

УДК 331.522

DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V10\(2018\)-18](https://doi.org/10.31521/modecon.V10(2018)-18)

**Пуйда Г. В.**, аспірант кафедри обліку та оподаткування, Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, м. Івано-Франківськ, Україна

**e-mail:** [pyjda\\_galya@ukr.net](mailto:pyjda_galya@ukr.net)

### **Людський капітал підприємства: суть, місце та особливості оцінки**

**Анотація.** У статті проведено критичний огляд наукової думки щодо суті категорії «людський капітал підприємства». Досліджено синонімічний набір даного поняття. У процесі аналізу наведено основні особливості людського капіталу підприємства як соціально-економічного явища та зображено діалектичний взаємозв'язок між явищами людського капіталу його інтелектуального капіталу та інтелектуального капіталу підприємства.

Окреслено основні напрямки наукових досліджень у галузі оцінки людського капіталу: витратний підхід, дохідний підхід, порівняльний підхід та змішані види методів оцінки. Відображено місце людського капіталу в оцінці інтелектуального капіталу підприємства.

В результаті автором визначено, що людський капітал є носієм інтелектуального потенціалу підприємства, визначає його місце у майбутньому підприємства, а його оцінка не може здійснюватися обмеженими методиками, а має враховувати багатогранність даного виду капіталу, його інтелектуальні, фізико-психологічні, соціальні та економічні властивості.

**Ключові слова:** інтелектуальний капітал; людський капітал; персонал; оцінка вартості; знання; навички.

**Puidia Halia**, post-graduate student of the Department of Accounting and Taxation, Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas, Ivano-Frankivsk, Ukraine

### **Human capital of the enterprise: nature, place and peculiarities of evaluation**

**Abstract.** The article deals with the critical review of scientific thought on the essence of the category "human capital of the enterprise". The synonym set for this concept is explored. In the process of analysis, the main features of the human capital of the enterprise as a social and economic phenomenon are presented, and the dialectical relationship between the phenomena of human capital of its intellectual capital and the intellectual capital of the enterprise is depicted.

The main areas of scientific research in the field of human capital assessment are outlined: cost approach, income approach, comparative approach and mixed types of estimation methods. The place of human capital in the estimation of the enterprise intellectual capital is shown.

The human capital of the enterprise is endowed with a number of unique properties and features, which undoubtedly makes this factor of production the only indispensable in public production. After all, he alone has the property of entrepreneurial talent, talent and organization of any kind of activity. That demands from the academic world a special attention to this type of capital.

As a result, the author states that human capital is the carrier of the intellectual potential of the enterprise and determines its place in the future of the enterprise. And its assessment can not be carried out strictly limited methods, but it should take into account the complexity of this type of capital, its intellectual, physical and psychological, social and economic properties.

From this point of view, the assessment of human capital becomes a prerequisite for study. Thus, from the point of view of the intellectual capital, human capital is a significant part of it and is often used in world practice to assess its value, even without the assessment of other components.

**Keywords:** intellectual capital; human capital; personnel; estimation of cost; knowledge; skills.

**JEL Classification:** L 83.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах господарювання виникають нові потреби в оцінці людського капіталу. Так, людський капітал розглядається більш широко ніж просто набір біологічних характеристик. На перше місце висуваються інтелектуальні здібності персоналу, його можливості створювати інновації, і цим приносити підприємству ряд переваг у конкурентному середовищі.

Проблема надання людському капіталу вартісного виміру досліджується уже значний відрізок часу. Фундатор трудової теорії вартості В. Петті був одним із перших хто спробував надати грошову оцінку людині. На думку дослідника різні суб'єкти мали різну вартість.

Першим, хто спробував оцінити людський капітал через заробітну плату, був інший представник політекономії шотландець А. Сміт. Науковець зазначав, що заробітна плата має враховувати не тільки затрачені сили та час на виконання роботи, а й

забезпечувати винагороду за витрачені зусилля в отриманні знань, що уможливають успішне виконання виробничих завдань. З цього випливає, що більш високу заробітну плату слід сплачувати за роботу висококваліфікованих працівників, оскільки вони здатні працювати більш продуктивно у порівнянні з іншими.

