

Київський національний університет будівництва і архітектури
Міністерство освіти і науки України

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

КОНДРАТЮК ЮЛІЯ ВІКТОРІВНА

УДК: 658 : 69.003

ДИСЕРТАЦІЯ
УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

05 – Соціальні та поведінкові науки

051 – Економіка

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Ю. В. Кондратюк

Науковий керівник: Лич Володимир Миколайович
доктор економічних наук, професор

Київ – 2023

АНОТАЦІЯ

Кондратюк Ю. В. Удосконалення управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 – «Економіка». Київський національний університет будівництва і архітектури. Київ, 2023.

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню теоретико-методичних та прикладних проблем удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств. Ефективна реалізація адміністрування інтелектуального потенціалу будівельних підприємств важлива для створення унікальних конкурентних переваг як відповідь на виклики, обумовлені глобалізацією, ерою економіки знань, розвитком комунікаційних та інформаційних технологій, повоєнної відбудові України.

В науковій роботі розроблено модель характерних ознак інтелектуального капіталу за важливими для вітчизняних будівельних підприємств класифікаційними детермінантами. Спрямованість дослідження досягнута шляхом розробки алгоритму, впровадження якого дозволяє системно розв'язати проблему розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств, прогнозування потужності та спрямованості їх впливу, оцінки змін та подальшого аналізу ґрунтовності прийнятих рішень. На прикладі будівельних підприємств визначено показники, що можуть бути використані в процесі моніторингу стану складових інтелектуального капіталу будівельних підприємств. Використання запропонованої класифікації чинників розвитку інтелектуального капіталу та оперативного реагування на їхню дію обумовлено методологією ситуаційного підходу до управління інтелектуальним капіталом з урахуванням галузевої специфіки.

Перший розділ містить дослідження теоретико-методичного забезпечення ефективності управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств. Визначено, що в умовах інноваційної економіки знань найбільш значущим ресурсом є особистий фактор виробництва. Теоретичний аналіз підходів до

визначення поняття «інтелектуальний капітал» дозволив уточнити, що він являє собою нагромаджену будівельними підприємствами у процесі інтелектуальної діяльності сукупність знань, досвіду, навичок, здібностей, компетентностей, креативності, соціальних зв'язків та взаємовідносин, створених або придбаних інтелектуальних та інформаційних продуктів, що мають економічну цінність і використовуються у процесі виробництва, розподілу та обміну будівельної продукції та інших споживчих вартостей з метою отримання прибутку. На основі дослідження було доповнена структурна модель інтелектуального капіталу, що включає людський, соціальний (клієнтський), марочний та організаційний, який, в свою чергу, поділяється на структурний, об'єкти інтелектуальної власності та інформаційний продукт. В умовах військового стану структурний капітал будівельного підприємства важливо доповнити проектною документацією з належним чином побудованими бомбосховищами, кімнатами з технологічно міцними стінами тощо, що створює безпечні умови праці та мотивує працівників, стейхолдерів, клієнтів та партнерів по бізнесу. Інформаційний продукт, як складова інтелектуального капіталу будівельних підприємств, має включати каталог проектних рішень, що підвищує конкурентоспроможність будівельного підприємства, прискорює будівельні роботи, створює додану вартість тощо в контексті забезпечення сталого розвитку.

На відміну від інтелектуального, людський капітал як результат інвестицій та нагромадження у вигляді знань, навичок, здібностей, здоров'я, психологічних якостей людини використовується для отримання корисного результату за допомогою інтелектуальної праці. Найбільш повна оптимізація реорганізації інтелектуального капіталу формується через розробку деталізації методів та інструментів управління ним, що включає сукупність методів та функцій керування його структурними компонентами інтегральної єдності управління, що використовується при виробництві будівельної продукції, об'єктів інтелектуальної власності, інформаційного, нормативно-правового та нормативно-технічного забезпечення в галузі будівництва з метою отримання доданої вартості в контексті сталого розвитку підприємств.

У другому розділі проведено оцінювання стану управління

інтелектуальним капіталом будівельних підприємств за останні роки. Стан розвитку та подальші рекомендації щодо управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств доцільно досліджувати за напрямками, що охоплюють окремі типи будівельних підприємств будівельної галузі з виділенням окремих компонентів інтелектуального капіталу, що визначають вектор підвищення ефективності управління окремими напрямками, значення яких визначається з використанням кваліметричної оцінки. В ході аналізу стану формування та використання інтелектуального капіталу виявлено недостатньо сприятливі умови задля його розвитку та запропоновано низку заходів удосконалення комплексних рішень на державному рівні. Аналіз оцінки капіталу 15-ти будівельних підприємств виявив, що частка активів становить не більше 0,064% у сукупній вартості, а капітальні інвестиції на основі аналізу вкладаються не в реалізацію нематеріальних активів, а в придбання основних засобів. За методикою Світового економічного форуму був проведений порівняльний аналіз індексів глобальної конкурентоспроможності України, інноваційного розвитку України. Через обмежені фінансові ресурси в будівельному комплексі не запроваджуються передові інноваційні технології, не проводяться розробки та не проводяться наукові дослідження, що передбачає обмежені перспективи для відтворення інтелектуального капіталу будівельної галузі. Ефективне управління людським капіталом на сьогоднішній день перебуває на досить низькому рівні та потребує удосконалення. Виділені головні фактори зменшення розвитку людського капіталу будівельної галузі, до яких відносяться неналежний рівень оплати праці, відсутність чітких систем управління людським капіталом, працевлаштування більшості працівників на малих будівельних підприємствах, що не забезпечує належного обсягу фінансування зростання кваліфікацій. Досліджено, що становище застосування та розвитку інтелектуального потенціалу в Україні характеризується тенденцією руху в зворотному напрямі щодо інтелектуалізації, що є протилежним руху до інноваційних зрушень та інформаційного розвиненого суспільства. Мотиви розвитку інтелектуального капіталу в Україні через недосконалі матеріальні стимули та соціальні гарантії на жаль руйнуються. Виходячи із проведеного

дослідження обґрунтовано, що у розвитку інтелектуального капіталу України зменшення кількості негативних тенденцій потребує сприятливого конкурентного середовища, формування надійного механізму, здатного чітко регулювати та оцінювати розвиток інтелектуального капіталу працівників, і в інтересах збільшення конкурентоспроможності робочої сили, вдало поєднувати ринкові та державні механізми.

У третьому розділі обґрунтовано основні положення щодо необхідності удосконалення методів управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств. Здійснено аналіз щодо необхідності публікацій річних звітів про стан інтелектуального капіталу будівельних підприємств. Звіти розробляються для виявлення та висвітлення елементів даного активу будівельних підприємств та для того, щоб зробити їх доступними для управління. Звіти про інтелектуальний капітал за своїм функціональним призначенням запропоновано розглядати як інструмент стратегічного управління, основною метою якого є відображення оцінки та процесу відтворення інтелектуального капіталу, визначаючи роль та місце у системі бізнес-процесів, ресурсів та стратегічних цілей підприємств. Із проведеного аналізу запропоновано доцільність використання специфічних принципів управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств. Розроблена функціонально-структурна модель удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств, яка спрямована на інтеграцію ключових аспектів стратегічного управління знаннями, інновацій та фінансового планування для досягнення максимальної конкурентоспроможності та сталого розвитку будівельної галузі в сучасних умовах. Впровадження рекомендацій у розробленій моделі розглядається на чотирьох рівнях: управлінському, виробничому, фінансовому, прогнозування. Запропоновані основні стратегічні напрями удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств в умовах інтенсивних технологічних, економічних та соціокультурних змін сприятимуть впровадженню інновацій, створенню інтелектуальних продуктів та рішень, оновленню та збагаченню знань персоналу, адаптації свої стратегії до змін в сучасних умовах діяльності. Обґрунтовані етапи удосконалення

управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств. Визначені завдання впровадження системи управління знаннями персоналу будівельних підприємств.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, управління, будівельне підприємство, інноваційна діяльність, потенціал, людський капітал, соціальний капітал, інтелектуальний продукт, BIM технології, об'єкти інтелектуальної власності, нематеріальні активи, конкурентоспроможність, додана вартість.

ABSTRACTS

Kondratiuk Y. V. Improving the management of intellectual capital of construction enterprises.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 051 - Economics. Kyiv National University of Construction and Architecture. Kyiv, 2023.

The dissertation is devoted to a comprehensive study of theoretical, methodological and applied problems of improving the management of intellectual capital development of construction enterprises. The effective implementation of the management of the intellectual potential of construction enterprises is important for the creation of unique competitive advantages as a response to the challenges of globalization, the era of the knowledge economy, the development of communication and information technologies, and the post-war reconstruction of Ukraine.

The research paper develops a model of the characteristics of intellectual capital according to the classification determinants important for domestic construction enterprises. The focus of the study was achieved by developing an algorithm, the implementation of which allows to systematically solve the problem of development of intellectual capital of construction enterprises, to forecast the strength and direction of its impact, to assess changes and further analyze the validity of decisions made. On the example of construction enterprises, indicators are defined, which can be used in the process of monitoring the status of components of intellectual capital of construction enterprises. Application of the proposed classification of factors of intellectual capital development and prompt reaction to their impact is based on the methodology of situational approach to intellectual capital management, taking into

account industry specifics.

The first part contains the study of theoretical and methodological support of the efficiency of intellectual capital management of construction enterprises. It is established that in the conditions of the innovative knowledge economy the most important resource is the personal factor of production. The theoretical analysis of approaches to the definition of "intellectual capital" has made it possible to clarify that it is a set of knowledge, experience, skills, abilities, competencies, creativity, social ties and relationships accumulated by construction enterprises in the process of intellectual activity, created or acquired intellectual and information products that have economic value and are used in the process of production, distribution and exchange of construction products and other consumer values with the purpose of making a profit. Based on the study, the structural model of intellectual capital was supplemented with human, social (customer), brand and organizational capital, which in turn is divided into structural, intellectual property and information product. In the context of martial law, it is important to supplement the structural capital of a construction company with project documentation, with properly constructed bomb shelters, rooms with technologically strong walls, etc., which creates safe working conditions and motivates employees, stakeholders, customers and business partners. The information product, as a component of the intellectual capital of construction companies, should include a catalog of design solutions.

Unlike intellectual capital, human capital, as a result of investment and accumulation in the form of knowledge, skills, abilities, health, and psychological qualities of a person, is used to obtain a useful result through intellectual labor. The most complete optimization of the reorganization of intellectual capital is formed through the development of details of methods and tools for its management, which includes a set of methods and functions for managing its structural components of the integral unity of management used in the production of construction products, intellectual property, information, regulatory and legal, and regulatory and technical support in the construction industry in order to obtain added value in the context of sustainable development of enterprises.

The second section assesses the status of intellectual capital management of

construction enterprises in recent years. The state of development and further recommendations for managing the intellectual capital of construction enterprises should be studied in areas covering certain types of construction enterprises in the construction industry with the allocation of individual components of intellectual capital that determine the vector for improving the efficiency of management of certain areas, the value of which is determined using a qualimetric assessment. In the course of analyzing the status of formation and use of intellectual capital, insufficiently favorable conditions for its development are identified and a number of measures to improve integrated solutions at the State level are proposed. The analysis of the capital valuation of 15 construction enterprises revealed that the share of assets is no more than 0.064% of the total value, and capital investments based on the analysis are invested not in the sale of intangible assets, but in the purchase of fixed assets. A comparative analysis of the indices of Ukraine's global competitiveness and innovative development was conducted using the World Economic Forum methodology. Due to limited financial resources, the construction sector does not introduce advanced innovative technologies, developments or conduct research, which means that the prospects for reproducing the intellectual capital of the construction industry are limited. Effective human capital management is currently at a rather low level and needs to be improved. The main factors reducing the development of human capital in the construction industry are allocated, which include inadequate wages, lack of clear human capital management systems, employment of most workers in small construction enterprises, which does not provide adequate funding for the growth of skills. It is investigated that the situation with the use and development of intellectual potential in Ukraine is characterized by a tendency to move in the opposite direction with regard to intellectualization, which is opposite to the movement towards innovation and an information developed society. Unfortunately, the motives for the development of intellectual capital in Ukraine are destroyed by imperfect material incentives and social guarantees. On the basis of the study it is proved that in the development of intellectual capital in Ukraine, the reduction of the number of negative trends requires a favorable competitive environment, the formation of a reliable mechanism capable of clearly regulating and evaluating the development of intellectual

capital of employees, and in the interests of increasing the competitiveness of the workforce, a successful combination of market and state mechanisms.

The third section substantiates the main provisions on the need to improve the methods of managing the intellectual capital of construction enterprises. An analysis is carried out on the need to publish annual reports on the status of intellectual capital of construction enterprises. The reports are developed to identify and highlight the elements of this asset of construction enterprises and to make them available for management. According to their functional purpose, reports on intellectual capital are proposed to be considered as a strategic management tool, the main purpose of which is to reflect the assessment and reproduction of intellectual capital, determining the role and place in the system of business processes, resources and strategic goals of enterprises. Based on the analysis, the expediency of using specific principles of intellectual capital management of construction enterprises is proposed. A functional and structural model for improving the management of the development of intellectual capital of construction enterprises has been developed, which is aimed at integrating the key aspects of strategic knowledge management, innovation and financial planning to achieve maximum competitiveness and sustainable development of the construction industry in modern conditions.

Implementation of the recommendations in the developed model is considered at four levels: managerial, production, financial, and forecasting. The proposed main strategic directions for improving the management of the development of intellectual capital of construction enterprises in the context of intensive technological, economic and socio-cultural changes will facilitate the introduction of innovations, creation of intellectual products and solutions, updating and enriching the knowledge of staff, adapting their strategies to changes in the current operating environment. The stages of improving the management of intellectual capital development of construction enterprises are substantiated. The tasks of implementing a knowledge management system for the staff of construction enterprises are defined.

Keywords: intellectual capital, management, construction company, innovation activity, potential, human capital, social capital, intellectual product, BIM technologies, intellectual property, intangible assets, competitiveness, added value.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, які мають імпакт-фактор (Scopus)

1. Yullia KONDRATIUK, Halyna HAMAN. Conceptual determinants of development of intellectual capital of construction enterprises. «Journal of Systems Science and Information» 2023, Vol. 11 » Issue (4): pp. 518-534.

Публікації в наукових фахових виданнях України

2. Кондратюк Ю. В., Лич В. М. Теоретико-методологічні підходи до визначення організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств. Проблеми системного підходу в економіці: збірник наукових праць. Київ, Національний авіаційний університет, 2021. Вип. 2(82). С. 69 – 73. <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2021-2-9>.

3. Кондратюк Ю. В., Лич В. М. Вплив інтелектуального капіталу на управління знаннями будівельних підприємств. Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор». Київ, Заклад вищої освіти «Міжнародний університет бізнесу та права», 2021. Вип. 3(64). С. 39 – 43. <https://doi.org/10.32847/business-navigator.64-6>.

4. Кондратюк Ю. В. Стратегічне управління розвитком діяльності будівельних підприємств. Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор». Київ, Заклад вищої освіти «Міжнародний університет бізнесу та права», 2021. Вип. 2 (63). С. 7 – 12. <https://doi.org/10.32847/business-navigator.63-1>.

5. Кондратюк Ю. В. Роль інтелектуального капіталу будівельних підприємств в становленні інноваційної економіки. Економічний простір: збірник наукових праць. Дніпро, Придніпровська державна академія будівництва та архітектури, 2021. Вип. 176. С. 70 – 73. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/176-11>.

6. Кондратюк Ю. В. Оцінювання умов розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств в Україні. Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Економіка і менеджмент. Суми, Сумський національний аграрний університет, 2021. Вип. 2(88). С. 31 – 34. <https://doi.org/10.32845/bsnau.2021.2.6>

7. Кондратюк Ю. В. Особливості управління інтелектуальним капіталом

будівельних підприємств. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. Дніпро, Придніпровська державна академія будівництва та архітектури, 2022. Вип. 3(36). С. 63 – 67. <https://doi.org/10.32782/easterneurope.36-10>

Матеріали і тези наукових доповідей наукових конференцій

8. Кондратюк Ю. В. Особливості сутнісної характеристики інтелектуального капіталу підприємства. Економіко-управлінські та інформаційно-аналітичні новації в будівництві: тези доповідей IV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 27 березня 2020 року). Київ: КНУБА, 2020. С. 92 – 94.

9. Кондратюк Ю. В. Генезис сутнісної характеристики інтелектуального капіталу підприємства. Priority directions of science and technology development: тези доповідей V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 24-26 січня 2021 року). Київ: Міжнародні наукові конференції, 2021. С. 1462 – 1467.

10. Кондратюк Ю. В. Аналіз інтелектуального капіталу в контексті забезпечення його розвитку. Інтеграція освіти, науки та бізнесу в сучасному середовищі, зимові диспути: тези доповідей II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Дніпро, 4-5 лютого 2021 року). Дніпро: Міжнародний електронний науково-практичний журнал «WayScience», 2021. С. 492 – 493.

11. Кондратюк Ю. В. Науково-методичні аспекти оцінювання інтелектуального капіталу будівельних підприємств. Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку: тези доповідей II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Київ, 29 квітня 2021 року). Київ: КНУБА, 2021. С. 65 – 68.

12. Кондратюк Ю. В. Роль інтелектуального капіталу в економічному зростанні. Сценарії та середньостроковий прогноз стабілізації фінансово-економічної системи: збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих учених (м. Київ, 20 березня 2021 року). Київ: Аналітичний центр «Нова Економіка», 2021. С. 36 – 42.

13. Кондратюк Ю. В. Стратегічні напрями удосконалення розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств. Модернізація економіки: проблеми, шляхи розвитку та перспективи: збірник матеріалів всеукраїнської

науково-практичної конференції (м. Київ, 10 квітня 2021 року). Київ: Громадська організація «Київський економічний науковий центр», 2021. С. 29 – 33.

14. Кондратюк Ю. В. Інтелектуальна міграція населення України: оцінка основних напрямів під впливом інноваційного розвитку світової економіки. Проблеми генезису економіки інтелектуально-інноваційного капіталу: тези доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 4-5 листопада 202). Київ: КНУБА, 2021. С.52 – 55.

15. Кондратюк Ю. В. Проблеми мотивації формування інтелектуального капіталу будівельних підприємств. Topical issues of modern science, society and education: тези V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 28-30 листопада 2021 року). Харків: Scientific Publishing Center Sci-conf.com.ua, 2021. С.1661 – 1666.

16. Кондратюк Ю. В. Безперервна освіта як необхідна умова формування економіки інтелектуального капіталу. Економіка сьогодення: планування, управління та аналіз: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 27 листопада 2021 року). Львів: ЛЕФ, 2021. С. 55 – 58.

17. Кондратюк Ю. В. Теоретико-методичні засади вибору конкурентних стратегій розвитку будівельних підприємств. Перспективи розвитку економіки країни: світовий та національний аспекти: збірник тез наукових робіт учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Одеса, 11 грудня 2021 року). Одеса: ЦЕДР, 2021. С. 32 – 36.

18. Кондратюк Ю. В. Генезис інтелектуального капіталу будівельних підприємств: теорія та практика розширеного відтворення. Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку: збірник тез III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Київ, 27 жовтня 2022 року). Київ: КНУБА, 2022. С. 65 – 69.

19. Кондратюк Ю. В. Капітал як умова господарської діяльності будівельних підприємств. Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку: збірник тез IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Київ, 20 квітня 2023 року). Київ: КНУБА, 2023. С. 324 – 327.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	15
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ	23
1.1. Генезис сутнісної характеристики інтелектуального капіталу	23
1.2. Теоретико-аналітичний базис оцінки компонентів інтелектуального капіталу будівельних підприємств	44
1.3. Методичні аспекти управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств в контексті забезпечення сталого розвитку	60
Висновки до розділу 1	81
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ВІТЧИЗНЯНИХ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ	84
2.1. Аналіз особливостей формування та використання інтелектуального капіталу будівельних підприємств	84
2.2. Оцінка передумов формування та ефективного використання інтелектуального капіталу будівельних підприємств	112
2.3. Аналіз факторів активізації складових інтелектуального капіталу будівельних підприємств.....	134
Висновки до розділу 2	159
РОЗДІЛ 3. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	162
3.1. Обрунтування методики інформаційно-аналітичного забезпечення системи управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств.....	162
3.2. Розробка методики інтегральної оцінки ефективності системи управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств.....	174

3.3. Стратегічні напрями удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств	184
Висновки до розділу 3	206
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	209
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	216
ДОДАТКИ.....	238

ВСТУП

Актуальність теми. Інтелектуальний капітал є одним із найвагоміших складових капіталу сучасної економіки, а його розвиток набуває дедалі більшого значення в різних галузях, зокрема і в будівельній. Розглядаючи можливості забезпечення високого рівня конкурентоспроможності будівельних підприємств, важливо усвідомити, що інтелектуальний капітал має розглядатися як джерело формування конкурентоспроможності не тільки окремого підприємства, а також сприяти нарощуванню потенціалу галузі та покращенню рівня конкурентоспроможності національної економіки.

Наявність та реалізація інтелектуального капіталу будівельних підприємств важлива для створення унікальних конкурентних переваг як відповідь на виклики, зумовлені глобалізацією, ерою економіки знань, розвитком комунікаційних та інформаційних технологій.

Відтак, актуальність теми визначається недостатнім рівнем дослідження теорії та практики генезису інтелектуального капіталу будівельних підприємств, необхідністю обґрунтування основних шляхів удосконалення та подальшого розвитку, зростанням ролі та значення в забезпеченні більш високого рівня управління будівельними організаціями.

Останні дослідження та публікації відзначають актуальність проблеми розвитку інноваційної сфери і способів її стимулювання, яка детально розглядається в роботах як іноземних, так і вітчизняних вчених. Великий інтерес викликає аналіз теорій інновацій та їх вплив на економічний розвиток і національну безпеку. Серед вчених, які приділяють увагу цій темі, можна відзначити П. Друкера, Д. Львова, М. Портера, Р. Солоу, Б. Твісса, Р. Фостера, К. Фрімена, М. Хаммера, П. Хоувітта.

Також значний обсяг досліджень присвячений інструментам стимулювання інноваційної діяльності, джерелам фінансування та їхній диверсифікації. В цьому контексті ім'я таких вчених, як І. Алексєєв, В.

Бондарчук, З. Варналій, А. Дегтяр, Я. Дропа, В. Костецький, І. Лютий, І. Михасюк, О. Рожок, М. Скиб, І. Юхновський, вирізняється.

Розглядаються також питання щодо ролі інтелектуального потенціалу в реалізації інноваційно-інвестиційних моделей розвитку економіки та шляхи його стимулювання і розвитку, у цьому контексті праці вчених, таких як Е. Лібанова, О. Грішнова, О. Гринькевич, О. Іляшенко, І. Мойсеєнко, В. Приймак, У. Садов, Л. Шевченко, мають важливе значення.

Загалом, дослідження вказують на актуальність і значимість питань, пов'язаних з інноваціями і інтелектуальним капіталом в будівельній галузі. Однак, деякі аспекти, зокрема сутність і визначальна роль інтелектуального капіталу будівельних підприємств у формуванні інноваційної економіки, а також реалізація інноваційної політики на таких підприємствах, залишаються недостатньо дослідженими і вимагають подальшого вивчення. Аналіз цих проблем визначив актуальність і важливість вибору даної теми для подальших досліджень.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Проведені в роботі дослідження та одержані результати за змістом і тематичною спрямованістю відповідають планам науково-дослідних робіт кафедри економічної теорії, обліку та оподаткування Київського національного університету будівництва і архітектури: «Проблеми генезису економіки інтелектуально-інноваційного капіталу» (№ держреєстрації 0120U000356) та «Удосконалення організації та методології обліку, аудиту та оподаткування в умовах формування економіки інтелектуально-інноваційного капіталу» (№ держреєстрації 0119U000533), в яких здобувачка брала участь як виконавець.

Мета та завдання дослідження. Мета роботи полягає у дослідженні теоретико-методичних аспектів, аналіз стану та проблем управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств; обґрунтування напрямів удосконалення управління і розвитку інтелектуального капіталу.

Для досягнення зазначеної мети роботи сформульовані та вирішувались наступні завдання дослідження:

- охарактеризувати теоретичні аспекти генезису сутнісної характеристики інтелектуального капіталу;
- розглянути теоретико-аналітичний базис оцінки компонентів інтелектуального капіталу будівельних підприємств;
- визначити методичні аспекти управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств в контексті забезпечення сталого розвитку;
- проаналізувати особливості формування та використання інтелектуального капіталу будівельних підприємств;
- провести оцінку передумов формування та ефективного використання інтелектуального капіталу будівельних підприємств;
- виконати аналіз факторів активізації складових інтелектуального капіталу будівельних підприємств;
- обґрунтувати методику інформаційно-аналітичного забезпечення системи управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств
- розробити методику інтегральної оцінки ефективності системи управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств;
- визначити пріоритетні напрями удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств.

Об'єктом дослідження виступає процес управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та практичний інструментарій управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств як передумови їхнього сталого розвитку в умовах формування економіки інтелектуально-інноваційного капіталу та сучасних викликів.

Методи дослідження. При виконанні дисертаційних досліджень використовувалася методика теоретично-методологічних аспектів удосконалення управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств на основі аналізу та синтезу законодавчо-нормативної бази, монографічної літератури. Зокрема, історико-логічний метод був використаний при дослідженні закономірностей та основних етапів становлення теорії

інтелектуального капіталу; поєднання методів аналізу та синтезу дозволили комплексно формалізувати інтелектуальний капітал як об'єкт стратегічного управління; за допомогою порівняльного методу здійснено системне дослідження показників відтворення інтелектуального капіталу підприємств галузі будівництва; метод експертних оцінок та економіко-статистичний метод сприяв здійсненню аналізу стану соціально-економічних передумов формування та розробці методології оцінювання та визначенню напрямів удосконалення процесу управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у наступному:

Удосконалено:

– *трактування категорії «інтелектуальний капітал будівельного підприємства», який пропонується розглядати як нагромаджену будівельними підприємствами у процесі інтелектуальної діяльності сукупність знань, досвіду, навичок, здібностей, компетентностей, креативності, соціальних зв'язків та взаємовідносин, створених або придбаних інтелектуальних та інформаційних продуктів, що мають економічну цінність і використовуються у процесі виробництва, розподілу та обміну будівельної продукції та інших споживчих вартостей з метою отримання прибутку;*

– *структурна модель інтелектуального капіталу будівельних підприємств, що включає в себе людський, соціальний (клієнтський), організаційний та марочний капітал, що включає виділення окремих складових організаційного капіталу (структурний капітал, об'єкти інтелектуальної власності та інформаційний продукт), що враховують специфіку діяльності будівельних компаній (наявність бомбосховищ, міцних конструкцій стін, технологій побудови, каталогу проектних рішень тощо) та дозволяють отримати конкурентні переваги на ринку;*

– *поняття «управління інтелектуальним капіталом будівельного підприємства», як інтегральної єдності методів та функцій управління структурними компонентами інтелектуального капіталу, що застосовується при виробництві будівельної продукції, послуг, інформаційного, нормативно-*

правового та нормативно-технічного забезпечення, нематеріальних активів, об'єктів інтелектуальної власності в галузі будівництва, що забезпечує прийняття управлінських рішень щодо зростання доданої вартості, підвищення ефективності адміністрування складовими інтелектуального капіталу в контексті сталого розвитку підприємств, галузі;

– обґрунтовано розподіл підприємств в сфері будівництва на окремі типи з урахуванням виділення окремих компонентів інтелектуального капіталу - людського, клієнтського, організаційного, структурного капіталів, об'єктів інтелектуальної власності, марочного капіталу, що визначають вектор підвищення ефективності управління окремими напрямками, значення яких визначається з використанням кваліметричної оцінки;

Дістало подальшого розвитку:

–методика оцінки інтелектуального капіталу будівельних підприємств, яка являє собою складну сукупність операцій по розробці системи показників кваліметричної оцінки структурних елементів людського капіталу, з урахуванням переважного типу інтелектуалізації праці підприємства;

- розроблена Концепція стратегії удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств передбачає ефективне управління розвитком інтелектуального капіталу допомагає будівельним підприємствам забезпечувати стійкість та успіх на ринку, оптимізувати витрати та максимізувати прибутковість, що свідчить про його економічну доцільність;

- розроблена функціонально-структурна модель удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств, яка спрямована на інтеграцію ключових аспектів стратегічного управління знаннями, інновацій та фінансового планування для досягнення максимальної конкурентоспроможності та сталого розвитку будівельної галузі в сучасних умовах. Впровадження рекомендацій у розробленій моделі розглядається на чотирьох рівнях: управлінському (створення і збереження конкурентних переваг, розвиток інновацій та підвищення вартості будівельного підприємства на ринку), виробничому (максимізація використання інтелектуальних ресурсів

та досягнення стратегічних цілей підприємства в цій сфері), фінансовому (забезпечення ефективного фінансування розвитку інтелектуального капіталу та створення стійкої конкурентної переваги на ринку будівельних послуг), прогнозування результатів (ефективне планування та удосконалення стратегії управління і розвитку, максимізація прибутковості та забезпечення розвитку конкурентної переваги будівельного підприємства на ринку).

Практичне значення дисертаційної роботи полягає у тому, що завдяки комплексному науковому дослідженню проблем формування інтелектуального капіталу на будівельних підприємствах були покращені теоретичні концепції та надані обґрунтовані рекомендації щодо розробки та впровадження економіко-аналітичних інструментів для оцінки стану використання інтелектуального капіталу в цих підприємствах. Зокрема, результати цього дослідження було успішно впроваджено на прикладі ТОВ «КЛАД – 2009» у процесі розробки програм розвитку персоналу з урахуванням методологічних підходів до оцінки інтелектуального капіталу та створення концепції інноваційної системи, а також у ТОВ «Будівельна Компанія «СТАНДАРТ» для правильного відображення нематеріальних активів у фінансовій звітності. Зокрема, окремі компоненти дослідження було впроваджено під час виконання науково-дослідних робіт Київським національним університетом будівництва і архітектури (довідка про впровадження № 473 від 29.08.2023 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною та завершеною науковою роботою. Основні науково-практичні результати досліджень та рекомендації, наведені в дисертації і виносяться на захист, отримані автором особисто. В опублікованих у співавторстві наукових працях автору належать: [1] – запропонована класифікація детермінант розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств та алгоритм ґрунтового реагування на їхню дію; [2] – розроблений системний підхід до управління інтелектуальним капіталом з урахуванням галузевої специфіки; [3] – визначено концептуальні підходи до аналізу сутності інтелектуального капіталу; [4] – розроблено рекомендації щодо здійснення процесу стратегічного управління діяльністю

будівельних підприємств; [5] – запропоновано визначення поняття «організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств; [6] – обґрунтовано доцільність використання головних підходів щодо вибору конкурентних стратегій будівельних підприємств; [7] – обґрунтовано та сформульовано головне стратегічне завдання інтелектуального капіталу будівельних підприємств; [8] – запропоновано моделі управління інтелектуальним капіталом.

Апробація результатів наукових досліджень. Отримані результати досліджень були представлені на 9 міжнародних конференціях: IV Міжнародній науково-практичній конференції «Priority directions of science and technology development» (Київ, 2020 р.); V Міжнародній науково-практичній конференції «Інтеграція освіти, науки та бізнесу в сучасному середовищі: зимові диспути» (Київ, 2021 р.); II Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку» (Київ, 2021 р.); «Сценарії та середньостроковий прогноз стабілізації фінансово-економічної системи» (Київ, 2021 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми генезису економіки інтелектуально-інноваційного капіталу» (Київ, 2021 р.); V Міжнародній науково-практичній конференції «Topical issues of modern science, society and education» (Харків, 2021 р.); III Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку» (Київ, 2022 р.); IV Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку» (Київ, 2023 р.).

Також отримані результати досліджень висвітлювалися та обговорювалися на 3 всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Модернізація економіки: проблеми, шляхи розвитку та перспективи» (Київ, 2021 р.); «Економіка сьогодення: планування, управління та аналіз» (Львів, 2021 р.); «Перспективи розвитку економіки країни: світовий та національний аспекти» (Одеса, 2021 р.).

Публікації наукових досліджень. Основні положення та результати проведених досліджень за темою дисертації опубліковано у 19 наукових працях, серед яких 6 публікацій у наукових фахових виданнях України категорії «Б»; 1 у періодичному науковому іноземному виданні; 12 тез наукових доповідей в збірниках матеріалів наукових конференцій.

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається із анотації, вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 192 сторінки комп'ютерного тексту, містить 18 таблиць, 36 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

1.1. Генезис сутнісної характеристики інтелектуального капіталу

Поняття «капітал» є однією з ключових категорій економічної науки, яке привертає увагу провідних вчених по всьому світу. Цей термін виник з латинського слова *capitalis* та в перекладі означає «основний», «грунтовний», «головний». Історичний розвиток суспільства протягом багатьох століть свідчить про зміну трактування поняття «капітал» та набуття ним зовсім іншого значення в умовах ринкових відносин.

В античні часи слово «капітал» розглядали «в першу чергу як багатство, обсяг нагромаджень» [1, с.43]. Так, Аристотель розглядав капітал як нагромажене багатство, яке виникало внаслідок певної економічної діяльності. Це багатство мало дві основні форми: природне багатство, пов'язане з накопиченням ресурсів, необхідних для життя і корисних для суспільства або групи людей та накопичення грошей, які використовувалися для їх подальшого збільшення.

В. Стаффорд, А. Мокретьєн, Т. Ман, Г. Скарuffі досліджували капітал, фокусуючись на процесі нагромадження грошей або грошових цінностей, таких як золото, срібло та коштовності.

В. Гурне, Ф. Кене, А. Тюрго, М. Рікеті розглядали капітал як «надісторичну категорію», що еволюційно притаманна для всіх способів виробництва, всіх етапів розвитку людства і національних груп [2, с. 194]. Ф. Кене зробив важливий внесок до розуміння сутності капіталу, визначаючи його не як гроші, а засоби виробництва, якими створюється «чистий продукт» – багатство, що генерує національний дохід та залишається після сплати всіх видатків з доходу з володінь». Саме він вперше у своїй знаменитій праці «Економічна таблиця» запропонував поділ капіталу на основний та оборотний.

А. Сміт, Д. Рікардо, Ж.-Б. Сей, Дж. Мілль визначали капітал як певний резерв або ресурс, який призначається для інвестицій у виробництво з метою отримання продукту. У своїй праці «Дослідження про природу і причину багатства народів» А. Сміт визначив капітал як запаси засобів виробництва, що використовуються для господарських цілей і приносять дохід. Він також стверджував, що ті ресурси, «які вилучаються з обігу і зберігаються для майбутнього споживання», не вважаються капіталом [4].

Дж. Мілль зробив суттєвий внесок у розвиток теорії капіталу, чітко визначивши теоретичні положення, які пояснюють роль та значення капіталу в процесі суспільного відтворення. Він довів, що існує пряма залежність економічного розвитку від наявності капіталу, водночас неналежно використаний капітал гальмує розвиток, а інвестиції в виробництво додаткового капіталу сприяють створенню нових робочих місць. Він також довів, що капітал формується завдяки заощадженням, які перетворюються на капітал лише в процесі виробництва. Мілль вказав на те, що «майбутнє споживання за рахунок утримання від поточного споживання, може бути досягнуто лише через розширене відтворення. Він підкреслює, що капітал – це перш за все засоби, спрямовані на організацію продуктивної праці» [2]. Попит на товари вказує на те, в якій конкретній галузі необхідно задіяти працю і капітал.

К. Маркс у своїй відомій праці «Капітал» представив результати своїх досліджень щодо ролі та значення капіталу у процесі розширеному відтворенні. Він відрізняв гроші від капіталу і встановив конкретні умови, при яких гроші перетворюються на капітал, що передбачають існування розвинутого товарного обігу, де гроші перетворюються на товар, а потім товар знову перетворюється у гроші, з певним приростом їхньої вартості. Ключовим аспектом його теорії виступала теза про те, що капітал змінює свою форму під час його процесу кругообігу. Це означає, що капітал по черзі існує у трьох різних стадіях: спочатку він є грошовим, потім перетворюється на виробничий капітал і на товарний. В процесі цієї зміни форми, початкова авансована вартість зберігається і зростає завдяки додатковій вартості, яка і перетворюється у капітал. Тобто К. Маркс

розглядав капітал як вартість, що має властивість до самозростання.

Теорія капіталу А. Маршалла ґрунтується на синтезі маржиналістських ідей, концепцій факторів виробництва та теорії попиту і пропозиції, включаючи ринок економічних ресурсів. Капітал розглядається як складова частина, необхідна для здійснення виробництва з максимальною ефективністю, але при цьому ці ресурси не є безкоштовними дарунками природи. Капітал представляє собою ту частину багатства, яка вкладається для одержання майбутнього доходу у формі грошей або придбання конкретних товарів на ринку.

Дж. Кларк висунув теорію граничної продуктивності та дослідив основні фактори виробництва, такі як праця і капітал. Він прийшов до висновку, що ефективність суспільної праці значно залежить від співвідношення між капіталом і працею. Дж. Кларк вперше запровадив поняття «перманентний капітал», яке відноситься до капіталу, що швидко перетворюється на різні форми в процесі кругообігу. Такий капітал має здатність змінювати свої форми, переходячи від менш ліквідних до більш ліквідних за умови швидкого зростання розміру капіталу.

Видатний український вчений М. Туган-Барановський прийшов до висновку що капітал – це активи, які завдяки певним суспільним умовам, набувають здатності збільшувати свою вартість, і приносити постійний дохід їх власникові [3, с. 89]. У своїй відомій праці «Промислові кризи у сучасній Англії, їх причини і вплив на народне життя» М. Туган-Барановський продемонстрував, що вичерпання можливостей для зростання капіталу відбувається в ситуаціях, коли головним чином використовується позичковий капітал, і це призводить до непропорційності в розподілі вільних грошових активів між різними сферами їх можливого використання.

В сучасних економічних джерелах капітал як економічна категорія розглядається з різних підходів до визначення його сутності та структури:

1. Предметно-функціональний підхід, згідно з яким капітал розглядається як нагромаджена праця, призначена для подальшого використання в процесі виробництва або продажу з метою отримання доходу.

2. Соціально-економічний підхід розглядає капітал як особливі «суспільні відносини, що виникають за певних історичних умов» [4, с.7]. Важливою особливістю цього підходу є прагнення описати суспільно-економічну сутність капіталу в контексті його взаємодії з економічними відносинами та виявити джерело зростання його вартості.

3. Грошовий підхід, що розглядає капітал як фінансовий актив, що приносить дохід власникові у вигляді процента [4, с.8].

4. Ототожнення з часом, що ґрунтується на порівнянні цінності різних благ у різні моменти часу та вивченні можливостей генерації доходу з певних його характеристик. Капітал дозволяє отримувати дохід у майбутньому, якщо відмовитися від поточного споживання.

5. Заощаджуваний підхід розглядає капітал як заощадження, спрямовані на отримання доходу через продуктивне їх використання.

У традиційному визначенні «капітал має такі властивості: обмеженість; здатність до нагромадження; ліквідність; здатність до конвертації (постійної зміни форм); самозростання» (через освіту) [4, с. 8].

Виходячи із здатності капіталу постійно змінювати свої форми, в сучасній економічній літературі набули поширення такі його категорії.

Інтелектуальний капітал представляє собою накопичення результатів інтелектуальної активності, яке включає в себе знання, практичний досвід, навички, здібності та взаємовідносини, і яке має економічну вартість та використовується з метою отримання доходу. Однією з його складових є людський капітал.

Людський капітал як міра ефективності, як внесок людини в процес генерації доходу. Він включає в себе освіту, професійну підготовку, стан здоров'я, природні здібності, творчий підхід та сприяє зростанню обсягів виробництва високоякісної інноваційної продукції та може призвести до отримання технологічної ренти. Людський капітал є ключовим джерелом збільшення доходу як окремої особи, так і суспільства в цілому.

Соціальної капітал представляє собою ресурс, який виражається у

взаємодії та відносинах між людьми, що гуртуються на взаємній довірі та обумовлюють спільне очікування та зобов'язання. Ця взаємодія стимулює суб'єктів господарювання до більш ефективних дій з метою досягнення спільних цілей.

Розглянемо більш детально еволюцію визначення поняття інтелектуального капіталу та підходів до нього для будівельних підприємств в умовах створення конкурентоспроможної економіки.

Аналіз літературних джерел свідчить про те, що людство до інформаційного суспільства вступило з надзвичайно великим запасом знань, який створює передумови для довгострокових соціальних, економічних, політичних трансформацій та стає головним ресурсом, який сьогодні та в майбутньому буде визначати конкурентні та порівняльні переваги різних країн та націй у системі світогосподарських зв'язків. Всесвітньо відомий теоретик П. Друкер говорить що «в новітніх економічних умовах знання не є ще одним ресурсом того ж порядку, що й традиційні фактори виробництва – праця, капітал та земля, а взагалі є єдиним значущим ресурсом. Знання були приватним товаром завжди. Зараз практично за одну мить воно перетворилось на суспільний товар» [5, с. 65]. Він вважає, що в сучасному світі, де основним рушієм економіки стають знання, капіталізм поступово уступає дорогу «суспільству знань», і роль капіталу як головного економічного ресурсу трансформується під впливом накопичених знань [6, с. 526].

Багато наукових досліджень вказують на те, що на даному етапі розвитку світової економічної системи спостерігається перехід від індустріального виробництва до постіндустріального, а також поширення таких явищ, як глобалізація, інформатизація, технологічна революція. Результатом цих процесів є посилення ролі інтелектуального капіталу, поява «економіки, яка ґрунтується на знаннях» [7].

У 1962 році вийшла книга економіста із Принстонського університету Фріца Махлуп, що мала назву «Виробництво та розповсюдження знань у США». У ній він запропонував для характеристики інноваційної фази розвитку

абсолютно новий термін «економіка знань» [8], він відніс до цього терміну тільки окремий сектор економіки, проте початки концепції економіки знань ми можемо побачити також у праці Р. Лейне [9]. Роберт Бакмен зміг довести дану теорію: «Розпочалася епоха компаній, що орієнтовані на знання. Та в даній ситуації попереду той, хто зміг сконцентрувати в межах своєї організації інтелектуальний не формалізований досвід та розумів, як можна передати його від одного співробітника до іншого» [10, с. 32].

Д. Амідон використовує термін «економіка, заснована на знаннях» у широкому контексті макроекономіки, щоб описати «суспільство майбутнього», яке формується в цивілізаціях розвинених країн в наш час.

Аналіз літературних джерел свідчить про те, що сьогодні лише завдяки знанням можна здійснювати розвиток економіки, яка є конкурентоспроможною та забезпечує сучасний рівень життя населення країни. Ця концепція стосується економічних процесів на всіх рівнях: підприємств, галузей, регіонів та країн [11, с. 66]. Парадигма знань визнається основним напрямком їхнього послідовного розвитку. Концепція економік знань стає головною теоретичною основою політик економічного зростання і будівельної галузі. Основна суть економік знань полягає в інноваціях на основі знань та фундаментального показника якості інтелектуального капіталу.

Разом з тим варто відокремити одне із завдань, яке потрібно вирішити – застосування описової характеристики для схожих нематеріальних об'єктів, а саме: «нематеріальні», «інтелектуальні», «інформаційні», «віртуальні» та інші. Інтелектуальний капітал не визначався як статичний інтелект, а являв собою набір нематеріальних компонентів, а саме: можливостей, ресурсів і компетенцій, що давали достатньо вагому мотивацію для створення вартості та організаційної діяльності.

Аналіз наукових праць свідчить про те, що сучасна концепція інтелектуального капіталу сформувалася в 90-ті роки ХХ століття, хоча її коріння можна відслідковувати в більш ранніх періодах історії розвитку теорії людського капіталу та управління знаннями. Сам термін «інтелектуальний капітал» був

запропонований Дж. Гелбрайтом у 1969 р., але лише в 1991 р. він отримав широке визнання завдяки внеску Т. Стюарта. Схожі за концепцією підходи почали розвиватися наприкінці 1980-х років, і серед них можна відзначити роботи таких авторів, як І. Нонаки, К.-Е. Свейбі, Х. Такеучи.

Історію розвитку науки про інтелектуальний капітал, досліджував С. Хомич [12, с. 28–33]. Еволюцію та перспективи інтелектуального капіталу узагальнив і відобразив у своїх працях Д. Звіргзде [13 с. 125–132]. Житченко Г.О. у своїх працях охарактеризувала підходи до управління формуванням та розвитком інтелектуального капіталу підприємств [14, с. 82]. Юрченко Ю. О. у своїх дослідженнях розглядає управління інтелектуальним капіталом шляхом планування та охоплює розробку стратегічних рішень, що стосуються розвитку та конструктивного проектування довгострокових заходів. Ці заходи спрямовані на гарантування регенерації інтелектуального капіталу та його компонентів, відповідно до цілей підприємства, а також з урахуванням запланованих дій і фінансових ресурсів [15].

Видатні науковці Н. Бонтіс, П. Салліван, Й. Руус, С. Пайк, Л. Едвінссон, Л. Фернстрем, М. Мелоун зазначають, що конкурентні переваги підприємств залежать від того, як ефективно воно вибудовує, застосовує, обмінює та зберігає знання й інтелектуальний потенціал, які у нього є.

Н. Бонтіс визначає межі інтелектуального капіталу від придбання, захисту й поширення інформації до отримання все нових компетенцій через розвиток та постійне навчання працівників. Таким чином, дослідник намагається охопити велике коло складових і звертає всю увагу на інформації, якою здатна розпоряджатися організація. Т. Стюарт визначає інтелектуальний капітал як загальну суму всього нематеріального, а доступність інформації на підприємстві – як можливість надання конкурентних переваг у ринковій сфері [16, 17]. Отже, видатні науковці виокремлюють можливість отримання нових конкурентних переваг, компетенцій та прибутку основними результативними чинниками у використанні інтелектуального капіталу будівельних підприємств, де інформація виступає головною складовою.

Й. Руус та інші описують інтелектуальний капітал сумою прихованих активів підприємства, які не в повній мірі враховуються на балансі, а також знаннями, що знаходяться в головах працівників організації, і тим, що залишається у підприємства, коли працівники звільняються [18, с. 140]. Л. Едвінссон і М. Мелоун наголошують, що інтелектуальний капітал передбачає володіння знаннями, застосування досвіду і організаційних технологій, роботу з клієнтами та професійні навички, які забезпечують підприємству конкурентні переваги на ринку [19, с. 190]. Згідно із зазначеними вище науковими підходами, навички працівників визначаються також невід'ємними складовими інтелектуального капіталу разом із інформаційними ресурсами, якими володіє організація. Таким чином, інтелектуальний капітал виступає терміном, який доцільно застосовувати у сфері оцінки капіталу, а саме – оцінки вартості будівельних підприємств та їхньої продукції, оцінки працівників.

В основі поняття інтелектуального капіталу лежить термін «інтелект» (від лат. *Intellectus* - розум), який у філософському розумінні означає розум, проникливість, здатність мислити, сукупність розумових функцій (абстракції, утворення понять, порівняння, судження, висновки), що «або критично переглядають уже наявні знання, або аналізують їх» [3], або перетворюють сприйняття у знання. Що стосується енциклопедичних визначень та словників, «капітал» (від лат. *capital* – головний) – це створені ресурси людиною, що застосовуються для виробництва товарів та послуг, які приносять певний дохід. Капітал являє собою кошти, нерухомість, цінні папери, як засіб отримання доходу, прибутку. За Марксом, капітал – це ресурс, який генерує додаткову вартість. Капітал у широкому аспекті розуміють як цінність, що може принести потік доходу [20, с. 31]. Дж. С. Міль розглядає капітал як попередньо накопичений запас продуктів минулої праці [21, с. 148].

Визначення термінів «інтелектуальна власність» та «нематеріальні активи» досить вдало визначені та зазначені у законодавчих актах, проте не відображають всіх компетенцій, знань, навичок співробітників, сформованих знань в інформаційних системах підприємства, відносин з клієнтами та інше.

