток унікальних торгових марок, які стають частиною нематеріальних активів компанії [2].
5. Соціальний капітал і партнерство – створення стратегічних альянсів, спільні дослідження та розвиток інноваційних кластерів [5].

Розвинені країни активно інвестують у розвиток інтелектуального потенціалу через стимулювання освіти, досліджень та інновацій. Наприклад, компанії Apple, Google та Microsoft отримують значну частину своєї ринкової вартості завдяки патентам, авторським правам, торговим маркам і технологічним розробкам [1]. Важливу роль відіграють також венчурні інвестиції, які сприяють комерціалізації наукових відкриттів і стартапів [5].

Інтелектуальний капітал на сьогодні є джерелом стійких конкурентних переваг для компаній і позитивно впливає на їхні економічні результати. Тому питанню його вимірювання та управління приділяється все більше уваги [9].

Інвестиції у людський капітал, які здійснюються компаніями для його розширення, збільшення вартості або продовження його використання, потребують детального дослідження, можливо за двома напрямками: як ефективність використання людського капіталу на підприємствах і як ефективність інвестицій у людський капітал з точки зору підприємств [6].

Більшість дослідників визначає інтелектуальний потенціал як сукупність знань, умінь і творчих обдарувань індивідів, які вони використовують для виробництва продукції, у тому числі й нових знань. Отже, інтелектуальний потенціал людини є складовою частиною трудового потенціалу – сукупності можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності [7].

Результати попередніх досліджень доводять, що заробітна плата є джерелом формування інтелектуального потенціалу та додаткового доходу, що будуть використані в подальшій діяльності як інвестиції для розвитку підприємства чи економіки країни в цілому. Враховуючи, що прожитковий мінімум – це вартісна оцінка споживчого кошика, що містить мінімальні набори продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, необхідних для збереження здоров'я людини і забезпечення її життєдіяльності [8], можемо вважати, що для формування трудового потенціалу призначений прожитковий мінімум, тому додатковий дохід визначимо як різницю між середньою заробітною платою (WS) і прожитковим мінімумом [8].

Тому співвідношення між середньою заробітною платою та прожитковим мінімумом доцільно вважати за рівень капіталізації трудового потенціалу.

Отже, якщо прожитковий мінімум та зарплата працівника є рівнозначними, то це вказує на нульовий рівень капіталізації трудового потенціалу. Відповідно, якщо прожитковий мінімум нижчий за заробітну плату – спостерігаємо додатну капіталізацію. Враховуючи те, що мінімальна зарплата це той розмір оплати, що працівник може отримати без спеціальних професійних знань за некваліфіковану

працю, можна розрахувати відповідно додатковий дохід та коефіцієнти капіталізації від використання потенціалу здоров'я та інтелекту [8].

Мінімальну заробітну плату слід вважати одним з важливих соціальних стандартів, що розраховується в більшості країн світу. Наприклад, в Словаччині останні 10 років спостерігається додатна середня капіталізація трудового потенціалу, здоров'я та інтелекту. Однак, якщо додатковий дохід від використання трудового потенціалу здоров'я досліджувати відповідно реальних показників, а не законодавчо встановленого прожиткового мінімуму для працездатних осіб, то можемо спостерігати його значно нижчий рівень. В країні додатковий дохід від використання трудового потенціалу стрімко зростає, а рівень капіталізації трудового потенціалу в рази вищий за аналогічні показники капіталізації здоров'я та інтелекту, що вказує на зниження престижу навчання та на необхідність поглиблення знань і вмінь, отриманих на рівні загальної середньої освіти [9].

Науково-дослідні установи та університети більше залежать від інтелектуального потенціалу, ніж інші типи організацій. Тому ці установи, природно, прагнуть до адекватного управління інтелектуальними ресурсами і збирають найкращі за ефективністю практики для підвищення рівня капіталізації.

У Словаччині населення з вищою освітою в середньому отримує у 2 рази більший додатковий дохід за свою працю, ніж населення, зайняте лише фізичною працею. Однак, це в 1,5-10 разів менше, ніж в розвинених країнах Європи і не сприяє зменшенню трудової та освітньої еміграції [9].

Отже, результати проведеного дослідження та безпосередні спостереження у Словацькому вищому навчальному закладі, дозволяють зробити такі узагальнення:

- рівень інтелектуального капіталу Словаччини значною мірою визначається ефективним функціонуванням окремих навчальних закладів з точки зору їхньої системи управління, організаційного функціонування та внутрішніх процесів. У цій сфері словацькі вищі навчальні заклади мають великі прогалини. Капітал взаємовідносин показує, наскільки організації пов'язані із зовнішніми партнерами і як вони сприймаються групами зацікавлених сторін. Він включає співпрацю з іншими установами, такими як науково-дослідні інституції або приватні компанії та

враховує їх мобільність. Більшість підприємств та організацій мають налагоджену мережу партнерств: співпрацюють з професійною спільнотою, університетами-партнерами або навчальними закладами і є досить активними на національному та міжнародному рівнях [9].

Список використаних джерел

1. Stewart T. *The Wealth of Knowledge: Intellectual Capital and the Twenty-First Century Organization*. Nicholas Brealey Publishing, 2002.
2. Edvinsson L., Malone M. *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. HarperBusiness, 1997.
3. Буряк П. Ю. Інтелектуальний капітал у сучасній економіці: проблеми оцінки та управління. Київ: Наукова думка, 2020.
4. Друкер П. Менеджмент, орієнтований на майбутнє. Москва: Вільямс, 2019.
5. OECD. *Intellectual Assets and Value Creation: Implications for Corporate Reporting*. OECD Publishing, 2008.
6. Plaksiuk O., Horvathova V., Yakushev O. Human capital as a factor increasing the efficiency and competitiveness of an enterprise. *Academy Review*. 2023.Vol. 1(58). P. 160-174. <https://doi.org/10.32342/2074-5354-2023-1-58-12>
7. Грішнова О. А., Пасека С. Р., Пасека А. С. Трудовий потенціал України : оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку : монографія. Черкаси : ТОВ «МАКЛАУТ», 2011. 360 с.
8. Міщук Г. Ю. та ін. Інноваційні засади управління людськими ресурсами: можливості, виклики, пріоритети досягнення соціально-економічної безпеки : колективна монографія / за наук. редакцією д.е.н., професора Міщук Г. Ю. Рівне : НУВГП, 2020. 408 с.
9. Plaksiuk O., & Pankova L. Capitalization of intellectual potential: Educational and managerial aspect. *Academy Review*. 2024. Vol. 1(60). P. 36–49. <https://doi.org/10.32342/2074-5354-2024-1-60-3>.