Продовжуючи вивчення питання оцінки людського капіталу Ф. Найт та І. Фішер дійшли висновку, що заробітна плата є відсотком від вкладень у підготовку спеціаліста, а дисконтуючи визначену суму отриманих доходів, можна розрахувати вартість цих ресурсів.

До 60-х років ХХ століття проблема людських ресурсів розглядалася з точки зору витрат на працю, творчі здібності працівника ще не грали визначальної ролі в економічному розвитку. Спроба оцінити продуктивні здібності людини привела до виникнення теорії людського капіталу, Т. Шульц та Г. Беккера. У їх працях оцінювався вплив людського капіталу на економічний розвиток країни, зокрема на такий важливий макроекономічний показник, як національний дохід.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** показує, що існує широке коло поглядів на людський капітал підприємства, його суть та роль. Людському капіталу, як частині інтелектуального капіталу та як самостійній економічній категорії, зокрема, призначені праці Г. Беккера, Л. Туроу, І. Бен-Порета, Е. Дж. Долана та Д. Ліндсейя, та ін. З українських вчених людський капітал та його оцінку досліджують В. Єфремова, Й. Ситник, А. Гапоненко, Т. Гусаковська, Р. Іванчук та ін.

Людський капітал є ключовою часткою інтелектуального капіталу підприємства і, на нашу думку, недостатньо вивчений, зокрема, із точки зору оцінки інтелектуального капіталу.

**Формулювання цілей дослідження.** Цілями даного дослідження є: літературний огляд наукової думки на суть людського капіталу підприємства; вивчення особливостей соціально-економічного поняття «людський капітал»; дослідження методологічно-теоретичної основи оцінки людського капіталу підприємства; розробка рекомендацій по оцінці людського капіталу як складової частини інтелектуального капіталу підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У контексті інтелектуального капіталу людський капітал

розглядається як «частина інтелектуального капіталу, яка має безпосереднє відношення до людини (знання, практичні навички, творчі здібності людини та її різноманітність мислення, духовні і моральні цінності, особистісні й лідерські якості, культуру праці, креативність, когнітивний капітал, інтелектуальна активність тощо)» [1, с.338]:

Попелов О. В. вказує, що «перевага наукоємної фірми полягає у перетворенні, трансформації активів людського капіталу, знань, інновацій, здійснених людиною, в технологічний і матеріальний капітал, яким фірма може володіти, розпоряджатися та який може використовувати. Таким чином, людський капітал посідає центральне місце в структурі капіталу, будучи його активним провідним елементом» [2, с.71]

Досліджуючи діалектику інтелектуального та людського капіталу, зустрічаються дві протилежні наукові думки: з одного боку дослідники, які вважають що людський капітал є частиною інтелектуального капіталу підприємства, з іншого інтелектуальний капітал – людського капіталу. Вважаємо, що усе залежить від контексту наукового дослідження. З точки зору підприємства інтелектуальний капітал є сукупністю як не уречевлених, так і матеріалізованих знань, носіями яких є люди та машини, тобто людський капітал із цієї точки зору є частиною інтелектуального капіталу підприємства. Працівники у свою чергу є носіями інтелекту, а отже власниками власного інтелектуального капіталу. У даному випадку іде мова про інтелектуальний капітал як складову людського капіталу.

Варто зауважити, що усі дослідники інтелектуального капіталу підприємства виокремлюють людський капітал як його обов'язкову складову частину, що не піддається сумніву. Адже, як уже зазначалося вище, інтелектуальний капітал підприємства не можливий без людини як носія інтелекту, творця інтелектуальних ресурсів, об'єктів інтелектуальної власності і т. п. (рис. 1.). Як складова інтелектуального капіталу підприємства людський капітал має вагомий вклад у формуванні його вартості. Отже, перш ніж визначитися із методикою оцінки людського капіталу, необхідно дослідити його суть.

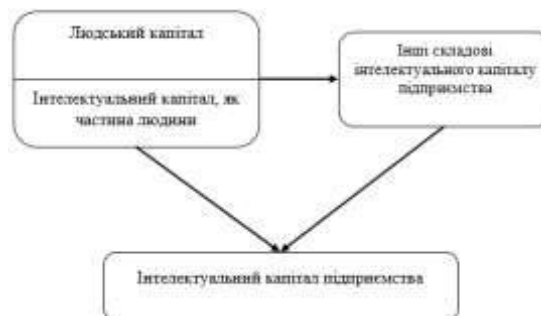


Рисунок 1 – Взаємозв'язок інтелектуального та людського капіталів на підприємстві

Джерело: авторська розробка

Варто зауважити, що у різних наукових джерелах людський капітал виражається у різних категоріях, що, однак, не міняє його соціально-економічної суті (табл.1).