Проте, визначення терміну «нематеріальні активи» закріплене у національному положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 8 «Нематеріальні активи» [22], а термін «інтелектуальна власність» у декількох Законах України: «Про інноваційну діяльність» [23], «Про інвестиційну діяльність» [24], «Про інформацію» [25], «Про науково-технічну інформацію» [26], «Про наукову і науково-технічну діяльність» [27], «Про наукову і науково-технічну експертизу» [28], «Про захист від недобросовісної конкуренції» [29], «Про захист економічної конкуренції» [30], «Про авторське право і суміжні права» [31], «Про захист інтересів осіб у сфері інтелектуальної власності під час дії воєнного стану, введеного у зв'язку із збройною агресією Російської Федерації проти України» [32].

Так, нематеріальні активи з точки зору потреб бухгалтерського обліку та фінансової звітності розглядається як «немонетарний актив, що не має матеріальної форми, може бути ідентифікований» [22], використовується протягом більше 12 місяців з метою отримання в майбутньому економічної вигоди.

Інтелектуальна власність розглядається «як права на результати розумової діяльності людини в науковій, художній, виробничій та інших сферах, які є об'єктом цивільно-правових відносин у частині права кожного володіти, користуватися і розпоряджатися результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності, які, будучи благом не матеріальним, зберігаються за його творцями і можуть використовуватися іншими особами лише за узгодженням з ними, крім випадків, визначених законодавством» [31].

Запровадження визначення «інтелектуальний капітал» у науковий обіг відобразило принципово новий підхід щодо оцінки ринкових відносин, конкурентних переваг та рейтингу підприємств, що ґрунтується на продуктивному застосуванні за своєю природою унікальних різних нематеріальних чинників, що приводять в дію механізм інноваційного розвитку.

Під інтелектуалізацією людського капіталу часто розуміють поетапне збільшення інтелектуального рівня людського капіталу, де в основі лежить

аналіз інформації, професійні вміння та навички окремого індивіда. Це є обов'язковою умовою для відповідності сучасним умовам господарювання та досягнення соціально-економічного ефекту. Головним висновком процесу інтелектуалізації праці є створення, формування та нагромадження інтелектуального капіталу, які є показником ефективної діяльності підприємств. Отже, інтелектуальний капітал являє собою знання, які в майбутньому можуть бути перетворені на прибуток та оцінюватися. Інтелектуальний капітал будівельних підприємств здатний приносити додатковий прибуток, охоплюючи різні управлінські, технологічні та ринкові досягнення, які можуть стати інновацією.

Як вважають М. Мелоун та Л. Едвінссон, поява інтелектуального капіталу є «досить закономірним явищем, якщо брати до аналізу дію нездійснених технологічних та історичних дій та процесів, не звертаючи увагу на інвестиційні потоки, що пришвидшують розвиток та становлення економіки, в якій визначну роль мають знання. Лише інтелектуальний капітал може показати темпи зростання організаційної стійкості та процесу створення цінностей, тому він виступає головним критерієм оцінки підприємств. Тільки інтелектуальний капітал підходить для оцінювання теперішнього виробництва, яке змінюється досить швидко. Завдяки талантам працівників, відданості роботі, якості ресурсів та знарядь праці влучно підводити підсумки про вартість капіталу» [19, с. 61].

Проводячи аналіз сутності інтелектуального капіталу як інвестицію, необхідно враховувати, що його основну цінність потрібно розглядати в зіставленні з реальними результатами, що очікуються від використання та на даній підставі доцільно відображати відповідну грошову вартість. Якщо розглядати дану категорію економіки як систему, то варто розуміти, що інтелектуальний капітал будівельних підприємств є досить чітко визначеним та через це поєднує в собі структурний та людський капітали, нематеріальні активи, людський та машинний інтелект, які застосовуються для здійснення того чи іншого результату економічної діяльності.

Як економічна категорія сутність інтелектуального капіталу трактується як система відносин економічних суб'єктів через раціональне його відновлення на основі розвитку науки з метою створення конкурентоспроможного виробництва певних послуг, товарів, прибутку, збільшення життєвого рівня працівників на основі економічних інтересів суб'єктів. Порівнюючи з раніше дослідженими формами капіталу, інтелектуальному капіталу будівельних підприємств притаманна вища ступінь розвитку та його критерієм являється стійкіший рівень економічного зростання.

Не дивлячись на те, що термін «інтелектуальний капітал» досить часто застосовується у наукових дискусіях, до даного часу немає єдиного визначення даної категорії. Існування інтелектуального капіталу вперше згадав П. Друкер у своїй праці «Концепція корпорації» в 1946 році. Дана тема була присвячена узагальненим питанням менеджменту. В подальшому дана проблема піднімалася у працях Дж. Гелбрейта, зокрема у роботі «Нове індустріальне суспільство» (1969 рік). Концепція цієї роботи полягала в зростанні ролі наукоємних виробництв у тогочасній економіці. Він визначав інтелектуальний капітал як щось більше, аніж «чистий інтелект» людини, який включає цілеспрямовану діяльність підприємств. Відтак, для характеристики знань вперше було застосовано термін «капітал», тобто як цінність, яка допомагає створювати інші цінності. Взятий початок з теорії менеджменту з часом визначення даного поняття трансформувалося. На сьогоднішній день визначення інтелектуального капіталу найширше застосовується як нематеріальні активи підприємства, які відображаються у фінансових звітах та здатні бути модифікованими, оціненими та використані підприємством [33, с. 108]. Окремі визначення поняття «інтелектуальний капітал», що використовуються у вітчизняній та зарубіжній економічній літературі, наведені в таблиці 1.1.

Підходи до визначення сутності інтелектуального капіталу будівельних підприємств проаналізовано та визначено автором за трьома напрямками далі: через призначення, через структуру, через властивість капіталу приносити прибуток його власнику (рис. 1.1).

Основні визначення поняття «інтелектуальний капітал»

Автор	Джерело	Визначення поняття «інтелектуальний капітал»
А. Норіцина	[34, с. 94]	Це актив підприємства, що не має матеріальної форми, та складається з знань, навичок, досвіду, носієм яких виступає персонал, а також включає в себе результати науково-технічної роботи та організаційно-методичні рішення для різних аспектів діяльності підприємства
А. Чухно	[35, с. 48-55]	Це ресурс, який об'єднує в собі наукові та «технічні знання працівників, поєднує інтелектуальну працю та інтелектуальну власність» [35] та включає досвід, комунікацію, організаційну структуру та інформаційні мережі
А. Фролова	[36, с. 93]	Це сукупність непомітних ресурсів, які включають в себе знання, навички та досвід (людські активи), а також відчутні нематеріальні активи, такі як патенти, бази даних, програмне забезпечення, товарні знаки тощо з метою максимізації прибутку, збільшення вартості активів або інших результатів діяльності
В. Пожусь	[37, с. 6]	Це систематизація знань та здібностей, що ґрунтуються на взаємозв'язках і мають потенціал для розвитку та включає в себе сукупність інформації, досвіду, кваліфікації та мотивації персоналу, організаційні можливості, комунікаційні канали та технології, які спроможні створювати додаткову вартість та сприяти досягненню конкурентних переваг на ринку
Г. Білов	[38, с. 99]	Це елемент непомітних активів компанії, що виникає в результаті діяльності людського або машинного інтелекту, і представлений інтелектуальними ресурсами та поєднує в собі інтелектуальні людські ресурси, структурні та ринкові складові компанії, включаючи нематеріальні активи, які формують конкурентні переваги
Г. Ступнікер	[39, с. 189]	Це сума прибутку, що переходить межі нормативного, яку підприємство здобуває в процесі своєї діяльності завдяки наявності конкурентних переваг, які визначаються людським, технологічним та ринковими складовими цього капіталу
Е. Панченко	[40, с. 61]	Це комплекс інтелектуальних ресурсів, що складається з різних структурних складових які можуть змінюватися відповідно до науково-технічного прогресу і організаційно-економічного стану та використовуються для створення нової додаткової вартості, збільшення прибутку та підвищення конкурентоспроможності компанії на ринку
І. Мойсеєнко	[41, с. 17]	Це інтелектуальні ресурси, які здатні приносити додатковий прибуток та бути оцінені

О. Кендюхов	[42, с. 12]	Це спроможність створювати вартість за допомогою інтелектуальних ресурсів, які включають в себе людський і машинний інтелект, інтелектуальні продукти, які можуть бути створені як самостійно, так і залучені в якості засобів для створення нової вартості
О. Стрижак	[43, с. 12]	Це сукупність здібностей та знань, які володіють економічною цінністю і використовуються в системі виробництва, спрямовані на задоволення потреб суспільства, з метою створення потенціалу для інновацій та отримання прибутку
Н. Гавкалова, Н. Маркова	[44, с. 34]	Це інтелектуальні ресурси, що поєднують в сукупності наукові, професійні та загальні знання працівників, їх досвід, вміння та навички та втілюються в продуктах інтелектуальної діяльності, які можуть належати як їхнім творцям, так і іншим суб'єктам та використовуватися з метою отримання додаткової вартості
Ю. Гава	[45, с. 129]	Це індивідуальний інтелектуальний ресурс, який має конкретну форму, зафіксований і використовується для створення більш цінних активів
В. Лич	[4, с. 16]	Це процес накопичення в результаті інтелектуальної діяльності різних компонентів, таких як знання, досвід, навички, вміння та взаємодія, які мають економічну вартість і використовуються для отримання прибутку

Джерело: систематизовано автором



Рис. 1.1. Підходи до сутнісного аналізу сутності інтелектуального капіталу будівельних підприємств

(Джерело: систематизовано автором)

У другій половині XIX ст. завдяки концепції трьох факторів виробництва, розвитком якої були праці Ж. Б. Сея, відбулися кардинальні зміни в визначенні економічних ресурсів та започатковано сучасний концепт і методологію аналізу. Нова концепція якісно підняла на вищий рівень суміжні проблеми вартості товару та пояснення пануючих систем суспільного розподілу національного багатства. Дж. Кларк на початку XX ст. до запропонованих трьох факторів додав четвертий – підприємницькі здібності, тобто можливість поєднання попередніх трьох факторів в оптимальних співвідношеннях [46, с. 309].

Дана класифікація факторів виробництва вважалася тривалий час завершеною, однак під впливом інтенсивного розвитку інформаційних та комп'ютерних технологій, науково-економічного прогресу з'явилась потреба відокремлення других самостійних факторів – знань та інформації. Варто наголосити, що трансформація у знання на сьогоднішній день відбувається завдяки поширенню у виробничих процесах активної ролі людини – носія людського капіталу.

Виробничі відносини та продуктивні сили мають постійний розвиток, разом з цим зростає людська роль в системі теперішнього виробництва. Ключова роль людини у суспільстві полягає у впровадженні інновацій в економічне життя. Індивід, який є носієм людського капіталу, виступає творцем інновацій, і тому його активність є головною динамічною силою для прогресивних економічних процесів. Беручи до уваги надважливу роль людського чинника у формуванні інтелектуального капіталу будівельних підприємств, розглянемо детальніше значення визначення людського капіталу.

Термін «людський капітал» вперше був введений в економічну науку на початку 1960-х років у західній економічній літературі. Найбільш поширені його трактування наведені у табл. 1.2.

В теперішніх умовах інтернаціоналізації бізнесу, пришвидшення процесів глобалізації світової економіки, переходу розвинених країн до економіки знань якраз людський капітал є чинником, що визначає економічне зростання та збільшення конкурентоспроможності.

Найпоширеніші визначення поняття «людський капітал»

Автор	Джерело	Зміст поняття «людський капітал»
Г. Беккер	[47, с. 39]	Це сукупність знань, навичок, досвіду, здоров'я, здібностей, мотивації та енергії, які індивід використовує для отримання доходу. Людський капітал визнається важливою складовою індивіда та виступає потенційним джерелом його майбутніх доходів
Т. Шульц	[48, с. 272]	Це наявний резерв набутих ресурсів, таких як знання, навички, досвід, здоров'я, здібності, мотивація та енергія, які використовуються для створення товарів та послуг
Ф. Махлуп	[49, с. 419]	Заходи, спрямовані на збільшення фізичних або розумових здібностей людини

Джерело: складено автором за [47], [48], [49]

Термін «людський капітал» містить в собі не лише усвідомлення переважної ролі людини в системі економіки, але й також необхідності інвестування в людину, тому що капітал примножується лише шляхом інвестування. За останні роки значно збільшилась роль будівельних корпорацій та інших підприємницьких структур в формуванні та примноженні людського капіталу.

Суб'єкти підприємницької діяльності почали вкладати набагато більше коштів в своє навчання, освіту, професійну підготовку та підвищення кваліфікації робітників, проведення різноманітних курсів, тренінгів, майстер-класів. Це все є надзвичайно важливою складовою, тому, що головною винагородою за використання людського капіталу є отримання прибутку. Більш досвідчені та підготовлені працівники, з вищою освітою повинні мати більший прибуток, ніж працівники, що мають лише загальну або професійно-технічну освіту, незважаючи на інвестування в їх навчання та розвиток.

Працівники, які виконують більш творчу або складну роботу, де необхідно мати більше знань, витрат розумової та фізичної енергії, інтенсивної підготовки,

повинні на свій людський капітал отримувати прибуток в рази вищий, ніж отримують працівники, що виконують простішу роботу. Однак, з практики багатьох підприємств, це може виглядати дещо по іншому та може зменшувати мотивацію співробітника до зростання своєї компетентності та збільшення свого людського потенціалу. Через це доцільно поставити запитання про ефективність інвестування в людський розвиток, формування національного та корпоративного людського капіталу, важливість розробки спеціальних управлінських механізмів та інструментів задля нагромадження та зростання людського капіталу в тому числі будівельних підприємств.

В працях вітчизняних та зарубіжних дослідників концепція людського капіталу знайшла досить багато прихильників. Розвитком людського капіталу та його проблемами займалися такі науковці як Б. Близнюк, В. Антонюк, А. Чухно, О. Грішнова, Л. Федулова, серед зарубіжних – Г. Беккер, І. Шульц та інші. Мотивацію працівників та проблематику компетентності розглядали Дж. Коула, М. Армстронг та багато вітчизняних – А. Колот, Д. Богиня, Г. Кулікова, Т. Недашківська та інші. Обґрунтування ефективності інвестицій у людський капітал підприємств та його вплив на збільшення ефективності та конкурентоспроможності залишається мало дослідженим.

На сьогоднішній день наукові дослідники, спираючись на поглиблене вивчення, пропонують більш змістовні та розширені формулювання визначень сутності людського капіталу, оскільки він являється найважливішим елементом інтелектуального капіталу. Найбільш конкретизованим та змістовним з-поміж усіх існуючих нині підходів до ідентифікації людського капіталу вважається підхід О. Грішнкової, яка дає визначення, що людський капітал є сформованим чи розвиненим завдяки інвестиціям та накопиченим людиною запасу здоров'я, навичок, знань, мотивації, здібностей та інших якостей, які застосовуються в різних сферах економічної діяльності та сприяють збільшенню продуктивності праці. Завдяки цьому він впливає на зростання доходів його власника [50, с. 118]. Кожна людина має певний потенціал у вигляді знань, досвіду та навичок, який в процесі виробництва у разі використання перетворюється на капітал, а це означає

що він стає фактором виробництва та починає співіснувати з іншими чинниками. Виходячи з цього, у дослідженнях сутності інтелектуального капіталу підприємств достатнім є загальний аналіз його структурних елементів. У своїй роботі О. Кендюхов трактує, що можна виокремити три підходи до формулювання трактування інтелектуального капіталу підприємств: структурний; функціонально-структурний; термінологічний [51, с. 32–33].

Структурний підхід є найбільш поширеним. Він полягає у спробах дати визначення інтелектуальному капіталу підприємств через розкриття його структури. О. Кендюхов зазначає, що «сутність капіталу, фундаментальної економічної категорії – вартість (цінність, ресурси), яка приносить нову вартість (дохід, прибуток). Інтелектуальний капітал – приватна концепція загальної економічної категорії «капітал». Природа останнього, безумовно, знаходить свій зміст у приватній концепції» [51, с. 36–37].

Наукові дослідники змогли дати ширше визначення, де враховано особливість капіталу будівельних підприємств – додаткова вартість, що підкреслює економічний зміст інтелектуального капіталу будівельних підприємств. Більше уваги приділяється на об'єкти інтелектуальної власності, що створені для того, щоб примножувати дохід підприємству та складових людського капіталу. Таке трактування більш широке та набуває ознак економічної категорії.

Однак, для отримання ринкової вигоди, тобто прибутку, господарюючим суб'єктом недостатньо лише сформувати інтелектуальний капітал, необхідно ще активно й ефективно його використовувати. І. Мойсеєнко досліджував інтелектуальний капітал компаній, фокусуючись на новаціях в галузі технологій, управління та ринку – «це знання, які можуть приносити додатковий прибуток і які можна оцінити» [52, с. 17].

Проведені дослідження значення інтелектуального капіталу підприємств за А. Мазарчуом та І. Ткачом дають можливість вивчати його як об'єкт управління, яке відображає його структурні компоненти та виокремлює економічний зміст людського капіталу – створення нової вартості [53, с. 52].

На думку Л. Мельника, інтелектуальним капіталом підприємств є розумові здібності людини, які в сукупності із створеними матеріальними та нематеріальними засобами використовуються в процесі інтелектуальної праці; отже, до складу людського капіталу включаються як нематеріальні, так і матеріальні активи. У цьому трактуванні найбільше виділяється те, що складовою частиною інтелектуального капіталу є матеріальні активи. Мова йде про об'єкти інтелектуальної власності, які представляють собою нематеріальні активи підприємства. За розрахунками Л. Едвінсона, відношення інтелектуального капіталу до загальної вартості матеріальних засобів виробництва та фінансового капіталу коливається від 5 до 6 [54, с. 662]. Тому варто відмітити, що у різних вчених та дослідників у розумінні поняття інтелектуального капіталу будівельних підприємств спостерігалися значні відмінності. Наукові дослідники трактували поняття «інтелектуальний» як сукупність інтелектуальних ресурсів людей різних організацій та підприємств (сюди відносяться вміння, знання, творчі здібності, освітньо-кваліфікаційний рівень, інтелектуальні машинні засоби, організаційні структури), що є результатами попередньої творчої діяльності та застосовуються для досягнення поставлених цілей суб'єктами підприємницької діяльності. Використовуючи публікації вітчизняних та зарубіжних авторів Ю. Гутарева, К. Ковтуненко та Я. Шаповал автором запропоновано схему формування інтелектуального капіталу підприємств (рис. 1.2).

Дослідження інтелектуального потенціалу як важливої складової потенціалу підприємств присвячені праці С.І. Грицуленко, О.А. Князевої, Н.С. Краснокутської та інших [55, 56]. Ці науковці трактують інтелектуальний потенціал як складову, яка здійснює вагомий вплив на розвиток усього потенціалу підприємства. На противагу попередніх висловлювань, І.П. Мойсеєнко, В.М. Порохня [57] та інші вивчають інтелектуальний потенціал підприємств як окрему наукову та соціально-економічну категорію. Вище згадані науковці зробили вагомий внесок у розвиток наукової складової та практичного інструментарію оцінки інтелектуального потенціалу підприємства.

Проте проблема управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств ще недостатньо вивчена та потребує всебічного розгляду.

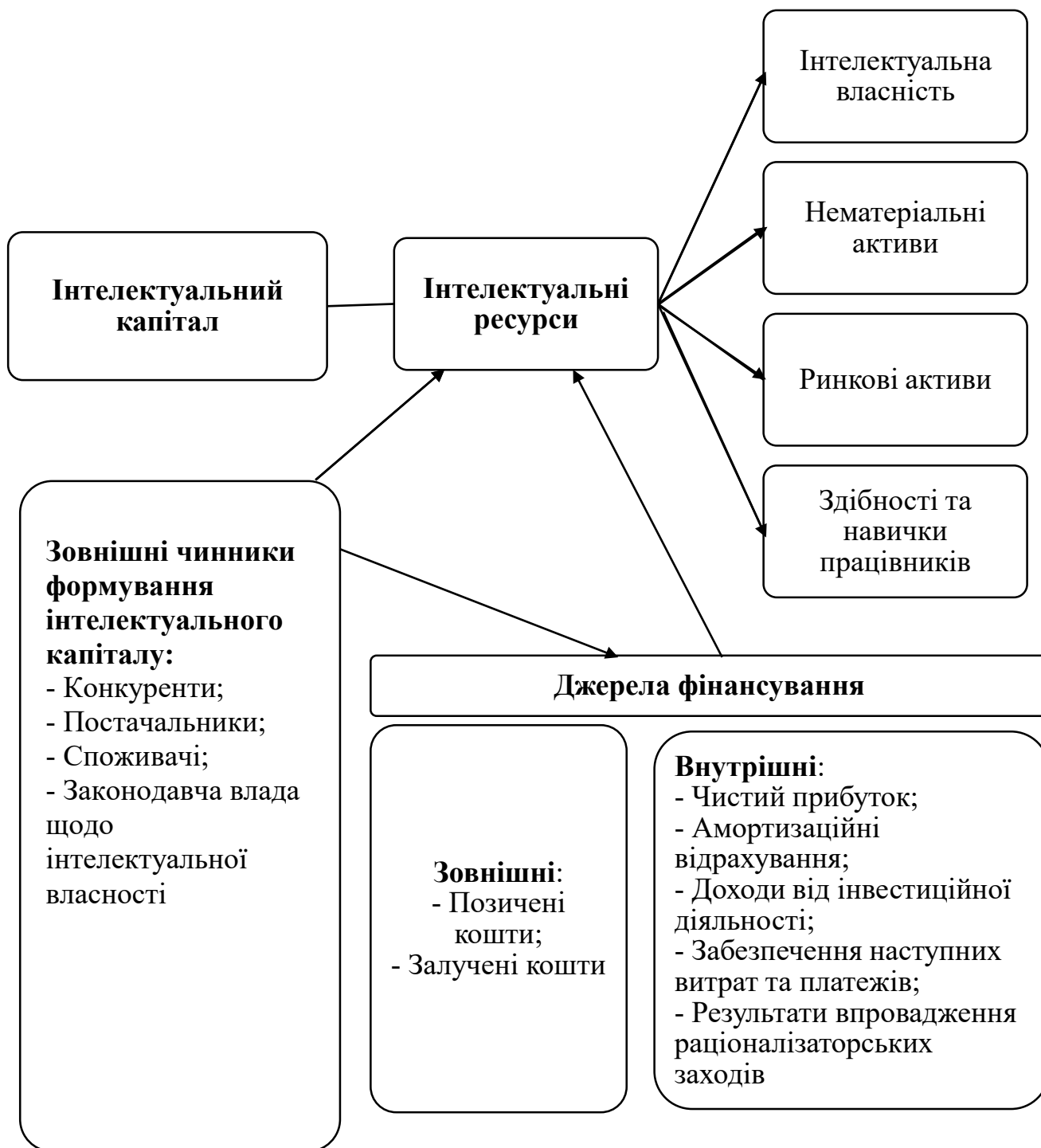


Рис. 1.2. Порядок формування інтелектуального капіталу будівельних підприємств

Джерело: складено автором

Відомий вітчизняний вчений-економіст В.Д. Базилевич наголошує на тому, що «інтелектуальний капітал – це нагромаджена у процесі інтелектуальної діяльності сукупність знань, досвіду, навичок, творчості, здібностей, взаємовідносин, що мають економічну цінність і використовуються у процесі виробництва та обміну з метою отримання доходу» [58, с. 294].

Бутник-Сіверський О.Б. розглядає інтелектуальний капітал як інтелектуальний продукт, створений або придбаний, який компанія утримує та ідентифікує з метою ймовірності отримання доходу або додаткової вартості [59].

За підходом Кендюхова О.В., інтелектуальний капітал це інтелектуальні ресурси компанії, що включають в себе людський та машинний інтелект, які можуть створювати нову вартість, а також інтелектуальні продукти, які можуть бути створені власноруч або залучені ззовні як інструменти для формування нової вартості [60].

На рисунку 1.3 представлено порядок зміни форм інтелектуального капіталу

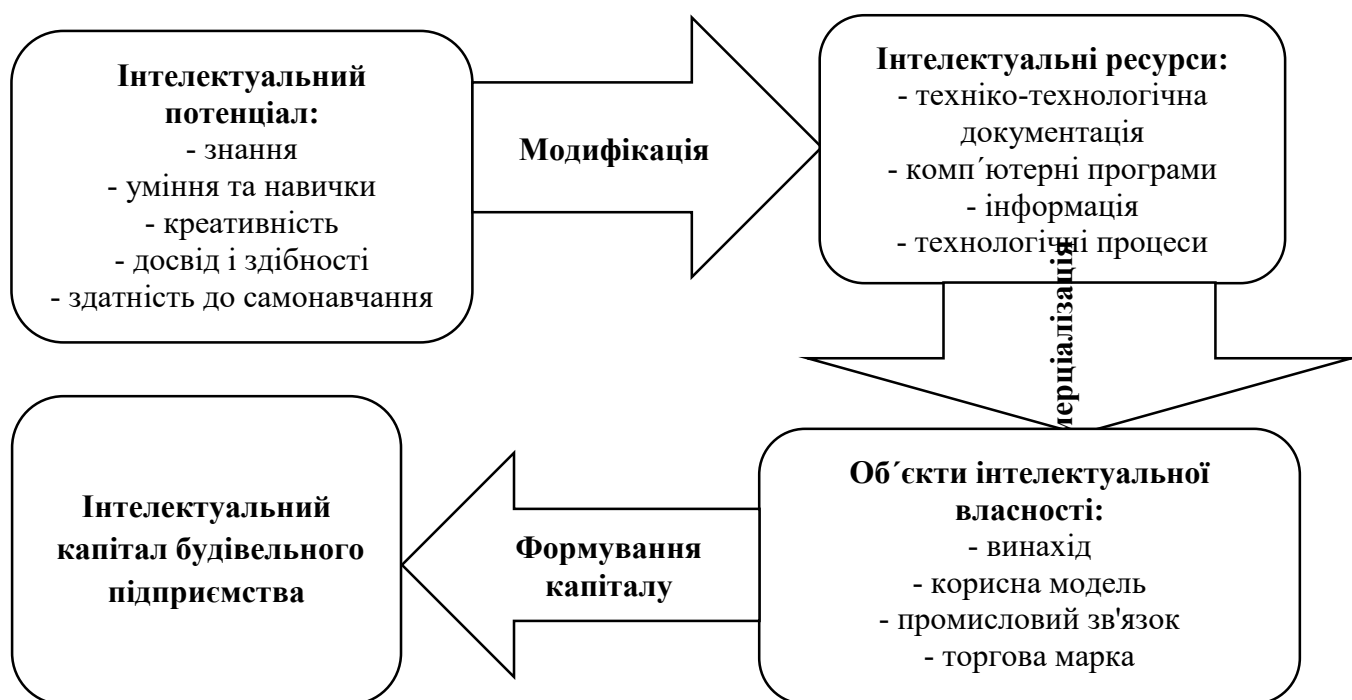


Рис. 1.3. Механізм перетворення людського капіталу в інтелектуальний капітал

Джерело: складено автором на основі [63]

Аналіз літературних джерел дає можливість виділити особливості інтелектуального капіталу в будівельних організаціях, враховуючи специфіку діяльності галузі, та уточнити його визначення.

У будівельних організаціях проєктна документація є основним інструментом для планування, проєктування, дизайну та зведення будівельних об'єктів. Це включає в себе архітектурні креслення, інженерні розрахунки, специфікації матеріалів і обладнання, робочі креслення тощо. Вся ця документація дозволяє забезпечити якість та безпеку будівництва та служить основою для здійснення контролю за виконанням робіт. У будівельній галузі також використовуються спеціалізовані комп'ютерні програмні продукти, такі як програми для 3D-моделювання, автоматизованого проєктування, розрахунків і контролю якості, BIM рішення для комплексної автоматизації проєктування та реалізації будівельних проєктів. Ці програми допомагають покращити якість, ефективність робіт, скоротити терміни виконання проєктів і зменшити ризик помилок. Вони також дозволяють відстежувати витрати та ресурси, що використовуються в будівельних проєктах. Їх наявність забезпечує конкурентну перевагу та формує бар'єри для інших організацій при вході на певний сегмент ринку будівельної продукції, забезпечуючи тим самим додатковий дохід.

Специфікою будівельних організацій є наявність значного переліку проєктної документації, як для типового, так і для індивідуального будівництва, яка є інформаційним продуктом, однак не належить до об'єктів права інтелектуальної власності. Зважаючи на те, що наявність проєктної документації і використання спеціальних програмних продуктів є стандартними практиками в будівельній галузі, доцільно її також врахувати при конкретизації визначення категорії «інтелектуальний капітал».

Зважаючи на вищевикладене, нами сформульовано уточнене визначення: інтелектуальний капітал будівельного підприємства – це нагромаджена ними у процесі інтелектуальної діяльності сукупність знань, досвіду, навичок, здібностей, компетентностей, креативності, соціальних зв'язків та взаємовідносин, створених або придбаних інтелектуальних та інформаційних

продуктів, що мають економічну цінність і використовуються у процесі виробництва, розподілу та обміну будівельної продукції та інших споживчих вартостей з метою отримання доходу.

1.2. Теоретико-аналітичний базис оцінки компонентів інтелектуального капіталу будівельних підприємств

Уточнене визначення інтелектуального капіталу будівельних підприємств дозволяє розглядати його як сукупність знань, досвіду, інноваційних розробок та інтелектуальних активів, які допомагають цим організаціям досягати успіху і мати конкурентні переваги на будівельному ринку. Для можливості його оцінки потрібно розглянути його структурні компоненти, кожна з яких має свою складові та призначення.

Запропонована структурна модель інтелектуального капіталу будівельного підприємства, яка служить основою для визначення стратегічних напрямків управління цим активом як ключовим фактором розвитку будівельних підприємств. В цій моделі інтелектуальний капітал представляє собою структурну цілісність, в яку входять знання та інформаційні потоки, які адаптують структуру інтелектуального капіталу до зовнішнього середовища.

Прямий зв'язок з людським капіталом представлена стандартним набором умінь, навичок, знань і професійних вимог, і ці зони характеризуються найвищим рівнем уніфікації. Однак результати роботи працівників, їх креативність і інноваційність обумовлені соціальним простором, а саме специфікою управління конкретного будівельного підприємства, що включає в себе перетин соціального капіталу та організаційного. Соціальний капітал вносить стійкість, особливості та унікальність в таку структуру для кожного підприємства. Клієнтський та партнерський капітал пов'язаний зі структурним капіталом будівельних підприємств включає сучасні технології, засоби комунікації, корпоративні бази даних і інше, які представлені клієнтами технологічного капіталу. Марочний капітал як складова інтелектуального може впливати на розробку нових

інноваційних продуктів та послуг. Якщо компанія має висококваліфікованих та креативних співробітників, то вони можуть допомагати підприємству розробляти нові рішення, які сприяють росту бренду та репутації.

Основні складові інтелектуального капіталу будівельних підприємств включають такі аспекти:

1. Технічні знання і експертиза. Будівельні підприємства належать до сфери діяльності, що має високу технічну компетенцію та професійну експертизу як невід'ємну частину успішної роботи. Ці компанії мають глибокі технічні знання та багаторічний досвід у сфері будівництва та орієнтовані на розвиток та впровадження сучасних будівельних технологій, що дозволяє їм ефективно виконувати різноманітні проекти. Це дозволяє їм виконувати будівельні проекти відповідно до високих стандартів якості та безпеки. Будівельні підприємства розвивають та застосовують інженерні рішення, враховуючи особливості проекту, з метою забезпечення найкращої ефективності та довговічності будівельних об'єктів.

2. Інновації і дослідження. Будівельні підприємства можуть інвестувати в дослідження та розробки нових будівельних технологій, матеріалів і методів. Результати наукових досліджень дозволяють ефективно впроваджувати сучасні технології, що сприяє збільшенню продуктивності та зниженню витрат. Наприклад, використання автоматизованих систем управління будівельними проектами, енергоефективних технологій, роботи з 3D-друку, впровадження екологічно чистих будівельних матеріалів дозволяють будівельним підприємствам досягати кращих результатів у більш короткий час та знижувати негативний вплив на екологію. Це допомагає покращити продуктивність та знизити витрати.

3. Інтелектуальна власність. Багато будівельних підприємств можуть мати патенти, авторські права та іншу інтелектуальну власність, яка захищає їхні інновації та розробки. Наявність патентів дозволяє підприємствам захищати свої інновації від копіювання та конкуренції. Будівельні компанії, які мають цінний інтелектуальний потенціал, можуть привертати інвесторів та значно

розширювати свої ринкові можливості для входження на нові ринки та розвитку сегментів галузі.

4. Досвід та навички персоналу. Будівельні фахівці та робітники мають великий досвід у виконанні різних видів будівельних робіт, що є важливим активом для підприємства. Вони здатні виконувати роботи з високою якістю, оптимізують робочі процеси, знижують ризики аварій, швидко адаптуються до змінних умов та знаходять раціональні рішення.

5. Стандартизовані процеси та методи. Успішні будівельні підприємства розробляють та застосовують стандартизовані процеси та методи управління проектами, які допомагають забезпечити ефективність та якість виконання робіт. Вони дозволяють заздалегідь ідентифікувати потенційні ризики та розробляти стратегії їх управління, сприяють оптимізації робочих процесів та ресурсів, забезпечують відповідність робіт вимогам та стандартам.

6. Бренд та репутація. Добре відомий бренд та добра репутація в галузі можуть допомогти підприємству залучати нові проекти та клієнтів. Підприємства, що мають відому історію успіху, активно залучають замовників та є найбільш привабливі для інвесторів та спонсорів.

7. Зв'язки та партнерства. Зв'язки з постачальниками, підрядниками, іншими будівельними фірмами та організаціями відіграють важливу роль у роботі будівельного підприємства. Це значно розширює доступ до різноманітних ресурсів, таких як матеріали, обладнання, технології та кваліфікована робоча сила, ринкові можливості, зростає експертна підтримка завдяки можливості отримання консультацій та підтримки у вирішенні складних завдань, зростають комунікації в обміні знаннями та досвідом, можливості для інновацій тощо.

Ці складові інтелектуального капіталу, представлені на рисунку 1.4, допомагають будівельним підприємствам вдосконалювати процеси, забезпечувати якість робіт і збільшувати конкурентоспроможність на ринку будівництва.

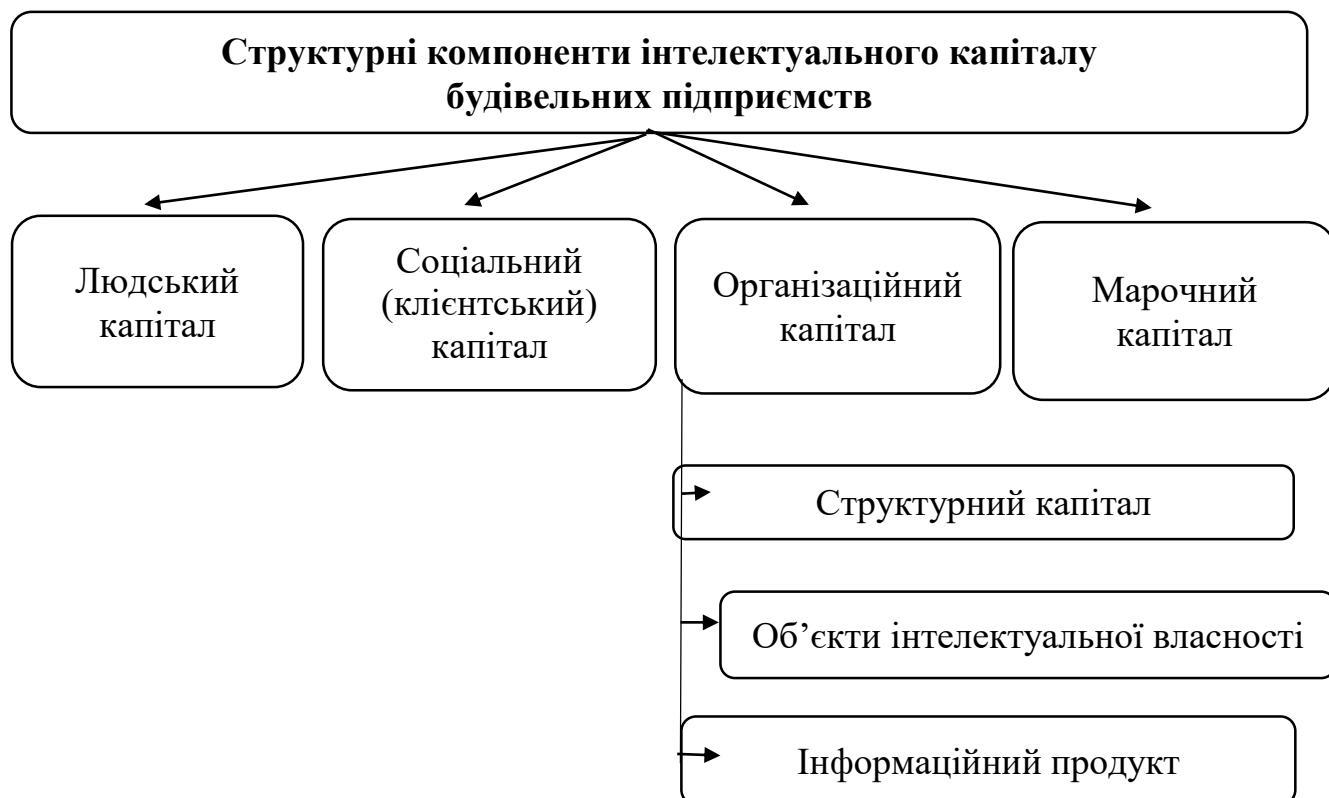


Рис 1.4. Структурна модель інтелектуального капіталу будівельного підприємства

Джерело: доопрацьовано автором на основі [16, 20, 21, 35, 38, 47, 50, 59]

Розглянемо більш детально складові інтелектуального капіталу будівельного підприємства, представлені на рисунку.

Людський капітал будівельних підприємств – це сукупність знань, навичок, досвіду, талантів і вмінь співробітників цього підприємства, які вони приносять на робоче місце і використовують для досягнення стратегічних та операційних цілей компанії в галузі будівництва.

Складові людського капіталу будівельних підприємств включають:

- кваліфікацію і навички, що охоплюють рівень освіти, професійні кваліфікації та навички, необхідні для виконання конкретних завдань у будівельній галузі;

- досвід роботи включає робочий досвід співробітників у будівельних проектах, включаючи попередні проекти та завдання, на яких вони працювали;

– творчий потенціал і інноваційність – це здатність працівників пропонувати нові ідеї, методи та підходи до розв'язання завдань і вдосконалення процесів;

– спеціалізовані знання включають розуміння специфіки будівельної галузі, технологічних процесів, нормативних вимог та стандартів;

– лояльність та мотивація дає працівникам відчуття приналежності до підприємства, зацікавленість в його успіху та мотивація до досягнення цілей компанії;

– навички управління проектами – це знання та навички управління проектами, які допомагають виконувати будівельні проекти в строки та з бюджетом;

– технічні знання і експертиза. Робітники та спеціалісти мають технічні знання і навички, які необхідні для виконання будівельних робіт. Це включає в себе розуміння будівельних матеріалів, конструкцій, технологій і методів роботи;

– безпека і здоров'я на роботі включає наявність відповідних знань та навичок у працівників щодо безпеки та здоров'я на будівельних об'єктах, оскільки це допомагає запобігати нещасним випадкам і нещасним випадкам на роботі;

– управлінські навички, які повинні мати керівники будівельних підприємств повинні мати навички управління проектами, командами, ресурсами та вирішення проблем;

– комунікаційні навички, причому важливо вміти ефективно спілкуватися як внутрішньо в команді, так і з клієнтами, підрядниками та іншими стейкхолдерами;

– аналітичні навички і прийняття рішень, що реалізують здатність аналізувати інформацію, розуміти складність будівельних завдань і приймати обґрунтовані рішення є важливою складовою успіху;

– стресостійкість і адаптивність, зокрема, у будівництві можуть виникати непередбачувані ситуації і виклики. Професіонали повинні бути готові до роботи

в умовах невизначеності і стресу;

– постійне навчання і розвиток для фахівців, які повинні бути відкриті до сприйняття зовнішнього досвіду, постійного навчання та вдосконалення своїх навичок, оскільки галузь постійно змінюється та вдосконалюється.

Людський капітал є цінним ресурсом для будівельних підприємств і визначає їхню спроможність виконувати проекти високої якості, дотримуючись термінів і бюджету. Залежно від рівня навичок та досвіду працівників, підприємство може здобувати конкурентні переваги на ринку будівництва.

Соціальний капітал представляє собою сукупність взаємодовіри, зв'язків та спільної взаємодії між людьми, які виникають під час взаємовідносин, співпраці та спільного досвіду в суспільстві, бізнесі, та може бути використаний для досягнення різних цілей, наприклад, успішної кар'єри, розвитку бізнесу, підтримки спільної діяльності, сприяти соціальній інтеграції. Ця складова інтелектуального капіталу сприяє обміну інформацією, підтримці в складних ситуаціях та впливає на якість життя та благополуччя персоналу підприємства та суспільства в цілому.

Організаційний капітал будівельних підприємств відображає систему структур, процесів та методів, що дозволяють цим підприємствам ефективно керувати та виконувати будівельні проекти. Він включає в себе такі складові:

– управління проектами. Будівельні підприємства мають розроблені методології та практики для управління будівельними проектами, включаючи планування, контроль, розподіл ресурсів і виконання завдань в рамках бюджету та графіка;

– ланцюжок постачання і підрядники. Ефективне керування ланцюжком постачання та взаємодія з підрядниками є важливим компонентом успішності;

– організаційний капітал включає в себе системи вибору, оцінки та управління підрядниками, а також оптимізацію ланцюжка постачання;

– якість і безпеку для підприємства в частині формування системи контролю якості та безпеки на будівельних об'єктах. Остання включає в себе внутрішні процедури, аудити, відповідність нормативам та стандартам безпеки;

– фінансовий управління і бюджетування включає в себе управління фінансами та бюджетування дозволяє планувати та контролювати витрати, визначити прибутковість проектів і забезпечити фінансову стабільність;

– інформаційні системи та технології, що уособлюються в сучасних інформаційних системах і технологіях та розроблені для управління даними, звітами, плануванням і комунікаціями, що сприяє покращенню продуктивності та прийняттю обґрунтованих рішень;

– кадровий потенціал, який організації намагаються розвивати та утримувати, включаючи професіоналів у будівельній сфері, менеджерів та адміністративний персонал, які є важливим аспектом організаційного капіталу;

– стратегічне управління. Розробка стратегій розвитку, планування довгострокових цілей і напрямків розвитку є частиною організаційного капіталу.

– корпоративна культура і цінності, що визначає стандарти поведінки, цінності та культуру підприємства, що впливають на співробітників і їхню мотивацію.

Ефективний організаційний капітал допомагає будівельним підприємствам досягати своїх стратегічних цілей, підвищувати продуктивність, забезпечувати якість робіт та конкурентоспроможність на ринку будівництва. Складовими організаційного капіталу є структурний капітал, об'єкти інтелектуальної власності та інформаційний продукт.

Структурний капітал - це один з компонентів інтелектуального капіталу підприємства, який включає в себе організаційну інфраструктуру та структури, які допомагають управляти знаннями та інтелектуальними ресурсами в організації. Він представляє собою систему або рамки, які допомагають збирати, зберігати, організовувати та передавати знання та інформацію внутрішньо в організації.

Складові структурного капіталу можуть включати в себе:

– організаційну структуру, яка визначається структурою керівництва функціональних підрозділів і ієрархії на підприємстві. Це важливо для чіткого розподілу влади і відповідальності;

–ефективні системи управління, включаючи фінансовий блок управління, кадрове управління, управління проектами та інші аспекти діяльності.

–технологічна інфраструктура передбачає забезпечення наявності необхідних технологічних ресурсів та інфраструктури для підтримки роботи підприємства, включаючи комп'ютери, програмне забезпечення, комунікації та інше;

–фізичні активи, що втілені в інфраструктуру і матеріальні активи, такі як будівлі, обладнання, транспортні засоби та інше, які необхідні для виконання будівельних робіт.

–управління запасами матеріалів і обладнання, складами для забезпечення неперервності будівельних проектів.

–інформаційні системи, що включають в себе бази даних, програми, Інтранет-портали та інші технологічні інструменти, які допомагають збирати та обробляти інформацію в організації;

–процеси та процедури. Це описи та правила, які регулюють, як знання та інформація повинні оброблятися та передаватися в організації. Вони можуть включати в себе стандартні операційні процедури, методології роботи та інші документи;

–засоби комунікації - це технологічні та організаційні інструменти, які сприяють спільній роботі та обміну інформацією в організації, такі як електронна пошта, чати, спільні облікові записи тощо;

–корпоративні цінності і культура, формування яких визначають спосіб роботи підприємства та взаємодію між співробітниками, що може впливати на те, наскільки співробітники готові ділитися своїми знаннями та інформацією.

Інтелектуальна власність будівельних підприємств включає в себе різноманітні активи та ресурси, які визнаються як результати творчого процесу та інтелектуального напруження, і мають вартість для підприємства (патенти, авторські права, товарні знаки, комерційні секрети, ліцензійні угоди, захист від копіювання і конкуренції, оцінка та інвестування та ін., що належить підприємству). Захист і управління інтелектуальною власністю є важливими

аспектами для будівельних підприємств, оскільки це може забезпечити їм конкурентну перевагу, захист від незаконного використання інновацій і створення додаткових можливостей для розвитку бізнесу.

Структурний капітал будівельних підприємств відображає систему організації та внутрішньої інфраструктури, яка дозволяє ефективно функціонувати і виконувати будівельні проекти. Це включає в себе різноманітні аспекти, які підтримують роботу підприємства, забезпечують його стабільність і сприяють досягненню стратегічних цілей. Структурний капітал важливий для підтримки ефективного управління знаннями та інтелектуальними ресурсами в організації, і він допомагає створити фундамент для розвитку інтелектуального капіталу, що є важливим активом у сучасному бізнес-середовищі.

«Інформаційний продукт – результат інтелектуальної, творчої діяльності людини, певний набір знаків і символів, що може бути переданий іншій особі за допомогою матеріальних носіїв, засобів зв'язку і телекомунікацій» [61, с.64]. Інформаційні продукти розширюють свідомість людини, допомагають вирішувати завдання, розвивати навички, надають доступ до знань. На будівельних підприємствах прояв цього компонента інтелектуального капіталу, наприклад, може бути представлений у вигляді каталогів проектних рішень.

Марочний капітал будівельних підприємств - це сукупність ресурсів та активів, які визначають визнану та добре відому назву або бренд підприємства в будівельній галузі. Марочний капітал грає ключову роль у визначенні репутації та статусу підприємства на ринку і може включати в себе наступні складові:

–бренд – це ім'я, логотип, символ або ідентифікатор, які відрізняють підприємство від конкурентів і роблять його впізнаваним серед клієнтів та споживачів. Сильний бренд може створювати довіру та відчуття надійності.

–репутація – в галузі будівництва визначається його історією, якістю виконаних проектів, відгуками клієнтів і споживачів, а також відомостями про його досягнення та інновації.

–досвід та компетентність. За відомим брендом часто стоїть багатий досвід, висока кваліфікація та компетентність персоналу, які використовуються

для виконання завдань високого рівня складності.

–клієнтський капітал, або марочний капітал може включати в себе підтримку і лояльність клієнтів, які раніше користувалися послугами підприємства і готові повертатися через довіру до бренду;

–партнерський капіталу обсяг такої форми капіталу, яка виникає унаслідок спільних інвестицій та участі різних партнерів або компаній у спільних підприємствах або проектах. Цей тип капіталу може включати в себе фінансові ресурси, експертні знання, робочу силу та інші ресурси, які партнери вносять у спільний бізнес з метою досягнення спільних цілей та розподілу прибутку;

–інновації та якість означають здатність підприємства до постійного вдосконалення та інновацій впливає на його марочний капітал. Висока якість послуг та проектів допомагає підтримувати позитивну репутацію;

–відповідальність та сталість підприємства, які відзначаються відповідальним ставленням до соціальних та екологічних питань, можуть мати позитивний вплив на свій марочний капітал;

–внутрішній імідж підприємства та його корпоративна культура також можуть бути частиною марочного капіталу, що стосується способу співробітників, стосунків у команді і ставлення до цінностей та цілей підприємства.