Таблиця 1 – Лексичне розмаїття понятійно-категоріальної основи «людський капітал»

Категорія	Соціально-економічний відтінок	Літературні джерела у яких зустрічається
Людський капітал	поняття «капітал» передбачає не тільки можливість використання у підприємницькій діяльності, а і необхідну умову примноження капіталу.	[3, 4, 5, 6, 7, 8, 9]
Індивідуальний капітал, персоніфікований капітал, особистісний капітал	відображає його основну особливість, а саме приналежність людині-індивіду	[10], [11], [12]
Людські активи, людські ресурси”	вказує на можливість економічного використання	[13, 14], [15]
Індивідуальна компетентність”	характеризує унікальність знань кожного окремого працівника	[16]

Джерело: згруповано автором

Як видно із таблиці 1, людський капітал володіє рядом особливостей, найважливішими із яких можна назвати його соціальні властивості та невіддільність одних його властивостей від інших, або іншими словами біопсихологічні властивості.

Категорії «людський капітал» притаманна властивість полісемії. Так, хоча всі розуміють під людським капіталом одне і теж, однак, із точки зору особливостей даного виду капіталу на підприємстві, визначають дану категорію абсолютно по різному.

Туроу Л. під людським капіталом розуміє здатність виробляти товари та послуги за рахунок його “виробничих навиків, здібностей та знань” [17, с. 15]. У свою чергу І. Бен-Порет прирівнює людський капітал до фондів на підприємстві: «функцією якого є виробництво трудових послуг ...і який, таким чином, аналогічний до будь-якої машини як складової матеріального капіталу» [18, с. 363].

Так, багато авторів [19, 20, 21, 22, 23, та ін.] визначають людський капітал як сукупність знань, навичок, творчих здібностей, тощо. Ю. М. Воробей наводить і інші складові людського капіталу [24, с. 40]: моральні цінності компанії, культура праці та загальний підхід до справи. Однак, із практичної точки зору, такі дефініції не приводять нас до можливості оцінки даного виду капіталу. Е.Дж. Долан та Д. Ліндсей

розглядають під людським капіталом «капітал у вигляді розумових здібностей, отриманих за рахунок формального навчання чи освіти, та практичний досвід» [25, с. 260]. С. Вовканич [26] хоча і вважає, що людський капітал не може бути частиною інтелектуального капіталу, однак, на його думку, людський капітал не зачіпає безпосередньо ті особистісні характеристики, які є секретними, а розглядає лише результат їх впливу на цінність працівника. Крім того, пріоритетними під час оцінювання рівня ІК є ті чинники людського капіталу, які в цілому і визначають цінність працівника (знання, навички, здібності, культура праці, моральні цінності).

Єфремова В. характеризує людський капітал як «вартість взаємовідносин працівників підприємства, ..., яка визначається через вартість нагромадженого ними практичного досвіду» [27].

Підсумовуючи наведені вище наукові думки, приходимо до висновку, що пріоритетними в оцінці людського капіталу підприємства є оцінка його якісних сторін, тобто тих його особливостей які працівник може використати і втілити у ріст вартості інтелектуального капіталу підприємства. Існує велика кількість підходів та методів оцінки людського капіталу підприємства (табл. 2).

Таблиця 2 – Методична основа оцінки людського капіталу підприємства

Дохідний підхід	Витратний підхід	Порівняльний підхід
Методи основані та ідеї того, що людський капітал має приносити прибуток підприємству.	В основі даного підходу лежить необхідність інвестування у людський капітал.	Здійснюється на основі підрахунку різних показників які характеризують людський капітал.
Змішані методики		

Джерело: узагальнено автором

Однак, усі їх можна умовно розділити на чотири великі групи, а саме: методи які належать до дохідного підходу, методи які можна віднести до витратного підходу, методи основані на аналогії (порівнянні) та різного роду змішані методика (індекси, інтегральні показники, тощо).