Марочний капітал важливий для будівельних підприємств, оскільки він може бути визначальним фактором у виборі клієнтами та успіху на ринку будівництва.

Отже, складові інтелектуального капіталу будівельних підприємств визначають досягнення успіху та конкурентоспроможності на ринку будівництва.

Аналіз наукової літератури свідчить про різні підходи вчених щодо оцінки інтелектуального капіталу будівельних підприємства та його складових. В роботі буде застосовано комплексний підхід, який буде включати систему показників як в цілому по будівельній галузі, так і окремо за її структурними складовими.

Не повною мірою вирішеним залишається питання оцінки рівня розвитку інтелектуального потенціалу будівельних підприємств. Ця оцінка може здійснюватися за різними підходами. Так, деякі вчені пропонують кількісні методи урахування рівня інтелектуального потенціалу будівельних підприємств через «обчислення його ринкової вартості чи віддачі від інвестицій (додаткового доходу). Інші вчені пропонують якісні індикативні методи урахування інтелектуального потенціалу» [60, с. 45]. Кількісні методи, пропоновані авторами, відображають інвестиційну складову, а якісні – при застосуванні методу експертних оцінок визначити ступінь розвитку тих складових, які досить важко враховувати за допомогою фінансових показників.

Аналізуючи існуючі підходи щодо процесу оцінки потенціалу будівельних підприємств, можна дійти висновку, що переважна більшість науковців пропонує використання методу експертних оцінок, який доцільно використовувати у разі відсутності статистичних даних або їх незіставності. Коли мова йде про оцінку інтелектуального потенціалу, низка первинної інформації може бути отримана з різних форм звітності підприємства. Тому, доцільно поєднати метод експертних оцінок із прямим розрахунком показників, що свідчать про рівень розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств.

Наведемо авторське бачення методичного підходу до оцінки інтелектуального потенціалу будівельних підприємств за етапами:

1. Визначення критеріїв, за якими буде здійснюватися оцінка. Складовими інтелектуального потенціалу підприємств, за якими доцільно здійснювати оцінювання є креативна, освітня, емоційна, особистісна та фізична (здоров'я). Оцінку цих складових доцільно проводити на мікро-, мезо- та макрорівнях.

2. Розробка системи показників та методичної бази їх розрахунків. Важливе значення на цьому етапі набувають інформаційна база для проведення розрахунків (статистичні дані, фінансова звітність, опитування експертів). Кожному показнику в межах складової компоненти інтелектуального капіталу потрібно надати вагове значення, враховуючи різні одиниці вимірювання.

Вагове значення можуть мати і окремі складові, оскільки вони повинні ураховувати специфіку діяльності будівельного підприємства (виду економічної діяльності).

3. Отримання необхідної інформації шляхом опрацювання статистичних даних, фінансової звітності або проведення опитування експертів. Важливими критеріями отриманої інформації для подальшого її використання виступають її достовірність, повнота, поєднання експертних думок.

4. Розрахунок системи показників, що надають комплексне уявлення щодо стану та розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств та його складових в динаміці та структурно за методичною основою, сформованою на другому етапі. Інтегральна оцінка інтелектуального потенціалу будівельних підприємств є середньозваженою з переліку усіх складових.

5. Порівняння отриманої оцінки розвитку інтелектуального капіталу з узагальненою шкалою для будівельної галузі за складовими будівельного комплексу країни. Основою для формування такої шкали можуть виступати, наприклад, інноваційна, інвестиційна та науково-технічна активність будівельних підприємств.

Враховуючи особливості будівельних підприємств та застосовуючи комплексний підхід до визначення їх інтелектуального капіталу, можна визначити його як складну економічну категорію, що враховує здібності, знання та навички, які проявляються як у матеріальній, так і нематеріальній формі.

Згідно вимог законодавства, інтелектуальний капітал будівельного підприємства відноситься та підлягає відображенню в обліку та звітності компанії, як нематеріальні активи. Їх оцінка здійснюється в момент внесення їх до зареєстрованого (пайового) капіталу та включення до нематеріальних активів з подальшим відображенням на балансі будівельних підприємств. Основна проблема обліку інтелектуального капіталу полягає у відсутності можливості накопичення витрат, які понесло підприємство при його отриманні та використанні.

Усі методи оцінки інтелектуального капіталу будівельних підприємств

можна поділити на групи відповідно до загальних прийнятих підходів: доходний, витратний, порівняльний та метод, який передбачає невартісну оцінку.

Найбільш поширеними методами оцінювання інтелектуального капіталу будівельних підприємств в цілому та розрізі його складових є доходний, витратний та порівняльний.

У випадку використання доходного методу застосовуються показники його ефективності, наприклад, рентабельності власного капіталу, оборотних та необоротних активів, інвестицій. Щодо витратного методу, вартість інтелектуального капіталу будівельних підприємств визначається шляхом підрахунку вартостей його складових компонентів. Основним недоліком цих методів є відсутність повної, правдивої та достовірної інформації щодо складових інтелектуального капіталу будівельних підприємств.

Для порівняльної вартісної оцінки інтелектуального капіталу будівельних підприємств найчастіше застосовується уточнений коефіцієнт Тобіна, який розраховується шляхом ділення ринкової ціни компанії до аналогічної ціни її активів.

Індексні методи, які застосовуються для оцінки складових інтелектуального капіталу будівельних підприємств, використовують такі показники, як рівень освіти і досвід персоналу, текучість кадрів, обсяги науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, ступінь задоволеності персоналу роботою, розвитку організаційної культури в компанії, її ділова репутація, стабільність клієнтської бази, рівень замовлень, довіри до підприємства, вартість його бренду. Важливо враховувати, що зміна нецінових показників інтелектуального капіталу будівельних підприємств невідворотно призводить до зміни його вартості.

Основні елементи, які потребують окремої уваги в системі оцінки інтелектуального капіталу будівельних підприємств:

- система освіти;
- система удосконалення й відновлення наукового та технічного знання;
- державна політика щодо залучення іноземних технологій;

– розвиток всіх інформаційно-комунікаційних технологій.

Основні показники, які характеризують складові інтелектуального капіталу будівельних підприємств під час його оцінки, за якими є в наявності статистична інформація включають: кількість випускників галузі знань 19 «Архітектура та будівництво», кількість працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, які мають науковий ступінь, кількість друкованих робіт, заявки на винаходи у будівництві, патенти на винаходи у будівництві, заявки на патенти на корисні моделі у будівництві, патенти на промислові зразки (за класами МКПЗ), фінансове забезпечення інноваційної діяльності, в тому числі за джерелами (за рахунок власних коштів, державного бюджету, місцевих бюджетів, позабюджетних фондів, вітчизняних інвесторів, іноземних інвесторів, кредитів, інших джерел), загальний обсяг витрат (фінансування) за інноваційну діяльність (в тому числі за напрямками: дослідження і розробки, внутрішні НДР, зовнішні НДР, придбання зовнішніх знань, придбання машин, обладнання, установок, інших основних засобів та капітальні витрати, пов'язані із впровадженням інновацій, інші, маркетинг, реклама), кількість підприємств, що займалися інноваційною діяльністю.

У сучасних умовах для оцінювання інтелектуального капіталу на будівельних підприємствах певною мірою використовується ряд показників (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Показники оцінювання інтелектуального капіталу будівельних підприємств

Показник	Порядок розрахунку
Вартість ділової репутації	«різниця між ринковою вартістю будівельного підприємства та балансовою вартістю чистих активів»
Питома вага нематеріальних активів у балансовій вартості власного капіталу	«характеризує напрями та рівень впливу нематеріальних активів на балансову вартість власного капіталу»
Уточнений коефіцієнт Тобіна	«співвідношення ринкової вартості і балансової вартості активів та характеризує рівень ефективності формування й використання інтелектуального капіталу будівельного підприємства»

Продовження табл.1.3

Співвідношення вартості ділової репутації та суми нематеріальних активів	«визначає рівень впливу ділової репутації на формування та використання нематеріальних активів будівельних підприємств»
Співвідношення вартості ділової репутації та суми необоротних активів	«відображає рівень формування необоротних активів шляхом використання ділової репутації на будівельних підприємствах»
Співвідношення вартості нематеріальних активів та суми необоротних активів	«характеризує трансформації, що відбуваються у структурі необоротних активів за рахунок впливу нематеріальних активів»
Коефіцієнт якості ділових зв'язків	частка «кількості ділових зв'язків, які формують ринкову вартість підприємства у загальній структурі взаємовідносин із зацікавленими особами»
Рентабельність ділової репутації	«співвідношення суми чистого прибутку і вартості ділової репутації та визначає рівень застосування ділової репутації»
Рентабельність нематеріальних активів	«відношення суми чистого прибутку до вартості нематеріальних активів будівельного підприємства й характеризує результативність їх формування та використання»

Джерело: систематизовано автором на основі [62]

На сьогоднішній день існує три основні етапи трансформації результатів науково-технічної творчості людини, наукових досліджень в капітал, в результаті використання якого створюється економічний ефект:

1. Перетворення наукової продукції в об'єкти права інтелектуальної власності.
2. Накопичення об'єктів інтелектуальної власності як нематеріальних активів в балансі будівельного підприємства.
3. Комерціалізація об'єктів інтелектуальної власності в якості товару, ознакою якого є попит, пропозиція та ціна.

Як пов'язані між собою поняття «нематеріальні активи», «інтелектуальна власність», «інтелектуальний капітал» представлено на рис. 1.5.

Виокремлюють два ключових підходи до загальної оцінки інтелектуального капіталу будівельних підприємств:

- 1) Інтегральний підхід визначається як системний підхід, що розглядає його як інтегровану та невід'ємну складову на будівельному підприємстві. Цей

підхід передбачає виявлення наявності та ефективного використання інтелектуального капіталу на підприємстві або – тлумачення інтелектуального капіталу як результату та визначення загальної вартості або коефіцієнта вартості інтелектуального капіталу (дохідний та ринкові методи).

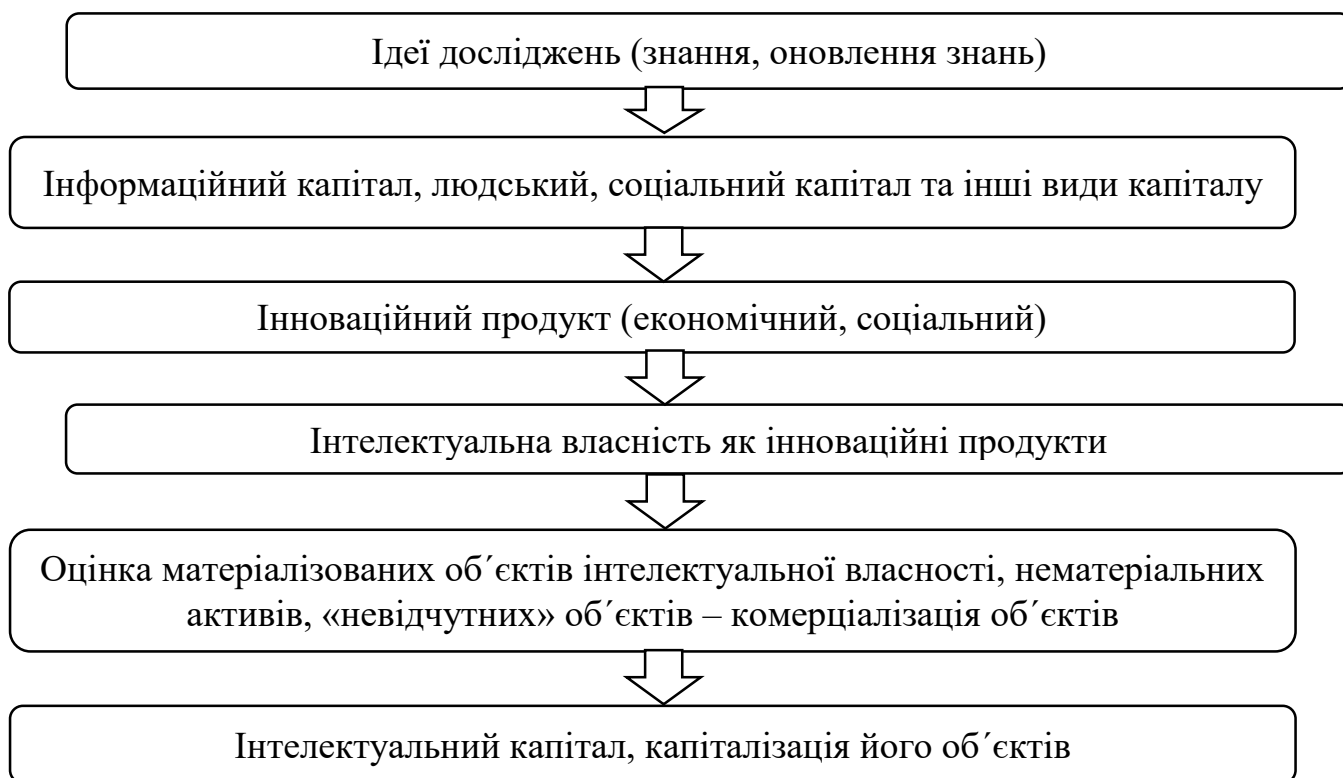


Рис. 1.5. Етапи трансформації інтелектуального продукту

Джерело: складено автором на основі [13, 64]

2) Структурний підхід як сукупності його компонентів, в якому проводиться окрема оцінка кожної складової інтелектуального капіталу, а потім синтезується для отримання загальної оцінки (витратний метод).

Таким чином, можна відмітити, що досконалою методикою оцінки інтелектуального капіталу будівельних підприємств буде така, яка при одночасному використанні обох підходів отримає однаковий результат, проте на практиці до сьогоднішнього дня її не існує.

1.3. Методичні аспекти управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств в контексті забезпечення сталого розвитку

На сучасному етапі розвитку світової економічної системи успішність будівельних підприємств все більшою мірою асоціюється з діяльністю щодо управління їх інтелектуальним капіталом. Дж. Кендрік трактував, що в сучасній економіці співвідношення матеріальних ресурсів до нематеріальних становить 30:70%, тоді як на початку ХХ ст. ця пропорція становила 63:37% [65], а результати наукових досліджень Малайзійського університету (MMU University, Malaysia) довели, що ринкова вартість деяких підприємств майже у 6 разів перевищувала їх балансову вартість [66].

Управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств є концепцією, що ґрунтується на ідентифікації нематеріальних активів та оцінці їх зв'язку з поточною та майбутньої вартістю будівельного підприємства. Вирішення даного завдання передбачає визначення пріоритетних складових у контексті максимізації цінності будівельного підприємства.

На сьогоднішній день управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств не має чіткої, цілісної комплексної системи поглядів. Початок формування сучасних концепцій управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств, однозначно, необхідно розглядати як результат еволюціонування та синтезу багатьох підходів до визначення сутності та структуризації інтелектуального капіталу. Отже, визначимо, яким чином розвиток уявлень про сутність та складові інтелектуальних активів сприяла виникненню та структуризації концептуальних підходів щодо управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств [67].

Не дивлячись на те, що термін «інтелектуальний капітал» став уживаним не так давно, в науковій літературі на протязі багатьох століть застосовували еквівалентності або наближені термінологічні поняття, які пов'язані із бажанням визначити роль людини у розвитку суспільства та економіки й встановити оптимальні напрями управлінського впливу на розвиток людського потенціалу. Ще Йоган Тьонен в межах теорії граничної продуктивності створив підґрунтя для оцінки вартості інтелектуального капіталу будівельних підприємств методом

розроблення адекватної математичної моделі співвідношення заробітної плати та продуктивності праці осіб залежно від рівня їхньої кваліфікації [68]. Також, науковці звернули свою увагу на ролі знань та вмінь працівників у створенні продукції високої якості та обґрунтовували наскільки важлива кваліфікація працівника у створення матеріального багатства держави.

Наступна трансформація поглядів щодо сутності інтелектуального капіталу будівельних підприємств та його ролі у розвитку суспільства пов'язується з представником історичної школи Ф. Лістом [69], який підкреслював важливість знань людини у формуванні виробничого потенціалу країни. З часом уявлення про джерела формування інтелектуального капіталу будівельних підприємств розвивали також представники неокласичної економічної школи. Наближені до сучасності теорії інтелектуального капіталу будівельних підприємств, які акцентують увагу на дослідженні його ролі в суспільному та економічному розвитку, зосереджуються на невіддільності знання від його носія – людини (І. Фішер, [70]), необхідності інвестування у створення суспільних благ з метою розвитку інтелектуального капіталу (М. Блауг [71]).

Трансформація підходів до управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств відповідає зміні уявлень про джерела формування інтелектуального капіталу та його ролі в суспільному та економічному розвитку. Дослідження еволюції підходів до управління інтелектуальним капіталом дають можливість усвідомлення необхідності інвестування в розвиток інтелектуального капіталу за принципом вибірковості. Перш за все на фінансову підтримку повністю обґрунтовано заслуговують вміння та знання кваліфікованих працівників, результат праці яких є основою створення продукції найвищої якості та розвитку виробничого потенціалу будь-якої країни (табл.1.4).

Інтенсивність досліджень напрямків управління інтелектуального капіталу будівельних підприємств на мікроекономічному рівні набагато збільшується у другій половині ХХ ст., що пов'язано зі становленням в розвинених країнах інформаційних та технологічних секторів економіки та зміщенням пріоритетів із впливу інтелектуального капіталу на розвиток держави та визначення

інтелектуального капіталу як провідної складової розвитку великих будівельних підприємств.

Таблиця 1.4

Еволюція уявлень про джерела формування капіталу та його ролі у суспільному та економічному розвитку з метою управління

Теорія економічної думки	Наукові дослідники	Основні ідеї та напрями управлінського впливу у їх контексті
Меркантилізм (XVI ст. – перша пол. XVIII ст.)	Томас Манн [69]	Значущість знань на вмінь у людей у забезпеченні зростання продуктивності праці
Теорія граничної продуктивності факторів виробництва	Йоган Г. Тюнен [72]	Доцільність створення системи винагороди за витрати на розвиток та навчання. Доцільність запровадження диференційної оплати праці та некваліфікованої особи пропорційно до витрат підвищення кваліфікації.
Історична школа (середина XIX ст.)	Фрідріх Ліст [69]	Роль знань людини у формуванні національних можливостей виробництва та розвитку її виробничого потенціалу.
Неокласична економічна теорія	Альфред Маршал [73]	Людина як першоджерело формування людського капіталу. Роль виховання, освіти та родинного навчання у формуванні знань людини. Поділ навчання на спеціальне та загальне.
Сучасні теорії людського капіталу	Ірвінг Фішер [74]	Невіддільність людського капіталу від власника – особистості його носія
	Теодор Шульц [75, 76]	Відокремлення генетичних та набутих здібностей у структурі людського капіталу, останні з яких мають властивість до саморозвитку за умови існування. Необхідність інвестування у забезпечення якісних характеристик людського капіталу. «Ефективність освітніх інвестицій у розвиток людського капіталу на макрорівні»

Джерело: складено автором на основі [69, 72, 73, 74, 75, 76]

Необхідно окремо відзначити важливість та ефективність досліджень Генрі С. Беккера, який зосереджував увагу на доцільності розгляду людського капіталу як невід'ємної складової концепції інтелектуального капіталу та пропонував необхідність інвестування будівельних підприємств у підвищення кваліфікації працівників, якщо його керівник прагне домогтися збільшення прибутковості діяльності. В умовах посилення конкуренції на ринку праці не втрачають актуальності та набувають нового осмислення ідеї М. Блауга [71], В. Самуельсона, С. Маркса [77] та Х. Варіана [78] (табл.1.5).

Еволюція підходів до управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств

Автори, період досліджень	Основні категорії	Передумови становлення підходу	Управлінські акценти
М. Блауг, В. Самуельсон та С. Маркс, 1990-ті рр., [71]	Асиметрія інформації	Інвестування у розвиток інтелектуального капіталу будівельного підприємства як передумова вирішення проблем у комунікативно-інформаційній сфері	Зниження продуктивності праці внаслідок комунікаційних проблем при передаванні інформації від менеджерів до підлеглих
Холл Варіан, 1990-ті рр., [78]	Самоселекція		Зниження ефективності функціонування будівельного підприємства внаслідок пристосування потенційних кандидатів до вимог підприємства та свідомого викривлення ними інформації
Джон К., 1967-1979 рр., [79]	Інтелектуальні здібності та можливості, організовані та спеціальні знання	Функціонування корпорацій з потужним технократичним апаратом в умовах індустріального суспільства та науково-технічного прогресу	Інтелектуальні здібності як детермінанта інтелектуального капіталу особистості; зниження ролі індивідуальних знань на користь механізмів створення та координації корпоративного знання; необхідність опрацювання та накопичення «спеціальних» знань з метою їх трансформації в «організовані знання»
Геррі С. Бехер, 1962-1964 рр., [80, 81]	Людський капітал	Пошук джерел збільшення прибутків підприємств	Людський капітал як невід'ємний компонент монетизації інтелектуального капіталу, що потребує інвестування. Роль індивідуальності особистості у формуванні та розвитку людського капіталу
Карл Ерік Свейбі, 1980-1997 рр., [82]	Капітал знань, менеджмент знань	Пошук засобів обліку та структуризації нематеріальних активів підприємства	Розроблення підходу до структуризації та відтворення нематеріальних активів у фінансовій звітності підприємства
Р. Холл, 1993р., [83]	Інтелектуальні нематеріальні засоби	Визначення ролі нематеріальних активів у створенні вартості підприємства	Поділ інтелектуальних нематеріальних засобів на такі, що пов'язані з інтелектуальною власністю та засоби знань та вмій, що перебувають у безпосередньому розпорядженні підприємства, вплив на ключові компетенції ноу-хау, технічних знань, креативності, вміння вирішувати проблеми

Джерело: складено автором

Підводячи підсумки історичного розвитку ідей щодо удосконалення управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств на мікрорівні (на рівні суб'єкта господарювання), можна зробити наступні висновки:

- незалежно від аспектів та деталей, інтелектуальний капітал будівельних підприємств вивчається як основний чинник забезпечення ефективності функціонування підприємств та відіграє провідну роль у створенні доданої вартості, забезпеченні конкурентоспроможності та збільшенні ринкової капіталізації підприємств;

- постійна зміна уявлень про важливість знань особистості та корпоративних знань у діяльності будівельних підприємств, за умови тяжіння до зменшення значущості знань особистості на користь важливості ефективних механізмів його перетворення на корпоративне знання;

- швидке зростання науково-технічного прогресу та інформаційних технологій у збільшенні значущості інтелектуального капіталу будівельних підприємств та формуванні механізмів накопичення та зберігання корпоративного знання;

- необхідність інвестування у формування та розвиток інтелектуального капіталу будівельних підприємств, включаючи також комунікативно-інформаційну сферу.

Аналіз наукових джерел показав, що всі наукові дослідники усвідомлюють необхідність інвестування у створення та оптимізацію застосування інтелектуального капіталу будівельного підприємства, на основі чого відбувається формування концепцій управління інтелектуальним капіталом організацій в умовах, де ключову роль розвитку суспільства та будівельних підприємств відіграють саме нематеріальні активи і вони є джерелом капіталізації.

Відокремлення інтелектуального капіталу будівельних підприємств як основного чинника забезпечення високої ринкової капіталізації підприємства створило передумови для формування сучасних теорій та концепцій управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств. Дослідження наукових

праць дозволяє запропонувати авторський погляд стосовно систематизації підходів до управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств, критерієм для виділення яких є ключові управлінські акценти та результати, що були досягнуті (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

**Систематизація підходів до управління інтелектуальним капіталом
будівельних підприємств**

Назва підходу	Основна сутність	Результати досліджень
Метод фінансової звітності	Ідентифікація та облік інтелектуального капіталу у фінансовій звітності будівельного підприємства	Розробка формату фінансової звітності для обліку інтелектуального капіталу («Рапорт Конрада»). Перша публікація в матеріалах річної звітності додатка про інтелектуальний капітал («WM-Data», Швеція, 1989 р.) Введення посади директора з питань інтелектуального капіталу («Skandia-AFS», 1991 р., Швеція, «The Dom Chemical Company», 1944 р., США)
Метод структуризації	Ідентифікація структури інтелектуального капіталу будівельного підприємства	Розвиток термінологічного апарату та поширення його використання у сфері практичної діяльності будівельних підприємств, стрімке збільшення кількості та державна підтримка у розвинених країнах досліджень за тематикою інтелектуального капіталу. Підтвердження залежності формування вартості суб'єктів господарювання від раціональності взаємозв'язків між його фінансовими та нефінансовими активами
Маркетинговий підхід	Ідентифікація ролі інтелектуального капіталу у задоволенні інтересів споживачів	Обґрунтування значущості клієнтського капіталу у розвитку банківської індустрії (Канадський імперський банк)
Соціологічний підхід	Ідентифікація «вартості» взаємовідносин будівельного підприємства з іншими суб'єктами господарювання	Включення до складу інтелектуального капіталу його соціальної складової. Пошук механізмів активізації використання інтелектуального капіталу у капіталізації будівельних підприємств. Обґрунтування ролі колективних відносин у забезпеченні ефективності використання інтелектуального капіталу

Продовження таблиці 1.6

Комунікаційний підхід	Ідентифікація ефективності архітектури зовнішніх та внутрішніх контактів підприємства	Включення до складу інтелектуального капіталу складової реляційного капіталу. Обґрунтування необхідності оптимізації інформаційних процесів в управлінні інтелектуальним капіталом та спрощення доступу до нових знань
Інноваційний підхід	Ідентифікація ролі інтелектуального капіталу у стимулюванні інноваційного розвитку	Врахування впливу наукових досліджень на формування інтелектуального капіталу будівельних підприємств
Системний підхід	Ідентифікація інтелектуального капіталу як системи взаємопов'язаних елементів	Розгляд інтелектуального капіталу як системи, що акумулює взаємопов'язані елементи та є залежною від стану зовнішнього середовища. Пошук джерел забезпечення емерджентності системи управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств

Джерело: складено автором за [84], [85]

Метод фінансової звітності (обліковий підхід). Першим практичним втіленням цієї концепції управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств можна вважати створений у 1980 році шведськими дослідниками під керівництвом Карла Еріка Свейбі формат фінансової звітності («Рапорт Конрада»), де разом з фінансовими і нефінансовими показниками обґрунтована необхідність відображення інформації про нематеріальні активи (так зване «ноу-хау»).

В подальшому розвиток управлінських підходів відбувався у напрямі структуризації інтелектуального капіталу (*класифікаційний підхід*) з метою визначення його складових та зв'язку із іншими активами будівельного підприємства. Найбільш поширені були підходи до структуризації у працях Т. Стюарта 1991р., США (людський, споживчий, структурний капітал підприємства) [86] та інші. Головним результатом у даному підході можна вважати емпіричне підтвердження залежності формування вартості суб'єкта господарювання від раціональності взаємозв'язків між його фінансовими та

нефінансовими активами [87], що спричинило активізацію досліджень щодо визначення впливу якраз нематеріальних активів на капіталізацію будівельних підприємств.

Маркетинговий підхід на основі структуризації активів підприємства. Виникнення маркетингового підходу науковці пов'язують зі створенням Карлом Е. Свейбі так званого «Репорту Конрада» - методики оцінки та вимірювання нематеріальних активів будівельного підприємства. На думку автора, більшою мірою дослідження К. Свейбі та його однодумців порівнюють зі спробами кількісно оцінити ефективність застосування інтелектуального капіталу, тож є основою для виникнення у майбутньому облікових концепцій та концепцій вартісного управління.

Підхід до управління інтелектуальним капіталом підприємств на засадах *соціологічних критеріїв* був розроблений такими вченими як Г. Рус [85], Я. Нахапет [88], які акцентували свою увагу на включенні до складу інтелектуального капіталу підприємства його соціальної складової, яка трактується як «вартість взаємовідносин будівельного підприємства з іншими суб'єктами господарювання». Інтеграційним проявом наявності соціального капіталу та ефективності його використання є запровадження категорії «інтелігентних підприємств» як будівельних підприємств з високим рівнем інтелектуального капіталу. В рамках даного підходу науковці також звертають увагу на важливості колективних відносин та необхідності забезпечення відповідності між метою управління людським капіталом та корпоративною стратегією.

Виходячи із проведених досліджень підходів до управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств, доцільним буде розглядати окремого *комунікаційного підходу*, що ґрунтується на заміні у структурі інтелектуального капіталу будівельних підприємств [89, 90]. Під реляційним капіталом науковці розуміють «архітектуру» внутрішніх та зовнішніх контактів будівельних підприємств, критерієм ефективності якої

вважається оптимізація інформаційних процесів в управлінні інтелектуальним капіталом будівельних підприємств та пом'якшення доступу до нових знань.

Запровадження *інноваційного підходу* до управління інтелектуальним капіталом підприємств спричинено поштовхом науково-технічного прогресу та активізацією глобалізаційних тенденцій у всесвітній економіці наприкінці 1990-х років. Даний метод управління інтелектуальним капіталом направлений на залучення інноваційного розвитку задля підвищення конкурентоспроможності як країни, так і будівельних підприємств. Основоположниками ідей інноваційного підходу були С. Пайк [91], Л. Едвінсон [92] та інші.

Очікуваним результатом виникнення теорії систем та її активного використання в управлінні підприємствами з розробка *системних засад управління* інтелектуальним капіталом будівельних підприємств. У межах даного підходу ключовими тезами доцільно вважати вивчення інтелектуального капіталу як системи, що акумулює пов'язані між собою елементи та залежно від стану зовнішнього середовища [93]. Внаслідок неочікуваної появи властивостей систем, ефективність системи управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств зі сторони системного підходу може бути розглянута як результативність взаємодії та взаємного проникнення його складових.

Вітчизняні дослідники також зробили значний внесок в розроблення підходів щодо управління інтелектуальним капіталом підприємств. Видатними дослідниками проблем управління інтелектуальним капіталом підприємств були видатні науковці А. Колот, А. Чухно, В. Врублевський, В. Геєць, В. Сопко, Г. Уманців, І. Зеліско, О. Грішнова, О. Кендюхов, В. Сопко та інші. Дослідження наукових діячів були направлені на розроблення маркетингових, соціальних, облікових, інноваційних та системних засад управління інтелектуальним капіталом підприємств.

Аналогічно методам управління в загальному їх значенні, наведені підходи створюють загальну методичну базу управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств, та можуть використовуватись комбіновано та

забезпечувати синергетичний результат від їх дотримання. Зокрема, варто звернути увагу на існування окремих комплексних концепцій управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств, які засновані на принципових відмінностях у розумінні його внеску в забезпечення ефективності підприємства: вартісній та ресурсній концепціях [94, 95].

Ресурсна концепція розглядає інтелектуальний капітал підприємств як унікальний ресурс, від раціональності застосування якого залежить його можливість отримувати великі прибутки. Конкурентними перевагами в даному випадку є унікальність ресурсів та відмінність у рівні ресурсного забезпечення порівняно з конкурентами. Підтвердженням даної тези можна вважати наукові висновки Ч. Нікербокера [96], який досліджував діяльність американських підприємств у 1948-1967 рр. За результатами досліджень було підтверджено, що в олігополістичних галузях за лідерами, що інвестують за кордон, автоматично слідує їх «домашні» конкуренти – у 45% випадків протягом трьох років з моменту первинного закордонного інвестування, у 75% - на протязі семи років.

Ресурсна концепція несе більш статистичний характер, тому що зосереджується на аналізі комбінації нематеріальних активів будівельного підприємства, а не оптимізації процесів створення їх вартості у часовому вимірі. Статистичний характер ресурсної концепції обмежує доцільність її застосування як основу управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств. Отже, очевидні переваги в даному контексті має дотримання вартісної концепції управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств.

Вартісна концепція трактує інтелектуальний капітал будівельних підприємств як один із основних чинників виробництва, який можна охарактеризувати за двома стандартними вартісними параметрами – прибутковістю та витратами. Вартісна складова базується на усвідомленні ролі інтелектуального капіталу будівельних підприємств в забезпеченні різниці між балансовою та ринковою вартістю компаній. Серед розробників ідей вартісної концепції варто вважати Л. Едвінсона [92] та інших.

Основну тезу вартісної концепції можна описати як створення вартості на основі інтелектуального капіталу будівельних підприємств через наявність інтерактивних зв'язків між його структурними елементами та ефективністю від їх використання. Прихильники вартісної концепції найчастіше виділяють у складі інтелектуального капіталу такі складові як організаційний, людський та клієнтський. Вони акцентують свою увагу на пріоритеті людського капіталу у формуванні інших складових за забезпеченні синергетичного ефекту. Вартісну модель інтелектуального капіталу підприємств можна відобразити у наступному вигляді:

$$ВІК = Вр - (Вб - Вна), \quad (1.1)$$

де ВІК – вартість інтелектуального капіталу, Вр – ринкова вартість підприємства, Вб – балансова вартість підприємства, Вна – вартість нематеріальних активів.

Переважання ролі нематеріальних активів над матеріальними у забезпеченні ефективного функціонування будівельних підприємств на сьогоднішній день є актуальним припущення, що підтверджується аналізом інтеграційних показників їх інтелектуального капіталу.

Ринкова складова інтелектуального капіталу будівельних підприємств має визначальний вплив на капіталізацію підприємств, конкурентні переваги яких перебувають у площині нематеріальних активів. Для підприємств відповідних сфер діяльності ринковий капітал в основному формує інтелектуальний та забезпечує капіталізацію за допомогою реалізації ефективних маркетингових програм, зростання рівня лояльності клієнтів та ін. В свою чергу підприємства виробники матеріалізованої продукції та представники видобувного сектору переважно мають більш високу балансову вартість порівняно з ринковою, що говорить про необхідність врахування специфіки при управлінні інтелектуальним капіталом підприємств.

Становлення та збереження конкурентних переваг, які формуються на нематеріальних активах, потребує запровадження дієвої системи управління

інтелектуальною власністю. Швидкість та планованість дій щодо захисту ідей та ноу-хау, які становлять ядро компетенції будівельних підприємств, може бути критичною в умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій та телекомунікацій. Лібералізація та глобалізація економічної діяльності спричиняє відсутність обмежень у доступі до ринкової інформації та можливість одночасного виникнення конкурентоспроможних ідей або винаходу нових технологій. Лише впровадження належних заходів щодо захисту прав на інтелектуальну власність будівельних підприємств може забезпечити та максимізувати її капіталізацію.

Виходячи з результатів проведених узагальнень автором запропоновано модель управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств (рис. 1.6).

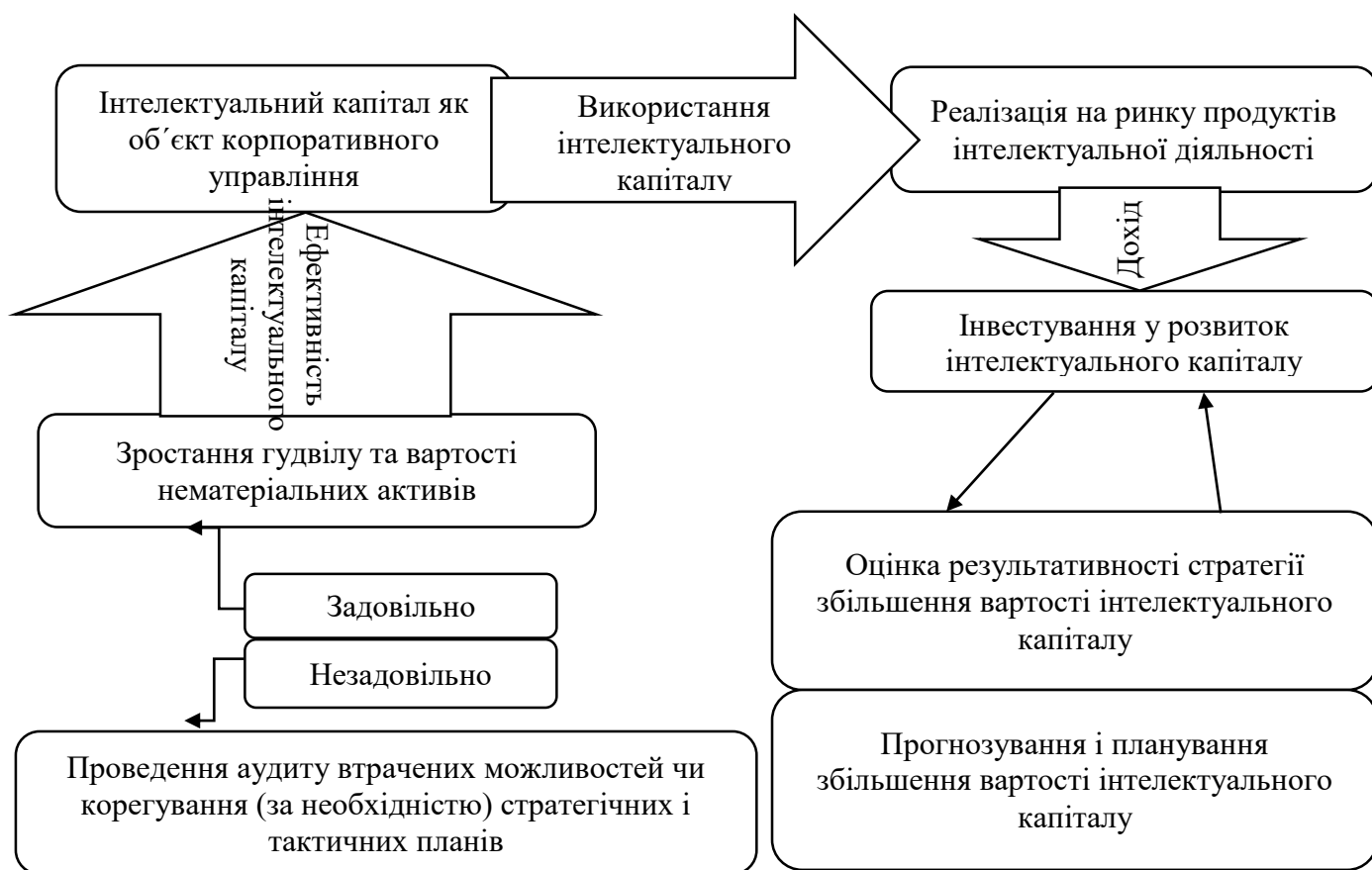


Рис. 1.6. Алгоритм управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств

Джерело: складено автором на основі [97]

Управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств полягає у створенні концепції, яка включає управлінські рішення, спрямовані на структурні компоненти інтелектуального капіталу. Процес управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств складається з чотирьох основних етапів (рис. 1.7.) [97].



Рис. 1.7. Етапи управління інтелектуальним капіталом

Джерело: складено автором за [97]

Аналіз еволюційних підходів до управління інтелектуальним капіталом, підходів та концепцій, дозволив сформулювати наступні висновки щодо будівельної галузі.

Управління інтелектуальним капіталом включає в себе ряд складових елементів, які спрямовані на ефективне використання та розвиток знань, інновацій та інших активів, які мають важливе значення для успішного функціонування будівельного підприємства, основними з яких можна виділити наступні.

Найціннішим активом будівельного підприємства виступають його працівники. Управління інтелектуальним капіталом включає в себе розвиток та управління талановитими співробітниками, їхнім навчанням, а також забезпечення мотивації та задоволення на роботі.

Управління такими активами будівельного підприємства, що включають в себе знання, ідеї, патенти, товарні знаки, авторські права тощо передбачає їхнє створення, зберігання, захист та комерціалізацію.

Управління інноваціями включає в себе створення інноваційної культури в середині будівельної організації, сприяння творчому мисленню та впровадженню нових ідей, процесів та продуктів.

Використання сучасних технологій і інформаційних ресурсів дозволяє ефективно керувати інтелектуальним капіталом, включаючи зберігання, обробку та обмін інформацією.

Стратегічне управління інтелектуальним капіталом вимагає визначення чітких цілей та відповідних стратегій для розвитку і використання інтелектуальних активів. Керівництво організації повинно виявляти лідерів і створювати відповідні структури та процеси.

З метою ефективного управління інтелектуальним капіталом важливо здійснювати постійний моніторинг, вимірювання та оцінку результатів, що дозволяє вчасно коригувати стратегію та процеси.

В процесі управління інтелектуальним капіталом важливо враховувати інтереси різних стейкхолдерів, таких як клієнти, партнери, акціонери та інші.

Управління інтелектуальним капіталом є важливим аспектом успішної діяльності будівельного підприємства в умовах сталого розвитку, оскільки допомагає зберігати та розвивати цінні активи, що базуються на знаннях та інтелекті людини.

Запропонована структурна модель інтелектуального капіталу будівельного підприємства передбачає наявність комплексу заходів, спрямованих на управління його структурними компонентами з метою отримання доданої вартості в умовах сталого розвитку.

Так, *управління людським капіталом* (Human Capital Management, HCM) включає в себе широкий спектр стратегічних та операційних дій, спрямованих на управління ресурсами в сфері праці та персоналом в організації. Основні компоненти управління людським капіталом включають наступні управлінські

заходи:

- найм та підбір персоналу – це вибір правильних кандидатів для вакансій, які відповідають потребам організації, включаючи процеси оголошення, інтерв'ю, тестування і відбір. Забезпечення ефективного процесу вступу нових працівників в організацію, включаючи ознайомлення з політикою, культурою та процесами.

- оцінка та розвиток працівників необхідна для визначення їхньої продуктивності та потреб у розвитку, а також розробка і впровадження планів для підвищення їхнього професійного рівня. Розвиток лідерства та навчання включає забезпечення навчання та розвитку працівників, включаючи розвиток лідерства, тренінги та підвищення кваліфікації.

- заробітна плата та винагорода – це встановлення системи оплати праці, управління бонусами, компенсаційними пакетами та іншими формами винагороди для працівників.

- мотивація та залучення – ці заходи передбачають створення мотиваційних систем, які стимулюють працівників до досягнення цілей організації та забезпечення їхньої залученості до роботи.

- управління продуктивністю включають визначення і вимірювання продуктивності працівників, встановлення стандартів та процесів для її підвищення. Керування відсутністю працівників через відпустки, лікарняні та інші види відсутності.

- кадрова аналітика – це збір та аналіз даних про персонал з метою прийняття стратегічних рішень з управління персоналом.

- культура та комунікації – це створення корпоративної культури, яка підтримує цінності та цілі організації, а також забезпечення ефективної комунікації внутрішньої та зовнішньої. Забезпечення безпеки та здоров'я працівників на робочому місці та виконання вимог законодавства.

Управління людським капіталом відіграє ключову роль у забезпеченні успіху будівельної організації, оскільки персонал є одним з найважливіших ресурсів, і його ефективне управління сприяє досягненню стратегічних цілей.

Наступною компонентною інтелектуального капіталу будівельних підприємств, що також потребує розробку системи заходів з управління є соціальний (клієнтський) капітал.

Управління соціальним (клієнтським) капіталом будівельних підприємств включає в себе різні аспекти, які впливають на відносини та взаємодію між людьми, а також взаємодію цих підприємств з іншими учасниками галузі. Основним складовими соціального капіталу, що потребують застосування різних методів управління, є наступні:

- міжособисті відносини – це взаємодія між співробітниками будівельних підприємств, їхніми керівниками, партнерами та клієнтами. Позитивні міжособисті відносини сприяють ефективному співробітництву та спільним зусиллям.

- спільні цінності та корпоративна культура впливають на співробітників і формують їхнє ставлення до роботи та взаємодії в команді.

- спільнота та соціальні зв'язки. Будівельні підприємства можуть розвивати взаємодію та спільноту як всередині організації, так і з іншими галузевими учасниками, включаючи інші компанії, професійні об'єднання та громадські організації. Засновані на довірі та спільних інтересах партнерства з іншими компаніями, постачальниками та клієнтами можуть сприяти обміну ресурсами та інформацією.

- репутація будівельного підприємства відіграє важливу роль у його успіху. Довіра співробітників, клієнтів, партнерів та інших стейкхолдерів є ключовим елементом соціального капіталу.

- спілкування та взаємодія з громадськістю, включаючи відкритий діалог з громадою та громадськими організаціями, може впливати на сприйняття будівельного підприємства в суспільстві.

Соціальний капітал є важливою складовою успішної діяльності будівельних підприємств, оскільки впливає на їхню репутацію, здатність до співробітництва та доступ до ресурсів. Спільність і взаємодія у цих аспектах можуть позитивно впливати на його результативність і конкурентоспроможність

підприємства.

Управління організаційним капіталом будівельного підприємства включає в себе різні заходи, спрямовані на оптимізацію структури та функціонування підприємства, забезпечення ефективної організації ресурсів та процесів, а саме:

- розробка та оптимізація організаційної структури, включаючи визначення ролей та відповідальності, рівнів управління та ланцюга командування.

- розробка та оптимізація бізнес-процесів, які включають в себе проектний менеджмент, будівельні операції, закупівлі, логістику та інші аспекти діяльності.

- визначення лідерського складу, визначення стратегічного напрямку розвитку підприємства та забезпечення ефективного керівництва. Управління ресурсами людського капіталу, включаючи найм, навчання, розвиток та мотивацію персоналу.

- впровадження та управління ІТ-інфраструктурою, програмним забезпеченням та іншими технологічними ресурсами для автоматизації та оптимізації діяльності.

- управління фінансами та бюджетами, визначення стратегій фінансового управління та контролю витрат. Визначення ризиків та розробка стратегій їх управління для забезпечення стійкості та безпеки будівельних проектів.

- встановлення системи звітності та моніторингу для оцінки ефективності та досягнення стратегічних цілей підприємства.

Управління організаційним капіталом має вирішальне значення для успішності будівельних підприємств, оскільки це допомагає оптимізувати процеси та ресурси, ефективно керувати проектами і забезпечити високу якість робіт.

Управління об'єктами інтелектуальної власності на будівельних підприємствах важливе для захисту і комерціалізації розробок, знань та технічних рішень. Об'єкти інтелектуальної власності можуть включати патенти,

авторські права, товарні знаки, дизайни та інші інтелектуальні активи. Основними заходами з управління цими об'єктами на будівельних підприємствах є наступні:

- реєстрація та охорона інтелектуальної власності включає забезпечення відповідної реєстрації та охорони всіх об'єктів інтелектуальної власності, що належать підприємству.

- управління портфелем інтелектуальної власності передбачає створення системи управління портфелем об'єктів інтелектуальної власності, включаючи визначення стратегії володіння, ліцензування та комерціалізації, укладення ліцензійних угод та угод про трансфер технологій для комерціалізації інтелектуальної власності.

- внутрішнє використання – це забезпечення доступу до об'єктів інтелектуальної власності в межах власної організації для використання в проектах та розробках своєчасне виявлення та відстеження порушень інтелектуальної власності та прийняття необхідних заходів для їх усунення.

- навчання та свідомість включають комплекс заходів із забезпечення навчання та підвищення свідомості співробітників щодо захисту та використання інтелектуальної власності.

- співпраця зі стейкхолдерами – це взаємодія з партнерами, підрядниками та іншими стейкхолдерами щодо управління інтелектуальною власністю та спільних проектів.

- регулярне проведення аудиту та оцінок об'єктів інтелектуальної власності для визначення їхньої вартості і потенціалу передбачає здійснення заходів обліку, аналізу та контролю об'єктів інтелектуальної власності будівельних підприємств.

Ефективне управління інтелектуальною власністю допомагає підприємству захистити свої інновації і технології, залучити інвестиції та створити конкурентну перевагу на ринку будівництва.

Управління інформаційним продуктом на будівельних підприємствах включає в себе процеси створення, збереження, обробки, передачі та

використання інформації з метою оптимізації будівельних процесів та прийняття рішень. Інформаційний продукт може включати в себе будь-яку інформацію, що використовується в будівельній діяльності, таку як проекти, дані про виконання робіт, технічні креслення, розрахунки, регуляторну документацію тощо. До основних напрямів управління інформаційним продуктом на будівельних підприємствах можна віднести наступні:

- збір та створення інформації, яка включає в себе проекти, специфікації, креслення, облікові дані і інші важливі документи,
- створення системи зберігання та організації інформації для забезпечення легкого доступу та пошуку потрібних даних.
- захист інформації від несанкціонованого доступу, вірусів і загроз безпеці.
- обробка і аналіз інформації для визначення тенденцій, виявлення можливостей для оптимізації та прийняття обґрунтованих рішень.
- дотримання нормативів та стандартів, пов'язаних зі збереженням і обробкою інформації, та підготовка регуляторної документації.
- створення можливості спільної роботи над інформацією та обміну нею між різними підрозділами та стейкхолдерами.
- забезпечення належної ІТ-інфраструктури для зберігання та обробки інформації.
- підготовка співробітників до правильного використання інформаційних ресурсів та систем.
- проведення аудиту для перевірки правильності інформаційних процесів та забезпечення відповідності вимогам.

Ефективне управління інформаційним продуктом допомагає підприємству підвищити продуктивність та якість будівельних проектів, зменшити ризики та сприяти прийняттю кращих рішень.

Управління марочним капіталом будівельного підприємства важливе для побудови і підтримки репутації підприємства в галузі будівництва та залучення клієнтів. Основні аспекти управління марочним капіталом для будівельних

підприємств включають:

- розробка бренду і позиціонування – це визначення, якою має бути імідж підприємства в очах клієнтів і конкурентів. Це включає в себе визначення унікальних продуктів чи послуг, які підприємство пропонує, і їхніх переваг.

- реклама та маркетинг включає розробку та впровадження маркетингових стратегій, рекламних кампаній і інших заходів для просування бренду і привертання нових клієнтів.

- якість робіт і обслуговування клієнтів сприяє позитивному сприйняттю підприємства клієнтами і забезпечує їхнє задоволення.

- комунікації зі стейкхолдерами (взаємодія з клієнтами, партнерами, підрядниками, регуляторами та іншими) для врегулювання спорів, підтримки позитивних відносин та спільної роботи.

- посилення репутації – це захист і збереження репутації підприємства шляхом вчасного вирішення проблем, дотримання стандартів та дотримання обіцянок перед клієнтами.

- забезпечення безпеки та дотримання стандартів включають виконання відповідних норм і стандартів у сфері будівництва, що дозволяє уникнути проблем і скандалів.

- залучення та розвиток персоналу – це забезпечення того, що працівники компанії володіють необхідними навичками і знаннями, щоб надавати високоякісні послуги та сприяти позитивному іміджу підприємства.

- засоби контролю і відстеження включають розробку та впровадження систем інформаційного контролю та відстеження результатів для постійного аналізу та покращення управління марочним капіталом.

Управління марочним капіталом допомагає підприємству будувати і підтримувати сильний бренд, який сприяє залученню клієнтів, збереженню репутації та досягненню конкурентної переваги на ринку будівництва.

Підсумовуючи результати дослідження методичних аспектів управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств та враховуючи специфічні особливості цього процесу, можна запропонувати концепцію управління

інтелектуальним капіталом підприємства, яка базується на наступних положеннях:

— розуміння інтелектуального капіталу будівельних підприємств як інтеграційного прояву результату взаємодії його складових – людського, соціального, організаційного та марочного капіталів;

— необхідність інтеграції підходів до управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств, до яких потрібно віднести комплексний підхід, що поєднує в собі структурований, маркетинговий, обліковий, соціологічний, комунікаційний, системний та інноваційний підходи;

— доцільність забезпечення синергетичного ефекту складових інтелектуального капіталу будівельних підприємств;

— дотримання вартісної концепції управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств, яка ґрунтується на усвідомленні ролі інтелектуального капіталу у забезпеченні різниці між ринковою та балансовою вартістю підприємства;

— врахування специфічних особливостей управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств.

Враховуючи визначені загальні особливості та специфічні характеристики управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств, можна вважати, що концепція управління інтелектуальним капіталом може передбачати інтеграцію методичних підходів до управління інтелектуальним капіталом та формуватися на вартісній оцінці ролі клієнтського капіталу у забезпеченні ринкової капіталізації із врахуванням секторальної специфіки діяльності підприємств. Реалізація даної концепції потребує створення дієвих механізмів захисту інтелектуального капіталу будівельних підприємств та розуміння провідної ролі його людської складової у забезпеченні сталого розвитку.

Визнання основної ролі нематеріальної складової у забезпеченні капіталізації будівельних підприємств зумовлює активізацію наукових досліджень у напрямку розвитку та удосконалення вартісної концепції управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств. Основні

труднощі в контексті практичної реалізації ідей вартісної концепції полягають у відсутності єдиних методологічних засад оцінювання як інтелектуального капіталу, так і його внеску в капіталізацію підприємства. Із врахуванням багатовекторності понять сутності, джерел формування та складових інтелектуального капіталу будівельних підприємств запровадження комплексного інструментарію та визначення його ролі у капіталізацію підприємств набуває неабиякої актуальності.

На підставі дослідження теоретико-методичних засад управління інтелектуальним капіталом підприємств можна запропонувати наступне його визначення:

Управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств – це сукупність методів та функцій керування його структурними компонентами інтегральної єдності управління, що використовується при виробництві будівельної продукції, об'єктів інтелектуальної власності, інформаційного, нормативно-правового та нормативно-технічного забезпечення в галузі будівництва з метою отримання доданої вартості в контексті сталого розвитку підприємств.

Висновки до розділу 1

На підставі дослідження теоретико-методичних засад забезпечення ефективного управління інтелектуальним капіталом можна зробити наступні висновки.

1. Дослідження теоретичних аспектів еволюції формування поняття капіталу підприємств та економічної природи категорії «інтелектуальний капітал» дозволило уточнити його трактування як нагромаджену будівельними підприємствами у процесі інтелектуальної діяльності сукупність знань, досвіду, навичок, здібностей, компетентностей, креативності, соціальних зв'язків та взаємовідносин, створених або придбаних інтелектуальних та інформаційних продуктів, що мають економічну цінність і використовуються у процесі виробництва, розподілу та обміну будівельної продукції та інших споживчих

вартостей з метою отримання прибутку.

2. Систематизація підходів до оцінювання інтелектуального капіталу будівельних підприємств дозволило зробити висновок про необхідність застосування комплексного підходу на мікро-, мезо- та макрорівнях, що також дозволяє проводити міжнародні порівняння на основі показників, що містяться у фінансовій звітності, у статистичних збірниках, результатах експертних оцінок, які всебічно характеризують складові інтелектуального капіталу будівельних підприємств. На основі дослідження було доповнена структурна модель інтелектуального капіталу, що включає людський, соціальний (клієнтський), марочний та організаційний, який, в свою чергу, поділяється на структурний, об'єкти інтелектуальної власності та інформаційний продукт. В умовах військового стану структурний капітал будівельного підприємства важливо доповнити проекною документацією з належним чином побудованими бомбосховищами, кімнатами з технологічно міцними стінами тощо, що створює безпечні умови праці та мотивує працівників, стейхолдерів, клієнтів та партнерів по бізнесу. Інформаційний продукт, як складова інтелектуального капіталу будівельних підприємств, має включати каталог проектних рішень, що підвищує конкурентоспроможність будівельного підприємства, прискорює будівельні роботи, створює додану вартість тощо в контексті забезпечення сталого розвитку.

3. Розроблена структурна модель інтелектуального капіталу будівельного підприємства передбачає впровадження комплексу заходів, спрямованих на оптимізацію його складових елементів з метою збільшення дохідності в умовах сталого розвитку. На основі аналізу літературних джерел було уточнено поняття «управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств», що включає сукупність методів та функцій керування його структурними компонентами інтегральної єдності управління, що використовується при виробництві будівельної продукції, об'єктів інтелектуальної власності, інформаційного, нормативно-правового та нормативно-технічного забезпечення в галузі будівництва з метою отримання доданої вартості в контексті сталого розвитку

підприємств.

Основні дослідження змісту першого розділу відображені у 6 друкованих працях у збірниках наукових праць та фахових журналах [98, 99, 100, 101, 102, 103].

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ВІТЧИЗНЯНИХ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

2.1. Аналіз особливостей формування та використання інтелектуального капіталу будівельних підприємств

Розглядаючи інтелектуальний капітал будівельних підприємств як складну динамічну категорію, в першу чергу необхідно сформулювати уявлення щодо форм його втілення. Це дозволить в подальшому провести дослідження передумов формування інтелектуального капіталу та розробити рекомендації щодо збільшення цього капіталу, щоб зробити підприємства більш конкурентоспроможними.

Аналіз структурних елементів інтелектуального капіталу, проведений у попередньому розділі даного дослідження дозволив сформулювати аналітичні вектори встановлення ключових передумов формування та ефективного використання інтелектуального капіталу будівельних підприємств задля його подальшої активізації.

Умови, в яких відбувається формування інтелектуального капіталу будівельних підприємств України є достатньо складними. Головні із завдань залишаються далі невирішеними: перехід на новий рівень освітньої системи, що забезпечить реалізацію та розвиток особистості, зацікавленість у праці інтелектуалів, покращення якості життя та добробуту населення, запровадження новітніх технологій та інновацій, забезпечення тісних взаємозв'язків між економікою та наукою. Основні елементи, які потребують окремої уваги в системі управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств:

- демографічна політика, подолання депопуляції;
- активізація науково-дослідної роботи;
- забезпечення якісної освіти згідно вимог євроінтеграційного простору з урахуванням національних особливостей, врахування досягнень неформальної освіти, навчання впродовж життя;

- система удосконалення й відновлення наукового та технічного знання;
- розкриття, розвиток та утримування талантів;
- розвиток всіх інформаційно-комунікаційних технологій;
- державна політика щодо поглинання зовнішніх знань, іноземних технологій;
- покращення охорони здоров'я, збільшення тривалості життя;
- стримування зовнішньої трудової міграції, позитивний приріст внутрішньої міграції;
- розвиток інноваційної інфраструктури;
- бюджетна політика з орієнтацією на стимулювання розвитку високотехнологічних галузей економіки.

Величезну значимість для формування інтелектуального капіталу будівельних підприємств та країни визначають всі вищезазначені стратегічні фактори розвитку національної економіки, інституційні та екзогенні фактори (рис.2.1).

Спроба виділити певні загальні умови, що поєднують підприємства будівельного профілю вимагає конкретизації та встановлення специфіки їх діяльності з точки зору ступеню використання інтелектуального капіталу в процесі відтворення споживчих вартостей.

Так, зокрема є досить суттєва різниця в сфері інтелектуалізації праці проектно-конструкторських та інжинірингових організацій, науково-дослідних установ та організацій, що виконують будівельно-монтажні роботи. Хочемо акцентувати увагу на переважанні окремих компонентів інтелектуального капіталу - людського, клієнтського, організаційного, структурного капіталів, об'єктів інтелектуальної власності, марочного капіталу в розрізі окремих видів підприємств, для цього зупинимось на характеристиці особливостей їх діяльності. З метою подальшого аналізу пропонуємо розглянути особливості діяльності підприємств в сфері будівництва, поділивши їх на типи з точки зору специфіки наявного інтелектуального капіталу:

- архітектурні бюро, проектно-конструкторські організації;

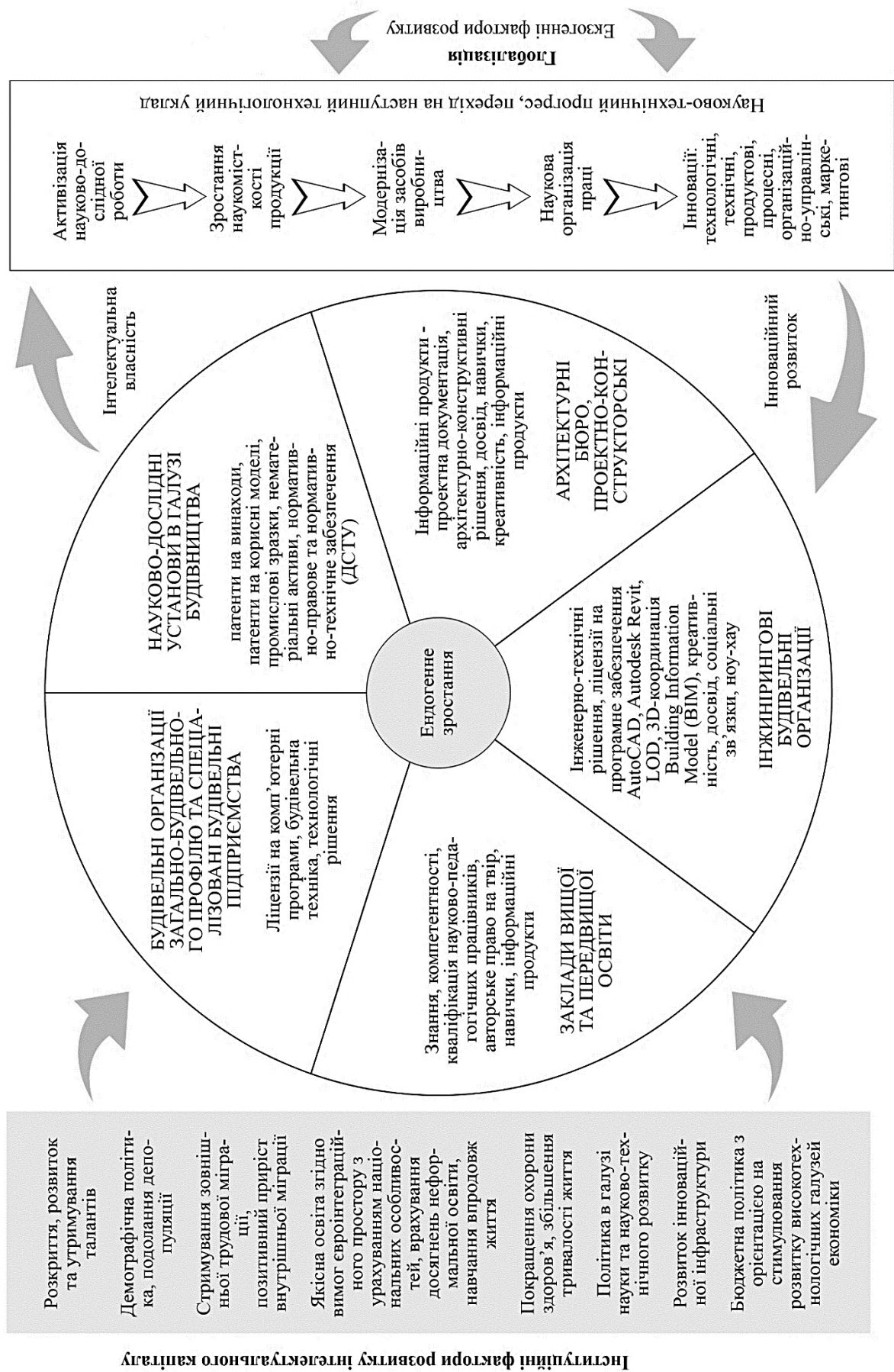


Рис.2.1. Аналіз особливостей управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств

- інжинірингові організації;
- науково-дослідні установи в галузі будівництва;
- заклади вищої та передвищої освіти в сфері будівництва;
- будівельні організації загальнобудівельного профілю та спеціалізовані будівельні підприємства (рис.2.1).

Перший тип підприємств з даного переліку - це проектно-конструкторські організації, архітектурні бюро - це організації, які спеціалізуються на проектуванні та розробці архітектурних об'єктів і споруд. Вони відповідають за розробку архітектурних концепцій та дизайн будівельних об'єктів, створення естетично привабливих та ергономічно функціональних проектів житлових будинків, комерційних об'єктів, офісів, громадських будівель, інфраструктури, тобто тощо грають ключову роль у створенні фізичного середовища, в якому замовники будуть жити, працювати, відпочивати, навчатися, тощо. Архітектори можуть надавати консультаційні послуги з архітектурних питань, а також готувати експертні висновки і дослідження для оцінки ступеню руйнувань будівель, інших архітектурних рішень, вести проектний нагляд в ході будівельно-монтажних робіт. В таких організаціях інтелектуальний капітал уособлюється в знаннях, досвіді архітекторів, дизайнерів, інженерних працівників. Архітектори можуть брати участь у проектах реконструкції старих або історичних будівель, або реставрації архітектурних пам'яток для збереження їхнього історичного і культурного значення. Дизайнерські та архітектурні бюро також займаються питаннями планування інтер'єрів, дизайном приміщень, розробкою схем конструктивного розміщення комунікацій, меблів, декору. В цьому випадку акцентувати увагу доцільно на реалізації творчих здібностей, компетентності та професіоналізмі, з урахуванням культурних традицій українців, а також євроінтеграційних тенденцій розробки проектної документації.

Також в проектних організаціях та архітектурних бюро сформовані різні інформаційні продукти у вигляді архітектурно-будівельних проектів (паперової та цифрової документації). Ця документація містить всю необхідну інформацію

та плани для побудови чи реконструкції будинку (споруди) і включає в себе архітектурні, інженерні, конструкційні та інші технічні рішення, необхідні для виконання будівельних робіт та забезпечення відповідності будівельним стандартам і нормам, безпековим вимогам. Мова йде про проектні рішення, що дозволяють їх використовувати з деяким доопрацюванням для інших подібних об'єктів з урахуванням зміненої топології місцевості. Одні архітектурно-будівельні проекти можуть використовуватися для індивідуальних потреб замовника, а інші – застосовуватись як типові, особливо якщо є потреба в забудові (відбудові) аналогічних споруд. Зрозуміло, що у випадку типових об'єктів, архітектурно-конструкторські бюро використовують результати попереднього проектування як основу, пришвидшуючи тим самим момент передачі замовнику та розрахунків, зростання доходу у звітному періоді. Останнє ж і визначає зростаючу додану вартість від використання кваліфікованої робочої сили архітекторів, інженерів, дизайнерів. Окрім того, наявність такого каталогу проектних рішень буде орієнтувати споживача віддавати перевагу більш професійному, швидкому, відповідальному виконавцю, що, відповідно, буде формувати зростаючий клієнтський капітал, імідж бюро. Зрозуміло, що вихід на олігополістичний будівельний ринок без такого інтелектуального продукту буде ускладнений. Тому ми розглядаємо інформаційний продукт у вигляді проектної документації як джерело доданої вартості та фактор нарощування клієнтського та марочного капіталів. Водночас інформаційні продукти суттєво масштабуються за наявності структурного капіталу – комп'ютерних програм, автоматизованих проектних рішень, що є демонстрацією реалізації здатності до конвертації різних складових інтелектуального капіталу та його самозростання.

Другий тип підприємств, що розглядається з позиції специфічних особливостей інтелектуального капіталу, - інжинірингові організації спеціалізуються на управлінні проектами різних масштабів – від проектів екологоощадного, біосферосумісного будівництва для ощадливого використання ресурсів і зменшення антропогенного впливу на довкілля,

підвищення енергоефективності, реалізації цілей сталого розвитку територій. Такі фірми можуть надавати консалтингові послуги в галузі будівництва, управління проектами, фінансового планування, правового обслуговування, експертизи проектів, оцінки ризиків і безпеки. В цьому аспекті йдеться про сертифікованих спеціалістів, які потребують періодичного підтвердження рівня класності, тобто підвищення кваліфікації, сертифікації, й, зрозуміло, фінансування. Нерідко такі фірми використовують «know-how», тобто знання методів або прийомів виконання будівельних робіт, специфічних з точки зору їх технічного, практичного застосування. Також в інжинірингових фірмах можуть використовуватись об'єкти інтелектуальної власності, зокрема, патенти, що надають власникам ексклюзивні права на винаходи та інновації. Патенти можуть бути видані на винаходи, корисні моделі, пристрої, процеси, матеріали та інше, та дозволяють власникам захищати свої технологічні розробки від копіювання та використання іншими.

Відображення вартості патентів знаходить свої вираження в рахунках бухгалтерського обліку п. 4 НП(С)БО 8 та п.12 МСБО 38 «Нематеріальні активи», водночас їх вартість часто доволі мала порівняно з вартістю активів підприємства в цілому [104].

Щодо комп'ютерних програм, зокрема таких як AutoCAD, Autodesk Revit, LOD, 3D-координація, то відповідно до п. 2.14 Методрекомедацій з бухгалтерського обліку нематеріальних активів № 1327 вищевказані об'єкти обліку в більшості випадків не можуть бути ідентифіковані на підприємстві внаслідок наявності не самого програмного продукту, а ліцензії на його використання, яка зазвичай має термін використання до 1 року, на відміну від матеріальних активів, визнання яких передбачено дворічним періодом. Відповідно ліцензований програмний продукт, отриманий в користування, обліковується будівельним підприємством (що виступає в даному випадку ліцензіатом) на позабалансовому рахунку в розмірі відповідно оцінки, визначеної, виходячи з розміру плати за використання продукту, встановленого в договорі. Використовувані програми не обліковуються у складі нематеріальних

активів, їх відносять на рахунок 39 «Витрати майбутніх періодів», з пропорційним розподілом на витрати відповідного кварталу. А платежі за надане право використання результатів інтелектуальної діяльності у вигляді періодичних платежів (вартість підписки), обчислених у порядку та строки, встановлені договором, включаються підприємством-користувачем до витрат звітного періоду. В цьому якраз полягає парадокс вітчизняної облікової системи, яка не дозволяє ідентифікувати витрачені кошти на використання дороговартісних програм та їх обслуговування, водночас ці програми автоматизації суттєво підвищують якість та кількість проектних послуг. Іншими словами їх ідентифікація як активу, не відбувається, хоча в даному випадку прослідковуються відповідні матеріальні вигоди від використання ліцензованих програм.

В разі, якщо будівельні організації використовують власні автоматизовані рішення, або передають право на користування ними, то такі витрати можуть бути віднесені на нематеріальні активи. Це, зокрема, стосується значних та дорого вартісних Building Information Model (BIM) – рішень. З точки зору класифікації складових інтелектуального капіталу будівельних підприємств BIM можна віднести до організаційного, зокрема, структурного капіталу. Для розуміння економічного значення впровадження BIM рішень в будівельний процес, доцільно, на нашу думку, визначити передумови, сутність та наслідки їх імплементації. Швидке просування науково-технічного прогресу сприяє розвитку хмарних технологій, реалізації різних digital рішень та збільшує потужність та громіздкість програмних продуктів, вартість яких постійно зростає. Висока вартість платформи Autodesk BIM 360 обумовлена тим, що вона є комплексною та багатоцільовою, може об'єднувати проектні команди та дані в режимі реального часу, починаючи з проектування і дизайну і закінчуючи будівництвом, прийняттям рішень і досягненням поставлених результатів проекту [105].

Основні можливості BIM 360: координація модулів BIM-моделей, що дозволяє завантажувати свою частину проекту, при чому відстежувати в режимі

реального часу, застосувувати цифровий пошук в межах усього продукту, здійснювати спільну роботу над проектною документацією та чітко розподіляти і контролювати хід проектних робіт.

Autodesk BIM 360 використовують для фільтрування даних і швидкого знаходження необхідної інформації, також є можливість імпорту стандартних шаблонів для нових проектів, можливий офлайн доступ та синхронізація даних з мобільними пристроями. Координація BIM-моделей здійснюється через управління доступом з використанням протоколів безпеки інформації, розподіляючи права доступу за посадами, користувачами або організаціями. Покроковий контроль версій дозволяє відстежувати всі зміни в проекті [105].

BIM 360 Collaborate, Модуль Revit Cloud Worksharing забезпечує розподіл і контроль проектних робіт, дає доступ учасникам проекту до необхідної інформації та перегляд історії, до контролю над термінами виконання та правами доступу. Один координаційний простір для об'єднання BIM-моделей, можливість використовувати інструмент Viewer для використання моделей в шести вимірах (виміри 1-3 – просторова координація візуального простору, 4 – час, 5 – стадійність робіт, 6 - контроль фізичних параметрів ресурсного забезпечення будівництва). Також усі робочі групи / користувачі мають доступ до бібліотеки документів для зберігання проектної документації в хмарному архіві. Таким чином, різні фахівці можуть робити публікації спільно розроблених наборів 2D і 3D моделей. Зауваження про знайдені помилки можна розставляти безпосередньо на 2D-кресленні, а журнал виробництва робіт допомагає відстежувати процеси на будівництві. Використання хмарного сховища з загальним доступом для управління 2D і 3D моделями з часовою шкалою допомагає відстежувати етапи виконання завдань проекту робочими групами, що забезпечує спільну роботу над проектною документацією. Також даний модуль дає можливість керування файлами в хмарі і пропонує графік виконання проекту для візуалізації термінів робіт команди.

BIM 360 Docks - робота з документацією, забезпечує перегляд та редагування креслень, обмін інформацією, доступ з мобільних пристроїв, а

також якості на будівельному об'єкті, спрощення процесів, підвищення техніки безпеки та підвищення продуктивності роботи на об'єкті [105].

Архітектурно-конструкторські проектні організації або корпорації - генпідрядники фірми можуть брати на себе роль управління проектами, координуючи роботу різних сторін, таких як інженери, субпідрядні компанії, щоб забезпечити вчасне та відповідне виконання проекту.

Зрозуміло, що такі складні операційні автоматизовані системи з розгалуженими модулями та протоколами є далеко не в кожній проектній організації, все залежить від масштабів діяльності. Повертаючись до економічних аспектів обліку таких систем інформаційного моделювання (BIM), слід відзначити, що їх використання активно розглядається та успішно впроваджується в будівельній галузі України. Це стає очевидним, спостерігаючи його ефективність у таких сферах, як: будівництво великих торговельно-розважальних центрів, прикладами яких можуть бути «Ocean Plaza» та «Республіка» у м. Києві, реалізація мультифункціональних об'єктів з складною внутрішньою інфраструктурою, як, наприклад, укриття над Чорнобильською атомною електростанцією. У той самий час існують певні перешкоди для широкого впровадження BIM в Україні, це зокрема:

а) високі витрати на програмні комплекси BIM порівняно з вартістю послуг з проектування, тобто окупність продукту є доволі тривалою і залежить від обсягів діяльності – в середньому від одного до кількох років;

б) рентабельність BIM лише для великих, типових або міжнародних проектів [106, с.612];

в) відсутність чіткої нормативної бази щодо статусу та використання інформаційного моделювання на всіх етапах будівництва. Так, неврегульованість стосовно прав і обов'язків учасників будівельного процесу в контексті BIM може призвести до конфліктів щодо інтелектуальної власності, відповідальності за інформаційні моделі та інші правові питання;

г) відсутність нормативної бази може ускладнити розвиток освітніх програм та навчання для фахівців, які бажають використовувати BIM, так як

немає чітких вимог і структури навчальних модулів. Для вирішення проблеми необхідна підготовка фахівців будівельної галузі з новими компетенціями, які зможуть працювати в проектній команді з метою мінімізації витрат протягом усього життєвого циклу споруди [107, с.43];

д) неготовність інвесторів вкладати в інформаційні моделі, які можуть бути корисні не тільки при будівництві, але й при експлуатації об'єктів;

е) стійка інерція та консервативність функціонерів будівельної галузі, які не розуміють належним чином переваг BIM, а, можливо, навпаки, розуміють, але внаслідок корупційної складової не зацікавлені впроваджувати BIM через прозорість контролю щодо тривалості та вартості виконання робіт;

ж) проблеми у сумісності різних програмних продуктів та встановлення єдиних стандартів для обміну даними;

з) відмова багатьох учасників будівельних проектів від впровадження інформаційного моделювання та неготовність виконавців у сфері проектування;

и) нерівномірність ризиків та винагород у будівництві та відсутність стандартизованих бізнес- та контрактних моделей, які могли б підтримувати процес інформаційного моделювання [108, с.65].

У той же час, існують фактори, які сприяють впровадженню інформаційного моделювання в Україні в сучасних умовах:

1. Орієнтація проектування на зовнішні західні ринки, де інформаційне моделювання є нормою.

2. Впровадження європейських будівельних норм, які підтримують використання інформаційного моделювання.

3. Зростання вартості енергоносіїв, що змушує розробників та власників переходити до інформаційних технологій для проектування, будівництва та експлуатації з високим рівнем передбачення та контролю.

4. Впровадження програм з енергозбереження та реформ, що стимулюють державу стати ефективним економічним власником.

5. Очікування іноземних інвестицій та програм, разом із необхідністю ефективного контролю за їх виконанням.

Відзначимо, що у 2021 р. концепцію впровадження Building Information Modeling в Україні було розроблено Мінрегіоном, також у цьому році розпорядження Кабінету Міністрів України № 152-р затверджено план заходів з її реалізації [109]. У відповідності до нього планується впроваджувати концепцію поетапно, враховуючи рівні BIM-технологій, які визначають найменш можливі критерії застосування даних технологій при реалізації будівельних проектів.

На першопочатковому етапі планомірного комплексного впровадження BIM-технологій планується створення конкретних умов, йдеться про нормативно-правове й нормативно-технічне забезпечення; анонсується необхідність навчання учасників будівельної діяльності, включаючи замовників, виконавців архітектурних робіт та власників об'єктів. У цьому контексті планується впровадження пілотних проектів у сфері проектування і будівництва об'єктів різноманітного призначення. Це допоможе створити управління цифровою будівельною інформацією, включаючи дані, створені в двовимірних та тривимірних системах, у межах об'єднаного середовища даних, що відображає рівень BIM-1.

Подальший план передбачає поступовий перехід до BIM-рівня 2, який включає в себе створення та управління спільними та структурованими BIM-моделями об'єкта. Ці моделі містять як просторові дані, так і атрибутивну інформацію, яка та створюється різними учасниками будівельного проекту впродовж життєвого циклу об'єкта в межах об'єднаного середовища даних.

В Концепції передбачено реалізацію BIM-рівня 3, який характеризується повною інтеграцією, взаємним внутрішнім використанням координованих даних, моделей та процесів для керуванням життєвим циклом об'єкта. Також планується встановлення критеріїв використання BIM-технологій під час будівництва певних класів об'єктів, залежно від їх характеристик, таких як вартість, складність та відповідальність. Особливо такі критерії будуть застосовуватись до об'єктів будівництва, що будуть фінансуватись за державні кошти. Ця ініціатива також включає в себе розширення практики використання

ВІМ-технологій під час експлуатації об'єктів, включаючи пілотні проекти з цієї області [109].

Третій тип підприємств, що розглядається з позиції специфічних особливостей інтелектуального капіталу, - це науково-дослідні установи у сфері будівництва, такі як Державний науково-дослідний інститут будівельних конструкцій, Науково-дослідний інститут державного будівництва та місцевого самоврядування, Державний науково-дослідний інститут організації і механізації шахтного будівництва, Науково-дослідний інститут будівельно-дорожньої і інженерної техніки та ін. Так, Державний науково-дослідний інститут будівельних конструкцій (НДІБК) здійснює діяльність у сфері науково-технічного розвитку будівництва, досліджує питання надійності і безпеки будівельних об'єктів, вивчає і розробляє нові будівельні технології матеріали та конструкцій, надає експертні висновки щодо будівельних споруд, їх стану, готує науковців вищої кваліфікації у сфері будівництва. Головні напрями діяльності за статутом: нормативно-методична та інформаційна підтримка процесу формування системи нормативного регулювання в будівництві та розробки проектної документації (оновлення ДСТУ) наукові та технічні дослідження, методична підтримка і забезпечення інформацією для встановлення вимог до структури та змісту проектної документації, а також організації і технології будівництва; науково-технічна діяльність, дослідження, методична підтримка та надання інформації для встановлення норм та вимог у процесі проектування та будівництва житлово-комунальних об'єктів, забезпечення безпеки та доступності під час їх експлуатації [110].

Науково-дослідний інститут державного будівництва та місцевого самоврядування (НДІДБМС) є державною науковою установою, що є у підпорядкуванні Національної академії правових наук України. Головною спрямованістю інституту є проведення всебічних прикладних і фундаментальних наукових досліджень в сфері організації та здійснення державної влади, зокрема, аналіз конституційно-правових аспектів державного регулювання будівництва, питань державного управління та адміністративного

права, державно-правової конфліктології, регулювання діяльності місцевого самоврядування, захисту прав і свобод громадян, вивчення європейського права та порівняльного правознавства, а також міжнародного права та законодавства щодо публічних фінансів. Інститут також працює над розробкою механізмів впровадження результатів своїх досліджень у практику. Для виконання своїх статутних обов'язків, НДІДБМС виконує наступні завдання [111]:

- здійснює наукові дослідження з питань розвитку державно-правових відносин в Україні, створення та функціонування системи місцевого самоврядування;

- розробляє та розглядає проекти законодавчих та інших правових актів, а також надає рекомендації та пропозиції щодо удосконалення їх змісту на замовлення державних і місцевих органів влади [112];

- розробляє проекти нормативно-правових актів і інших документів за умовами договорів, а також механізми для їх впровадження;

- надає консультації з питань державної будівництва, захисту прав і свобод громадян та інтересів юридичних осіб;

- приймає участь у підготовці фахівців, які спеціалізуються в області діяльності інституту;

- збирає та розповсюджує інформацію щодо стану державної будівництва та місцевого самоуправління в Україні та інших країнах, їх об'єднаннях і союзах;

- готує комплексну інформаційну базу з питань державного будівництва і місцевого самоврядування з подальшим наданням інформації за договірними умовами;

- погоджує НДР в сфері державного будівництва і місцевого розвитку.

Інтелектуальний капітал таких наукових установ переважно уособлюється в потенціалі наукових співробітників та технічних працівників, а також об'єктах інтелектуальної власності. Відповідно оцінювати такі установи доцільно аналізувати на основі динамічних показників кількості науково-дослідних працівників, здобувачів, які захистили науковий ступінь, кількості поданих заяв

та зареєстрованих патентів, а також індекси цитування наукових праць співробітників, рейтинг цих установ.

Слід зазначити, що в Україні, окрім науково-дослідних організацій, визначилися декілька організаційних форм з високим ступенем використання інтелектуального капіталу:

- університетські науково-дослідні центри, де вдається успішно поєднувати фінансові ресурси, висококваліфіковані науковці та матеріально-технічну базу;

- технопарки, які є акціонерними товариствами, що спеціалізуються на патентуванні, рекламі, маркетингу, консультуванні, лізингу та оренді в сфері науково-технічної діяльності;

- техноліси, що представляють інноваційну територіальну форму інтеграції науки та виробництва, здатну сприяти активному науково-технічному розвитку в регіоні;

- бізнес-інкубатори, які є малими науково-орієнтованими підприємствами, які створюють сприятливі умови для створення сучасних наукових продуктів, навчання кадрів і підтримки малих бізнесів;

- венчурні підприємства, що відіграють роль ланки між дослідницькими відділами і масовим виробництвом, спеціалізуючись на розробці нових наукових ідей та їх впровадженні в виробництво.

У минулому в Україні існував певний послідовний механізм розвитку технологічного сектору, який включав такі кроки: фундаментальна наука та ефективна освіта, система підготовки кадрів та поглиблення кваліфікаційної підготовки, розробка прикладних рішень та винаходів, створення дослідних зразків та нових технологій, їх впровадження та отримання прибутку. Потім цей прибуток інвестувався в науку і освіту, і цей цикл продовжувався. Галузева наука, конструкторські бюро та науково-технічні працівники на підприємствах були відповідальні за розробку та впровадження раціоналізаторських пропозицій, патентів на винаходи, промислові зразки, корисні моделі. Проте на сьогоднішній день багато галузевих інститутів і конструкторських бюро

перебудовані або припинили свою діяльність. Оскільки вони відігравали ключову роль у перетворенні інтелектуальних ідей на реальні продукти, необхідно терміново вжити заходів для відновлення цього етапу інноваційного процесу. Крім того, варто відзначити, що більшість ЗВО потребує реформ та поліпшень у науковому секторі.

Оцінюючи інтелектуальний капітал з точки зору зайнятих у наукових установах, згідно із даними Державної служби статистики України за останні 5 років з 2018 по 2022рр. кількість організацій, що виконували наукові дослідження невідомо скорочувалось з 950 у 2018 р. до 557 у 2022 р., тобто на 41,4% (рис.2.2).

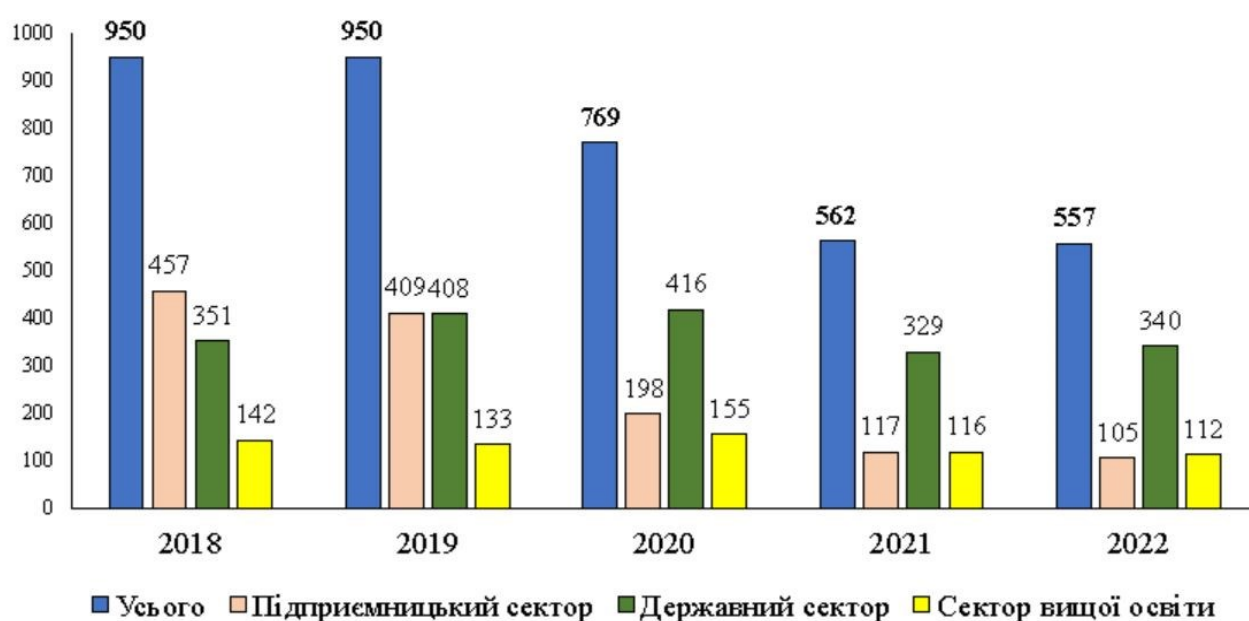


Рис.2.2. Динаміка кількості організацій у сфері науково-дослідницької діяльності та розробок в розрізі секторів діяльності [113, с.19]

Серед основних причин скорочення чисельності підприємств, що здійснювали наукові дослідження та розробки, було поширення пандемії COVID-19. Ця надзвичайна ситуація призвела до значних викликів у сфері науково-дослідницької діяльності, включаючи складності у проведенні експериментів, обмеження доступу до лабораторій, затримки в обміні інформацією між вченими та відсутність фінансування для багатьох проектів. Також це спричинило зменшення числа підприємств, які можуть функціонувати

в цій сфері, та вимагає розвитку нових стратегій для подолання цих викликів та відновлення діяльності науково-дослідницьких підприємств.

Зважаючи на те, що частка організацій підприємницького сектору складала у 2018 р. 48,1%, частка державного сектору – 36,9%, а частка сектору вищої освіти – 14,9%, порівняно з 2022 р. відповідно показники склали 18,9%, 61,0 та 20,1%. Найбільші зміни відбулись у підприємницькому секторі – їх частка скоротилась на 29,2%. У державному секторі за 2018-2022 рр. частка зросла на 24,1%, в секторі вищої освіти – також зросла на 5,2%, водночас у 2020-2022 рр. чисельність організацій скорочувалась. Серед організацій, що здійснювали дослідження та розробки в Україні більшість з них, так само, як у минулому, віднесені до сфери державного сектору (що становить 61,0% від загальної кількості). Порівняно з 2021 роком, кількість організацій у державному секторі зросла на 3,3%, але спостерігалось зменшення кількості організацій у підприємницькому секторі на 10,3% і секторі вищої освіти на 3,4%. Цей ріст в державному секторі наукових досліджень через поширення пандемії COVID-19 вказує на зростання впливу та ролі держави в економіці внаслідок розширення програм державної підтримки для підприємств (гранти, субсидії та фінансування для наукових досліджень та розробок), реалізації інфраструктурних проектів, які передбачають будівництво лабораторій, медичних закладів і дослідницьких центрів, регуляторної активності щодо створення нових нормативів, безпекових вимог і стандартів з урахуванням протиепідемічних заходів.

Кількість наукових фахівців є одним із ключових показників, який не лише відображає розвиток наукової галузі в країні, але також має велике значення для всієї економіки країни взагалі. Знання, навички і творчий потенціал наукових кадрів є основними детермінантами розвитку інтелектуального капіталу, що знаходить своє відображення в результативності наукових проектів. Рівень професійної підготовки та творчої активності наукових кадрів є одним із ключових показників стану науки та інтелектуального потенціалу суспільства. Аналіз динаміки чисельності виконавців наукових досліджень (ДіР) та кількості

дослідників за п'ять років (2018-2022 рр.) виявив їх скорочення відповідно на 40,5 та 38,0%. Таке значне зменшення кількості науковців може призвести до поступового втрати наукового потенціалу (рис. 2.3).

Особливо стрімке скорочення відбулось в період коронавірусних локдаунів у 2020-2021 рр. У 2022 р. спостерігалось деяке відновлення кількості виконавців наукових досліджень і розробок на 1,4% в порівнянні з 2021 р., їх кількість склала 54,2 тис. осіб, в т.ч. 68,2% - науковці, що перевищує значення 2021р. 4,3%. Однак, порівняно з періодом 2018-2020 років, кількість дослідників залишається на низькому рівні, що вимагає вирішення питання підтримки наукових досліджень та розвитку наукових кадрів.

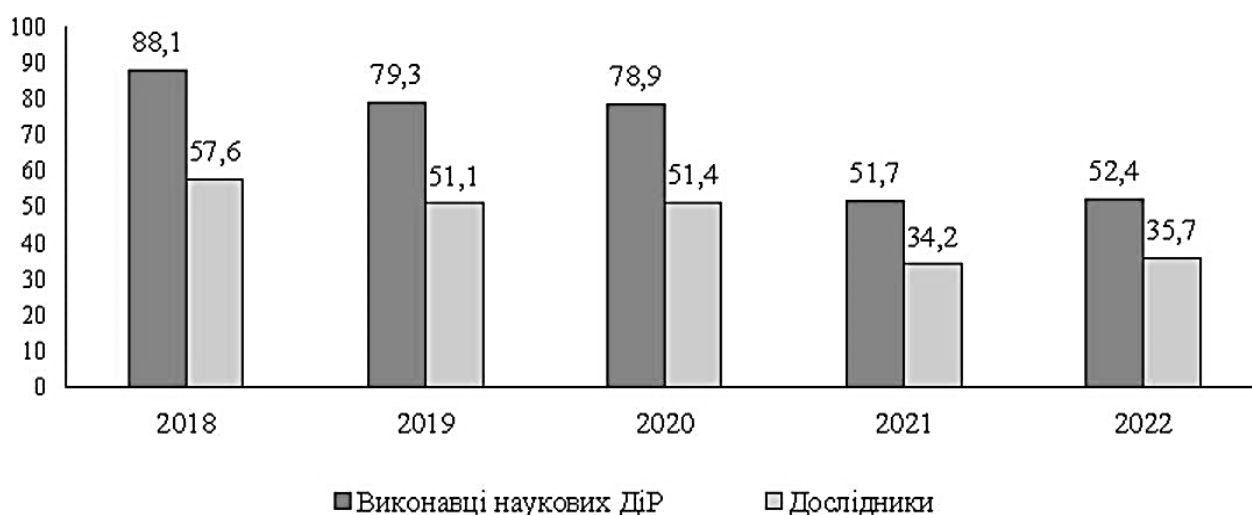


Рис. 2.3 Динаміка чисельності працівників науково-дослідних установ України у 2018-2022 рр., тис. осіб [113, с.19]

Значна кількість працівників, задіяних у ДіР, працює в галузі «Інженерія та технології» (35,1%), і серед них 56,4% або 10 368 осіб є дослідниками.

Аналіз вікового складу працівників науково-дослідних установ вказує на потребу вирішення проблеми омолодження наукових кадрів(рис. 2.4).

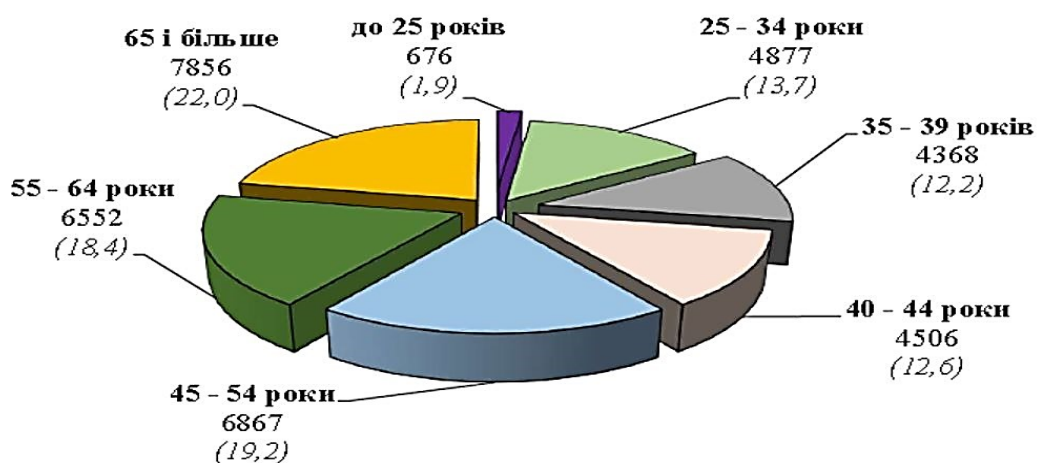


Рис. 2.4. Віковий розподіл працівників науково-дослідних установ України у 2022 р., осіб, (%) [113, с.22]

Так, у 2022 р. серед українських дослідників найбільше було осіб у віковій групі 65 років і старших, їхній відсоток становив 22,0% від загальної кількості дослідників. Треба відзначити, що значну частку дослідників також становили особи віком від 45 до 54 років (понад 19,0% від загальної кількості дослідників) та від 55 до 64 років (18,4%) [113, с.22]. Це свідчить про те, що більшість дослідників мають багатий досвід та знання, які можуть бути корисними для молодих дослідників. Проте, без належного передачі цього досвіду може виникнути ризик втрати цінного інтелектуального капіталу. Молоді науковці мають навчитися від своїх старших колег та вдосконалювати свої навички. Водночас процент дослідників віком до 44 років у 2022 р. склав 40%, що на 4% менше, ніж у 2018 р.. Зниження частки дослідників віком до 44 років вказує на те, що молоде покоління науковців представлено меншою кількістю осіб в порівнянні зі старшими колегами, що може створити ризик дефіциту молодих та енергійних дослідників, які здатні принесли нові ідеї та підходи. Щоб забезпечити тривалість наукових програм і досліджень, необхідно мати постійний приплив молодих талановитих науковців, які будуть здатні продовжувати та розвивати дослідницькі проекти. Отже, зменшення кількості молодих наукових кадрів може вплинути на інноваційність, стійкість та

конкурентоспроможність наукової галузі, тому є важливою задачею забезпечити їх подальше розвиток і підтримку.

Водночас спостерігаємо зворотній процес: більшість прийнятих законів мають суто декларативний характер через безсистемність заходів влади в плані фінансування та адміністративно-організаційної підтримки інноваційної діяльності. Наприклад, у 2005 році виключення розділу 5 «Особливості в оподаткуванні та митному регулюванні інноваційної діяльності» із Закону «Про інноваційну діяльність» [23] майже позбавило його економічного сенсу. Щорічне скорочення виділень на науку з державного бюджету суперечить статті 47 Закону «Про наукову і науково-технічну діяльність» [27], згідно з якою держава має створити сприятливі умови для розвитку наукової і науково-технічної діяльності та збільшити фінансування цих галузей до 3% ВВП. Позаяк у 2022 р. видатки на науково-дослідну діяльність склали 0,33 %, що демонструє несуттєве зростання порівняно з 0,29 % у 2021 р., з них тільки 0,17% були виділені з державного бюджету, що свідчить про недостатнє фінансування науково-дослідної діяльності в Україні та обмеженість здатності наукових установ та дослідників здійснювати якісні дослідження та продукувати винаходи (рис.2.5).