Низка авторів розглядають людський капітал на підприємстві із точки зору фінансових вкладень у його розвиток. Першим хто почав розглядати персонал із капіталістичної точки розу вважають Г. Беккера [28]. У своїх працях він чи вперше обґрунтував необхідність інвестицій у людські ресурси. Такий підхід сміливо можна назвати витратним підходом до оцінки людського капіталу підприємства.

У сучасній економічній теорії такий підхід є доволі популярним. Так, деякі вчені визначають людський капітал через сукупну величину інвестицій у навчання і підвищення кваліфікації персоналу [29, 30, 31]. Такий підхід, безумовно, має ряд своїх переваг. Основною з яких є простота реалізації оцінки. Однак, формування людського капіталу (як цілісної сукупності багатьох характеристик) відбувається під впливом не тільки інвестицій роботодавця, а і цілої низки суспільних та державних інституцій: сім'я, держава, школа, тощо.

Інвестиції у формування та розвиток людського капіталу відрізняє високий ступінь ризику, набагато більше, ніж для фізичного капіталу [32, 33]. Тобто, на мікрорівні формування людського капіталу складний процес та надзвичайно чутливий до мінливості свого середовища. Отже, оцінка тільки на основі інвестицій підприємства буде не повною.

Ще Г. Беккер поділяв властивості працівників на ті які можна віднести до фірми та ті які відносяться до самого працівника [34]. Працівник використовує під час праці не тільки ті якості в які підприємство безпосередньо вклало свої інвестиції, а і накопичені протягом попереднього досвіду. Теж стосується і результативності вкладень у працівника: важко розділити зусилля підприємства та самого працівника під час навчання, підвищення кваліфікації чи тренінгів [35].

Вважається, що розділом між людським капіталом, що належить підприємству та індивідууму, може служити ринкова ставка заробітної плати [36]. Доходи в межах її рівня відносяться до персонального людського капіталу, в той час як їх перевищення над середнім по галузі рівнем може бути відображенням капіталовкладень, здійснених на даній фірмі в конкретного працівника. Такий метод оцінки є дуже актуальним для молодих галузей, і високими темпами розвитку, де вузькоспеціалізовані працівники високо цінуються. Однак, мало ефективним такий метод буде у галузях, де, наприклад, оплата праці регламентується державою.

Також, у межах витратного підходу варто звернути увагу на методіку запроповану у праці [37], згідно з якою джерелом людського капіталу є вкладення в

отримання професійної освіти, збільшені на суму витрат на утримання працівника.

Згідно з запропованою формулою, капітал працівника залежить від обсягу початкових вкладень, премії за ризик та часу капіталізації [38, с. 57]:

$$H(T)=H_0 \cdot e^{pt} \quad (1)$$

де  $H(T)$  – вартість людського капіталу працівника;  
 $H_0$  – початкові вкладення;  
 $e$  – число Ейлера;  
 $p$  – премія за ризик;  
 $t$  – період капіталізації.

Дохідні методи оцінки основані на оцінці людського капіталу підприємства по ступеню участі сукупного працівника підприємства в доходах підприємства й використовує наступні методи. До них можна віднести: метод управлінської доданої вартості укладається у вимірі внеску ключового управлінського персоналу в додану вартість підприємства; метод надлишкового прибутку – заснований на припущенні, що людський капітал є частиною гудвіла, що формує надлишковий прибуток; метод індивідуальної вартості робітника, стохастична модель оцінки вартості робітника, тощо.

Порівняльний підхід до оцінки людського капіталу може ґрунтуватися на парних порівняннях з підприємствами – аналогами. Суть методу порівнянь полягає у виявленні відмінностей між об'єктом оцінки й аналогами.

З найпопулярніших серед інтегральних показників оцінки людського капіталу виділяється індекс людського розвитку, або, як ще його називають індекс розвитку людського потенціалу. Однак даний метод є не дуже придатним для оцінки людського капіталу підприємства, адже основне його призначення оцінка людського капіталу у масштабах цілих країн, націй, регіонів.