Рис.2.5. Наукоємність ВВП України, % [113, с.24]

Наукова ємність, вимірювана у відсотках від загального внутрішнього продукту (ВВП), в Україні послаблюється неперервно, знижуючись з рівня 0,70% у 2013 р. до 0,33% у 2022 році. За таких показників наукова галузь України фактично припинила виконувати свою роль як фактору економічного розвитку [114, с.40]. За оцінками фахівців, при науковій інтенсивності менше 0,9% ВВП, наука виконує лише гносеологічну функцію, а при науковій інтенсивності менше 0,3% ВВП – лише соціокультурну. У країнах Європейського Союзу - 27 (станом на 2021 рік) середній відсоток витрат на науково-дослідження та розробки у відсотках від ВВП склав 2,26%, причому найбільше виділяли кошти на наукові дослідження в таких країнах як Швеція (3,35%), Бельгія (3,22%), Австрія (3,19%), Німеччина (3,13%) , а найменше - Румунія, Латвія, Болгарія та Кіпр (від 0,47% до 0,87%). Найвищі показники витрат на розробки і дослідження відносно ВВП були в Ізраїлі (5,56%), Південній Кореї (4,93%), Китаю (3,78%), США (3,46%) та Японії (3,30%) [113, с.24] (рис.2.5).

Несистемні зміни у законодавстві та відсутність довгострокових стратегій призводить до невизначеності та нестабільності в галузі науки. Недостатня прозорість у розподілі фінансових ресурсів для науки, складні процедури участі в проектах, що фінансуються Національним фондом досліджень України (НФДУ) та бюрократичні обмеження ускладнюють здійснення наукових досліджень та інноваційних проектів, що може демотивує дослідників. А відсутність стимулів для науковців, зокрема гідної зарплати, призводить до втрати наукових кадрів та скорочення науково-технічної діяльності. Можна констатувати, що ідея створення інтелектуально-інноваційної економіки, яка базується на знаннях і в якій ключову роль відіграє інтелектуальний капітал, стикається із серйозними викликами та перешкодами, і для успішного втілення цієї ідеї необхідно не лише закріплювати її в законодавстві, але й забезпечувати стабільну та системну підтримку розвитку науки та інновацій в країні. Це включає в себе збільшення фінансування для наукових досліджень, спрощення бюрократичних процедур, розробку довгострокових стратегій інноваційного розвитку, боротьбу з корупцією та забезпечення стимулів для науковців та

інноваторів. Тільки в такий спосіб Україна може досягти інтелектуального розвитку та стати сильною нацією в глобальному інноваційному просторі.

Важливо відзначити, що перенесення фінансового навантаження на дохідну частину бюджетів науково-дослідних установ на спеціальні фонди позбавляє ці установи фінансових можливостей. Це не лише ускладнює їм розвиток та оновлення матеріально-технічної бази, коштів на яку вкрай бракує. Зниження ліміту закупівель без тендерів через систему Prozorro Market до 50 тис. грн., невиконання передоплати за договорами з партнерами, затягування сплати витрат за проєктами, невчасна оплата веде до багаторазового виписування рахунків та змушує вдаватись до можливих фальсифікацій. Також спостерігається відтермінування початку проєктів на два, а інколи й на три квартали, що призводить до ситуації, коли бюджетні кошти на наукові дослідження стають неефективними в порівнянні з їх користю. В результаті втрачається значущий науково-технічний потенціал, який міг би стати одним із головних драйверів економічного розвитку України.

Як результат недостатньої підтримки установ в галузі досліджень та розробки, впродовж 2018-2022 рр. кількість зареєстрованих патентів на винаходи національними заявниками знизилась на 47,7%, в будівництві ці процеси відбувались ще інтенсивніше – мало місце скорочення на 50,0%, тобто в 2 рази. Щодо реєстрації винаходів іноземними власниками в цей період вона також зазнала скорочення на 330 од., або 26,1% і становила в 2022 р. 936 винаходів; в будівництві зменшення відповідно було на 20 од., або 42,6 % (табл.2.1).

За період 2018-2022 рр. час кількість поданих та зареєстрованих заявок на корисні моделі знизилась відповідно на 73,9 % та 75,9, у будівництві це зниження було також, однак - на 65,1% та 59,3%. У 2020 р. кількість зареєстрованих заявок на корисні моделі перевищувала кількість поданих у 2020 р. заявок, що було обумовлено довгою процедурою перевірки, тобто впродовж 2020 р. були зареєстровані заявки на корисні моделі, які були подані ще в попередньому році.

**Динаміка показників діяльності щодо захисту об'єктів
інтелектуальної власності вітчизняних підприємств у 2018-2022 рр.**

Акти щодо об'єктів інтелектуальної власності	2 018р.	2 019р.	2 020р.	2 021р.	2 022р.	Зміни 2022 р. до 2018р.	
						абс.	відн.
Кількість поданих заявок на винаходи (від національних заявників)	2116	2105	1370	1296	794	-1322	-62,5
в т.ч. в будівництві	100	108	68	76	27	-73	-73,0
Реєстрації винаходів (національні власники)	1203	1248	1086	990	630	-573	-46,7
в т.ч. в будівництві	58	54	48	43	29	-29	-50,0
Кількість поданих заявок на винаходи (від іноземних заявників)	1859	1751	1824	2094	1966	107	5,8
в т.ч. в будівництві	51	45	47	66	53	2	3,9
Реєстрації винаходів (іноземні власники)	1266	1007	1093	1308	936	-330	-26,1
в т.ч. в будівництві	47	35	48	39	27	-20	-42,6
Кількість поданих заявок на корисні моделі, усього	9115	8454	5273	4427	2378	-6737	-73,9
в т.ч. в будівництві	490	398	295	326	171	-319	-65,1
Кількість зареєстрованих заявок на корисні моделі	8620	8412	6385	4363	2074	-6 546	-75,9
в т.ч. в будівництві	459	424	324	318	187	-272	-59,3

Джерело: складено автором на основі [115 с. 77, 80, 82]

Відзначимо, що практично заявки на патенти на корисні моделі були задоволені. Питома вага зареєстрованих винаходів у будівництві (національні власники) в 2018-2022рр. становила 4,3-4,8 % від усіх зареєстрованих винаходів, а зареєстрованих іноземними власниками 2,9-3,7%, що свідчить про механістичний характер будівельних організацій. Кількість поданих заявок на винаходи (від іноземних заявників) зросла на 5,8%, в будівництві – відповідно на 3,9%.

З табл. 2.1 видно, що в 2019 р. в будівництві спостерігається збільшення кількості заявок до 108, а потім їх стрімке зниження, що пов'язано з періодом початку карантину під час циркуляції вірусу COVID-19. В 2021 р. заявниками,

які вимушено знаходились на карантині практично весь 2020р., були реалізовані можливості по подачі заявок (рис.2.6).

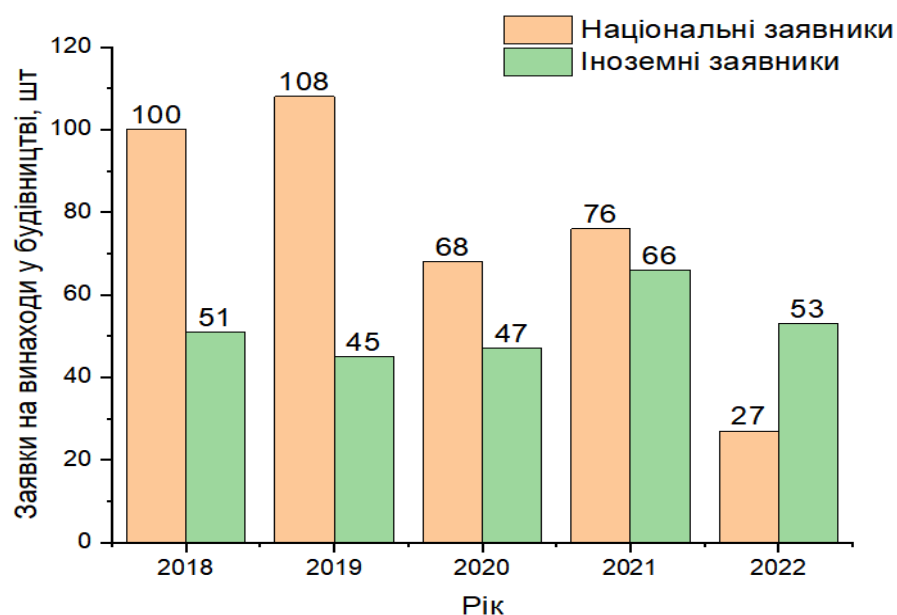


Рис.2.6. Заявки на винаходи в будівництві за 2018-2022 рр., од
Джерело: складено автором на основі [115, с. 77]

З початком російської агресії в 2022 р. спостерігається спад заявок на винаходи в 2,8 рази в порівнянні з 2021 р. та в 4 рази в порівнянні з 2019 р. Незначний приріст заявок на винаходи від іноземних заявників може бути пояснений передислокацією ряду виробництв за кордон та потребою в будівництві спеціальних споруд іноземними компаніями (рис.2.6).

В подальшому, з продовженням карантину, практичні роботи які могли б привести до інновацій не були реалізовані, що відобразилось на зниженні кількості заявок та патентів (рис.2.7). Також, з настанням періоду карантину від COVID-19 спостерігається зниження кількості патентів від іноземних заявників.

Спад в кількості заявок та патентів на корисні моделі в будівництві викликаний циркуляцією вірусу COVID-19 і введеним в зв'язку з цим карантинном показано на рис.2.8. Як можна побачити, падіння в 2020-2021 рр. склало майже в 1,5 рази в порівнянні з 2018 роком.

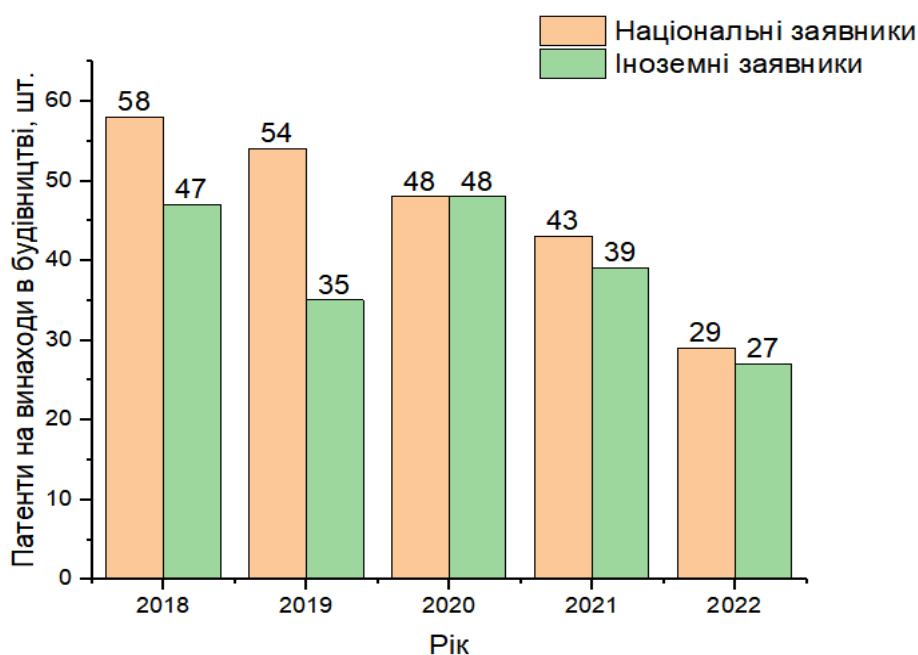


Рис. 2.7. Патенти на винаходи в будівництві за 2018-2022 рр.

Джерело: складено автором на основі [115, с. 80]

Після стабілізації ситуації з карантинном в 2021 році спостерігаємо «вирівнювання» кількості поданих заявок з позитивною тенденцією. З настанням війни спостерігається критично низький рівень заявок та патентів на корисні моделі в будівництві (рис.2.8, табл.2.1).

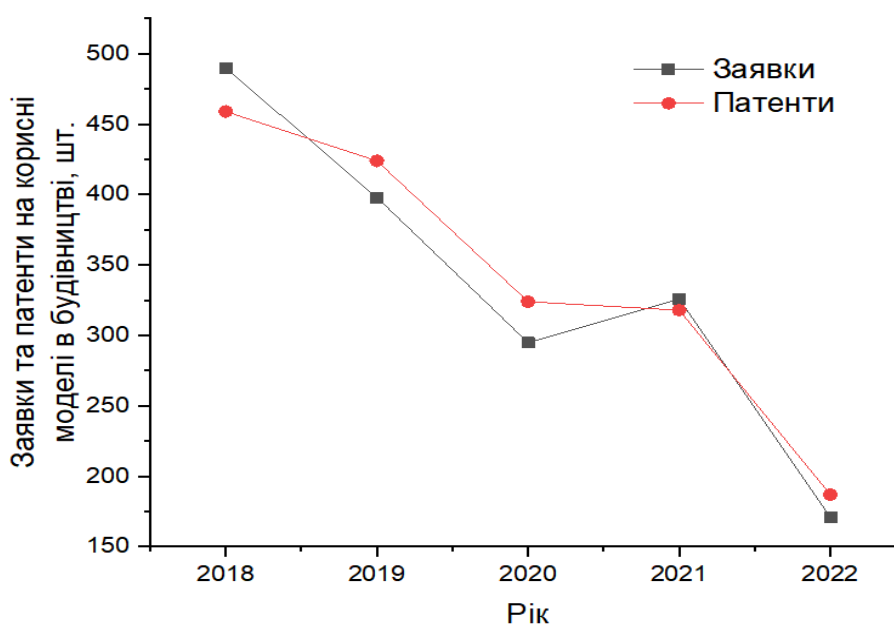


Рис. 2.8. Динаміка кількості заявок і патентів на корисні моделі в будівництві впродовж 2018-2022 рр.

Джерело: складено автором на основі [115, с. 82]

Динаміка реєстрації промислових зразків за класами Міжнародної класифікації промислових зразків (МКПЗ) наведено в табл.2.2. Як видно з табл.2.2, за період 2020-2022рр. промислові зразки класу 25 МКПЗ «Будівельні блоки та елементи споруд» скоротились майже в 5 разів з 50 до 13; класу 8 МКПЗ «Робочі інструменти та залізні вироби» - з 102 до 22; класу 12 «Транспортні або підіймальні засоби» - в 3 рази з 58 до 19; класу 23 МКПЗ «Устаткування для розподілення рідин та газів, санітарне, опалювальне, вентиляційне та повітрокондиціювальне устаткування, тверде паливо» - в 1,8 рази з 46 до 26. Таким чином, в усіх зазначених класах спостерігається загальне зменшення реєстрації промислових зразків з 2020 по 2022 рр.

Таблиця 2.2

Реєстрації промислових зразків (за класами МКПЗ)

Назва класу Міжнародної класифікації промислових зразків (МКПЗ)	Клас МКПЗ	Кількість одиниць			%		
		2020р.	2021р.	2022р.	2020р.	2021р.	2022р.
Будівельні блоки та елементи споруд	25	50	26	13	2,4	1,5	2,0
Робочі інструменти та залізні вироби	8	102	156	22	5,0	8,9	3,3
Транспортні або підіймальні засоби	12	58	57	19	2,8	3,3	2,9
Устаткування для розподілення рідин та газів, санітарне, опалювальне, вентиляційне та повітрокондиціювальне устаткування, тверде паливо	23	46	77	26	2,2	4,4	3,9

Джерело: складено автором на основі [115, с. 86; 116, с.71, 117, с.60]

Однак важливо зауважити, що у 2021 р. було виявлено деяке збільшення кількості реєстрацій промислових зразків, що було обумовлено відкладеними в карантинні 2019-2020 рр. реєстраціями, але це збільшення не збалансувало загальний тренд зменшення протягом зазначеного періоду.

До четвертого типу підприємств, що відрізняються специфічними особливостями інтелектуального капіталу, відносяться заклади вищої та фахової передвищої освіти, головними складовими інтелектуального капіталу в яких виступають знання, компетентності, кваліфікація науково-педагогічних

працівників, авторські права на твір, навички, інформаційні продукти, зокрема навчально-методичні розробки та програмний матеріал вивчення дисциплін. Важливо відзначити, що в сфері будівництва інтелектуальний капітал цих закладів є надзвичайно важливим, оскільки вони відповідають за підготовку фахівців для будівельної галузі. Проте, після завершення навчання студенти можуть потребувати подальшого навчання на виробничій базі будівельного підприємства. Водночас потрібно відзначити, що випускників будівельних ЗВО потрібно донавчати після закінчення на виробничій базі будівельного підприємства. Один з найефективніших способів навчання в будівельній галузі - це навчання під час робіт, коли молоді працівники працюють під керівництвом досвідчених майстрів і набувають навичок та знань на практиці. Така практика дозволяє студентам отримати практичний досвід і підвищити свою кваліфікацію, відповідаючи вимогам сучасного будівельного ринку, швидше інтегруватися в професійну галузь, враховуючи її актуальні вимоги і потреби.

З початком російської агресії на сході України спостерігалось помітне зменшення кількості абітурієнтів, які подавали документи для вступу в виші. У 2014 році 291,6 тисячі вступників отримали можливість навчатися в університетах, в той час як 247 тисяч осіб закінчили школу цього ж року. Зменшення кількості абітурієнтів призвело до зменшення і кількості державних замовлень на бюджетний навчання:

2014/15 роки - 119,3 тис. бюджетних місць на бакалаврат;

2015/16 роки - 97 тис.; 2016/17 роки - 90,8 тис.;

2017/18 роки - 82,7 тис.; 2018/19 роки - 78,9 тис.;

2019/20 роки - 79,9 тис.; 2020/21 роки - 84,6 тис.

З вищенаведеного видно, що російська агресія на сході України суттєво вплинула на освітню сферу та вищу освіту в країні. Кількість абітурієнтів, які бажають навчатися в університетах, помітно зменшилася, а це вплинуло на зменшення кількості державних замовлень на бюджетний прийом. Зменшення бюджетних місць спостерігалось протягом кількох років, але варто відзначити,

що в останньому році спостерігалось певне покращення завдяки виділенню більшої кількості бюджетних місць на магістратуру.

Значущим важелем для вищої освіти в Україні є підтримка внутрішньо переміщених осіб, яка допомогла збільшити кількість абітурієнтів, які подають документи для вступу в виші. Важливо враховувати, що доступ до вищої освіти є важливим аспектом соціальної справедливості та розвитку країни, і розширення можливостей для навчання на бюджетних місцях є важливим завданням для української освіти. Так, у 2020 р. Міністерство освіти виділило найбільшу кількість бюджетних місць на магістратуру - 6 тисяч. Тому в 2020 році ми спостерігали збільшення кількості абітурієнтів, які бажали вступити в виші. На шостий рік війни, держава також впровадила спрощений вступ для внутрішньо переміщених осіб, що дозволило 277,1 тисячі абітурієнтів подати документи до вишів [118]. Скорочення кількості студентів і випускників ЗВО призводить до зменшення загальної кількості людей з вищою освітою, які можуть внести свій внесок у розвиток науки, технологій і галузей знань. Це може призвести до обмеження інтелектуальних ресурсів доступних суспільності. Скорочення кількості вищих освітніх закладів і студентів може позначитися на конкурентоспроможності країни, оскільки інновації та розвиток зазвичай ґрунтуються на інтелектуальному капіталі.

Розглядаючи п'ятий тип підприємств з точки зору особливостей інтелектуального капіталу, важливо визначити дві основні категорії: будівельні організації загально-будівельного профілю та спеціалізовані будівельні підприємства. Перші володіють різноманітним інтелектуальним потенціалом, що включає в себе знання та навички, необхідні для ведення будівельних проєктів різної складності. Вони мають здатність до аналізу, проєктування і виконання будівельних робіт, що вимагає високого рівня професійної компетентності. Спеціалізовані будівельні підприємства, у свою чергу, володіють ліцензіями на комп'ютерні програми та утримують власну будівельну техніку. Вони також мають особливий інтелектуальний капітал, пов'язаний з розробкою технологічних рішень та інновацій у галузі будівництва. Їхні знання

та навички охоплюють використання сучасних будівельних матеріалів, проектування та впровадження новітніх технологій у будівництві. Ці дві категорії підприємств взаємодіють і спільно сприяють розвитку будівельної галузі, обмінюючи інтелектуальними ресурсами та сприяючи інноваційному росту у цій важливій галузі національного господарства. Інженери і технічні спеціалісти мають високий рівень спеціалізованих знань та навичок, їхні знання є цінними активами для підприємства. Такі спеціалісти часто залучені до проектування та реконструкції нових будівельних проектів, освоєння та удосконалення технологій, оптимізації процесів, розробляють і впроваджують нові проектні рішення, проектують складні системи і вирішують технічні завдання. Інженери можуть бути авторами патентів, розробниками нових технологій та інших об'єктів інтелектуальної власності, що мають велику цінність для підприємства. Працюючи в командах, технічні службовці можуть обмінюватися знаннями та ідеями, що сприяє створенню інтелектуальної культури на підприємстві та розвитку колективного інтелекту.

При розгляді світового досвіду можна виділити найефективніший метод розробки та впровадження науково-технічної продукції та технологій. Цей метод базується на мережі малих підприємств, які здатні розробляти науково-орієнтовану та конкурентоспроможну продукцію з мінімальними витратами та в короткі строки. Проте для успішної реалізації цього методу потрібно враховувати деякі аспекти, такі як розширення інформаційного простору, створення спеціалізованих баз даних, пошук іноземних інвесторів, покращення законодавчої бази, а також надання інформаційних та консультаційних послуг з питань оподаткування, ліцензування, патентування тощо. Важливо враховувати, що культурні бар'єри можуть впливати на поширення інновацій та інтеграцію країни в глобальні інноваційні процеси.

Інвестування в інтелектуальний капітал вимагає врахування всіх принципів і закономірностей інвестиційної діяльності, що включає в себе прийняття обґрунтованого рішення щодо інвестування, включаючи визначення

основних цілей та напрямів інвестування, виконання інвестиційних дій та отримання результатів від використання інвестиційних об'єктів.

Отже, організаційно-економічний механізм взаємодії інтелектуального та інвестиційного капіталу створює умови, які сприяють перетворенню знань в компетентність для будівельних підприємств і сприяють розробці нової продукції та її виводу на ринок, як вітчизняний, так і міжнародний [119, с.73].

З метою досягнення конкурентоспроможності і стабільності в сучасному суспільстві, де інтелектуальні аспекти стають все більш важливими, інформація та знання стають основними стратегічними ресурсами. Шанс на потенційний успіх відкривається лише для тих будівельних підприємств, які розуміють важливість використання інтелектуального капіталу і впроваджують результати своєї діяльності в новітні інноваційні проекти. Таким чином, інтелектуальний капітал будівельних підприємств відіграє вирішальну роль у досягненні економічної ефективності на національному рівні. Він включає в себе складові, які мають найбільший вплив на створення додаткової вартості [120, с.65].

2.2. Оцінка передумов формування та ефективного використання інтелектуального капіталу будівельних підприємств

З поглибленим розумінням, які складові інтелектуального капіталу є критичними для функціонування будівельних організацій, бізнес може приймати більш обґрунтовані рішення щодо заходів з збереження цих активів. Зокрема, це може включати в себе розвиток програм збереження персоналу, налагодження систем зберігання знань та методів передачі досвіду, а також створення більш гнучкої організаційної структури, яка дозволить накопичувати та використовувати інтелектуальний капітал більш ефективно [123, 124]. У результаті будівельне підприємство стає більш стійким і готовим до зустрічі з викликами, які можуть виникнути в сучасному бізнес-середовищі.

Розуміння передумов формування інтелектуального капіталу на рівні будівельного підприємства дозволить [125, с.326]:

- ефективно впроваджувати інноваційні технології та підходи в будівельний процес, покращувати якість виконаних робіт;
- знижувати витрати і ризики, а також створювати конкурентні переваги на ринку будівельних послуг;
- залучати та утримувати талановитий персонал, який володіє важливими знаннями та навичками, високою кваліфікацією, що може стати ключовим фактором розробки та впровадження інновацій;
- підвищити конкурентоспроможність підприємства;
- підтримувати стабільну позицію на ринку та розвиватися в умовах постійної зміни технологій і вимог споживачів;
- сприяти запобіганню втраті ключових співробітників, забезпечуючи їх задоволеність роботою, можливістю розвитку та професійним зростанням;
- аналізувати потенційні загрози, які можуть вплинути на інтелектуальний капітал, і розробляти стратегії ефективного управління ризиками, пов'язаними з втратою цього капіталу через втрату ключових співробітників, застарівання знань та недостатність досвіду.

Окрім ендогенних факторів на сьогоднішній день вітчизняні підприємства впливають екзогенні, обумовлені міжнародними подіями, глобалізацією, науково-технічним прогресом. При виборі стратегії розвитку діяльності підприємств надважливо враховувати світові тенденції та орієнтації на інновації, що пов'язані із всезростаючим значенням та роллю інтелектуального капіталу для забезпечення конкурентоспроможності [126, с.14] та сталого розвитку. Водночас українська економіка, перебуваючи в стадії структурної трансформації під дією ринкових відносин, все ще не готова сприймати людський фактор як головну продуктивну силу [127]. Водночас економічно розвинені країни основним фактором конкурентоспроможності та нормального функціонування сучасного постіндустріального суспільства бачать саме його [128, с.48]. А недостатньо оплачуваний вітчизняний інтелектуальний капітал під дією алокаційної функції ринку «вимивається» з України, щоб приносити користь іншим державам [129, с.53].

Тому конкурентоспроможність держави на сьогоднішній день залежить від рівня використання виробничих національних ресурсів й забезпечення на цій основі високого та зростаючого рівня життя населення. Пряма залежність економічного прогресу та суспільний розвиток життя населення залежить від формування та розвитку економіки, від зростання ролі знань та інформації у виробничих процесах. Перші місця посідають галузі, де основою формування є застосування результатів розвитку науки, знань та інформації. Це характеризує значний розвиток та пріоритетність в економіці розвинутих країн галузей програмного забезпечення, генетики, біохімії, біотехнології та інформаційних технологій. Зауважимо, що в будівництві існує велика відмінність в прийнятті та розгортанні новітніх технологій. Ця галузь, навіть у розвинених економічних країнах, є однією з останніх за інноваційністю. Така ситуація виникає через специфіку будівельних проектів і складність їхнього регулювання законодавством [130, с.326].

Ця консервативність галузі обумовлена головним чином тим, що зміни в законодавстві та використання нових технологій у будівництві вимагають обережності та відповідальності від проектних організацій та забудовників, оскільки помилки в цих аспектах можуть призвести до серйозних загроз для людей. Така специфіка будівництва вимагає державної підтримки та багатоаспектного регулювання, щоб стимулювати інновації і сприяти економічному розвитку країни [131, с.101]. Тому в будівництві значну роль в забезпеченні розвитку ефективного процесу відтворення інтелектуального капіталу будівельних підприємств відіграє держава [132-134]. Основою відтворення інтелектуального капіталу будівельних підприємств є високий рівень соціального та економічного розвитку країни. В країні з низьким рівнем доходів та споживання можливості реалізації інтелектуального капіталу будівельних підприємств відповідно є значно обмеженішими [135, с.53].

На сьогоднішній день зацікавленість будівельних підприємств у застосуванні інновацій зростає досить повільно через недоліки в податковій системі [136, с.150], що несуть за собою ризики при використанні інноваційних

рішень та недостатню кількість зусиль, що приділяється в науковій сфері для матеріального заохочення і реалізацій ідей «ноу-хау».

Згідно з дослідженнями О. Коваленка [121], основною тенденцією в сучасній економіці, де спостерігається розвиток інтелектуального капіталу будівельних підприємств, є збільшення важливості та впливу держави в цьому контексті. У сучасній економіці, стратегія дій держави визначається наступним:

- присутністю держави у всіх сферах сучасної економіки є поштовхом для її стрімкого подальшого розвитку. В постіндустріальній економіці держава несе величезну відповідальність за реалізацію науко-технічної та соціально-економічної політики, розробку та розвиток інституційної структури, що визначає моральні, юридичні та етичні відносини в теперішньому суспільстві;

- в розвинених країнах вона все більше відходить на другий план економічної сфери, зменшуючи цим самим свою присутність у всіх галузях та надаючи конкуренції поштовх формувати ефективнішу економіку.

Інтелектуальний капітал будівельних підприємств являє собою комплексну систему та, варто зауважити, що такі окремі елементи як знання, інформація, професійний та освітній рівень, об'єкти інтелектуальної власності не здатні забезпечити високий рівень конкурентоспроможності підприємства, галузі та економіки в цілому. Тому без одного із цих складових дана система функціонувати належним чином не зможе.

Для того, щоб визначити її ефективність, потрібно провести детальний аналіз, вивчити послідовність розвитку інтелектуального капіталу та оцінити його ефективність. Схему етапності проведення оцінювання інтелектуального капіталу як одного з важливих факторів забезпечення розвитку на мікрорівні наведено в рис.2.9.



Рис. 2.9. Етапи проведення оцінювання інтелектуального капіталу будівельних підприємств

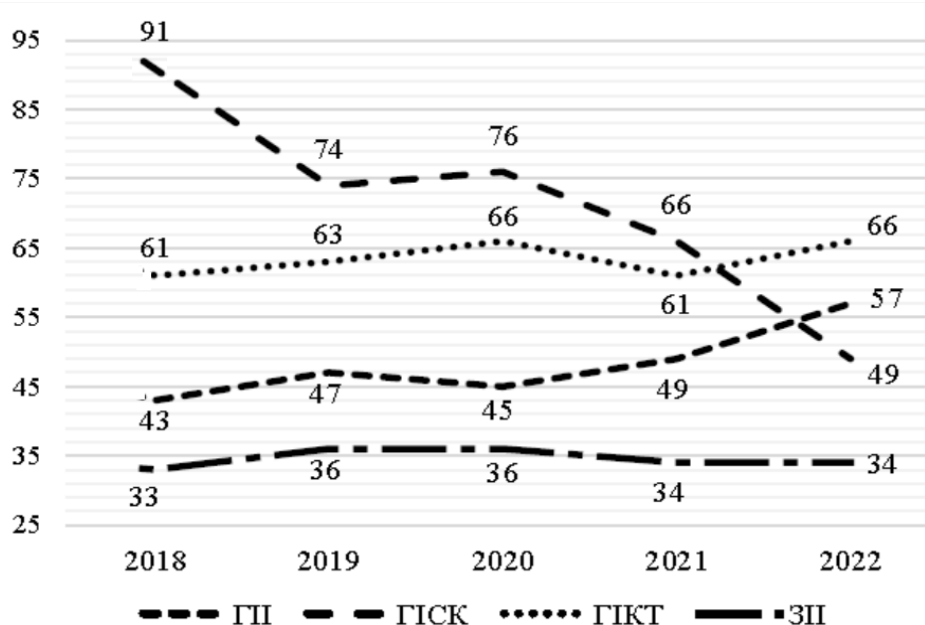
(Джерело: розроблено автором на основі [137, с.37])

Інтелектуальний капітал – це багатовекторне та комплексне економічне явище, яке функціонує на різних ієрархічних рівнях економіки як вітчизняного ринку, так і поза його межами. Тому, для повного аналізу про стан розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств, даний показник доречно аналізувати на макроекономічному, мезо- та мікроекономічному рівнях. Науково-технічний та інноваційний розвиток країни має великий вплив на формування інтелектуального капіталу підприємств, адже останні отримують доступ до новітніх технологій, інновацій, знань, використання яких приносить підприємствам прибуток, збільшує їх конкурентоспроможність [138]. Науково-технічний розвиток допомагає підприємствам створювати та зберігати інтелектуальну власність, таку як патенти, авторські права, товарні знаки тощо, що надає підприємствам правовий захист їхніх інновацій та стимулює їх до

подальших інвестицій у дослідження та розвиток. Підприємства, що інвестують у дослідження та розробки, створюють нові продукти, послуги та процеси, що додають конкурентну перевагу і збільшують їхню вартість. Наукові досягнення та інновації створюють попит на висококваліфікованих працівників, що стимулює підприємства залучати та утримувати висококваліфікованих працівників, вкладати інвестиції у навчання та підвищення кваліфікації персоналу. Це стимулює створення мереж співпраці між університетами, дослідницькими інститутами, галузевими об'єднаннями та підприємствами задля обміну знань і досвіду, що сприяє збільшенню інтелектуального капіталу усіх сторін. Науково-технічний розвиток сприяє створенню на підприємствах інноваційної культури, коли співробітники стимулюються до пошуку нових ідей та рішень, перманентний розвиток знань та навичок. Водночас підприємства здобувають більший брендовий капітал та вищий рівень довіри серед стейкхолдерів (споживачів, інвесторів) [139, с. 51], що, в свою чергу, може позитивно впливати на їхню позицію на ринку та можливості для залучення інвестицій [140, с. 368]. В цілому, науково-технічний та інноваційний розвиток країни створює сприятливе середовище для формування і розвитку інтелектуального капіталу підприємств, що впливає на їхню конкурентоспроможність, стійкість, адаптивність до змін на ринку.

Відповідно є і зворотній процес - підприємства з високим інтелектуальним капіталом можуть конкурувати на міжнародних ринках, експортуючи свої товари і послуги, що сприяє підвищенню обсягів експорту та валютних надходжень у країну. Тому вважається беззаперечним, що величина інтелектуального капіталу визначає конкурентоспроможність певної країни в цілому. Відповідно на попередньому етапі оцінки інтелектуального капіталу, на нашу думку, доцільним є проведення порівняльного аналізу рейтингу нашої країни по відношенню до інших держав. Зважаючи на те, що міжнародне рейтингування можна розглядати не лише з позиції окремих загальних індексів, але й їхніх складових, так званих субіндексів. Так, порівнюючи вектори розвитку інтелектуального капіталу в Україні з тим, як це відбувається у

високорозвинених країнах, ми можемо виявити потенційні шляхи для покращення та розглянути можливі варіанти вирішення наявних проблем. Зокрема, для оцінки можна використати рейтингові показники The Global Sustainable Competitiveness Index - Глобальний індекс стійкої конкурентоспроможності (ГІСК), The Global Talent Competitiveness Index - Глобальний індекс конкурентоспроможності талантів (ГІКТ), The Global Innovation Index - Глобальний індекс інновацій (ГІІ), Summary Innovation Index – Зведений інноваційний індекс (ЗІІ), Human Development Index – Індекс людського розвитку (ІЛР) (рис.2.10) [113, с.7].



ГІІ – The Global Innovation Index, ГІСК - The Global Sustainable Competitiveness Index, ГІКТ - The Global Talent Competitiveness Index; ЗІІ - Summary Innovation Index

Рис. 2.10. Місце України у глобальних рейтингах конкурентоспроможності та інноваційної активності [113, с.7]

Значення цих показників показує рейтинг України в загальному списку країн, тобто чим рейтинг менше - тим показники краще порівняно з іншими країнами. Аналіз динаміки вказаних рейтингів України за останні 5 років (2018-2022 рр.) демонструє, що наша держава займає середні місця, хоча останніми роками спостерігається погіршення Глобального індексу конкурентоспроможності талантів та Глобального індексу інновацій, що

обумовлено пандемічними та військовими обставинами. На відміну від решти європейських країн, падіння української економіки було більш сильним через обумовлене війною зменшення інвестиційної привабливості нашої держави, високі витрати на військові потреби, що звужує можливості до фінансування перспективних секторів економіки з державного бюджету (рис.2.10).

Тим часом Глобальний індекс стійкої конкурентоспроможності покращився з 91 позиції у 2018 р. до 66 місця в 2021р. та 49 позиції у 2022 р., тобто Україна увійшла у перші 50 країн світу в рейтингу з 180 країн та має наближене до медіанного значення 46,9 [141, с.296; 142, с.570; 113, с.12]. Просування до верху списку зумовлене, на нашу думку, використанням можливостей, які надає Угода про асоціацію між Україною та ЄС, зокрема в контексті співпраці в галузі науки та технологій, розвитку бізнесу та індустріальної політики, хоча слід відзначити, що така співпраця має потенціал до поглиблення. Глобальний індекс стійкої конкурентоспроможності містить 6 основних критеріїв діагностики конкурентоспроможності: інтелектуальний, соціальний, природний капітал, економічна стійкість, управління та ресурсоємність та ефективність економіки (рис. 2.11).

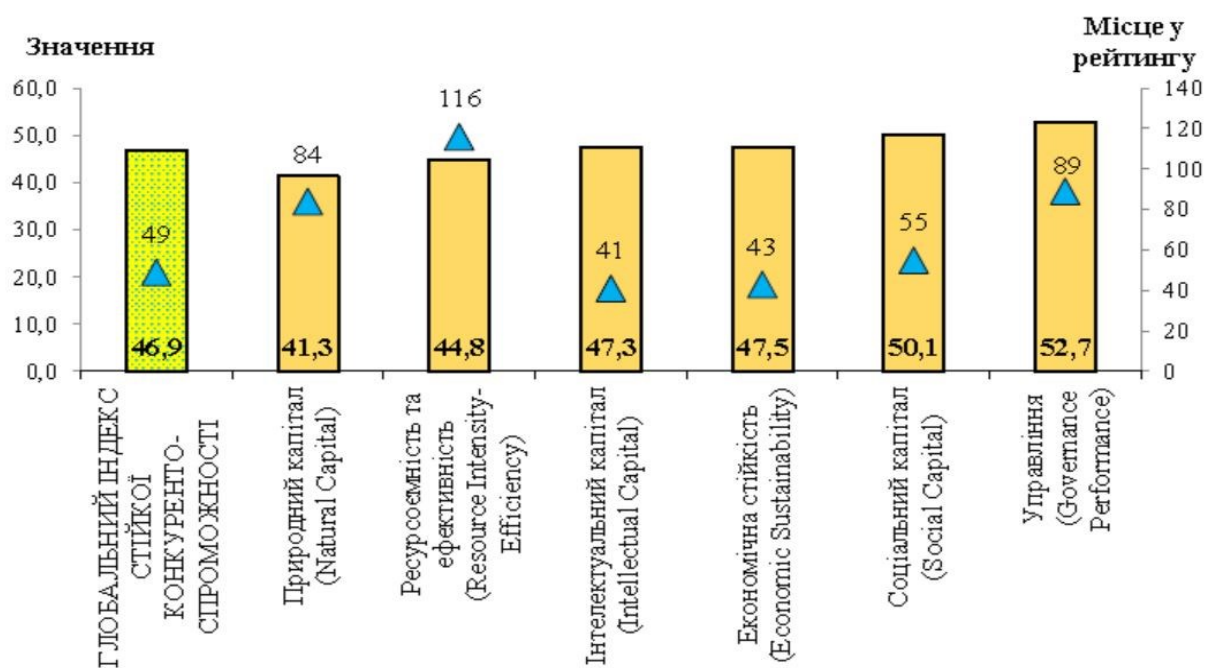


Рис.2.11. Оцінка рівня конкурентоспроможності України у 2022 р. за окремими субіндексами The Global Sustainable Competitiveness Index [113, с.12]

У першій двадцятці переважають країни Північної Європи, із яких тільки дві країни не розташовані в Європі: Японія, яка посідає 10-те місце, і Південна Корея, яка розмістилася на 12-му місці. Сполучені Штати Америки займають 30-те місце в цьому рейтингу. Перевагу у показнику інтелектуального капіталу, який є основою інновацій, очолюють країни Азії, такі як Південна Корея, Японія, Сінгапур і Китай [113, с.12].

Аналіз структури індексу за субіндексами дозволив встановити, що Україна демонструє вражаючі показники конкурентоспроможності в таких аспектах, як «Інтелектуальний капітал» (41-ше місце з оцінкою 47,3) і «Економічна стійкість» (43-є місце з оцінкою 47,5) [113, с.12]. Проте, є показники, де Україна відстає від світового середнього рівня, а саме «Природний капітал» (84-є місце з оцінкою 41,3), що свідчить про те, що країна має значний потенціал для поліпшення використання своїх природних ресурсів, а також за субіндексом «Ресурсоємність та ефективність» Україна розташовується на 116-ому місці через неефективне використання ресурсів. Тому при повоєнній відбудові української виробничої інфраструктури слід звернути увагу на нові ресурсощадні та більш ефективні технології виробництва.

Інший показник - Глобальний індекс конкурентоспроможності талантів, (ГІКТ) аналізує, як країни розвивають, приваблюють та утримують таланти, що є передумовою економічного розвитку. У 2022 р. п'єдестал пошани зайняли Швейцарія, Сінгапур і Данія. До першої десятки увійшли США, країни скандинавського півострова, Австралія та Сполучене Королівство Великої Британії (рис.2.12).

Україна була у 2022 р. на 66 місці, що свідчить про погіршення порівняно з 61-м місцем в 2018 році (рис.2.10). Загалом, за 2020-2022 рр. спостерігається покращення лише за двома з шести субіндексів: за «Індексом приваблювання талантів» Україна піднялася з 93 на 59 позицію, і «Індексом утримання талантів», з 94 на 86 позицію. Проте за іншими компонентами, такими як «Ринкові та нормативні можливості», «Індекс розвитку талантів», «Виробничі навички співробітників» та «Глобальні знання», Україна втратила 7, 21, 26 та 5 позицій

відповідно [146, с. 249; 148, с. 214].

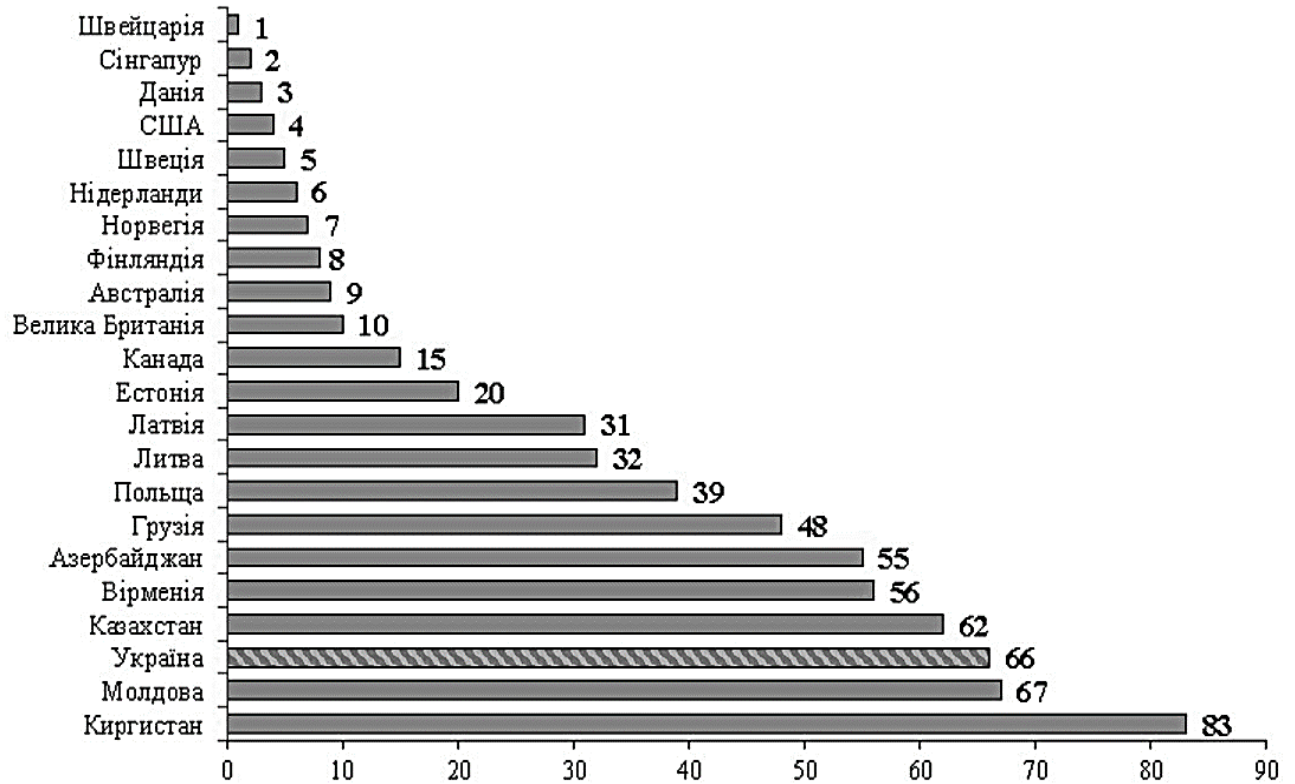


Рис.2.12. Рейтинг країн за Глобальним індексом конкурентоспроможності талантів, 2022 р. [113, с.13]

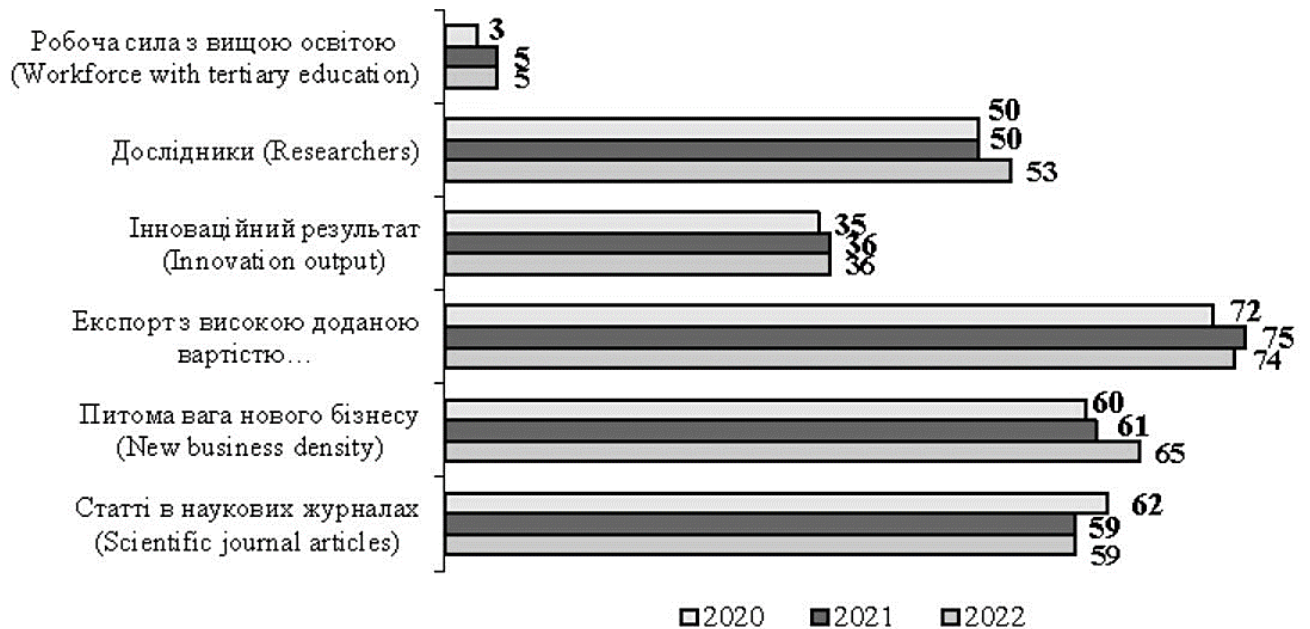


Рис. 2.13. Зміни рейтингу України за складовими субіндексу «Глобальні знання» Глобального індексу конкурентоспроможності талантів у 2020-2022рр [143, с.249; 144, с.205; 145, с.214].

При аналізі субіндексу «Глобальні знання» Глобального індексу конкурентоспроможності талантів критерій «Робоча сила з вищою освітою» зайняв 5 місце у 2022р., що водночас на жаль не призводить до зростання експорту з високою доданою вартістю -74 позиція в рейтингу.