У контексті складової інтелектуального капіталу людський капітал часто входить в оцінку його вартості. Так, доволі відомою є система збалансованих показників для оцінки інтелектуального капіталу Skandia Value Scheme [35]. У даній методиці виділяється 30 ключових індикаторів оцінки інтелектуального капіталу. У індикаторах людського напрямку оцінюється: плинність кадрів, частка менеджерів і витрати на освіту одного працівника. Крім того, загальні перспективи людського фактору оцінюються у розрізі: минулого (орієнтація на фінансові показники), поточного (орієнтація на споживача, процеси та людський фактор) та майбутнього (орієнтація на оновлення й розвиток компанії).

Інтелектуальний коефіцієнт доданої вартості VAIC (Value Added Intellectual Coefficient) як метод вимірювання інтелектуального капіталу компанії було запропоновано А. Пуликом в 2000 р. Вперше вплив

інтелектуального коефіцієнта доданої вартості на ринкову вартість компанії було протестовано самим Пуликом для 30 компаній зі списку FTSE (фондовий індекс, що розраховується агентством Financial Times) за період з 1992 по 1998 рр. Було виявлено зв'язок між інтелектуальним капіталом і ринковою вартістю [39]. Коефіцієнт не дає безпосередньої оцінки інтелектуального капіталу, а є сумою показників результативності його використання.

Метод VAIC дозволяє компанії визначити внесок в додану вартість матеріальних і нематеріальних активів.

Загальна формула показника виглядає наступним чином:

$$VAIC = (HCE + SCE) + CEE, \quad (2)$$

де HCE (Human Capital Efficiency) – індикатор ефективності використання людського капіталу або вкладу людського капіталу в додану вартість, який визначається шляхом ділення доданої вартості на витрати на працю;

SCE (Structural Capital Efficiency) – індикатор ефективності використання структурного капіталу або вкладу структурного капіталу в додану вартість, який визначається шляхом ділення різниці між доданою вартістю та людським капіталом на додану вартість;

CEE (Capital Employed Efficiency) – індикатор ефективності використання залученого капіталу або вкладу залученого капіталу в додану вартість.

Методика «Провідник» вартості (The Value Explorer) була запропонована компанією KPMG та описана у журналі Intellectual Capital. Вона передбачає калькулювання та розподіл вартості п'яти категорій невидимих активів: активи в ендаумент, навички та знання, колективні цінності та норми, технології та певні знання, основні та управлінські процеси.

Крім того існують методики оцінки інтелектуального капіталу підприємства основані виключно на оцінці людського капіталу. Так, Динамічна модель монетарної оцінки (Dynamic Monetary Model) використовується для оцінки людського капіталу по аналогії із оцінкою матеріальних ресурсів. Оцінка працівника – сума витрат на його залучення та дисконтованою вартістю

майбутніх інвестицій у нього. Тим самим така оцінка обмежується тільки вартістю кадрів підприємства.

Інша методика під назвою Звіт про людський капітал (HR Statement) використовується біля 150 фінансовими компаніями для оцінки їх інтелектуального капіталу. Метод заснований на розрахунку прибутку або збитку від людського капіталу, шляхом розділу усіх витрат пов'язаних із персоналом, на три групи: вартість заміни, витрати на розвиток, витрати, пов'язані із зносом людського ресурсу.

**Висновки.** Людський капітал підприємства наділений низкою унікальних властивостей та особливостей, що безперечно, робить даний фактор виробництва єдиним незамінним у суспільному виробництві. Адже, він єдиний володіє властивістю підприємницького хисту, таланту та організації будь-якого виду діяльності. Що вимагає від академічного світу особливої уваги до даного виду капіталу.

Підсумовуючи наведені у статті наукові погляди на людський капітал підприємства вважаємо за необхідне окреслити, що на нашу думку людський капітал є не тільки частиною інтелектуального капіталу підприємства, а і визначити його як носія інтелектуального потенціалу підприємства. На нашу думку даний аспект людського капіталу дозволяє визначити його місце у майбутньому підприємства.

Із цієї точки зору оцінка людського капіталу стає необхідною умовою для вивчення. Так, із точки зору частини інтелектуального капіталу людський капітал становить вагому його частку та часто застосовується у світовій практиці для оцінки його вартості, навіть без оцінки інших складових.

Практика показує, що застосування витратного методу є найбільш розповсюдженою. Так, на нашу думку, такий підхід є цілком виправданим, однак тільки із використанням оцінок іншого роду (невартісних). Адже обсяги інвестиції у персонал не відображають якість їх використання персоналом. Саме тому, найбільш актуальною є різностороння оцінка людського капіталу із використанням комплексу показників його інтелектуальних, фізико-психологічних, соціальних та економічних властивостей.

#### Література:

1. Ситник Й. С. Інтелектуалізація капіталу організації та його структурування / Й. С. Ситник // Формування ринкової економіки, 2012. – Спец. вип.: у 2 ч. – Ч. 1: Стратегічні імперативи сучасного менеджменту. – С. 332–342.
2. Попело О. В. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект і сучасні тенденції розвитку в Україні / О. В. Попело // Економіка і регіон. – 2015. – №2. (51). – С. 66-78.
3. Стюарт Т. А. Інтелектуальний капітал. Новий источник богатства организаций / Т. А. Стюарт // пер. с англ. В. А. Ноздриной. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.
4. Edvinsson L. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Roots / Edvinsson L., Malone M. – N. Y.: Harper Business, 1997. – 225 p.
5. Saint-Onge H. Knowledge Management: According to Saint-Onge / H. Saint-Onge [OnLine], available at: <http://www.knowinc.com/saint-onge/primer/hso1.htm>.

6. Daum J. H. Intangible Assets: die Kunst, Mehrwert zu schaffen / J.H. Daum [OnLine], available at: <https://goo.gl/vwB4eo>.
7. Вакульчик О. М. Формування економічної категорії “інтелектуальний капітал” в умовах стратегічного розвитку підприємства / О. М. Вакульчик, Г. Л. Ступнікер // Механізм регулювання економіки. – 2007. – № 2. – С. 60–64.
8. Голишева Є. О. Споживчий капітал промислових підприємств-інноваторів: сутність, структура та роль / Є. О. Голишева // Маркетинг і менеджмент інновацій, 2011. – № 4, Т. II. – С. 175–180.
9. Школа В. Ю. Економічне обґрунтування ролі інтелектуального капіталу у формуванні інноваційної економічної системи / В. Ю. Школа, В. О. Щербаченко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 3, Т. 1. – С. 72–78.
10. Сердюк Б. М. Інтелектуальний капітал підприємства / Б. М. Сердюк, Г. О. Трутенко // Актуальні проблеми економіки та управління. – 2008. – Вип. 2. – Режим доступу: [http://probl-economy.kpi.ua/pdf/2008\\_36.pdf](http://probl-economy.kpi.ua/pdf/2008_36.pdf)
11. Кендюхов О. В. Гносеологія інтелектуального капіталу / О. В. Кендюхов // Економіка України. – 2003. – № 4 (497). – С. 28–33.
12. Ілляшенко С. М. Сутність, структура і методичні основи оцінки інтелектуального капіталу / С. М. Ілляшенко // Економіка України. – 2008. – № 11. – С. 16–26.
13. Бабій С. Інтелектуалізація діяльності підприємства.
14. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал : моногр. / Э. Брукинг. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.
15. Баранчев В. Управление брендингом как составляющей инновационного развития организации // Маркетинг. – 2003. – № 1. – С. 46–63.