Як видно з рис. 2.14, має місце погіршення професійних та технічних навичок з 56 місця у 2020 р. до 82-го у 2022 р. В розрізі даної групи критеріїв відбулося ускладнення пошуку роботи з 52 до 88 місця; зокрема, кваліфікованих фахівців на 39 позицій, поглиблюється дисбаланс системи освіти відповідно до потреб економіки на 26 позицій, зокрема серед працівників з вищою освітою на 22 пункти. Продуктивність праці лишається порівняно низькою – 75 позиція у 2022 р. Низька продуктивність праці обумовлена значною зношеністю основних виробничих фондів та браком як бюджетних, так і коштів підприємств, для їх оновлення

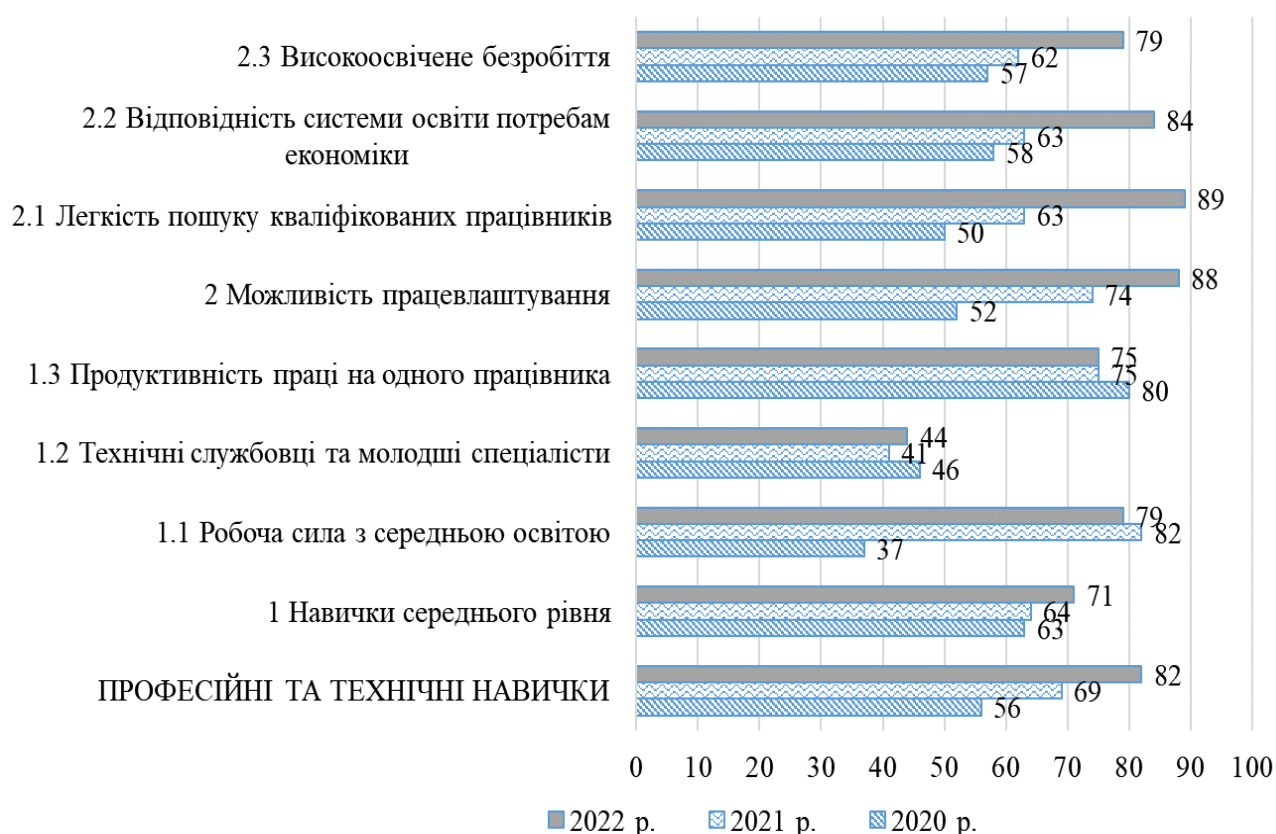


Рис. 2.14. Зміни рейтингу України за складовими субіндексу «Професійні та технічні навички» Глобального індексу конкурентоспроможності талантів у 2020-2022рр [143, с.249; 144, с.205; 145, с.214].

Вирішення питання пошуку роботи має бути орієнтовано на взаємодію між роботодавцями та закладами освіти на взаємовигідних засадах, зокрема у вигляді реалізації дуальної форми навчання, збільшення кількості годин практичної підготовки.

Водночас можна констатувати, що суб'єкти господарювання не зацікавлені у співпраці з ЗВО, а віддають перевагу внутрішньому навчанню працівників на виробництві. Погоджуючись з думкою авторів Кичко І., Парубець О., Холодницької А., Пермінової В., Литвин С., що потрібно розширювати soft skills при підготовці здобувачів, зокрема менеджерів. Такі здібності як вміння спілкуватися, створювати зв'язки, формування безконфліктних взаємин, створення команд розвиваються шляхом тренінгів з експертами в галузі, перегляду навчальних відео, участі в конференціях, організації зустрічей, майстер-класів, створення власного особистого бренду [146, с.291]. Відтак додавання м'яких компетенцій для спрощення в подальшому працевлаштування, роботи в команді, запровадження підготовки спеціалістів на основі індивідуальної освітньої траєкторії з використанням дуальної освіти може в майбутньому змінити ситуацію, що розглядається, на краще.

Індекс глобальної конкурентоспроможності країн застосовується в основному для визначення прогресивності, конкурентоспроможності, рівня інноваційного розвитку національної економіки [113] та в кінцевому результаті він характеризує стадію економічного розвитку країни в цілому, а саме: ресурсно-орієнтовану економіку; економіку, засновану на ефективності; інноваційно-орієнтовану економіку. Така методика заснована на тому, що у відповідності з економічною теорією за способом визначення індексу глобальної конкурентоспроможності можна допустити, що на першому етапі функціонування економіка є ресурсно-орієнтованою. Тобто всі країни конкурують між собою на основі цін та забезпеченості основними факторами виробництва, в першу чергу природними ресурсами та робочою силою. Продуктивність є низькою та має пряме відображення на заробітній платі. На даному етапі розвитку рівень конкурентоспроможності досягти можна за

рахунок функціонування приватних та державних установ, інфраструктури, стабільного макроекономічного середовища та гідної робочої сили, яка має базову середню освіту.

В разі зростання конкурентоспроможності країни буде зростати рівень оплати та продуктивність праці, а це надає можливість до переходу країни на рівень розвитку економіки, що заснована на ефективності. Тут країнам необхідні розробки більш ефективних процесів виробництва для підвищення продуктивності праці й покращення якості продукції без підвищення цін [147, с.18]. Ефективна конкурентоспроможність формується за рахунок вищої освіти, високого рівня функціонування ринку праці, розвиненим фінансовим ринком, можливостей отримувати користь з існуючих технологій та розміром внутрішнього й зовнішнього ринку.

Оцінка стану розвитку економіки України наразі не дозволяє стверджувати, що вона перебуває на інноваційній, переважно інтенсивній основі. Наприклад, обсяг видатків на інноваційну діяльність в Україні за останні роки не перевищував 0,3% від ВВП, і тільки 16,5% загальної кількості промислових підприємств займалися інноваційною діяльністю в 2020 р., тоді як у розвинутих країнах світу відсоток інноваційних підприємств сягає семидесяти [148, с.13].

На розвиток інтелектуального капіталу впливає стан інноваційної діяльності та її державне регулювання. Для характеристики цих процесів розглянемо Глобальний індекс інноваційності (Global Innovation Index) - це дослідження інноваційного середовища, що оприлюднюється ВОІВ (Всесвітня організація інтелектуальної власності). У звіті 2022 року, який має назву «Яке майбутнє інноваційного зростання?», проводиться ранжування 132 країн за їхньою інноваційною продуктивністю на основі 80 показників, розподілених на сім сфер. На першому місці в рейтингу Глобального індексу інноваційності 2022 року розташувалася Швейцарія (вже 12 років поспіль), за нею йдуть США, Швеція, Велика Британія та Нідерланди. Проведемо порівняння глобального інноваційного індексу в розрізі країн, однак візьмемо дані за 2021 р., до початку в Україні повномасштабного вторгнення росії, щоб виключити фактор війни

(табл.2.3). Південна Корея займає шосте місце (порівняно з сьомим місцем у 2021 році), Китай наближається до топ-10.

Україна у 2022 р. займає 57-ме місце серед 132 країн, порівняно з 49-м місцем у 2021 році, і 34-м місцем серед 39 європейських країн. В групі країн з нижчим рівнем доходів вона розміщується на 4-му місці з ВВП 14146 доларів на душу населення [113, с.8]. Разом з цим варто зауважити, що в розрізі структуроутворюючих елементів зазначеного показника найслабший розвиток мають показники (рис. 2.15), які певною мірою можна визначати як параметри та передумови розвитку інтелектуального капіталу на макроекономічному рівні.

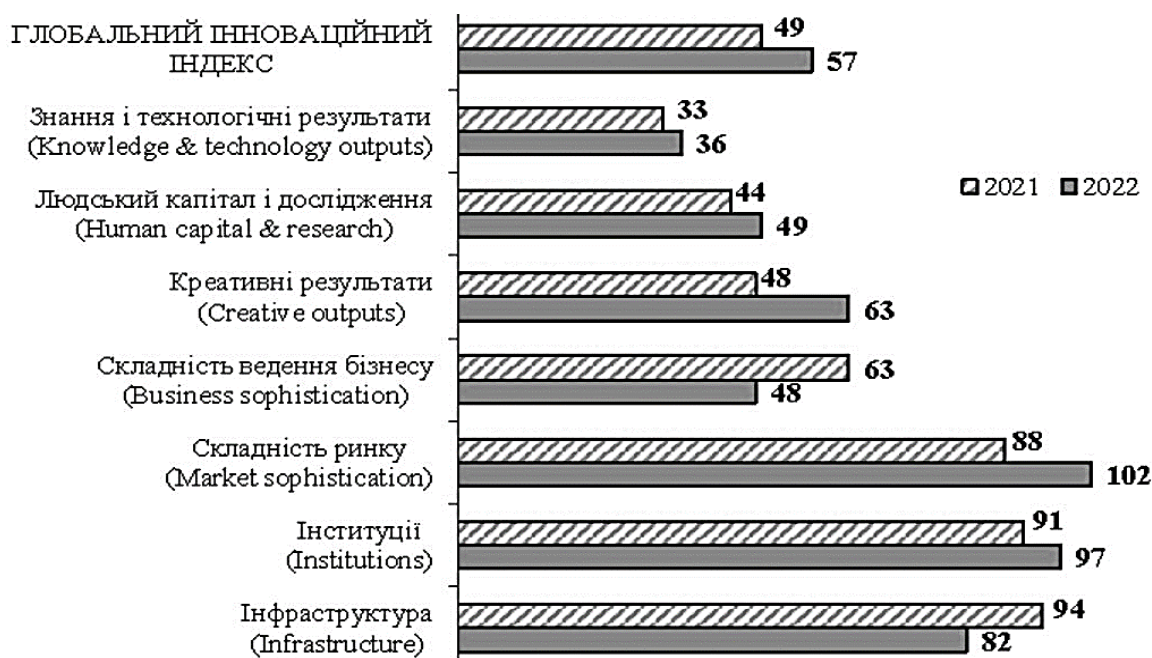


Рис. 2.15. Структура Глобального індексу інноваційності (Global Innovation Index) України за 2021-2022 роки [113, с.9]

Україна розташовується на 36-му місці за показником «Знання і технологічні результати» у порівнянні з іншими країнами, що є на 3 позиції нижче, ніж у 2021 р. Однак Україна володіє деякими сильними сторонами, такими як «Створення знань» (29-е місце), «Відношення кількості патентів до ВВП» (29), «Відношення корисних моделей до ВВП» (1), «Витрати на комп'ютерне та програмне забезпечення як частка ВВП» (9) та «Експорт ІКТ послуг як частка загальної зовнішньої торгівлі» (7).

У 2022 році показник «Людський капітал і дослідження» розташовується на 49-му місці, що є на 5 позицій нижче, ніж у 2021 році. Зокрема, показники «Державне фінансування на одного учня середньої школи як частина ВВП» впали на 12-е місце порівняно з 7-м в 2021 році, «Витрати на освіту як частина ВВП» знизилися на 27-ме місце з 23-го, і «Співвідношення кількості учнів середньої школи до кількості вчителів» стали 11-м на 7 позицій нижче, ніж раніше (рис.2.15).

Підіндекс «Креативні результати» показує, що Україна в 2022 році знаходиться на 63-му місці, що є спадом зі 48-го місця у 2021 році. Цей спад обумовлений зменшенням кількості заявок вітчизняних резидентів на отримання прав інтелектуальної власності та низьким показником експорту креативних товарів, де Україна на 82-му місці (проти 78-го у 2021 році). Варто відзначити, що показники «Онлайн креативність» є досить гарним, він покращвся- 42-е місце (порівняно з 45-м у 2021 році), а також «Креативні товари та послуги» показують покращення, розташовуючись на 87-му місці (порівняно з 93-м у 2021 році). Сильними сторонами цього підіндексу є «Створення мобільних додатків за країною походження розробника відносно ВВП» (13-е місце) та «Кількість заявок резидентів на отримання прав інтелектуальної власності на промислові зразки за країною походження відносно ВВП»(19-е місце).

Погіршення позиції України за іншими аспектами стало наслідком декількох факторів, таких як зменшення кількості випускників ВНЗ, які спеціалізуються в технічних галузях, обмежений доступ до Інтернету та його використання, зниження рівня енергоефективності у ВВП, та зменшення обсягу виданих кредитів приватному сектору.

В табл. 2.3 представлені порівняні дані інших країн.

**Аналіз глобального інноваційного індексу в контексті розвитку
інтелектуального капіталу у 2021 р.**

Показник	Країни				
	Україна	Швейцарія	Швеція	США	Велика Британія
Місце в рейтингу	49	1	2	3	4
Глобальний інноваційний індекс	35,6	65,5	63,1	61,3	59,8
Затрати на освіту 2.1.1	5,0	5,1	7,6	5,0	5,4
Випускники в сфері науки 2.2.2	19,0	25,2	26,6	19,0	26,9
Якість науково-дослідних інститутів 2.3.1	4,4	5,5	7,7	4,4	4,7
Доступ до інформаційних технологій 3.1.1	83,5	87,2	80,0	83,5	93,9
Використання інформаційних технологій 3.1.2	82,1	90,4	87,2	82,1	86,2
Ринкова капіталізація 4.2.2	152,9	237,8	-	152,9	-
Зайнятість в наукомістких галузях 5.1.1	52,0	51,0	54,4	52,0	50,6
Інтенсивність місцевої конкуренції 4.2.1	71,6	50,0	72,0	71,6	84,0
Валові витрати на НДДКР 2.3.2	3,1	3,2	3,4	3,1	1,8
НДДКР, що фінансуються підприємствами 2.3.4	98,8	83,9	57,8	98,8	94,9
НДДКР, що фінансуються зарубіжними країнами 2.3.3	100,0	90,0	77,9	100,0	84,5

(Джерело: складено автором за даними [149 - 152])

В представленій структурі глобального інноваційного індексу найслабше розвинені такі показники: якість науково-дослідних інститутів, затрати на освіту, валові витрати на НДДКР.

Як відображено у табл. 2.4, глобальний індекс інновацій України починаючи з 2018 до 2022 року зменшився з 43 рангу до 57. Оцінка з 38,5,7 балів в 2018 зменшилась до 31,0 балів в 2022 році [149 – 152].

Місце України в Глобальному індексі інновацій

Показник	Рік / (загальна кількість країн в рейтингу)									
	2018 (126)		2019 (129)		2020 / (131)		2021 / (132)		2022 / (132)	
	Оцінка	Ранг	Оцінка	Ранг	Оцінка	Ранг	Оцінка	Ранг	Оцінка	Ранг
ГІІ	38,5	43	37,4	47	36,3	45	35,6	49	31,0	57
Інноваційні ресурси	40,5	75	40,7	82	40,1	71	39,6	76	35,7	75
Результати інновацій	36,6	35	34,1	36	32,5	37	31,6	37	48	26,4
Інститути	49,1	107	53,9	96	55,6	93	56,2	91	47,4	97
Людський капітал і дослідження	37,9	43	35,6	51	40,5	39	38,2	44	36,6	49
Інфраструктура	38,1	89	36,0	97	33,1	94	32,3	94	38,7	82
Розвиток ринку	42,7	89	43,3	90	42,1	99	42,3	88	23,4	102
Розвиток бізнесу	34,5	46	34,8	47	29,5	54	28,9	53	32,3	48
Результати знань та технологій	36,7	27	34,6	28	35,1	25	32,2	33	32,9	36
Результати креативної діяльності	36,5	45	33,5	42	29,9	44	30,9	48	19,8	63

(Джерело: складено автором за даними [149 - 152])

Оскільки інтелектуальний капітал є результатом інвестиційної діяльності, як і будь який інший функціональний різновид капіталу, в даному контексті доцільно провести аналіз динаміки інвестицій в нематеріальні активи (рис. 2.16). Отже, із проведеного аналізу видно, що динаміка зростання інвестицій в нематеріальні активи протягом аналізованого періоду 2010 – 2021 рр. є досить стрімкою. Починаючи з 2010 року, де інвестиції в нематеріальні активи становили 6912,7 млн. грн. поступово зростали до 2021 року та становили на кінець року 31097,8 млн. грн. Найбільша частка інвестицій у нематеріальні активи становить 36391,3 млн. грн. в 2018 році. Найменші показники – в 2010 році 6912,7 млн. грн., що на 29 478 млн. грн. менше та у 2014 році – 7384,5 млн.

грн., що на 29 007 млн. грн. менше порівнюючи із 2018 роком. Починаючи з 2019 року інвестицій 23410,8 млн. грн. до 2021 року показники поступово зростають до 31 098 млн. грн., тобто на 7 688 млн. грн. Відтак, швидке зростання після 2014 року майже на 50% інвестицій в нематеріальні активи, що говорить про покращення становища та розвиток економічної складової вітчизняного ринку.

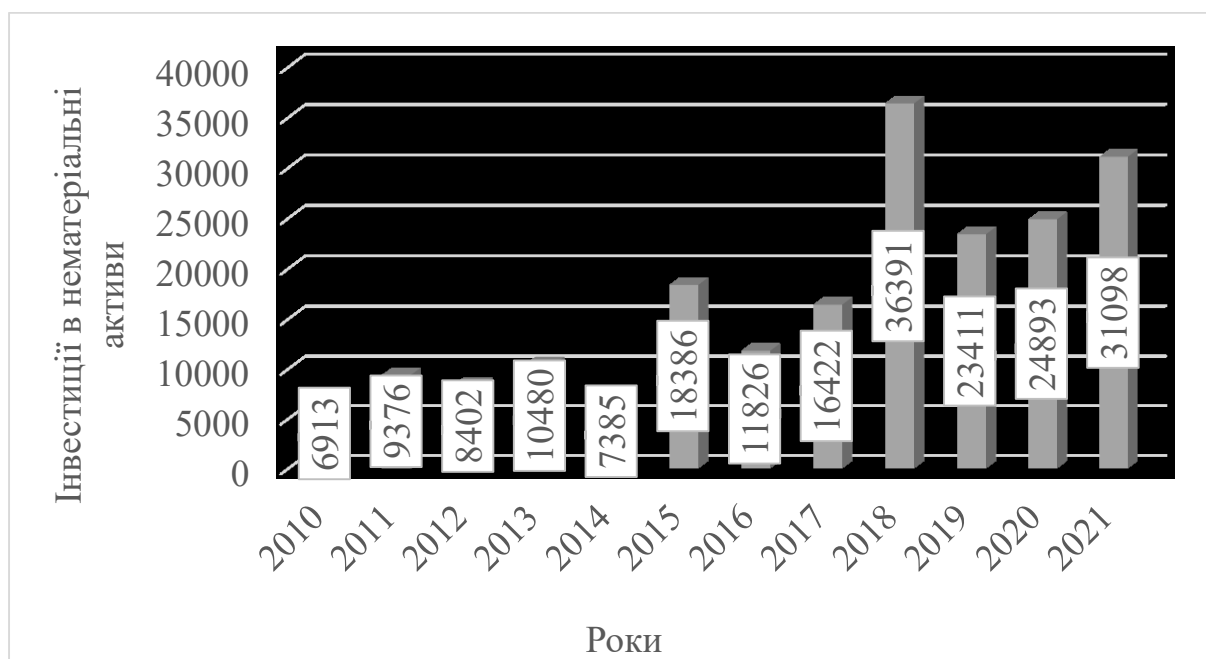


Рис. 2.16. Динаміка інвестицій в нематеріальні активи у 2010-2021 рр. в фактичних цінах, млн. грн.

(Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України [153-156])

В контексті аналізу структурних елементів інтелектуального капіталу будівельних підприємств одним з головних складових є людський капітал. Тому доречно провести аналіз економічних передумов його формування, особливо на макроекономічному рівні. Сукупність основних показників, що формують передумови розвитку людського капіталу за останні роки відображено в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

**Основні показники, що характеризують передумови формування
людського капіталу за 2017-2021 рр.**

Показники	2017	2018	2019	2020	2021
Робоча сила у віці 15 років і старше - усього, тис. осіб	18891,2	18874,8	18869,5	17643,4	17679,7
з неї					
15-70 років	17854,4	17939,5	18066,0	17559,7	17580,4
працездатного віку	17193,2	17381,8	17381,8	16865,3	16869,8
Зайняте населення, у віці 15 років і старше - усього, тис. осіб	17193,2	17296,2	17381,8	15974,4	16064,8
з нього					
15-70 років	16156,4	16360,9	16578,3	15890,7	15965,5
працездатного віку	15495,9	15718,6	15894,9	15196,6	15256,3
Безробітне населення (за методологією МОП), у віці 15 років і старше - усього, тис. осіб	1698,0	15788,6	1487,7	1669,0	1614,9
з нього					
115-70 років	1698,0	1578,6	1487,7	1669,0	1614,9
працездатного віку	1697,3	1577,6	1486,9	1668,7	1613,2
Рівень участі населення в робочій силі, у % до населення відповідної вікової групи					
з нього					
15 років і старше	62,0	62,6	63,4	55,5	55,5
15-70 років	56,1	57,1	58,2	62,0	62,7
працездатного віку	64,5	66,1	67,6	72,6	73,6
Рівень зайнятості, у % до населення відповідної вікової групи					
з нього					
15 років і старше	71,5	72,7	74,0	49,8	50,4
15-70 років	71,3	69,5	74,1	56,1	56,9
працездатного віку	64,6	66,3	67,2	65,4	66,6
Рівень безробіття (за методологією МОП), у % до робочої сили відповідної вікової групи					
з нього					
15 років і старше	9,5	8,8	8,2	9,5	9,1
15-70 років	9,5	8,8	8,2	9,5	9,2
працездатного віку	9,9	9,1	8,6	9,9	9,6

*(Джерело: систематизовано автором за даними Державної служби
статистики України [154-157])*

Отже, виходячи із представленої інформації видно, що основна частина показників знаходиться на постійному стабільному рівні. Негативна динаміка спостерігається лише за період 2020-2021 роки. Рівень зайнятого населення в 2017 – 2019 роках поступово зростав. Починаючи з 2020 року – почав поступово падати та досяг показника 15974,4 тис. осіб, в 2021 році залишився майже на такому ж рівні – 15965,5 тис. осіб. Рівень безробіття з 2017 року до 2019 поступово спадав та в 2019 році досяг позначки -1487,7 тис. осіб. В 2020 році показник виріс до 1669,0 тис. осіб та знову зменшився в 2021 році – до 1614,9 тис. осіб. В загальній кількості показник робочої сили у віці 15 років і старше знаходився на найвищому рівні в 2017 – 2019 роках. Максимальний показник був у 2017 році - 18891,2 тис. осіб. Мінімальний – у 2020 році з кількістю 17643,4 тис. осіб, що говорить про необхідність подальшого дослідження проблематики передумов формування людського капіталу.

Наведений аналіз макроекономічних показників визначає та формує основні характеристики стану розвитку будівельної галузі в економіці країни в цілому. Одним із ключових показників, що описує діяльність будівельних підприємств, є обсяг реалізованої продукції. Його загальну характеристику відображено на рис. 2.17.

Відповідно до представлених показників обсяги реалізованої продукції підприємств будівельної галузі поступово зростали з 2010 до 2021 року. В 2010 показник обсягу реалізованої продукції становив 1 043 110,8 млн. грн. В 2021 виріс до максимального значення – 4 678 908,6 млн. грн., що на 3 635 797,8 більше, тобто на 13%. Зростання показників відбувалося поступово, у 2010-2014 роках на 4-5%, в 2015-2017 на 7-10%, в 2017-2020 на 11-12% та стрімке зростання до 17% у 2021 році.

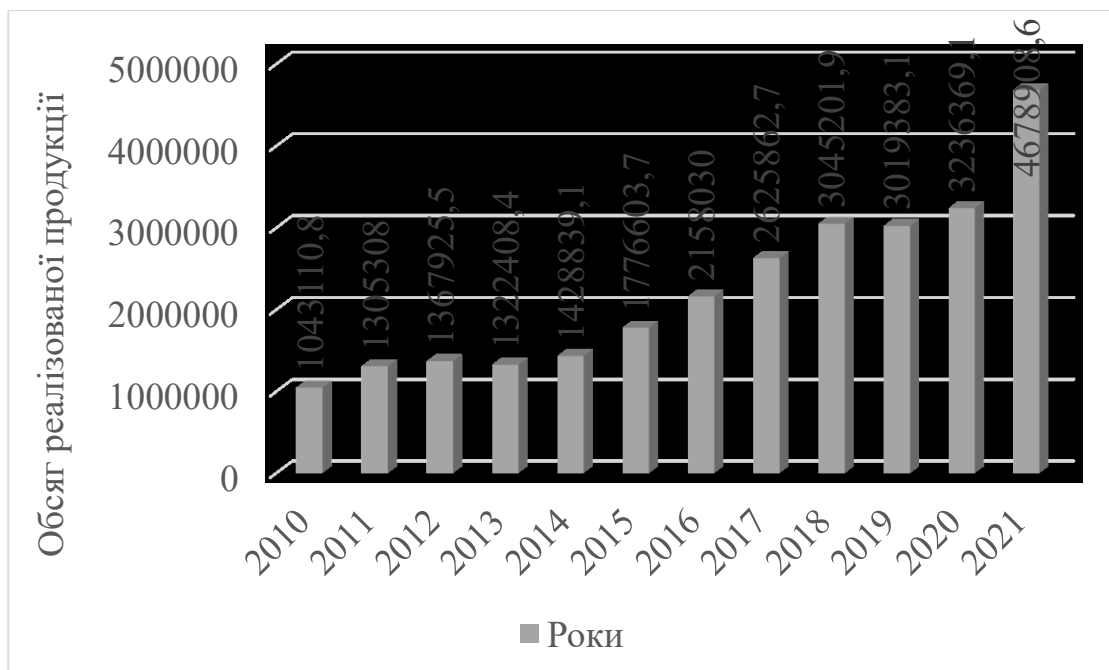


Рис. 2.17. Динаміка обсягів реалізованої продукції будівельних підприємств (послуг, робіт), млн. грн.

(Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики України [154-158])

Наступним одним із головних показників, який визначає перспективи розвитку на розширеного відтворення інтелектуального капіталу будівельних підприємств є фінансові результати діяльності до оподаткування підприємств будівництва (рис. 2.18). Як відображено на рис. 2.18. мінімальні показники фінансових результатів до оподаткування були у 2016 та 2020 роках, відповідно 85 708,2 та 93 318 млн. грн. Максимальне значення показника стрімко збільшилось у 2021 році та становило 587 000,6 млн. грн., тобто зростання у порівнянні з 2016 роком на 32%. В 2017 році показник становив 222 209,4 млн. грн; в 2018 році спостерігається незначний спад – 196 532,3 млн. грн. В 2019 році знову зростання – до 342 809,5 млн. грн., що у порівнянні з 2016 роком становить 16% за рахунок зростання залучених коштів діяльності та зростання обсягів реалізованої продукції.

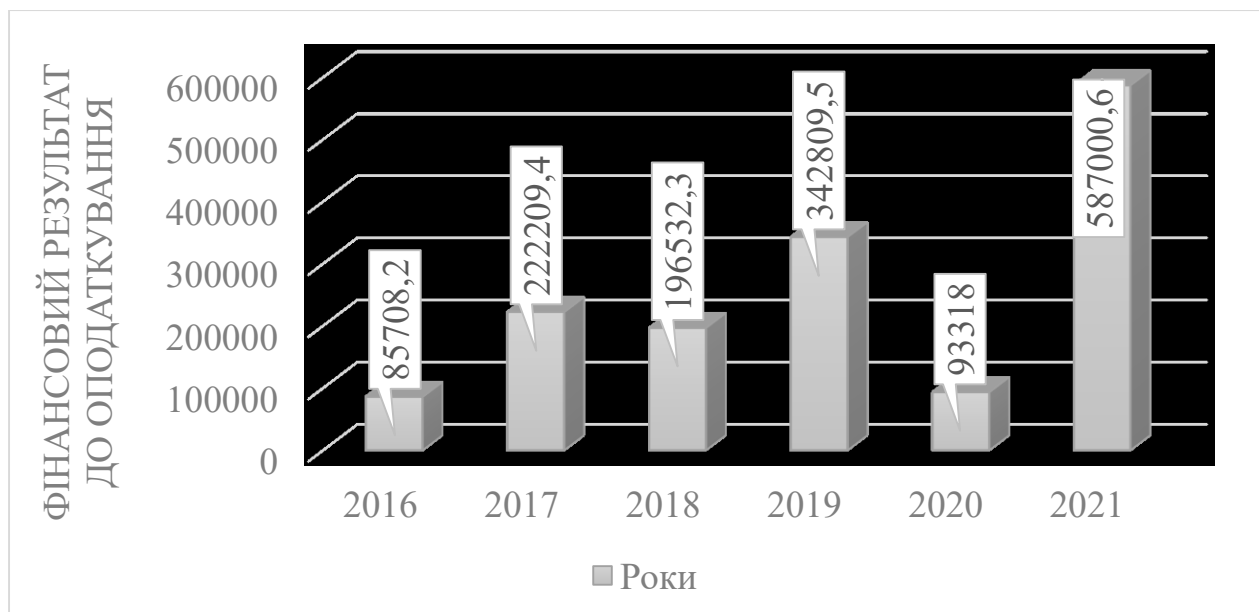


Рис. 2.18. Фінансові результати діяльності до оподаткування будівельних підприємств (млн. грн.)

(Джерело: складено автором за даними Державної служби статистики [158])

Динаміка фінансових результатів будівельних підприємств за 2016 – 2021 роки відображено на рис. 2.19.

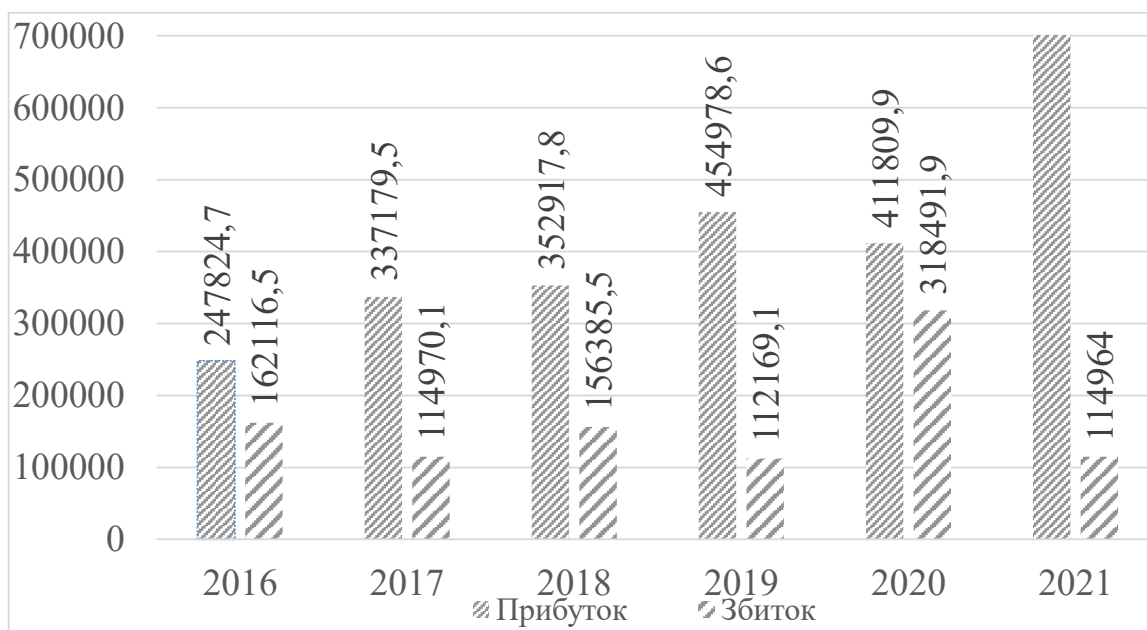


Рис. 2.19. Динаміка фінансових результатів будівельних підприємств, млн. грн (Джерело: складено автором за даними [158])

Виходячи із фінансових результатів, чистий прибуток по галузі в 2021 році склав 701964,6 млн. грн., що складає 77,1% будівельних підприємств. Збиток в свою чергу отримали 22,9% підприємств, що становить 114964 млн. грн. відповідно. Найменше значення прибутку зафіксовано в 2016 році – 247 824,7

млн. грн., що становить 64,2% підприємств будівельної галузі. Найнижчий показник збитку підприємств – у 2019 р. 112 169,1 млн. грн., 22,7% підприємств. Підприємства, які одержали прибуток за фінансовими результатами у % до загальної кількості підприємств у 2016 році становить – 64,2%, поступове зростання відбувається у 2017-2018 рр. до 70,9 і 70,4% відповідно, у 2019-2021 рр. до 77,3 та 77,1% відповідно. Що стосується підприємств, які одержали збиток – у 2016 р. 35,8% до загальної кількості з поступовим зменшенням до 22,9% у 2021р.

Отже, як зазначено в результаті проведеного дослідження, на сьогоднішній день умови для формування удосконалення розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств є не досить сприятливими. Це спонукає до розвитку ефективної комплексної державної політики та удосконалення будівельної галузі задля забезпечення всіх потреб інноваційного розвитку вітчизняної економіки. На фінансово-економічному стані будівельних підприємств мають негативне відображення несприятливі макроекономічні передумови, що вказують на перспективи та необхідність прискорення інтелектуального капіталу в будівельній галузі.

2.3. Аналіз факторів активізації складових інтелектуального капіталу будівельних підприємств

За науковими дослідженнями серед стратегічних факторів успіху в складі інтелектуального капіталу будівельних підприємств є лідерські якості, далі – оптимізація процесів та інновації, та наступний фактор – професійна компетентність, яка характеризує наукову обґрунтованість та ефективність проведення будівельної діяльності [158]. Як визначав Б. Скінер про важливість поведінки як одну із причин в ефективності інтелектуального капіталу, вона жорстко детермінована і регулюється фізичними законами: «нам слід очікувати відкриття того, що дії людини – це результат умов, що піддаються виявленню і

як тільки ці умови будуть виявлені, ми зможемо передбачати і в певному сенсі впливати на дії людини» [159, с. 6].

В таблиці 2.6 за результатами проведеного дослідження варто відзначити, що порядок ранжування важливості факторів інтелектуального капіталу сходиться в сферах інформаційних технологій та бізнес послуг, машинобудуванні, які відносяться до промисловості. Це характеризує, що традиційний галузевий розподіл є недосконалим для вивчення стратегічного впливу інтелектуального капіталу та в такому випадку підприємства повинні класифікуватися на основі порівняння їх бізнес моделей.

Таблиця 2.6

Стратегічні фактори успіху у складі інтелектуального капіталу

ВИДИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	РАНЖУВАННЯ ФАКТОРІВ		
Інформаційні технології та бізнес послуги	Взаємовідносини клієнтів (капітал відносин)	Професійна компетентність (людський капітал)	Мотивація працівників (людський капітал)
Машинобудування	Клієнтські взаємовідносини (капітал відносин)	Професійна компетентність (людський капітал)	Продуктові інновації (структурний капітал)
Будівництво	Лідерські якості (людський капітал)	Інновації та оптимізація процесів (структурний капітал)	Професійна компетентність (людський капітал)
Роздрібна торгівля	Мотивація працівників (людський капітал)	Клієнтські взаємовідносини (людський капітал)	Корпоративна культура (структурний капітал)
Електроніка	Мотивація працівників (людський капітал)	Професійна компетентність (людський капітал)	Знання та внутрішнє співробітництво (структурний капітал)

(Джерело: систематизовано автором за [159])

Оскільки категорії інтелектуального капіталу та нематеріальні активи визначають як синонімічні поняття, взаємозамінні економічні явища, тому доречно здійснити аналіз володіння нематеріальними активами будівельних підприємств. Але варто зауважити, що нажалі теперішні фінансові звітності надають недостатній обсяг інформації, що повною мірою не відображає характеристику нематеріальних активів. Виходячи із представлених даних в

табл. 2.7 лише деякі великі будівельні підприємства володіють значною часткою нематеріальних активів: ПАТ «Дарницький завод ЗБК», ПАТ «Завод залізобетонних конструкцій ім. Світлани Ковальської», ПАТ «Бориспільський комбінат будівельних матеріалів», ПАТ «Домобудівний комбінат №4», ПАТ ХК «Київміськбуд», ПАТ «Київметробуд», ПАТ «Позняки-жил-буд». Та переважна кількість будівельних підприємств має недостатній розвиток інтелектуального потенціалу, тому що вартість нематеріальних активів досить низька 43 – 1552 та 1586 тис. грн. максимально в 2021 – 2022 роках. Також варто відмітити із дослідження, що залишкова вартість нематеріальних активів не складає навіть половину первісної вартості, що спричинена накопиченою амортизацією та говорить про закінчені терміни застосування, застарілість на негайну потребу в розвитку за рахунок інвестицій в інновації.

Відповідно до аналізу ролі за місця нематеріальних активів та інтелектуального капіталу в сукупності ресурсів будівельних підприємств в табл. 2.7 відображено співвідношення матеріальних та нематеріальних активів. Виходячи із представленої в таблиці інформації видно, що досить незначна частина належить нематеріальним активам у структурі активів всього підприємства та вона досягає не більше 0,312%, що характеризує про низький розвиток показника інтелектуального капіталу.

Від'ємні значення власного капіталу ПАТ «Будівельна компанія «Комфортбуд», ПАТ «Київметробуд» й ПАТ «Укрбудресурси» у 2021 р. свідчать про те, що підприємства функціонують використовуючи залучені кошти.

За винятком ПАТ «Позняки-жил-буд», ПАТ «Бориспільський комбінат будівельних матеріалів» та ПАТ «Домобудівний комбінат №4», досліджені підприємства зменшили обсяги власного капіталу. У 2021 р., в порівнянні з попереднім роком, відбувся ріст зовнішніх довгострокових зобов'язань у ПАТ ХК «Київміськбуд» (+3 072 520 тис. грн.), ПАТ «Позняки-жил-буд» (+167 947 тис. грн.), та ПАТ «Домобудівний комбінат №4» (+164 тис. грн.).

Таблиця 2.7

Аналіз динаміки вартості нематеріальних активів будівельних підприємств у 2019-2022 рр., тис. грн.

Назва підприємства	Вартість нематеріальних активів, тис. грн.			Вартість активів підприємства, тис. грн.			Частка нематеріальних активів у сукупній вартості активів, %			Частка нематеріальних активів у сукупній вартості необоротних активів, %		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
ПАТ «Дарницький завод ЗБК»	127	123	150	242760	175381	227731	0.05	0.07	0.06	0.12	0.15	0.15
ПАТ «Завод залізобетонних конструкцій ім. Світлани Ковальської»	179	66	90	3388505	3169740	2882718	0.005	0.002	0.003	0.01	0.01	0.01
ПАТ «Бориспільський комбінат будівельних матеріалів»	42	149	149	59008	56608	67542	0.07	0.26	0.22	0.44	0.15	0.31
ПАТ «Будівельна компанія «Комфортбуд»	0	0	0	110604	110604	0	-	-	-	-	-	-
ПАТ «Домобудівний комбінат №4»	280	1374	1296	438278	440974	548696	0.06	0.31	0.23	1.09	0.23	0.8
ПАТ ХК «Київміськбуд»	1947	1552	1586	10100657	12167612	16751046	0.01	0.01	0.009	0.38	0.44	0.44
ПАТ «Київметробуд»	49	43	-	4994268	4714374	-	0.001	0.001	-	0.01	0.02	-
ПАТ «Позняки-жил-буд»	284	90	253	948070	1368336	2010072	0.03	0.007	0.01	0.33	0.96	1.83
ПАТ «Укрбудресурси»	0	0	0	15910	15691	15569	-	-	-	-	-	-

* (Джерело: систематизовано автором за результатами фінансової звітності підприємств [160-189])

Збільшення поточних зобов'язань відбулося на підприємствах: ПАТ «Будівельна компанія «Комфортбуд» (+439 тис. грн.), ПАТ «Позняки-жил-буд» (+273 623 тис. грн.), ПАТ «Київметробуд» (+273 623 тис. грн.), ПАТ «Завод залізобетонних конструкцій ім. Світлани Ковальської» (+146 тис. грн.). У 2022 році порівняно з 2021 частка вартості нематеріальних активів у більшості підприємств поступово зростала за винятком ПАТ «Домобудівний комбінат №4», де відбулося зменшення з 1374 тис. грн. у 2021 р. до 1296 у 2022 р. (-78 тис. грн.). Щодо вартості активів підприємства значне зменшення відбулося у 2022 році у ПАТ «Завод залізобетонних конструкцій ім. Світлани Ковальської» (-287 022 тис. грн.).

Більш ґрунтовні висновки потребують дослідження відносних показників, що нададуть інформацію про частку кожного з елементів у складі джерел фінансування. У таблиці 2.8 наведено дані, що містять показники, які відображають частку власного капіталу, довгострокових та поточних зобов'язань будівельних підприємств в обсязі ресурсів, що є в їх розпорядженні.

Від'ємні значення наочно демонструють, що збитки внаслідок діяльності ПАТ «Будівельна компанія «Комфортбуд», ПАТ «Київметробуд» та ПАТ «Укрбудресурси» компенсують використовуючи залучені кошти.

Незмінною залишилася частка довгострокових зобов'язань та забезпечення у сукупній вартості пасивів ПАТ «Будівельна компанія «Комфортбуд», ПАТ «Бориспільський комбінат будівельних матеріалів», ПАТ «Домобудівний комбінат №4» та ПАТ «Укрбудресурси». ПАТ «Київметробуд» до 2021 р. позбулися довгострокових зобов'язань, а ПАТ «Завод залізобетонних конструкцій ім. Світлани Ковальської» зменшило їх частку (-0,025 в. п.). Незначно збільшили частку довгострокових зобов'язань і забезпечення ПАТ «Позняки-жил-буд» (+0,035 в. п.) та ПАТ «Дарницький завод ЗБК» (+0,095 в. п.). Що стосується 2022 року у порівнянні з 2021 частка довгострокових зобов'язань у ПАТ «Дарницький завод ЗБК» збільшилася (+1,48 в. п.), у ПАТ «Бориспільський комбінат будівельних матеріалів» (+27,91), у ПАТ «Укрбудресурси» (+53,37), у ПАТ «Завод будівельних виробів – 1» (+42,16). Значне зменшення відбулося у 2022 році у ПАТ «Будівельна компанія «Комфортбуд»» (-40,362) та ПАТ ХК «Київміськбуд» (-63,131).

Показники власного капіталу, довгострокового забезпечення і поточних зобов'язань будівельних підприємств за 2020-2022 рр.

Назва підприємства	Вартість власного капіталу підприємства, тис. грн.			Вартість довгострокових зобов'язань і забезпечення підприємства, тис. грн.			Вартість поточних зобов'язань і забезпечення підприємства, тис. грн.		
	2020	2021	2022	2020	2022	2022	2020	2021	2022
ПАТ «Дарницький завод ЗБК»	41877	25500	7213	60000	60000	86651	140883	89881	216998
ПАТ «Завод залізобетонних конструкцій ім. Світлани Ковальської»	264451	172540	87913	757000	630000	502343	2367054	2367200	2050473
ПАТ «Бориспільський комбінат будівельних матеріалів»	7224	8357	9140	59	59	18929	51725	48192	58343
ПАТ «Будінженер-мережа-5»	49357	49357	50738	0	0	19	11436	17994	44412
ПАТ «Будівельна компанія «Комфортбуд»»	-1453	-1892	-	44642	44642	14457	67415	67854	67415
ПАТ «Домобудівний комбінат №4»	187149	202987	221083	6102	6266	163240	245027	231721	318861
ПАТ ХК «Київміськбуд»	1615664	1525242	1485404	5075016	8147536	615863	3409977	2494834	4438389
ПАТ «Київметробуд»	9023	-105277	-	1123170	0	0	3862075	4819651	0
ПАТ «Луцький домобудівельний комбінат»	41862	48885	54964	4178	1599	317	106195	91930	135679
ПАТ «Полтавський домобудівельний комбінат»	15080	14743	12534	2751	2751	2104	16907	18749	17087
ПАТ «Позняки-жил-буд»	4435	438924	-23396	270977	438924	1366618	672658	946281	1798866
ПАТ «Трест Житлобуд – 1»	2299465	2305189	2317216	1320338	1165279	1255724	1851316	2810933	5498151
ПАТ «Укрбудресурси»	-10119	-10224	-10349	0	0	8375	26029	25915	25918
ПАТ «Завод будівельних виробів – 1»	-4230	-24259	-68924	0	0	104416	46255	261350	316542

(Джерело: систематизовано автором за результатами фінансової звітності підприємств [160-189])

**Відносні показники частки власного капіталу, довгострокового забезпечення і поточних зобов'язань
будівельних підприємств за 2020-2022 рр.**

Назва підприємства	Частка власного капіталу в сукупній вартості пасивів, %			Частка довгострокових зобов'язань і забезпечення у сукупній вартості пасивів, %			Частка поточних зобов'язань і забезпечення у сукупній вартості пасивів, %		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
ПАТ «Дарницький завод ЗБК»	17.25	14.54	2.97	24.71	34.21	35.69	58.03	51.24	89.39
ПАТ «Завод залізобетонних конструкцій ім. Світлани Ковальської»	7.8	5.44	3.04	22.34	19.875	17.42	69.85	74.68	71.13
ПАТ «Бориспільський комбінат будівельних матеріалів»	12.24	14.76	13.53	0.1	0.1	28.02	87.65	85.13	86.38
ПАТ «Будінженер-мережа-5»	83.645	88.171	53.32	0	0	0.019	19.38	31.78	46.68
ПАТ «Будівельна компанія «Комфортбуд»»	-1.31	-1.71	0	40.36	40.36	0	60.95	61.34	0
ПАТ «Домобудівний комбінат №4»	42.7	46.03	40.28	1.39	1.42	29.74	55.9	52.54	58.10
ПАТ ХК «Київміськбуд»	15.99	12.53	9.25	50.24	66.961	3.83	33.76	20.5	27.65
ПАТ «Київметробуд»	0.18	-2.23	28.61	22.48	0	0	77.33	102.23	0
ПАТ «Луцький домобудівельний комбінат»	68.86	71.98	28.61	6.87	2.35	0.165	174.68	135.37	70.65
ПАТ «Полтавський домобудівельний комбінат»	3.44	3.34	38.71	0.62	0.62	6.49	3.85	4.25	52.78
ПАТ «Позняки-жил-буд»	0.46	32.07	-1.16	28.58	32.07	67.98	70.95	69.15	89.49
ПАТ «Трест Житлобуд – 1»	5471.6	972.27	25.35	3141.79	491.48	0	4405.27	1185.58	60.15
ПАТ «Укрбудресурси»	-63.6	-65.15	-65.95	0	0	53.37	163.6	165.15	165.18
ПАТ «Завод будівельних виробів – 1»	-3.82	-21.93	-27.83	0	0	42.16	41.82	236.29	127.83

(Джерело: систематизовано автором за результатами фінансової звітності підприємств [160-189])

Як відображено в табл. 2.7 частка нематеріальних активів у сукупній вартості активів не перевищує 0.312%, що не може гарантувати умови для забезпечення розширеного відтворення інтелектуального капіталу будівельних підприємств. Також варто відзначити, що більшість підприємств зовсім не інвестують в створення нематеріальних активів, а це перешкоджає інноваційному розвитку галузі в цілому.

Однією з головних тенденцій на початку нового тисячоліття розвитку світової економіки є зростання ролі інтелектуального капіталу. Економічний та соціальний прогрес України, її конкурентні переваги як на сьогоднішній день, так і в майбутньому все більше будуть залежати від ступеня використання й розвитку інтелекту нації та сучасних знань [190]. Накопичений в Україні інтелектуальний капітал через нехтування потреб науковців та висококваліфікованих працівників, допущені помилки в економічній та соціальній політиці за роки ринкової трансформації економіки поніс значних втрат [191, с.11].

У зв'язку з тим, що інтелектуальні здібності людини невід'ємно пов'язані із розумовою діяльністю, особливостями нервової системи, мають залежність від числових, вербальних та просторових здібностей, здебільшого вроджений характер та в однаковій мірі не можуть відноситися до всіх людей, питання вивчення мотиваційних основ формування й розвитку інтелектуального капіталу варто віднести до досить складних. Інтелектуальні здібності – це унікальний ресурс, що в разі творчого натхнення може бути невичерпним та, водночас, якісно відрізнятися від такого виду ресурсу іншої людини в силу індивідуальної механіки пам'яті, специфічних можливостей поглинати нові знання та сприйняття й обробки нової інформації. Чинники, що впливають на формування мотивів до розвитку інтелектуального капіталу працівника:

- природне здоров'я;
- творча атмосфера в сім'ї та оточенні, виховання;
- вибір професії, освіта;
- трудовий колектив;
- попит на інтелектуальну працю;

- національні особливості трудового менталітету;
- конкурентне середовище;
- відношення до прояву творчості.

Для розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств мотивами окрім оплати праці та доходів варто також відмітити наступні: мотив творчої реалізації у праці, мотив досягнень, мотив отримати цікаву роботу з можливостями саморозвитку, прагнення до отримання конкурентних переваг на ринку праці та соціального визнання тощо.

В межах індустріального та постіндустріального суспільства мотиваційні основи розвитку інтелектуального капіталу значно відрізняються.

У розвинених країнах, де відбувається перехід до постіндустріального суспільства, прагнення до розвитку інтелектуального капіталу формується на поступовій зміні економічної мотивації в неекономічну.

Для основної частини працівників на індустріальній стадії розвитку суспільства над неекономічними переважають економічні потреби. В тому числі в Україні, наявність системи стимулів, яка реально би сприяла розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств, на жаль, констатувати неможливо. Коронавірус, війна, зниження рівня життя, безробіття, матеріальні проблеми, обмежене фінансування освіти та науки за останні роки зменшило престижність наших висококваліфікованих співробітників. Завдяки розумінню працівниками невідповідності оцінки їх трудового потенціалу з боку держави спонукають до еміграції. Варто також відмітити, що причинами інтелектуальної еміграції з України є те, що висококваліфікованих працівників не влаштовує інформаційне та матеріально-технічне забезпечення та в умовах обмеженого фінансування державою відсутність перспектив для творчої реалізації.

На вітчизняному ринку, особлива роль у формуванні інтелектуального капіталу будівельних підприємств, що належить освітнім закладам, на жаль, недооцінена. Мотивація до нарощування власного інтелектуального капіталу викладачів вищої школи та передачі її студентам спроможні підготувати конкурентоспроможних фахівців. Основною перешкодою науково-педагогічних

працівників для їх активної участі в наукових конференціях, виданні посібників та монографій, запровадженні інновацій в науковий процес стають матеріальні проблеми.

Розвиток інтелектуального капіталу на основі реформування існуючої мотиваційної системи потребує термінових змін. Уявлення про мотиваційний механізм розвитку інтелектуального капіталу запропоновано на рис 2.20.



Рис 2.20. Схема управлінського механізму розвитку інтелектуального капіталу
(Джерело: складено автором)

Основну увагу удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств в Україні варто звернути на формування конкурентоспроможної робочої сили та розвиток конкурентного середовища. Комплексний підхід щодо удосконалення управління розвитком інтелектуального потенціалу доречно закласти, наприклад, в національних програмах, яка б передбачала:

- забезпечення регіональної та державної підтримки в творчості та винахідливості, що ініціює доплати до основної заробітної плати автора за інноваційні рішення та ідеї;

- залучення державних коштів до активного застосування інтелектуального капіталу науково-педагогічних працівників в розробці інновацій, інвестування в безперервне навчання;

- збереження та примноження інтелектуального потенціалу закладів освіти, наукових установ, будівельних підприємств за рахунок підвищення оплати праці, реформування оплати праці й доходів, захисту інтелектуальної власності, удосконалення державної політики фінансування потреб в сфері освіти та науки.

На сучасному етапі розвитку система управління персоналом базується на тому, що людина є найголовнішим економічним ресурсом будівельного підприємства, джерелом його прибутку, процвітання та конкурентоспроможності. Тому в процесі стимулювання працівників до здійснення ефективної діяльності, що спрямована на досягнення поставлених цілей підприємств, мотивація набуває першочергового значення.

Аналіз кадрового потенціалу будівельних підприємств в процесі його реструктуризації орієнтований на виявлення резервів колективу, структури індивідуально-психологічних, соціальних якостей персоналу та управлінських факторів. Даний напрям аналізу допомагає правильно підготуватись до реструктуризації, тому що від позиції колективу значною мірою залежить проведення реструктуризації та в остаточному результаті успіх діяльності будівельних підприємств залежить в першу чергу від професійних та особистісних якостей її працівників, їх можливостей працювати взаємозалежно та ефективно.

Успіх будівельних підприємств залежить не тільки від правильно обраного напрямку розвитку, але і від ступеня підготовки працівників, від їх здібностей, рівня мотивації. Брати участь в процесі розвитку будівельних підприємств можуть різні категорії персоналу – працівники, які впроваджують відповідні управлінські рішення, в тому числі задіяні у використанні інновацій та працівники адміністративно-управлінського персоналу, які ініціюють інноваційну діяльність, тобто приймають рішення щодо запровадження нововведень та беруть участь у виборі напрямку розвитку.

В даному контексті кваліфікація й мотивація становлять основну та центральну проблему управління персоналом, а створення умов для більш глибокого виявлення трудового потенціалу має ключове вирішальне значення для розвитку та життєдіяльності будівельної сфери. Для різних категорій

співробітників варто враховувати різні мотиваційні фактори. Відтак, в загальному це все значно ускладнює процес мотивації на вітчизняних будівельних підприємствах, які розвиваються на сьогоднішній день.

Одним із найскладніших та найважливіших завдань, що стоять перед керівництвом є правильне та органічне поєднання поставлених цілей, що стоять перед будівельним підприємством та індивідуальними цілями працівників з метою покращення ефективності діяльності підприємства.

У загальному розуміння мотивацію розуміють як сукупність рушійних сил, що спонукають людину до здійснення визначених дій. З економічної точки зору, поняття «мотивація праці» визначена неоднозначно [192, с.47]. Щодо сутності мотивації погляди науковців можна поділити на основні чотири групи.

В процесі інтелектуальної діяльності будівельних підприємств працівник являє собою саморегульовану систему, на нього можна впливати тільки другорядно, застосовуючи замість адміністрування реалізацію стилів управління, що припускають співучасть, гласність результатів діяльності, надання інформації для самооцінки [193, с.38]. Все це в сукупності ускладнює процес управління розвитком будівельних підприємств та спонукає до зростання ролі мотивації.

Проте, як видно з наукових досліджень, на сьогодні приділяється недостатньо уваги мотивації працівників, які здійснюють управління розвитком будівельних підприємств, що обмежена мотивацією інноваційної діяльності.

Основна частина наукових дослідників зазначають необхідність мотивації інноваційної діяльності, проте не всі пропонують пропозиції з даного питання. Ці пропозиції ми можемо охарактеризувати за допомогою двох основних груп. До першої групи варто віднести дослідників, які пропонують здійснювати мотивацію лише окремих складових інноваційної діяльності. До другої в свою чергу – мотивація інноваційної діяльності зводиться до мотивації науковців. Більш детально погляди обох груп розглянемо на проаналізуємо далі.

Автори першої групи відзначають, що налагоджену роботу всіх складових системи управління інноваційним розвитком забезпечує система мотивації, яка складається із розвитку виробництва, праці, підприємництва та споживання. До

представників даної групи відносять М. П. Денисенка та О. І. Волкова [194], Л. Г. Мельника [195], С. М. Ілляшенка [86, 194]. Вони вважають, що мотивація споживання є первинною щодо мотивації виробництва, тому що при наявності конкуренції товаровиробників буде вироблятися лише та продукція, що відповідає запитам та потребам споживачів.

Першочерговість та присутність мотивації споживання визначає, що головна увага зосереджена на мотивації торгових, технологічних, виробничих та економічних інновацій, але разом з цим решта видів інновацій не мотивуються належним чином (управлінські, соціальні, юридичні, економічні). Мотивацію споживання не відносять до мотивації загальної системи управління, тому що підприємство впливає тільки на споживачів, а не управляє ними. В даному підході також не розділяються категорії працівників в залежності від виду виконуваної ними роботи.

Л. І. Федулова звертає увагу, що особливістю інновацій є їх корисність, що усвідомлюється не всіма відразу. Коли приймається рішення щодо інновацій на вищому рівні менеджменту, то першим завданням повинно бути стимулювання їх позитивного сприйняття всіма працівниками підприємства [5]. Через це першочергово необхідне цілеспрямоване управління інноваційною діяльністю підприємств, яке передбачає організацію запровадження нових ідей та заохочення ініціативи працівників, їх участі в обговоренні проблем, що виникають в процесі запровадження інновацій тощо.

Основним недоліком даного підходу доцільно вважати те, що запропоновано мотивувати тільки тих працівників, на діяльність яких має вплив запроваджувана інновація. А працівники, що брали участь в розробці та обговоренні такої інновації не мотивуються. Також варто зазначити, що не визначені часові інтервали та не розкрита сутність реалізації процесу мотивації.

Підсумовуючи результати аналізу думок першої групи представників варто відзначити, що розподіл мотивації на різні складові носить не системний характер та відсутні критерії цього розподілу. Крім того, інноваційну діяльність можуть виконувати різні робітники підприємств, де вклад у процеси може бути

неоднаковим, тому і мотивація для кожного працівника повинна бути різною. Для мотивації працівників, які здійснюють управління розвитком підприємств, потрібно чітко виділити групи працівників за видами робіт, а також для кожної з них визначити відповідну мотивацію.

Головна увага серед авторів другої групи приділяється мотивації наукових співробітників. До них відносяться особи, що ведуть науково-дослідну роботу в науково-педагогічну роботу у вищих навчальних закладах та наукових установах, незалежно від наявності звання або ученого ступеня; всі особи, що мають науковий ступінь або учене звання, незалежно від місця і характеру їхньої роботи. До числа науковців не зараховуються лаборанти та техніки без вищої освіти, стажисти-дослідники та аспіранти.

До наступної другої групи відносяться вчені, які більш компетентні та професійні, вони реально сприймають життя, науку та її функції у суспільстві. Науковці цієї групи спрямовують свою діяльність на поєднання наукової творчості із заслуженими матеріальними благами, які здатні стимулювати результативну діяльність вчених. Вони використовують більш інструментальну мотивацію, яка повністю відповідає відношенню до праці як способу досягнення життєвих цілей.

В свою чергу третя група наукових дослідників складається із прагматичних та ініціативних учених, які займаються досягненнями в офіційних структурах. Це все пов'язане із прагненнями до монопольного положення в науці та застосуванням для досягнення поставлених цілей «позанаукових» методів.

Як вважають М. П. Денисенко й О. І. Волкова та А. Н. Димитрова всі досягнення наукових праць можна розділити на основні чотири групи: професійні, матеріальні, статусні та особистісні [194].

Для першої професійної групи характерні наступні аспекти: максимально розвивати та використовувати свої знання, досвід, здібності, вміло регламентувати свою діяльність та робочий графік, реалізовувати свої ідеї, тісно співпрацювати зі своїми однодумцями. До наступної другої групи – мати стабільний високий дохід, впевненість у завтрашньому дні, достойне матеріальне становище. Третя категорія – впевненість у житті, стабільність, досягати визнання та суспільного становища. І

остання четверта категорія – самостійно регламентувати свій робочий час, проводити кожен день відповідно до своїх інтересів, що не обмежені лише роботою.

В свою чергу В. Г. Шматько, В. О. Василенко та О. М. Вакульчик виокремлюють для інноваційного колективу дві категорії факторів: фактори, що мають сильний вплив (зручна система відпусток, високі оклади, можливість кар'єрного росту, підвищення кваліфікації, сучасне новітнє обладнання, ефективне планування робочого дня тощо), другорядні (статус, додаткові доплати до основної заробітної платні, залучення до отриманих результатів працівників інших будівельних підприємств, суспільні заходи, свобода) [12, 13].

У стимулюванні нововведень найголовніша роль належить матеріальному заохоченню авторів науково-технічних рішень та осіб, що беруть участь у їх реалізації. Згідно даної позиції система матеріального заохочення повинна передбачати:

- введення пільг по прибутковому податку для винахідників та авторів корисних розробок;
- звільнення від оподаткування авторської винагороди;
- облік авторської винагороди як винагороди за працю при нарахуванні пенсії;
- виплати за розробку конкурентоздатної техніки та технологій, за випуск нової продукції від щорічно одержуваного за нього використання у розмірі 10-15%;
- виплату винагороди патентовласниками авторам в розмірі 40-50% посадового окладу від отриманого патенту.

Основним недоліком другої категорії наукових дослідників є те, що вони досліджують мотивацію тільки науковців, що працюють на будівельних підприємствах, що створюють нововведення. Однак, більша частина розглянутих мотиваційних підходів не розкривають весь зміст всієї системи мотивації. Нововведення можуть пропонувати не тільки науковці, а і робітники з високими

професійними навичками та знаннями. На відміну від науковців, для них розробка нововведень не є основною діяльністю, відтак і підходи мотивування повинні бути різними. Оскільки різні категорії працівників можуть займатися інноваційною діяльністю, необхідно мотивувати результати відповідної праці. Також важливо при формуванні системи мотивації враховувати інші сторони, що стосуються діяльності людини та будівельних підприємств. Розробка системи мотивації для управлінських працівників повинна бути розглянута окремо, тому що вищеописані системи для них розглянути неможливо. Як вважає Ф. І. Хміль система мотивації – це поєднання способів прямого та непрямого впливу на людину з метою управління їх поведінкою [194]. Тобто система мотивації має оцінювати результати людини, формувати інформацію для прийняття рішень про надання працівнику винагород у матеріальному та нематеріальному вигляді. Схему створення та запровадження системи мотивації працівників, які здійснюють управління розвитком будівельних підприємств запропоновано на рис 2.21.



Рис. 2.21. Етапи мотивації працівників, які здійснюють управління розвитком будівельних підприємств

(Джерело: складено автором за [196])

Перший етап. Інтелектуальна праця відноситься до управлінських працівників. За ступенем кваліфікаційної складності та креативності О. Кендюхов виділяє такі види інтелектуальної праці: алгоритмічна, творча, репродуктивна [135].

Алгоритмічна інтелектуальна праця бере участь при вирішенні завдань, які передбачають застосування здобутих знань та навичок з метою отримання інформації, що аналізує хід виробничого процесу, причини невідповідності результатів від запланованих та прогнозувати очікувані результати.

Творча інтелектуальна праця являє собою рівень прикладного трансформування набутих знань та дослідження досвіду в різних сферах знань. При здійсненні систематизації інформації, оперативний облік економічних показників, підготовка статистичної інформації для прийняття управлінських рішень застосовується репродуктивна інтелектуальна праця. Отже, виходячи із проведеного аналізу можна зробити висновок, що адміністративно-управлінський персонал будівельних підприємств в процесі свого розвитку застосовує усі описані вище види інтелектуальної праці. Однак варто зауважити, що всі із управлінських працівників повинні мати відповідну мотивацію.

Другий етап – мотивація працівників, що здійснюють управління розвитком будівельних підприємств. Виходячи із вищеописаних видів інтелектуальної праці варто виділити чотири групи працівників [197]:

- 1) працівники, що здійснюють творчу інтелектуальну працю;
- 2) працівники, що здійснюють алгоритмічну інтелектуальну працю;
- 3) працівники, що здійснюють репродуктивну інтелектуальну працю;
- 4) працівники, що до своїх функцій додатково проявляють творчі здібності та пропонують методи удосконалення, покращення щодо діяльності будівельного підприємства.

Мотивація працівників, що здійснюють управління розвитком будівельних підприємств, направлена на задоволення потреб вищого рівня. Кожна з даних груп працівників має свої певні мотиви та потреби. Для задоволення цих потреб мотиви можна поділити на внутрішні та зовнішні. Внутрішні мотиви визначаються

задоволенням, що отримує людина від результату виконання певних поставлених завдань. Зовнішні мотиви в свою чергу – це винагорода, що отримує працівник від результату виконання поставлених завдань. Для зовнішніх мотивів керівництвом будівельних підприємств встановлюються відповідні заохочення та стимули.

Третій етап. Комплекс стимулів для працівників, що здійснюють управління розвитком будівельних підприємств необхідно здійснювати окремо. Варто підкреслити, що при здійсненні працівником декілька видів інтелектуальної праці, мотивація здійснюється найбільш значущої праці безпосередньо. Наприклад, якщо працівник одночасно здійснює алгоритмічну та репродуктивну працю, то мотивується алгоритмічна праця, а якщо крім творчої праці виконує ще й інші види інтелектуальної праці – то мотивується творча праця. Комплекс стимулювання запропоновано у табл. 2.10 [197].

Четвертий етап складається із розрахунку коефіцієнта ефективності діяльності працівників, які здійснюють управління розвитком будівельних підприємств. Як правило, оцінка результатів праці робітників та основної частини технічних службовців не є досить складною. Їх результати праці оцінюються за конкретними якісними та кількісними показниками. На порядок складніше оцінити результати праці управлінської частини працівників. Основні труднощі оцінки даної категорії працівників можуть бути пов'язані із:

- взаємопов'язаністю та взаємозалежністю управлінських функцій і складністю визначення ролі кожного спеціаліста;
- складністю формалізації результатів праці й визначенням кінцевого результату управлінської діяльності;
- наявністю проміжку часу між виконанням управлінських функцій та їх результатів.

Наукові дослідники на сьогоднішній день виділяють чотири основні підходи до оцінки управлінського персоналу будівельних підприємств: оцінка за цілями, бальна оцінка, кваліметрична оцінка, «оцінка 360 градусів» [190, 192, 198, 199].

Таблиця 2.10

Комплекс заходів стимулювання працівників, які здійснюють управління розвитком підприємств

№ п/п	Група працівників підприємства	Стимули інноваційної діяльності					
		Прямі стимули		Непрямі (опосередковані) стимули		Негативні стимули	
		Моральні	Матеріальні	Моральні	Матеріальні	Моральні	Матеріальні
1	2	3	4	5	6	7	8
I.	Працівники, які здійснюють творчу інтелектуальну працю	кар'єрний ріст; розвиток неспеціалізованої кар'єри; письмові та усні подяки; занесення до книги історії підприємства та дошки пошани; зручна система відпусток; додаткові відпустки, відгули; навчання на тренінгах, семінарах	придбання акцій підприємства; пайова участь персоналу в прибутку; надання житла; отримання винагород; підвищення заробітної плати; отримання премій; надання пільг та медчне страхування	залучення співробітників у процес прийняття рішень; розширення кола повноважень; спілкування між співробітниками і керівництвом; оптимальна організація робочого місця; гнучкий графік роботи; заохочення до роботи в команді	оплата участі в наукових конференціях; оплата членства в наукових товариствах; придбання наукової літератури; оплата роботи в мережі Інтернет; надання туристичних путівок; надання службового автомобілю	звільнення працівника; скасування додаткових відпусток, відгулів; позбавлення співробітників права брати участь в процесі прийняття рішень; обмеження спілкування між співробітниками-ми і керівництвом у робочий час	зменшення заробітної плати; позбавлення премій, пільг; обмеження участі в наукових конференціях; скасування туристичних путівок; скасування користування службовим автомобілем

Продовження таблиці 2.10

1	2	3	4	5	6	7	8
II.	Працівники, які здійснюють репродуктивну інтелектуальну працю	письмові та усні подяки; додаткові відпустки, відгули	отримання премій; медичне страхування	оптимальна організація робочого місця; формування відчуття важливості праці; прийнятний темп, режим праці; підтримка дружнього клімату в колективі; заохочення до роботи в команді; участь у корпоративних святах	надання туристичних путівок; оплата проїзду в суспільному транспорті; оплата мобільного зв'язку; харчування за рахунок підприємства; надання позичок; подарунки на день народження; подарунки на інші свята	звільнення працівника; скасування додаткових відпусток, відгулів; винесення догани	зменшення заробітної плати; позбавлення премій; скасування оплати проїзду в суспільному транспорті; скасування оплати мобільного зв'язку; скасування або обмеження харчування за рахунок підприємства; скасування подарунків на інші свята

Продовження таблиці 2.10

Ш.	Працівники, які здійснюють алгоритмічну інтелектуальну працю	просування по службі; письмові та усні подяки; підвищення кваліфікації; додаткові відпустки, відгули;	отримання винагород; отримання премій; надання пільг; медичне страхування	розширення кола повноважень; оптимальна організація робочого місця; гнучкий графік роботи; формування відчуття важливості праці; підтримка дружнього клімату в колективі; заохочення до роботи в команді; участь у корпоративних святах	оплата роботи в мережі Інтернет; надання туристичних путівок: оплата проїзду в суспільному транспорті; оплата мобільного зв'язку; оплата вартості відвідування спортивно-оздоровчих секцій; харчування за рахунок підприємства; надання позичок; подарунки на день народження; подарунки на інші свята	звільнення працівника; переведення на нижчу посаду; звуження кола повноважень; скасування додаткових відпусток, відгулів; скасування гнучкого графіку роботи; винесення догани	зменшення заробітної плати; позбавлення премій, надбавок, пільг; скасування оплати проїзду в суспільному транспорті; скасування оплати мобільного зв'язку; скасування оплати вартості відвідування спортивно-оздоровчих секцій; скасування або обмеження харчування за рахунок підприємства; відмова надання позичок
----	---	--	--	---	--	---	--

Продовження таблиці 2.10

1	2	3	4	5	6	7	8
IV.	Працівники, які додатково до своїх основних функцій та зобов'язань проявляють творчу активність, пропонують удосконалення щодо діяльності підприємства	кар'єрний ріст; розвиток неспеціалізованої кар'єри; письмові та усні подяки; занесення до книги історії підприємства та дошки пошани; зручна система відпусток; додаткові відпустки, відгули; навчання на тренінгах, семінарах	придбання акцій підприємства; пайова участь персоналу в прибутку; надання житла; отримання винагород; підвищення заробітної плати; отримання премій; надання пільг; медичне страхування	залучення співробітників у процес прийняття рішень; розширення кола повноважень; свобода спілкування між співробітниками і керівництвом у робочий час; постійний зворотний зв'язок керівника з підлеглими; оптимальна організація робочого місця; гнучкий графік роботи; формування відчуття важливості праці; підтримка дружнього клімату в колективі	оплата участі в наукових конференціях; оплата членства в наукових товариствах; придбання наукової літератури; оплата роботи в мережі Інтернет; надання туристичних путівок; надання службового автомобілю; оплата проїзду в суспільному транспорті; оплата мобільного зв'язку; оплата бензину; оплата вартості відвідування спортивно-оздоровчих секцій; харчування за рахунок підприємства	—	—

(Джерело: складено автором за [86, 194, 195])

Оцінку за цілями доречно проводити з дотриманням наступних етапів:

- визначення основних обов'язків (або функцій) працівників;
- встановлення мінімальних та максимальних «стандартів визначення» для кожного із цих показників;
- визначення оцінки, яка відповідає рівню виконання поставлених цілей.

Застосування даного методу ускладнює діяльність на практиці через неможливість зіставлення результатів різних працівників та потребу вираження результатів діяльності управлінського персоналу економічними показниками.

Бальна оцінка – це метод, де за допомогою балів можна кількісно виразити найголовніші характеристики як роботи, яку виконує працівник, та безпосередньо його самого. За допомогою визначення професійно-кваліфікаційного рівня (ПКР) та ділових якостей (ДЯ) визначається кількісна оцінка характеристик працівника. Ознаками, що характеризують роботу є складність виконуваних функцій (СФ) й конкретний досягнутий результат (ДР), ці ознаки є тісно взаємопов'язаними між собою. Та звідси оцінка поточних результатів роботи підтверджує оцінку ділових якостей. Комплексну оцінку працівника вираховуємо за допомогою формули:

$$O_{PP} = 0,5 * K * Д + С * Р, \quad (2.1)$$

Згідно даного методу розрахунку комплексна оцінка працівника є достатньо суб'єктивною та залежить від отриманих балів за узагальненими ознаками.

Як вважає Г. А. Дмитренко, комплексну оцінку управління варто визначати через кваліметричну оцінку діяльності колективу, яким він керує та тривалістю його роботи [190]:

$$КОУ = T_{\Phi} * K_{33} * K_{ЯЗ} * K_{ЕТ} * K_{ЕР} * K_L, \quad (2.2)$$

де T_{Φ} – табельний фонд робочого часу працівника інтелектуальної праці за звітний період, год.;

K_{33} – узагальнений показник по підрозділу запізнювання виконаних колективом завдань, коеф.;

$K_{яз}$ – підсумковий показник якості виконання завдань виконаних колективом завдань, коеф.;

$K_{ЕТ}$ – підсумковий показник по підрозділу економії трудомісткості, коеф.;

$K_{ЕР}$ – підсумковий показник по підрозділу економії ресурсів, коеф.;

K_I – інтегральний ефект діяльності працівників підрозділу, коеф.

Недоліками даної оцінки вважають наступні:

– не завжди може мати місце показник витрат ресурсів ($K_{ЕР}$) та корисний ефект (K_I);

– показник $K_{ЕТ}$ доцільно використовувати в випадках, коли можна визначити трудомісткість робіт, що належить виконати підрозділу у якості нормативного базису для порівняння з фактичними витратами часу;

– різний рівень професійної кваліфікації окремих членів команди може впливати на результати діяльності підрозділу під єдиним керівництвом, що може призвести до невірної оцінки діяльності керівника і спричинити виникнення помилок в процесі оцінки його роботи.

Окрім цього, Т. Марущак також пропонує оцінку ефективності працівника, він її проводить за наступною формулою [199]:

$$O_{ЕП} = K_{ЕП} * K_3 + K_{ЕБП} * K_B \quad (2.3)$$

де $K_{ЕП}$ – коефіцієнт ефективності працівника, коеф.,

K_3 – коефіцієнт значимості критерію, коеф.;

$K_{ЕБП}$ – коефіцієнт ефективності будівельного підприємства, коеф.

Однак і цей метод оцінки також має ряд зауважень та недоліків, основними варто виділити: складно визначити відповідальність та внесок працівника при отриманні результату діяльності будівельних підприємств; немає чітких критеріїв оцінки працівника при визначенні його коефіцієнта ефективності.

Метод «оцінки за цілями» характеризується тим, що додатково працівника оцінюють підлеглі, колеги та в разі якщо ведеться зовнішня робота – також клієнти. Через те, що проводиться оцінка різними людьми, оцінка буде набагато об'єктивніша та точна. Але недоліком даної оцінки є те, що вона не враховує одні з головних складових оцінки: якість, кількість та інтенсивність праці.

П'ятий етап. Мотивація працівників, які здійснюють управління розвитком будівельних підприємств. Особливість творчої інтелектуальної праці полягає в тому, що в окремих випадках працівник самостійно формує цілі, аналізує шляхи їх досягнення та критерії оцінки. І в результаті ефективність його діяльності більшою мірою починає залежати від можливостей самого працівника, зумовлених різними факторами, до яких і відноситься його кваліфікація. Кожен працівник в даних умовах самостійно повинен визначати свою поведінку завдяки вибору заохочення з наявних альтернатив.

Шостий етап. В умовах сьогодення основна частина будівельних підприємств формують наступні фонди економічного зростання:

- фонд матеріальної винагороди;
- фонд розвитку виробництва;
- фонд соціально-культурних заходів;
- фонд житлового будівництва.

Проте, варто враховувати, що дані фонди використовуються для мотивації працівників за їх результати, що отримані при виконанні своїх обов'язків. Оскільки інтелектуальна праця працівником здійснюється додатково до його основних функцій та зобов'язань, важлива необхідність створення додаткового фонду мотивації таких людей. Раніше за часів адміністративно-командної системи на будівельних підприємствах існувало набагато більше фондів, в тому числі фонди преміювання за розробку та запровадження нової техніки та технології, за сприяння винахідництву, за виконання робіт щодо технічного переозброєння підприємств будівельної галузі. Розміри премій вираховували відповідно до кошторисної вартості виконаних робіт, від отриманої в першому році суми при застосуванні винаходів. Однак, на теперішній час створення та використання даних фондів в повному обсязі практично неможливе. Це пояснюється тим, що раніше вони розроблялися на засадах планової економіки. Також із недоліків варто виокремити відсутність преміювання управлінських та організаційних нововведень.

Виходячи із досліджень вище, доречно запропонувати у фонді матеріального заохочення додаткову статтю витрат на преміювання співробітників, що проводять управління розвитком будівельних підприємств. Фінансуватися воно буде із додаткового прибутку, що отримує підприємство від реалізації обраного напрямку розвитку та запровадженні нововведень в розмірі 10-20%. Якщо всі грошові кошти фонду матеріального заохочення не будуть витрачені, то невикористана їх частина переходить на наступний рік. Отже, запропонована вище модель мотивації співробітників, які здійснюють управління розвитком будівельних підприємств формується на основі визначення видів інтелектуальної праці та потреб працівників.

Висновки до розділу 2

Виходячи із проведеного дослідження аналізу стану управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних в умовах трансформації економіки України будівельних підприємств можна зробити наступні висновки:

1. Для вичерпного результату про стан розвитку інтелектуального капіталу будівельної галузі доречно проводити аналіз на мікроекономічному та макроекономічному рівні, тому що відображення функціонування інтелектуального капіталу є на різних ієрархічних рівнях економіки.

2. Величина інтелектуального капіталу на макроекономічному рівні характеризує конкурентоспроможність економіки країни. Тому за методикою Світового економічного форуму визначено, що індекс глобальної конкурентоспроможності для України за 2021 рік становить лише 5.

3. Опираючись на проведені дослідження відображено недостатньо сприятливі умови для розвитку інтелектуального капіталу на макроекономічному рівні. З метою забезпечення належних потреб інноваційного розвитку економіки необхідне запровадження комплексної державної політики, яка передбачає заохочення регіональної та державної підтримки в творчості та винахідливості, що ініціює доплати до основної заробітної плати автора за інноваційні рішення та ідеї; залучення державних коштів до активного

застосування інтелектуального капіталу науково-педагогічних працівників в розробці інновацій, інвестування в безперервне навчання; збереження та примноження інтелектуального потенціалу закладів освіти, наукових установ, будівельних підприємств за рахунок підвищення оплати праці, реформування оплати праці й доходів, захисту інтелектуальної власності, удосконалення державної політики фінансування потреб в сфері освіти та науки.

4. Відтворення інтелектуального капіталу будівельних підприємств знаходиться на досить низькому рівні розвитку. Розмір нематеріальних активів на будівельних підприємствах досягає не більше 0,064% у сукупній вартості активів. Капітальні інвестиції вкладаються в придбання основних засобів, а не реалізацію нематеріальних активів, що характеризує відсутність на будівельних підприємствах сприятливих умов для розвитку інтелектуального капіталу. Через обмежені фінансові ресурси на будівельних підприємствах не проводяться наукові дослідження, розробки та не запроваджуються передові інноваційні технології що передбачає несприятливі перспективи для відтворення інтелектуального капіталу будівельної галузі.

5. Управління людським капіталом на сьогоднішній день перебуває на досить низькому рівні та потребує удосконалення. Головними факторами недостатнього розвитку людського капіталу будівельної галузі є: неналежний рівень оплати праці; відсутність чітких систем управління людським капіталом; працевлаштування більшості працівників на малих підприємствах, що не забезпечує належного обсягу фінансування кваліфікаційного зростання.

6. Становище удосконалення розвитку інтелектуального потенціалу в Україні характеризує тенденцію руху в зворотному напрямі щодо інтелектуалізації, що є протилежним руху до інноваційних зрушень та інформаційного розвиненого суспільства. Мотиви розвитку інтелектуального капіталу в Україні через недосконалі матеріальні стимули та соціальні гарантії на жаль руйнуються.

7. У розвитку інтелектуального капіталу України зменшення кількості негативних тенденцій потребує розвитку сприятливого конкурентного

середовища, формування надійного мотиваційного механізму, здатного чітко регулювати та оцінювати розвиток інтелектуального капіталу працівників й в інтересах збільшення конкурентоспроможності робочої сили вдало поєднувати ринкові та державні механізми.

8. Вагомий вплив на удосконалення розвитку управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств мають війна та коронавірус, тому задля зменшення інтелектуальної міграції висококваліфікованих працівників необхідне подальше дослідження щодо розробки програм на державному рівні для відбудови економіки країни в майбутньому.

Основні дослідження змісту другого розділу відображені у 7 друкованих працях у збірниках наукових праць та фахових журналах [200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207].

РОЗДІЛ 3. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

3.1. Обрунтування методики інформаційно-аналітичного забезпечення системи управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств

Головним елементом щодо запровадження системи управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств є публікація звітів про стан інтелектуального капіталу. Ці звіти розробляються щоб зробити їх доступними та видимими для управління, з метою виявлення та відображення елементів даного активу будівельного підприємства.

Звіти про інтелектуальний капітал вважаються закономірним продуктом практичної діяльності. Даний продукт з'являється поступово в результаті виникнення потреби щодо пояснення причин різниці між балансовою та ринковою вартістю підприємства та задля визначення ролі інтелектуального капіталу в діяльності організації.

Розглядаючи відображення інтелектуального капіталу як стратегічно важливого активу будівельних підприємств, доцільність запровадження досконалішої форми звітності характеризується тим, що основною складовою традиційного бухгалтерського балансу є активна, лінійна модель, тоді як процес створення вартості на основі елементів інтелектуального капіталу несе не лінійний характер, а більш мультиплікативний. Виходячи з цього, задля зменшення розриву між порівнянністю та індивідуальністю інформації щодо інтелектуального капіталу впливає необхідність в запровадженні та розвитку стандартизованої нової звітності, яка буде розкривати стан його функціонування.

На сьогоднішній день пояснення причин щодо виникнення зазначеної різниці відсутні. Проте, ця різниця на постійній основі застосовується для розширення межі звітності, яка не входить до фінансових традиційних звітів. Вагомим доповненням до традиційних систем звітності необхідне звітування про

стан інтелектуального капіталу будівельних підприємств, що дозволить визначеним не фінансовим показникам бути першочерговою складовою важливої стратегічної інформації, на яку спираються управлінські рішення.

Звіти про інтелектуальний капітал будівельних підприємств необхідно розглядати як комплексну форму звітності, що буде поєднувати систему всіх показників, візуальних та описових характеристик, що відображають рівень розвитку у даному економічному явищі. Відтак, для будівельних підприємств звіти про інтелектуальний капітал варто характеризувати як певний аналітичний інструментарій, що тримає вектор на управління знаннями та є механізмом відображення вартості інтелектуального капіталу будівельних підприємств, який з урахуванням описової технології у якісному та кількісному відображенні та засобів візуалізації показує правильну стратегію управління інтелектуальними активами будівельного підприємства, приділяючи основну увагу активам, які описують лояльність споживачів, досвід та знання працівників, інфраструктуру будівельних підприємств, досконалість інформаційних технологій та ефективність бізнес-процесів.

Процес розробки звітів про інтелектуальний капітал повинен бути спрямований не лише на систему створення вартості будівельних підприємств, але і забезпечувати можливі варіанти отримання стандартизованої та визначеної інформації для задоволення широкого кола потреб різних користувачів звітності про інтелектуальний капітал і створення характеристики інтелектуального капіталу на рівні національної економіки (рис. 3.1).

Стандартизація елементів, які в комплексі характеризують нематеріальні активи, та застосування однієї методології формування звітності, що характеризує рівень розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств, варто вважати за основу для порівняння факторів інтелектуального капіталу для різних будівельних підприємств, основною метою яких є покращення конкурентоспроможності спираючись на сфокусованому й структурному процесі обміну знаннями.



Рис. 3.1. Характеристика інтересів щодо звітності інтелектуального капіталу будівельних підприємств

(Джерело: складено автором)

Окрім того, звіти про інтелектуальний капітал будівельних підприємств однозначно повинні описувати функціонуючу систему створення вартості на певному будівельному підприємстві, та, в свою чергу, відповідні показники у звітності, що повинні бути закладені в систему управління, тому що підприємство повинне знати, які фактори мають найбільший вплив на успіх підприємства.

Розробка звіту про інтелектуальний капітал – це багаторівневий, комплексний та трудомісткий процес, який варто поділити на 4 основні етапи:

1. Організаційно-підготовчий етап (рис. 3.2) який об'єднує між собою певну сукупність дій щодо забезпечення організаційних передумов для

оприлюднення звіту та включає в себе:

– прийняття рішень щодо необхідності підготовки звіту про інтелектуальний капітал; проведення аналізу загальних умов функціонування та розвитку будівельного підприємства, враховуючи дослідження та припущення щодо перспективного стану розвитку зовнішнього та внутрішнього середовища, беручи за основу фінансові звітності будівельного підприємства та документацію, що описує тенденції поточного року;

– вирішення щодо складу експертної групи по створенню звіту з повним описом всіх зобов'язань та меж відповідальності за виконання цих завдань. Разом з цим, в експертній групі повинні бути представники різних рівнів управління та різних підрозділів. Це необхідно для забезпечення різносторонньої характеристики інтелектуального капіталу будівельних підприємств у майбутньому звіті.



Рис. 3.2. Характеристика організаційно-підготовчого етапу створення звіту про інтелектуальний капітал будівельних підприємств

(Джерело: складено автором)

Аналіз внутрішнього середовища – це аналіз стратегічних цілей будівельних підприємств та визначення його основних меж, детальне дослідження моделі та ланцюга створення вартості із врахуванням ключових бізнес-процесів, в яких формується вартість та дослідження організаційних, фінансових, технічних та кадрових складових функціонування будівельних підприємств.

Дослідження зовнішнього середовища охоплює визначення та припущення щодо ризиків і можливостей факторів зовнішнього середовища із ідентифікацією опосередкованого та прямого впливу на процес розвитку інтелектуального капіталу та діяльність будівельних підприємств в загальному.

2. **Аналітико-діагностичний етап** (рис. 3.3), що базується на проведенні детального комплексного дослідження щодо розвитку інтелектуального капіталу.



Рис. 3.3. Аналітико-діагностичний етап публікації звіту про інтелектуальний капітал будівельних підприємств

(Джерело: складено автором)

Цей етап передбачає:

- побудову ієрархії складових елементів та здійснення компетентної структуризації;
- формування переліку складових елементів, що потребують вдосконалення; Розгляд інтелектуального капіталу як важливого стратегічного активу будівельного підприємства;
- аналіз отриманих від проведеної оцінки інтелектуального капіталу результатів, що підпорядковує дослідження сильних та слабких сторін розвитку елементів та визначення можливостей їх удосконалення;
- розробку методології оцінки інтелектуального капіталу відповідно до стандартів, враховуючи якісні та кількісні показники оцінки, збір даних та здійснення безпосередньо оцінки інтелектуального капіталу в розрізі складових елементів та в цілому.

3. **Етап стратегічного планування** (рис. 3.4) який базується на результатах проведеної оцінки та передбачає розроблення програми розвитку інтелектуального капіталу як в коротко, так і в довгостроковій перспективі.



Рис. 3.4. Алгоритм стратегічного планування створення звіту про інтелектуальний капітал

(Джерело: складено автором)

Програма розвитку складається задля досягнення стратегічних цілей діяльності будівельних підприємств та містить наступні складові:

- створення варіантів стратегічних цілей розвитку інтелектуального капіталу;
- визначення пріоритетних напрямків удосконалення структурних елементів інтелектуального капіталу;
- формування програми розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств із врахуванням фінансового забезпечення запланованих заходів та дослідження її економічної доцільності.

4. **Публікація кінцевого варіанту звіту** є підсумовуючим етапом запровадження звітності про інтелектуальний капітал, який узагальнює результати пройдених попередніх етапів в єдиному документі (рис. 3.5). З метою остаточного узгодження кінцевого варіанту та розкриття інформації про інтелектуальний капітал у формі звіту на цьому етапі проходить визначення майбутньої структуризації та стандартизації звіту.

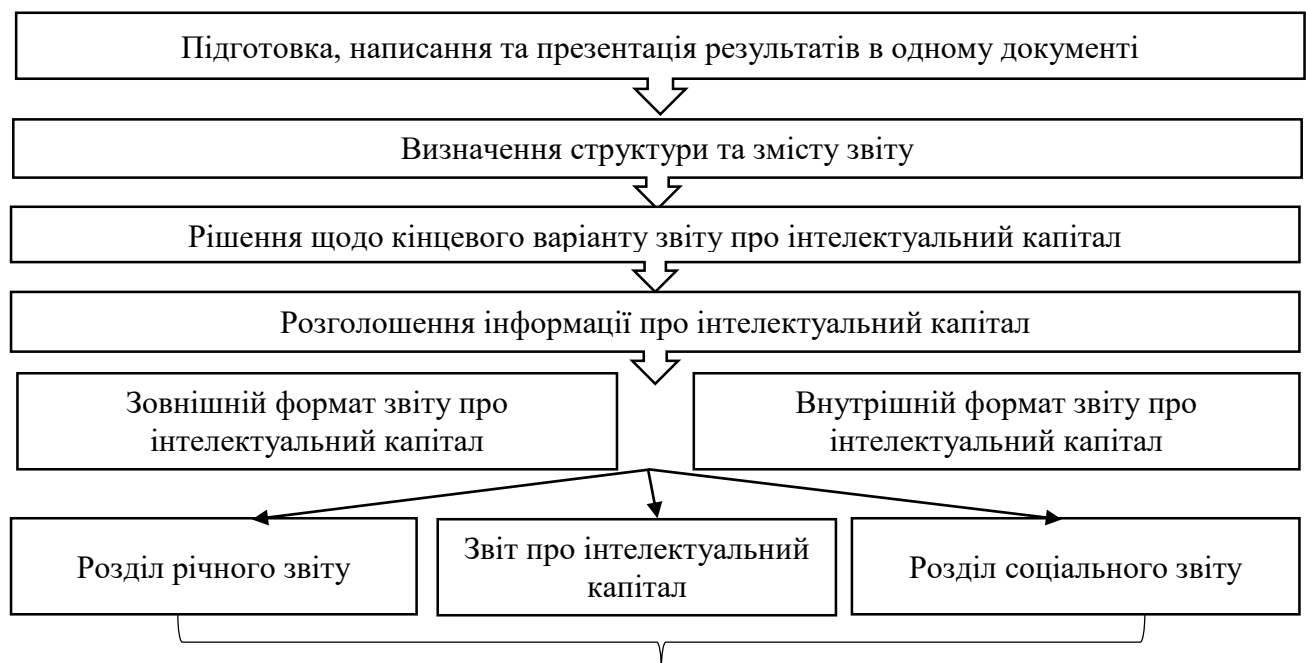


Рис. 3.5. Проходження етапів публікації кінцевого варіанту звіту про інтелектуальний капітал будівельних підприємств

(Джерело: складено автором)

Обов'язково потрібно враховувати, що звіт про інтелектуальний капітал будівельних підприємств виконує два основних завдання:

-використовується для внутрішніх цілей подальшого нормального функціонування будівельних підприємств, виступаючи інструментом управління та стратегічного аналізу

-використовується для зовнішніх цілей в якості збільшення рівня привабливості будівельних підприємств для зовнішніх користувачів.

Отже, виходячи із завдання, що лежить в основі звіту, його склад буде відрізнятися, тому виходячи з цього, постає доцільність в опублікуванні двох форматів звіту: зовнішнього та внутрішнього користування.

Будівельне підприємство може самостійно вибирати зміст на структуру внутрішнього формату звіту про інтелектуальний капітал. Однак, варто враховувати, що чим більше інформації представлено у звіті, тим краще буде виконана провідна його функція, яка є джерелом важливої стратегічної інформації для прийняття подальших управлінських рішень.

Зовнішній варіант звіту є узагальненим, не розкриває конфіденційної інформації, позитивно характеризує будівельне підприємство та не містить настільки детальну інформацію як внутрішній звіт. У свою чергу внутрішній звіт повинен повністю характеризувати будівельне підприємство та відображати у повному обсязі інформацію про стан інтелектуального капіталу.

Як будь-яка традиційна форма фінансової звітності повинна бути структура зовнішнього формату звіту про інтелектуальний капітал. Вона має включати чітку інформацію про інтелектуальний капітал будівельного підприємства, що підтверджується економічними розрахунками та підвищує його інвестиційну привабливість для самого підприємства і бажано мати можливості для порівняння різних підприємств в будівельній галузі.

На сьогоднішній день існує три варіанти здійснення документального розкриття інформації про інтелектуальний капітал:

- звіт про інтелектуальний капітал – як окремий різновид звітності (найоптимальніший варіант);

- розділ у фінансовому щорічному звіті;
- розділ у соціальному звіті.

Зовнішній формат звіту про інтелектуальний капітал будівельних підприємств – це документ, який детально характеризує стратегію управління інтелектуального капіталу, поєднуючи наступні елементи:

- Кількісна інформація, що описує ефективність управлінських заходів та стан розвитку параметрів інтелектуального капіталу;
- Текстова складова, яка характеризує стратегію управління інтелектуального капіталу та знання, із врахуванням конкретних заходів щодо її реалізації;
- Ілюстративний інструментарій, що включає діаграми, графіки та будь-які інші методи візуалізації, які можуть представляти розвиток інтелектуального капіталу, аналізуючи характер, індивідуальність та корпоративний стиль.



Рис. 3.6. Структура звіту про інтелектуальний капітал

(Джерело: складено автором)

На сучасному етапі розвитку удосконалення управління запропоновано використовувати узагальнену структуру звіту інтелектуального капіталу, яку відображено на рис. 3.6 та містить в собі 4 розділи.

Вступ коротко описує передумови, необхідність та доцільність публікації звіту про інтелектуальний капітал для того чи іншого підприємства.

У I розділі «Бізнес-модель підприємства» описується концепція процесу створення вартості будівельним підприємством для споживачів. Цей розділ включає наступні елементи:

1) *Основна місія та загальна характеристика підприємства* з метою розуміння подальшого вектору розвитку будівельних підприємств.

2) *Стратегічні цілі підприємства* – описують основні напрями діяльності, формують позиціонування будівельного підприємства у довгостроковій перспективі та керують розподілом ресурсів.

Модель створення вартості – це певне ядро здійснення стратегічних планів у майбутньому, що визначає основні процеси, які формують вартість та обґрунтування кінцевих результатів діяльності будівельних підприємств та в якій врахована створена підприємством додана вартість

У II розділі, що називається «Визначення інтелектуального капіталу» представлено порівняння складових елементів інтелектуального капіталу, які керують досягненням стратегічних цілей будівельних підприємств у порівнянні структурного капіталу, людського та капіталу відносин та їх детальна характеристика.

В III розділі «Оцінка інтелектуального капіталу та узагальнення її результатів» наведено всі висновки проведеної оцінки інтелектуального капіталу будівельних підприємств, які містять в собі:

1) *Інтегральний показник* розвитку інтелектуального капіталу та його графічне відображення.

2) *Показники оцінки інтелектуального капіталу через призму його складових елементів* (в якості показників беруться до уваги якісні та кількісні

зміни, які зазвичай правильно відображають динаміку елементів і є максимально надійними та простими методами визначення досягнень).

3) *Комплексний аналіз проведених результатів* із визначенням його відповідності щодо напрямку стратегії будівельних підприємств та з відображенням слабких і сильних сторін розвитку інтелектуального капіталу.