16. Sveiby K. E. The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge Based Assets [Online] / K. E. Sveiby, available at: <http://www.sveiby.com/articles/MeasureIntangibleAssets.html>
17. Thurrow L. Investment in Human Capital. – Belmont, 1970.
18. Ben-Porath Y. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earning // The Journal of Political Economy. – 1967.
19. Зінов В. Інтелектуальний капітал як базова характеристика вартості бізнесу / В. Зінов, К. Самарян // Інтелектуальна власність. – 2001. – №5-6. – С. 23-25.
20. Воробей Ю. М. Сутність, структура та функції інтелектуального капіталу компанії / Ю.М. Воробей // Молодий вчений. – 2016. – №4 (31). – С. 39-43.
21. Маркова Н. С. Теоретико-методические основы формирования и развития интеллектуального капитала / Н. С. Маркова. – Харьков, 2005. – 184 с
22. Гапоненко А. Л. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал / А. Л. Гапоненко, Т. М. Орлова. – М. : Эксмо, 2008. – 400 с.
23. Стюарт Т. А. Интеллектуальный капитал. Новые богатства организаций / Т. А. Стюарт. – НьюЙорк, 1999 г. – 280 с.
24. Воробей Ю. М. Сутність, структура та функції інтелектуального капіталу компанії / Ю. М. Воробей // Молодий вчений. – 2016. – №4 (31). – С. 39-43.
25. Вовканыч С. И. Человеческий и интеллектуальный капиталы в экономике знаний / С. И. Вовканыч, Л.К. Семив // Вестник НАН Украины. – 2008. – № 3. – С. 13 – 23.
26. Теорія бухгалтерського обліку : монографія / Л. В. Нападська, М. Добія, Ш. Сандер, Р. Матезіч та ін. – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. – 735 с.
27. Долан Э.Дж. Рынок: микроэкономическая модель / Э. Дж. Долан. –СПб., 1992
28. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход / С. Г. Беккер // Избранные труды по экономической теории. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
29. Гусаковська Т.О. Підходи до оцінки інтелектуального капіталу промислового підприємства / Т. О. Гусаковська, Т. О. Кобелева // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2016. – №1 (73). – 16-22.
30. Гарафиева Г. И. Методология оценки интеллектуального капитала предприятий нефтегазохимического комплекса / Г. И. Гарафиева; М-во образ. и науки России; Казан. нац. исслед. технол. ун-т. – Казань: КНИТУ, 2011. – 208 с.
31. Каплан Р. Збалансована система показників. Від стратегії до дії / Р. Каплан, Д. Нортон. – М. : Олімп-Бізнес, 2008.
32. Горячук В. Ф. Інвестиції у людський капітал та віддача від них / В. Ф. Горячук // ЕКОНОМІКА: реалії часу. – №1 (2). – 2012. – С. 34-39.
33. Чекан І. А. Інвестиції в людський капітал та їх ефективність // Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. – №9. – С. 152-154.
34. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – N. Y., 1964.
35. Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. СПб., 1996.
36. Parsons D. O. Specific Human Capital: an Application to Quit Rates and Layoff Rates // J. of Political Economy. 1972. – vol. 80. N 6.
37. Человеческий капитал в экономической перспективе / М. Добия и др. - К. : Кондор, 2012. – 240 с.
38. Молодчик М. А. Интеллектуальный капитал компании: диагностика и подходы к управлению. – Пермь : Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2012.

#### References:

1. Sytnik, J. S. (2012). Intellectualization of the organization's capital and its structuring. *Formation of a Market Economy*, Special Issue 2, P.1: Strategic imperatives of modern management, pp. 332-342.
2. Popel, O. V. (2015). Intellectual Capital: The Theoretical Aspect and Contemporary Trends in Development in Ukraine. *Economy and Region*, vol. 2. (51), pp. 66-78.
3. Stuart, T. A. (2007). Intellectual capital. New Source of Organizational Wealth, Generation, Moscow, Russia.
4. Edvinsson, L. and Malone, M. (1997). Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Roots, Harper Business, N. Y.
5. Saint-Onge, H., “Knowledge Management: According to Saint-Onge” [OnLine], available at: <http://www.knowinc.com/saint-onge/primer/hso1.htm> (Accessed 01 June 2018).
6. Daum, J. H., “Intangible Assets: Die Kunst, Mehrwert zu schaffen” [OnLine], available at: <https://goo.gl/vwB4eo>.

7. Vukchuk, O. M. and Stupniker, G. L. (2007). Formation of the economic category "intellectual capital" in the conditions of strategic development of the enterprise. *Mechanism of regulation of the economy*, No. 2, pp. 60-64.
8. Golisheva, Y. O. (2011). Consumer capital of industrial enterprises-innovators: essence, structure and role. *Marketing and management of innovations*, vol. 4, p. II, pp. 175-180.
9. School, V. Yu. and Shcherbachenko, V. A. (2011). Economic substantiation of the role of intellectual capital in the formation of an innovative economic system. *Marketing and management of innovations*, no. 3, p. 1, pp. 72-78.
10. Serdyuk, B. M. and Trutenko, G. A. (2008). Intellectual capital of the enterprise. *Actual problems of economy and management*, vol.2, available at: [http://probl-economy.kpi.ua/pdf/2008\\_36.pdf](http://probl-economy.kpi.ua/pdf/2008_36.pdf) (Accessed 01 August 2018).
11. Kendiukhov, O. V. (2003). Epistemology of Intellectual Capital. *Economics of Ukraine*, no. 4 (497), pp. 28-33.
12. Ilyashenko, S. M. (2008). The essence, structure and methodical foundations of the assessment of intellectual capital. *Economy of Ukraine*, no. 11, pp. 16-26.
13. Babiy, S. Intellectualization of enterprise activity.
14. Broking, E. (2001), Intellectual capital, Peter, St. Petersburg, Russia.
15. Baranchev, V. (2003). Management of branding as a component of the innovative development of the organization. *Marketing*, vol.1, pp. 46-63.
16. Sveiby, K. E., The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge Based Assets [Online], available at: <http://www.sveiby.com/articles/MeasureIntangibleAssets.html>
17. Thurow, L. (1970). Investment in Human Capital. Belmont.
18. Ben-Porath, Y. (1967). The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earning. *The Journal of Political Economy*.
19. Zinov, V. and Samaryan, K. (2001). Intellectual capital as the basic characteristic of business value. *Intellectual Property*, vol. 5-6, pp. 23-25.
20. Vorobey, Yu. M. (2016). The essence, structure and functions of the intellectual capital of the company. *Young Scientist*, no. 4 (31), pp. 39-43.
21. Markova, N. S. (2005). *Teoretiko-metodicheskie osnovy formirovaniya i razvitiya intellektual'nogo kapitala* [Theoretical and Methodical Foundations of the Formation and Development of Intellectual Capital], Kharkiv, Ukraine.
22. Gaponenko, A. L. and Orlova, T. (2008). *Upravlenie znaniyami. Kak prevratit' znaniya v kapital* [Knowledge Management. How to turn knowledge into capital], Exmo, Moscow, Russia.
23. Stuart T. A. (1999). Intellectual capital. New Wealth of Organizations, New York.
24. Vorobey, Yu. M. (2016). The essence, structure and functions of the intellectual capital of the company. *Young scientist*, no. 4 (31), pp. 39-43.
25. Vovkanych, S. I. and Semyv, L. K. (2008). Human and intellectual capital in the knowledge economy. *The Vestnik of the National Academy of Sciences of Ukraine*, vol. 3, pp.13-23.
26. Napadskaya, L.V., Dobia, M., Sander, S. and Matezich, R. (2008). *Teoriya buhgalters'kogo obliku* [Theory of accounting], Kiev. nats trad.-ekon. Unt., Kyiv, Ukraine.
27. Dolan, E. J. (1992). *Rynok: mikroehkonomicheskaya model'* [Market: microeconomic model], Spb., Russia.
28. Becker, G. S. (2003). Human Behavior: An Economic Approach. *Selected Works on Economic Theory.*, Higher School of Economics, Moscow, Russia.
29. Gusakovskaya, T. O. and Kobeleva, T. O. (2016). Approaches to the estimation of the intellectual capital of an industrial enterprise. *Scientific Bulletin of the Poltava University of Economics and Trade*, no. 1 (73), pp. 16-22.
30. Garafieva, G. I. (2011). Methodology of evaluation of intellectual capital of enterprises of the oil and gas chemical complex", KNITU.
31. Kaplan, R. and Norton, D. (2008). Balanced Scorecard. From Strategy to Action. Olympus Business, Moscow, Russia.
32. Goryachuk, V. F. (2012). Investments into human capital and the return on them. *ECONOMY: realities of time*, no. 1 (2), pp. 34-39.
33. Chekan, I. A. (2009). Investments in human capital and their effectiveness. *Formation of market relations in Ukraine*, no. 9, pp. 152-154.
34. Becker, G. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, N. Y.
35. Williamson, O. I. (1996). Economic institutes of capitalism: firms, markets, "relative" contraction", St. Petersburg.
36. Parsons, D. O. (1972). Specific Human Capital: An Application to Quit Rates and Layoff Rates, *J. of Political Economy*, vol. 80. no. 6.
37. Dobia, M. (2012). Human Capital in the Economic Perspective, Condor, 2012.
38. Molodchik, M. A. (2012). Intellectual Capital of the Company: Diagnostics and Approaches to Management. *Izvestia Perm. nats research Polytechnic Un-ta*, Perm.