У IV розділі, що називається «Стратегія управління інтелектуальним капіталом» розглядається комплекс стратегічних цілей подальшого розвитку та шляхи їх досягнення, описуються основні напрями його розширеного відтворення та формується довгострокова позицію будівельних підприємств у співвідношенні елементів інтелектуального капіталу. Даний розділ повинен містити:

1. Характеристика пріоритетних напрямів розвитку елементів інтелектуального капіталу на основі важливості для розвитку підприємства та потенціалу їх удосконалення.

2. Формування програм розвитку інтелектуальним капіталом будівельних підприємств, які мають складатися з основних елементів:

- назва програми;
- основна мета реалізації та результати, що очікуються на виході;
- характеристика елементів інтелектуального капіталу, які будуть покращені в результаті реалізації цієї програми;
- тривалість самої програми (час початку та досягнення цілей програми після її закінчення);
- детальний опис виконання потрібних управлінських дій;
- допоміжні інструменти, що зможуть допомогти зафіксувати розвиток елементів інтелектуального капіталу та зможуть подати сигнал про досягнення цілей;
- створення експертної групи, яка відповідає за розподілення обов'язків, відповідальності; за реалізацію програми; за ресурсне забезпечення.

3. Обґрунтування ресурсного та фінансового забезпечення реалізації всіх запланованих дій.

Далі в резюме представлена коротка характеристика досягнених в процесі підготовки звіту основних результатів будівельних підприємств.

Звіт про інтелектуальний капітал за своїм функціональним призначенням являє собою так звану карту економічного внутрішнього механізму будівельних підприємств та його організаційного розвитку, де можуть бути розроблені та прогнозовані позитивні та негативні тенденції у довгостроковій перспективі.

Отже, із проведеного дослідження звіт про інтелектуальний капітал будівельних підприємств варто розглядати як певний документальний інструментарій вимірювання, стратегічного управління та інвестиційної привабливості будівельних підприємств.

Комплексний звіт із розкриттям інформації про інтелектуальний капітал допоможе вирішити у сфері управління даним активом такі завдання:

1. *Діагностика*: дослідження стану розвитку інтелектуального капіталу та визначення його сильних і слабких сторін;

2. *Моніторинг*: результати систематичного дослідження відображаються у документальній формі, спостереження за циклом розвитку інтелектуального капіталу;

3. *Інформаційне забезпечення управлінських рішень*, що приймалися: звіти – це джерело важливої стратегічної інформації для формування стратегії та опис пріоритетних напрямів інноваційного розвитку;

4. *Вдосконалення управлінського обліку*: покращення прозорості щодо проходження бізнес-процесів та алгоритму створення вартості;

5. *Покращення методів стратегічного управління*: звіти забезпечують запровадження програм інноваційного та організаційного розвитку.

6. *Побудова досконалішої системи зовнішньої звітності* з метою збільшення інвестиційної привабливості.

За своїм функціональним призначенням звіти про інтелектуальний капітал будівельних підприємств виступають певним інструментом стратегічного управління, основною метою якого є оцінка та процес відтворення інтелектуального капіталу, характеризуючи його позицію у системі ресурсів,

стратегічних цілей на бізнес-процесів.

Відтак, розробка та публікація звіту про інтелектуальний капітал не тільки підвищує представницьку діяльність будівельних підприємств, а й детально характеризує проблеми, які було виявлено, напрями діяльності та шляхи їх вирішення.

3.2. Розробка методики інтегральної оцінки ефективності системи управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств

Основним завданням на сучасному етапі економічної політики держави є запровадження інноваційної моделі економічного зростання як головної умови переходу суспільства до інформаційної економіки. На превеликий жаль, на сьогоднішній день недооцінювання ролі людських ресурсів є одним із найважливіших недоліків управління українськими будівельними підприємствами.

Економіка, яка формується на сьогоднішній день у передових розвинених країнах трактує, що найголовнішим активом рахуються не матеріальні ресурси, такі як сировина, товари, робоча сила та устаткування, а навпаки – інформація, інтелект та знання людей. Виходячи з наукових досліджень цього трактування, у 90-ті роки ХХ ст. більше 70% зростання валового національного продукту постіндустріальних держав зумовлювалося зростанням освітнього рівня працівників та запровадженням нових інформаційних технологій [208, с. 106].

Звертаючи увагу на місце та роль інтелектуального капіталу будівельних підприємств у розвитку економічного потенціалу підприємства, однозначно можна переконатися, що єдиним правильним рішенням повинна бути стратегія інноваційного розвитку економіки держави, що спирається на одну з основних конкурентних переваг в теперішньому суспільстві – на розвиток людських ресурсів, на інтелектуальний капітал, на найефективніше застосування знань та вмінь працівників для постійного покращення технологій виробництва.

Запровадження стратегії розвитку будівельних підприємств повинно

відбуватися у міжнародному контексті методологічних узагальнень щодо методів та шляхів практичної реалізації концепції економіки знань, що були реалізовані в березні 2000 року у Лісабоні на Саміті Європейської Ради з визначенням стратегічних цілей розвитку ЄС. Основними цілями було погоджено підготовку до економіки знань, результатом якої повинна бути:

- Підвищення рівня продуктивності праці;
- Перетворення ЄС у найбільш динамічну систему світу;
- Подолання 50% - го розриву між доходами на душу населення у США та Європі [36, с. 105].

Наукові дослідники Портер М., Скінер Б. звертають увагу на те, що основними причинами інноваційного розвитку є зміна місця людини у виробництві, а саме зміна структури, змісту та продуктивності праці; зростання вимог до організації та управління діяльністю; вплив на структуру суспільства, що призводить до якісних та кількісних змін у кваліфікаційно-професійному складі робочої сили та соціальних груп [209, с. 58-59; 210].

Головними шляхами до змін змісту праці варто вважати:

- інтелектуалізацію праці: зростання частки розумової праці та підвищення творчих функцій у роботі працівників [211];
- інформатизацію праці: застосування таких матеріально-речових елементів, що несуть за собою неречові затрати, забезпечуючи управлінську інформацію та трудо-, енерго-, ресурсозбереження [212].

Обоє із цих напрямів є взаємопов'язаними та мають спільний процес розвитку будівельних підприємств. Інтелектуалізація та інформатизація праці базується на новітніх мотиваційних стратегіях працівників, основними складовими яких є:

- бажання оновлювати продукцію на базі технологічно складніших її видів, удосконалюючи процес виробництва з метою підвищення продуктивності праці та економії ресурсів;
- прагнення брати участь в управлінні виробництвом будівельних підприємств;

– самовдосконалення та реалізація власного творчого потенціалу.

Отже, як ми вважаємо, головними напрямками удосконалення управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств можна вважати:

1) формування системи обліку нематеріальних активів, базуючись на визначенні інтелектуального капіталу будівельних підприємств;

2) заохочення творчої активності працівників будівельного підприємства із застосуванням чинників активізації соціального та людського капіталів;

3) введення людського капіталу в активи будівельних підприємств, трактуючи його з позиції об'єкта управління та застосовуючи при цьому принципи менеджменту знань.

Разом з цим менеджментом будівельних підприємств ставиться за мету отримання максимальної користі для підприємства із творчої діяльності кожного з працівників.

Із вище зазначеного, варто сформулювати головні вектори пошуку та формування інтелектуального капіталу будівельних підприємств:

– покращення якості, споживчої привабливості виробленої продукції та дизайну;

– оновлення асортименту, підвищення його технічного рівня та конкурентоспроможності на ринку;

– зростання продуктивності праці;

– інновації в маркетинговому напрямку;

– удосконалення методів виробництва, обладнання та інструментів, перехід від ручної тяжкої та ручної праці до механізації;

– економія паливно-енергетичних та матеріальних ресурсів;

– покращення культури та рівня організації виробництва;

– удосконалення системи матеріально-технічного обслуговування чи операцій що стосуються обліку, розрахунків та закупівель;

– допомога у вирішенні соціальних проблем працівників;

– покращення культурно-побутового обслуговування та умов праці працюючих;

- удосконалення організації праці, зовнішніх та внутрішніх виробничих відносин (наприклад доставки, логістики);
- підготовка та навчання працівників.

При формуванні стратегії розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств потрібно обов'язково дотримуватись етапів, які можна представити у вигляді так званої алгоритмічної моделі, що містить в собі наступні елементи:

- аналіз внутрішнього середовища будівельних підприємств;
- глобальний аналіз ринку (сегментація, динаміка, аналіз конкуренції, оцінка місткості ринку та його сегментів тощо);
- оцінка вартості інтелектуального капіталу будівельних підприємств;
- вибір альтернативних стратегій розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств та виокремлення найприйнятнішої альтернативи;
- запровадження обраної стратегії, оцінка конкурентоспроможності будівельних підприємств.

Отже, основні напрямки, яких потрібно дотримуватись для забезпечення ефективного управління інтелектуальними ресурсами будівельних підприємств:

- виокремлення пріоритетних та найбільш прибуткових сфер діяльності будівельних підприємств, виявлення найбільш кваліфікованих працівників для вирішення важливих завдань у певних сферах, співвідношення щодо доцільності вкладання коштів у подальший розвиток інтелектуальних ресурсів;
- збір інформації про інтелектуальний капітал будівельних підприємств;
- вирішення щодо доцільності залучення додаткових інтелектуальних ресурсів, до прикладу, на основі аутсорсингу;
- проведення навчання працівників підприємства для більшого розвитку та вдосконалення знань, що були отримані раніше;
- організація покращення інноваційної та творчої активності інтелектуальних ресурсів будівельних підприємств.

Наприклад, беручи до уваги погляди І. Крутія, можна узагальнити, що до складу функцій «адаптація до передумов економічного, соціального, технологічного та політичного характеру», яка зосереджується на протидії

негативних викликів зовнішнього середовища. Цей підхід направлено на формування управлінських конкурентних переваг, тобто переваг за сферами управлінських функцій, які забезпечують можливість отримувати вигоди економічного характеру для будівельних підприємств. Разом з цим даний підхід в управлінській праці автором запропоновано трактувати як комплексне врахування при реалізації функцій менеджменту теоретичних знань, набутих у процесі навчання, та прикладних умінь та навичок, набутих при виконанні професійної діяльності (рис. 3.7) [213, с. 4].



Рис. 3.7. Концептуальна модель формування конкурентних переваг

(Джерело: складено автором)

Отже, зростання людського капіталу в суспільстві у нашій країні повинно бути результатом ефективної діяльності державних установ та представників органів соціального партнерства. За досвідом розвинених країн можна визначити, що встановлений соціальний діалог сприяє створенню успішних систем розвитку людського капіталу. Це означає, що спільний обмін ідеями, узгоджені дії і співпраця між урядовими органами та представниками різних соціальних груп сприяють підвищенню рівня освіти, навичок та можливостей населення в цілому [214].

Принципи, за якими повинна створюватися, функціонувати та удосконалюватися система управління інтелектуальним капіталом [123, с. 10]:

1. Робота менеджменту на конкуренцію будівельних підприємств за майбутнє, а не за існуючі ринки на сьогоднішній день.

2. Визначення параметрів оцінки індивідуального внеску працівників, внесків колективів (творчих груп, структурних підрозділів) у кінцеві результати роботи будівельних підприємств.

3. Врахування інтересів окремо взятого кожного працівника будівельних підприємств. Реалізація даного принципу особливо важлива в умовах приватної власності. Відчуження найманих працівників від власності може бути подолане його участю в управлінні виробництвом. Економічний інтерес працівника може бути реалізований не лише через заробітну плату, але й винагородою за результати творчої активності у вирішенні проблем підприємства тощо.

4. Партнерські взаємовідносини між усіма учасниками виробничого процесу: рівноправність, порозуміння та взаємодовіра, доведення до відома кожного працюючого щодо завдань розвитку підприємства, точність зворотного та прямого взаємозв'язку, формування на підприємстві групових та індивідуальних взаємовідносин сімейного типу.

5. Заохочення працівників щодо участі у виявленні резервів підвищення ефективності виробництва та якості продукції, розробці та впровадженні заходів з їх реалізації на основі свободи обговорення виробничих проблем, добровільності входження до них працівників, обов'язковості заохочення

безвідносно виду і розміру ефекту від його реалізації, права на власне рішення і його реалізацію.

6. Партнерство власників будівельних підприємств, менеджменту та найманих робітників і спеціалістів: взаємність очікувань учасників виробничого процесу, узгодження цілей окремо кожного працівника з цілями підприємства.

Управління інтелектуальними ресурсами будівельних підприємств можна визначити як комплексне використання інструментів маркетингу та менеджменту. Це включає в себе створення мотиваційної системи для сприяння використанню інноваційного потенціалу робочої сили. Цей підхід дозволяє змінювати структуру управління будівельними підприємствами відповідно до вимог зовнішнього середовища. Вони повинні бути підпорядковані довгостроковим цілям розвитку, що створюються із врахуванням теперішнього стану його ресурсної бази, товарної орієнтації та положення на ринку. Внутрішньо-організаційний маркетинг на сьогодні є перспективним інструментом управління інтелектуальними ресурсами. Його суть полягає в тому, що відносини працівників та підприємства будуються на тих самих підставах, що і з покупцями. Підприємство «пропонує» свій особливий продукт – певну посаду на підприємстві з її правами та обов'язками. Далі працівник, «оплачуючи» його своєю працею, «купує» цей продукт. Отже, основою традиційного розуміння маркетингу, що доповнюється орієнтацією на «внутрішнього споживача» або співробітника є орієнтація на клієнта.

Дослідження стану формування та подальшого розвитку інтелектуального потенціалу працівників може здійснюватися на основі оцінки рівня організації формування та застосування інтелектуального потенціалу у підрозділах будівельного підприємства. Для цього можна застосовувати показники творчої активності колективів підрозділів та її результатів: корисність поданих пропозицій, оперативність впровадження прийнятих пропозицій, активність підрозділу у подачі пропозицій щодо удосконалення виробництва, коефіцієнт економічної ефективності пошуку і реалізації резервів виробництва [121, с. 256–259].

Проаналізувавши роль маркетингу у створенні інтелектуального ресурсу, можна побачити, що найчастіше саме підприємство є найефективнішим виробником інтелектуального ресурсу. Адже, саме підприємство володіє умовами, за яких здійснюється підготовка працівників до поточних потреб. Окрім цього, підприємство дає можливість здійснювати виробничу підготовку та має інформацію щодо найбільш перспективних напрямків у навчанні. Аналізуючи досвід розвинених країн, виявляється, що належна увага до збільшення інвестицій підприємств у розвиток своїх співробітників є критичною. Це створює умови, в яких працівникам подбають не лише про їхні фінансові питання, а й про загальний успіх підприємства. Для ефективного використання їхніх знань і навичок, працівники повинні отримувати різні переваги від своєї професійної діяльності на підприємстві, включаючи задоволення від роботи та сприятливі умови, в яких вони працюють.

Виходячи з цього, модифікація методів визначення даних показників із врахуванням суті інтелектуального капіталу та особливостей обліку, ідентифікації, оцінки та впровадження на практиці виробничої діяльності об'єктів інтелектуальної власності дозволяє запропонувати наступні показники, які можуть бути застосовані для визначення напрямків удосконалення роботи з активізації творчої та трудової активності працюючих у підрозділах і в цілому на будівельному підприємстві:

1. Рівень активності підрозділу у формуванні інтелектуального капіталу будівельних підприємств (K_a):

$$K_a = \frac{K_{пп}}{Ч}, \quad (3.1)$$

де: $K_{пп}$ – кількість поданих пропозицій щодо удосконалення економіки, техніки та технологій, організації виробництва, соціальних відносин на підприємстві за звітний період;

$Ч$ – середньооблікова чисельність працівників підрозділу за звітний період.

2. Корисність поданих пропозицій (K_k):

$$K_k = \frac{0,6K_{mp} + 0,4K_{нв}}{K_{ін}}, \quad (3.2)$$

де: K_{mp} – кількість прийнятих до впровадження у звітному періоді матеріалізованих та інших пропозицій, що піддаються розрахунку їх ефективності прийнятими на підприємстві методами, у тому числі поданих у попередніх періодах;

$K_{нв}$ – кількість прийнятих до впровадження у звітному періоді «невідчутних» пропозицій, що не піддаються розрахунку їх ефективності прийнятими на підприємстві методами, у тому числі поданих у попередніх періодах;

$K_{ін}$ – загальна кількість інноваційних пропозицій, поданих у звітному періоді у колективі підрозділу.

Коефіцієнти 0,6 і 0,4 встановлюються підприємством і визначаються експертним методом.

3. Оперативність впровадження прийнятих пропозицій (K_0):

$$K_0 = \frac{K_{вп}}{K_{пп}}, \quad (3.3)$$

де: $K_{вп}$ – кількість впроваджених у звітному періоді інтелектуальних пропозицій, поданих працівниками підрозділу та інших підрозділів підприємства (якщо передбачається їх реалізація у даному підрозділі);

$K_{пп}$ – кількість прийнятих до впровадження у даному підрозділі інтелектуальних пропозицій працівників підприємства.

4. Економічна ефективність інтелектуальної діяльності працівників підрозділу (K_e):

$$K_e = \frac{E_{еф}}{Ч}, \quad (3.4)$$

де: $E_{еф}$ – розрахунковий економічний ефект впровадження інтелектуальних пропозицій працівників підрозділу у звітному періоді;

$Ч$ – середньооблікова чисельність працівників підрозділу.

5. Соціальна активність працівників підрозділу (K_c):

$$K_c = \frac{K_{сп}}{Ч}, \quad (3.5)$$

де: K_{cn} – кількість пропозицій працівників підрозділу у звітному періоді, спрямованих на формування і використання соціального капіталу підприємства;

$Ч$ – середньооблікова чисельність працівників підрозділу.

Дані запропоновані показники будуть сприяти обґрунтуванню, конкретизації та широкому розумінню працівниками будівельного підприємства стану справ щодо формування та розвитку інтелектуального капіталу у кожному з підрозділів підприємства.

Війна та коронавірус призвели до втрати значної частини економічного потенціалу України, зокрема: зменшення людських ресурсів, руйнації виробничої бази, об'єктів ринкової та соціальної інфраструктури, виведення з господарської діяльності значних територій країни, втрати природних ресурсів тощо. Повоєнне відновлення потребуватиме величезних обсягів фінансових ресурсів, які можна акумулювати від виплат по репараціях, від іноземних інвестицій, кредитів міжнародних фінансових установ. Враховуючи орієнтацію вітчизняної економіки переважно на виробництво, мова буде йти не про просте відновлення, а перехід на інноваційний розвиток в руслі концепції інноваційного випередження. Звичайно, якщо не вдовольнитися роллю постачальника дешевої робочої сили, сировини, ринку збуту морально застарілої продукції. Слід також враховувати стрімкі світові тенденції розвитку. Вони свідчать про радикальні трансформації існуючих виробництв, галузей економіки, товарних ринків і ринків робочої сили, методів забезпечення людської життєдіяльності, систем управління різного рівня тощо. В цих умовах, основою інноваційного зростання є інтелектуальний капітал в якому сконцентровано інтелект, знання, досвід, зв'язки, креативність персоналу підприємств будівельної галузі.

Проте війна спричинила суттєве зменшення інтелектуального капіталу підприємств, а відповідно і держави у цілому. Особливо це стосується людського капіталу, який є основною підсистемою їх інтелектуального капіталу. Іншими капіталами-підсистемами інтелектуального капіталу суб'єктів господарювання є організаційний капітал і капітал взаємовідносин. Відповідно, постає проблема аналізу причин зменшення людського капіталу в умовах війни, як підсистеми

інтелектуального капіталу, а також розроблення заходів його розвитку для забезпечення умов повоєнного відновлення і зростання економіки України.

Аналіз основних причин зменшення людського капіталу як підсистеми інтелектуального капіталу підприємств та установ, а також причин які стримують його зростання в повоєнний період (а разом з тим і інтелектуального капіталу держави у цілому), дозволяє підвищити рівень обґрунтованості заходів щодо забезпечення повоєнного відновлення і випереджаючого інноваційного розвитку вітчизняної економіки.

Подальші дослідження повинні бути спрямованими на формування засад організаційно-економічного механізму стимулювання процесів розвитку і актуалізації (стосовно змін умов зовнішнього макро- і мікросередовища) інтелектуального капіталу суб'єктів господарювання різних рівнів: окремих підприємств і установ, галузей економіки, держави у цілому.

3.3. Стратегічні напрями удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств

Інтелектуальний капітал є ключовим активом для будівельних підприємств і забезпечує їх функціонування, розвиток та конкурентоспроможність. В умовах зростаючої конкуренції на ринку, оптимізація використання цього капіталу є обов'язковою. Стратегічний підхід до управління розвитком інтелектуального капіталу дозволяє систематизувати дії будівельного підприємства та досягати поставлених цілей. Крім того, це допомагає підприємствам бути стійкими до непередбачуваних змін у сучасному бізнес-середовищі. Таким чином, розробка такої стратегії є необхідною для ефективності діяльності будівельних підприємств в сучасних умовах.

Пропонуємо наступну розробку Концепції *«Стратегія удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств»*.

Визначення мети та завдань:

Мета: Забезпечення конкурентоспроможності будівельних підприємств на ринку завдяки оптимальному використанню та розвитку інтелектуальних активів.

Завдання:

1. Аналіз поточного стану інтелектуального капіталу, визначення слабких місць, розробка програм навчання та мотивації, створення системи управління знаннями.
2. Аналіз існуючого стану інтелектуального капіталу: вивчення та оцінка знань, умінь та навичок співробітників.
3. Визначення наявних інноваційних рішень та технологій на підприємстві.
4. Оцінка корпоративної культури та її впливу на розвиток інтелектуального капіталу.
5. Розробка програм підвищення кваліфікації співробітників: проведення тренінгів, семінарів, майстер-класів з актуальних тем в будівельній галузі.
6. Впровадження системи неперервного навчання.
7. Стимулювання інноваційної активності через залучення зовнішніх експертів для консультування та впровадження новітніх технологій. Стимулювання співробітників до пошуку та реалізації інноваційних ідей.
8. Впровадження системи управління знаннями, що спрямована на збереження, поповнення та ефективного використання знань індивідуальних співробітників та організаційних ресурсів.

Запропонована нами Концепція може призводити до значної економічної ефективності та доцільності:

1. Підвищення продуктивності праці шляхом підвищення кваліфікації та професійного розвитку працівників.
2. Зменшення помилок та втрат, покращення показників якості виробництва і послуг, що дозволяє уникнути витрат на повторну роботу та знизити витрати на гарантійне обслуговування і вирішення проблем.
3. Підвищення інноваційності шляхом залучення співробітників до пошуку та реалізації інноваційних ідей щодо впровадження нових технологій та

підходів, що відповідно впливає на підвищення рівня конкурентоспроможності та збільшення прибутковості.

4. Залучення та збереження талантів: підтримка розвитку особистого та професійного потенціалу працівників створює позитивну робочу атмосферу і сприяє залученню та збереженню висококваліфікованих фахівців, що відображається на стабільності роботи та розвитку підприємства.

5. Збільшення вартості будівельного підприємства: управління інтелектуальним капіталом сприяє підвищенню ринкової цінності підприємства, що може бути вигідним при продажу або залученні інвестицій.

6. Зниження ризиків: посилення контролю над інтелектуальним капіталом дозволяє краще управляти ризиками, пов'язаними з втратою ключових знань та кваліфікованого персоналу.

Таким чином, запропонована Концепція «*Стратегія удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств*» передбачає ефективне управління розвитком інтелектуального капіталу допомагає будівельним підприємствам забезпечувати стійкість та успіх на ринку, оптимізувати витрати та максимізувати прибутковість, що свідчить про його економічну доцільність.

Узагальнюючи результати проведених досліджень, що стосуються процесів управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств, були визначені та аргументовані його складові (рис.1.4): технічні знання і експертиза; інновації і дослідження; інтелектуальна власність; досвід та навички персоналу; стандартизовані процеси та методи; бренд та репутація; зв'язки та партнерства.

Для досягнення оптимального використання та взаємодії цих складових необхідно *розробити функціонально-структурну модель удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств (ІКБП)*. З цією метою доцільно розглянути сам процес управління розвитком ІКБП як систему, яка спрямована на підвищення ефективності та взаємозв'язку між її складовими.

У контексті системного підходу, система описується як скінченна множина функціональних елементів та відношень між ними, відокремлена від середовища з метою досягнення певної мети в межах певного часового інтервалу [215, с. 360].

Модель управління, зі свого боку, є інструментом, який відображає сутність внутрішньої організації або функціонування об'єкта дослідження та дозволяє аналізувати його властивості. Це опис об'єкта на формалізованій мові з метою вивчення його характеристик.

Відтак, система управління розвитком ІКБП включатиме в себе структуру та взаємозв'язки складових, які є важливими для ефективного функціонування системи в цілому. Наявність всіх компонентів ІКБП є ключовою, оскільки їх відсутність може призвести до зниження ефективності системи та ускладнити досягнення бажаних результатів.

Функціонально-структурна модель удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств розроблена на основі принципів та методів, які спрямовані на досягнення мети та стратегічних цілей цих підприємств у межах визначеного часу. Важливим є те, що процес удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств є циклічним і безперервним, що сприяє стратегічному та інноваційному розвитку, забезпечує економічну безпеку та досягнення очікуваних результатів у діяльності будівельних підприємств.

Розробка *функціонально-структурної моделі удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств* має велике значення з кількох причин.

По-перше, у сучасному бізнес-середовищі, будівельні компанії стикаються зі зростаючою конкуренцією, і ефективне управління інтелектуальним капіталом може стати ключовим фактором, який допоможе забезпечити їм конкурентні переваги. Модель управління дозволяє визначити, яким чином розвивати та використовувати інтелектуальний капітал для забезпечення стійкості на ринку та досягнення стратегічних цілей.

По-друге, інновації та новітні технології грають важливу роль у будівельній галузі, підвищуючи продуктивність та якість робіт. Функціонально-структурна модель управління інтелектуальним капіталом допомагає виявляти та розвивати інноваційні можливості та забезпечує їх впровадження в діяльність будівельного підприємства.

По-третє, будівельні компанії мають значний обсяг знань та досвіду. Модель управління інтелектуальним капіталом допомагає систематизувати ці знання, забезпечує їх передачу між поколіннями працівників та зменшує ризики втрати цінної інформації.

По-четверте, ефективне управління інтелектуальним капіталом може призвести до зростання вартості підприємства, що може бути важливим для інвесторів та партнерів.

По-п'яте, сучасний бізнес оточений постійними змінами, і будівельні підприємства повинні бути готові адаптуватися до нових умов. Функціонально-структурна модель управління інтелектуальним капіталом допомагає реагувати на ринкові зміни та змінювати стратегії розвитку підприємства.

Отже, розробка моделі удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств необхідна для підвищення їх конкурентоспроможності, забезпечення інноваційного розвитку, збереження цінної інформації та створення вартості для бізнесу та інвесторів.

Представимо розроблену нами *функціонально-структурну модель удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств на Рис.3.8.*

Таким чином, розроблена нами функціонально-структурна модель удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств спрямована на інтеграцію ключових аспектів стратегічного управління знаннями, інновацій та фінансового планування для досягнення максимальної конкурентоспроможності та сталого розвитку будівельної галузі в сучасних умовах.



Рис. 3.8. Функціонально-структурна модель удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств

Джерело: розроблено авторкою

У функціонально-структурній моделі удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств вирішуються наступні завдання:

- розробка стратегічних цілей і завдань управління інтелектуальним капіталом;
- оцінка поточного стану інтелектуального капіталу, визначення стратегічних напрямків розвитку;
- визначення необхідних ресурсів для реалізації стратегій розвитку інтелектуального капіталу;
- створення та управління процесами збагачення, збереження і використання інтелектуального капіталу;
- збір, аналіз та систематизація інформації та знань від співробітників та зовнішніх джерел;
- розробка нових інтелектуальних продуктів, технологій та рішень;
- організація системи збереження, поширення і передачі знань персоналу будівельних підприємств ;
- реалізація інноваційних рішень та технологій на практиці;
- забезпечення необхідного фінансування для реалізації стратегій розвитку інтелектуального капіталу;
- аналіз результатів і визначення ефективності інвестицій у розвиток інтелектуального капіталу;
- розробка бюджетів інвестицій у розвиток інтелектуального капіталу та контроль за їх виконанням;
- визначення та відстеження ключових показників ефективності (KPI) управління інтелектуальним капіталом;
- проведення аудиту для оцінки якості та стану інтелектуального капіталу;
- аналіз внутрішніх і зовнішніх факторів, які впливають на розвиток інтелектуального капіталу;
- коригування стратегій під час виявлення змін в умовах діяльності адаптація стратегій розвитку інтелектуального капіталу;

- постійне вдосконалення процесів управління інтелектуальним капіталом на основі зібраних даних та аналізу.

Запропонована *функціонально-структурна модель удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств* дозволить будівельним підприємствам ефективно управляти інтелектуальним капіталом, підвищувати конкурентоспроможність і створювати стійку конкурентну перевагу на ринку.

Кожне будівельне підприємство має враховувати свою специфіку, потужності та розвиненість системи управління інтелектуальним капіталом.

Процес розробки заходів залежить від:

1. Оцінки можливостей впровадження та економічної доцільності, враховуючи стратегічні цілі будівельного підприємства.

2. Розробки заходів для розвитку таких складових інтелектуального капіталу будівельних підприємств, як: *компетенції; системи, процеси, методи управління; репутація і бренд; клієнтський капітал; зв'язки та партнерство*. Цей процес розвитку є індивідуальним для кожного будівельного підприємства і базується на оцінці управління його інтелектуальним капіталом та конкретних факторах діяльності.

Впровадження рекомендацій у розробленій *функціонально-структурній моделі удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств* розглядається на чотирьох рівнях: *управлінському, виробничому, фінансовому, прогнозування результатів*. Розкриємо їх більш детально.

1. *Управлінський рівень управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств* включає в себе ключові аспекти та функції, що спрямовані на стратегічне управління та максимізацію значущості інтелектуального капіталу [216, с.368]:

–стратегічне планування - визначення стратегічних цілей та завдань щодо розвитку інтелектуального капіталу; розробка довгострокових ініціатив та стратегій, спрямованих на збільшення значущості інтелектуального капіталу;

–лідерство і керівництво - створення культури, що сприяє розвитку інтелектуального капіталу та інноваціям; призначення керівників та фахівців, які активно підтримують ініціативи щодо розвитку інтелектуального капіталу;

–управління ризиками - виявлення і оцінка ризиків, що можуть вплинути на інтелектуальний капітал; розробка стратегій та планів мінімізації ризиків та забезпечення збереження інтелектуального капіталу;

–залучення та розвиток персоналу: підтримка професійного розвитку та навчання співробітників для збагачення їхнього інтелектуального капіталу; створення умов для інноваційного мислення та творчого підходу до роботи;

–аналіз і вимірювання - визначення ключових показників продуктивності інтелектуального капіталу; постійний аналіз і вимірювання ефективності розвитку інтелектуального капіталу та внесок у підприємство;

–партнерство і співпраця - встановлення партнерств і співпраця з іншими організаціями для обміну знаннями та інноваціями; спільна робота з університетами, дослідницькими установами та іншими суб'єктами для розвитку інтелектуального капіталу;

–управління інтелектуальною власністю - захист та управління правами на інтелектуальну власність, таку як патенти, авторські права та товарні знаки; створення стратегій щодо використання інтелектуальної власності для забезпечення конкурентних переваг;

–моніторинг і звітність: постійний моніторинг інтелектуального капіталу та його впливу на фінансові показники і результати підприємства; підготовка звітів для керівництва та зацікавлених сторін щодо стану інтелектуального капіталу і результатів його управління;

–стратегічне призначення ресурсів - розподіл ресурсів (бюджету, персоналу, часу) для реалізації стратегічних цілей щодо розвитку інтелектуального капіталу; визначення пріоритетних напрямків та проєктів, які найбільше сприятимуть збільшенню значущості інтелектуального капіталу;

–адаптація до змін: врахування змін в будівельній індустрії, ринкових умовах та технологічних трендах при розробці стратегій управління інтелектуальним

капіталом; гнучкість, мобільність і здатність до швидкої адаптації до нових умов та можливостей.

Таким чином, управління розвитком інтелектуального капіталу на управлінському рівні є стратегічною функцією, спрямованою на створення і збереження конкурентних переваг, розвиток інновацій та підвищення вартості будівельного підприємства на ринку. Керівництво має відігравати ключову роль у визначенні і виконанні стратегій, спрямованих на оптимальне використання інтелектуального капіталу, і створенні сприятливого середовища для його розвитку.

2. На виробничому рівні управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств здійснюється безпосереднє управління процесами, ресурсами та активами, пов'язаними з інтелектуальним капіталом. Цей рівень включає в себе практичну реалізацію стратегій та рекомендацій, розроблених на управлінському рівні. До основних функцій виробничого рівня належать:

- збір та акумуляція інформації про інтелектуальний капітал, яка може включати в себе дані про інтелектуальну власність, знання персоналу, технології, процеси та інше, що є основою для подальшого аналізу та прийняття рішень;
- аналіз та оцінка інтелектуального капіталу з метою визначення його потенціалу, сильних та слабких сторін, можливостей та загроз, що визначає, які ресурси та активи є найбільш важливими для розвитку інтелектуального капіталу;
- розробка та впровадження стратегій розвитку: на основі аналізу розробляються конкретні стратегії розвитку інтелектуального капіталу, які включають в себе плани щодо збільшення значущості інтелектуального капіталу для підприємства (для цього може знадобитися розробка нових продуктів, покращення технологій, навчання персоналу тощо);
- управління інтелектуальною власністю, включаючи реєстрацію, захист, ліцензування та використання інтелектуальних активів, отримання прав інтелектуальної власності, тощо;

- розвиток персоналу визначає як організувати та проводити навчальні заходи, які спрямовані на підвищення рівня знань та навичок співробітників у сфері інтелектуального капіталу;
- моніторинг та контроль за реалізацією стратегій розвитку інтелектуального капіталу з метою вчасного виявлення проблем та коригування стратегій;
- впровадження технологій та інновацій, спрямованих на оптимізацію процесів і розвиток інтелектуального капіталу;
- співпраця із зовнішніми стейкхолдерами, такими як партнери, клієнти, державні органи та інші організації, що можуть проводитися переговори, у згоді, обмін інформацією та ресурсами з метою підвищення інтелектуального капіталу підприємства;
- оптимізація процесів та ресурсів, спрямована на підвищення ефективності використання інтелектуального капіталу, що може включати в себе реорганізацію робочих процесів, вдосконалення систем управління, раціональне використання фінансових ресурсів тощо;
- вимірювання та оцінка результатів діяльності, пов'язаної з розвитком інтелектуального капіталу, що дозволяє визначити, наскільки ефективними були проведені заходи та чи були досягнуті стратегічні цілі;
- адаптація до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі, що може включати в себе зміни в стратегіях, реорганізацію, перегляд ресурсів та процесів у відповідь на нові умови та виклики, тощо;
- залучення персоналу до управління інтелектуальним капіталом може включати в себе створення структур для спільної роботи, механізми обміну знань та інші ініціативи, спрямовані на підвищення інтелектуальної культури серед співробітників;
- забезпечення сталості та довгостроковості стратегій розвитку інтелектуального капіталу, що означає планування та здійснення дій з урахуванням довгострокових перспектив розвитку.

Усі ці аспекти виробничого рівня управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств спрямовані на максимізацію використання інтелектуальних ресурсів та досягнення стратегічних цілей підприємства в цій сфері. Цей рівень передбачає постійний моніторинг, адаптацію та оптимізацію діяльності будівельного підприємства з урахуванням інтелектуального капіталу як одного з ключових активів.

3. *Рівень фінансування управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств* відіграє важливу роль у забезпеченні ефективного розвитку цього активу. Фінансові ресурси необхідні для реалізації стратегій та заходів, спрямованих на підвищення інтелектуального капіталу, збільшення його вартості та використання. Основні аспекти цього рівня включають:

- фінансове планування: підприємство повинно розробити фінансовий план, який визначає необхідні фінансові ресурси на розвиток інтелектуального капіталу, що включає в себе призначення бюджету на дослідження, навчання та розвиток персоналу, впровадження нових технологій, створення систем управління знаннями та інші ініціативи;

- залучення інвестицій: підприємство може залучати зовнішні інвестиції для фінансування розвитку інтелектуального капіталу, що може бути від інвесторів, банків, венчурних фондів тощо (тут важливо розробити привабливий бізнес-план та презентацію для залучення інвесторів);

- внутрішні резерви: підприємство може використовувати внутрішні фінансові резерви для розвитку інтелектуального капіталу, що включає в себе реінвестування прибутків, які отримують від інтелектуального капіталу, а також оптимізацію витрат;

- гранти та субсидії: підприємства можуть звертатися за грантами та субсидіями від урядових агентств, наукових фондів та інших джерел для фінансування проєктів з розвитку інтелектуального капіталу, що може бути особливо актуальним для дослідницьких та інноваційних проєктів;

- партнерства та співфінансування: підприємства можуть встановлювати партнерства з іншими компаніями або інституціями для спільного фінансування та розвитку інтелектуального капіталу, що може включати в себе обмін ресурсами, знаннями та фінансами;

- контроль і управління витратами щодо управління розвитком інтелектуального капіталу будівельного підприємства, що включає в себе стеження за бюджетом, ефективність витрат, аналіз витрат на конкретні ініціативи та їх внесок у розвиток капіталу;

- оптимізація процесів та ресурсів, яка спрямована на підвищення ефективності використання інтелектуального капіталу, що може включати в себе реорганізацію робочих процесів, вдосконалення систем управління, раціональне використання фінансових ресурсів тощо;

- аналіз ефективності витрат: після завершення проєктів розвитку інтелектуального капіталу необхідно проводити аналіз ефективності витрат, що допоможе визначити, наскільки успішними були інвестиції та чи були досягнуті поставлені цілі;

- фінансова підтримка персоналу для навчання та розвитку їхніх знань і навичок, що може включати в себе оплату курсів, тренінгів, підвищення кваліфікації та інші заходи;

- моніторинг і аналіз результатів, який включає в себе систематичний моніторинг та аналіз результатів, що допоможе вчасно виявляти недоліки та коригувати стратегію розвитку;

- планування на довгострокову перспективу: фінансування розвитку інтелектуального капіталу повинно бути вбудоване в довгостроковий план розвитку підприємства, що дозволяє стабільно забезпечувати ресурси для розвитку цього важливого активу.

Враховуючи ці аспекти, будівельне підприємство може забезпечити ефективне фінансування розвитку інтелектуального капіталу та створення стійкої конкурентної переваги на ринку будівельних послуг.

4. *Рівень прогнозування результативності управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств* є важливою складовою стратегічного управління. Для ефективного прогнозування результатів управління розвитком інтелектуального капіталу на будівельних підприємствах рекомендується враховувати:

– визначення ключових показників успішності: перш за все, необхідно визначити ключові показники, які дозволять вам оцінювати результативність управління розвитком інтелектуального капіталу, що може включати в себе показники, які відображають збільшення вартості інтелектуальних активів, покращення інноваційних процесів, збільшення конкурентоспроможності тощо;

– збір та аналіз даних про розвиток інтелектуального капіталу, фінансові показники, зміни на ринку та інші фактори, які можуть вплинути на результати;

– визначення сценаріїв, наприклад, коли планується впровадження нових технологій, то можна розглянути різні варіанти успіху або невдачі, а також необхідно враховувати зовнішні фактори, які можуть вплинути на результати;

– використання математичних моделей та імітаційного моделювання для прогнозування можливих результатів, що дозволить кількісно оцінити вплив різних факторів і зробити більш обґрунтований прогноз;

– моніторинг і коригування: важливо постійно моніторити виконання плану та коригувати стратегію, якщо це необхідно, приймати рішення на основі актуальних даних та результатів аналізу;

– залучення експертів будівельної галузі (вони можуть надати цінні відгуки та поради щодо можливих ризиків та можливостей);

– застосування сучасних технологій для прогнозування, включаючи аналітичні інструменти та програмне забезпечення для обробки даних.

– постійне оновлення прогнозу, особливо при зміні умов чи стратегії будівельного підприємства;

– комунікація результатів: важлива комунікація всіх зацікавлених сторін будівельного підприємства щодо розуміння очікуваних результатів та можливих ризиків;

–оцінка точності: після закінчення прогнозування важливо оцінити точність прогнозів і дослідити те, наскільки вони відповідають фактичним результатам, що допоможе вдосконалити методи прогнозування і враховувати отриманий досвід у майбутніх прогнозах;

–відстеження ключових показників успішності в реальному часі, щоб вчасно виявляти будь-які відхилення від прогнозованих результатів;

–управління ризиками для зменшення можливих негативних впливів на результати управління розвитком інтелектуального капіталу;

–створення довгострокових та короткострокових прогнозів, що дозволить зорієнтуватися як на майбутні перспективи, так і на поточні завдання;

–аналіз результатів і вивчення відхилень: після закінчення періоду, на який був розрахований прогноз, необхідно аналізувати отримані результати і відстежувати відхилення від прогнозованих значень, що надасть можливість вчитися на власних помилках і покращувати методи прогнозування.

Загальна мета прогнозування результативності управління розвитком інтелектуального капіталу полягає в тому, щоб мати чітке уявлення про те, як ефективно планувати і вдосконалювати стратегії управління і розвитку, максимізувати прибутковість та забезпечити конкурентну перевагу будівельного підприємства на ринку.

Наступним завданням удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств є визначення подальших перспектив розвитку та обґрунтування розроблених пропозицій. При цьому необхідно враховувати здатність до реалізації дій протягом визначеного періоду відповідно до загального стану будівельного підприємства. Необхідно визначити і те, наскільки успішно були реалізовані управлінські рішення, досягнуті стратегічні цілі та як ефективно були використані ресурси. Результати фактичної діяльності порівнюються з плановими показниками.

Цей етап також передбачає створення системи показників для оцінки ефективності *функціонально-структурної моделі удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств*. Планові

показники визначаються на основі результатів впровадження методів покращення стратегії управління в умовах сприятливого ринкового середовища, стабільності конкурентного середовища та повної реалізації управлінських рішень.

Оскільки показники планового розвитку будівельного підприємства залежать від різних факторів, таких як фінансовий стан, рівень конкурентоспроможності, ефективність управління та використання інтелектуальних ресурсів, ці цілі можуть змінюватися внаслідок результатів постійних маркетингових досліджень. Маркетингові дослідження є постійним процесом і основою для адаптації до коливань на ринку. У разі значущих змін на ринку переглядаються стратегічні плани і розробляються нові рекомендації для подальшого розвитку.

Оцінка фактичної ефективності діяльності виконується за допомогою загальної системи показників, яка включає в себе:

- оцінку бренду та його рівня популярності;
- аналіз наявності та актуальності продукції будівельного підприємства;
- створення задоволення та відповідь на потреби споживачів;
- оцінку конкурентоспроможності будівельного підприємства на ринку;
- аналіз репутації будівельного підприємства;
- збільшення прибутковості та розширення ринків збуту.

Основна ціль цієї оцінки полягає в визначенні привабливості для інвестицій, рівня активності на ринку, рівня інформаційного забезпечення, стійкості до змін на ринку та постійного вдосконалення діяльності з урахуванням останніх тенденцій у розвитку та управлінні інтелектуальним капіталом будівельних підприємств.

Також важливо визначити недоліки в системі управління розвитком інтелектуального капіталу будівельного підприємства та визначити проблемні питання, що виникають у результаті отриманих результатів. Тут дослідження необхідно проводити з метою визначення факторів, які впливають на результативність діяльності та ефективність управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств. Ці фактори можуть бути внутрішніми або зовнішніми на ринку. Основною метою є визначення основних причин невиконання фінансових цілей, планів і конкурентних позицій, а також

встановлення взаємозв'язків і ризиків. Цей етап створює проблемні аспекти діяльності, стратегії розвитку та управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств, які стануть основою для подальших маркетингових досліджень.

Інтелектуальний капітал відкриває можливість оцінювати результати діяльності будівельних підприємств та порівнювати їхні вартісні показники з іншими підприємствами будь-якого типу. Особлива увага має бути приділена визначенню компонентів інтелектуального капіталу, оскільки саме вони визначають основні тенденції та розвиток будівельних підприємств.

Важливим є вибір правильних показників для оцінки, оскільки він впливає на прийняття ефективних рішень та реалізацію стратегії підприємства в будівельній галузі. Важливо зауважити, що інтелектуальний капітал має особливий характер - він не входить у звичайну модель фінансового аналізу і має подвійну природу власності. Він може бути структурним капіталом підприємства і належати йому, або бути людським капіталом, що належить його власнику.

Далі акцентуємо увагу на *головні складовій інтелектуального капіталу – людському капіталу.*

Як вже згадувалося у першому розділі дисертаційного дослідження *людський капітал будівельного підприємства* є сукупністю знань, навичок, досвіду, кваліфікації та креативності його працівників і керівництва. Цей ресурс включає в себе професійні здібності будівельників, інженерів, менеджерів і всіх інших співробітників підприємства, які впливають на ефективність та якість виконаної роботи, а також на розвиток та інновації в галузі будівництва. Людський капітал є однією з найголовніших складових успіху будівельних підприємств, особливо в сучасних умовах інтенсивних технологічних, економічних та соціокультурних змін.

Розвиток людського капіталу будівельних підприємств залишається вкрай актуальним у сучасних умовах з наступних причин.

По-перше, швидкий технологічний розвиток в галузі будівництва вимагає високого рівня навчання та підготовки працівників. Вони повинні бути знайомі з новими інструментами, матеріалами та будівельними методами.

По-друге, конкурентоспроможність будівельних компаній на ринку вимагає високої якості та ефективності робіт. Відправна точка для цього - кваліфікований персонал.

По-третє, якість та безпека будівельних робіт є дуже важливими аспектами. Професійна підготовка співробітників гарантує виконання робіт відповідно до стандартів та з дотриманням норм безпеки.

По-четверте, для розвитку та інновацій у будівельній галузі необхідні кваліфіковані фахівці, які здатні розробляти нові технології та підходи до будівництва.

По-п'яте, у зв'язку з глобалізацією, будівельні проекти можуть бути міжнародними. Тому компанії повинні мати персонал, який розуміє міжнародні стандарти та може працювати в міжкультурному середовищі.

В цілому, розвиток людського капіталу є невід'ємною частиною стратегії будь-якого будівельного підприємства. Це сприяє підвищенню ефективності, конкурентоспроможності та стійкості підприємства в сучасному конкурентному середовищі та сприяє забезпеченню високої якості будівельних проектів.

Основні стратегічні напрями удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств наведені у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Основні стратегічні напрями удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств

<i>№ п/п</i>	<i>Основні стратегічні напрями</i>	<i>Зміст</i>	<i>Очікувані результати</i>	<i>В умовах інтенсивних технологічних, економічних та соціокультурних змін</i>
1.	Підвищення кваліфікації персоналу	Організація регулярних навчальних програм, семінарів та тренінгів. Стимулювання самостійного.	Покращення якості виконаної роботи, зниження кількості помилок, підвищення ефективності робочих процесів, збільшення	Адаптація до нових технологій будівництва, зокрема до цифрових та автоматизованих рішень. Здатність оперативно реагувати на економічні зміни, враховуючи нові навчальні методики. Адаптація до нових соціокультурних

Продовження табл.3.1

		навчання та професійного розвитку	задоволеності клієнтів.	тенденцій у взаємодії з колегами, партнерами та клієнтами.
2.	Залучення та утримання талантів	Розробка конкурентних програм мотивації та компенсацій. Розвиток системи мотивації персоналу, яка сприяє залученню та утриманню кращих кадрів.	Зменшення обороту персоналу, підвищення продуктивності праці, покращення командної співпраці, зростання інноваційної активності.	Високий рівень залучення молодих фахівців, орієнтованих на новітні технології. Зменшення витрат на рекрутинг завдяки привабливому корпоративному іміджу в умовах динамічних змін. Збереження цінних фахівців завдяки адаптованим програмам мотивації до динамічно мінливого середовища.
3.	Сприяння інноваціям та дослідженням	Створення внутрішніх центрів досліджень та розвитку. Залучення зовнішніх експертів для консультування і впровадження новітніх технологій.	Підвищення конкурентоспроможності на ринку, впровадження новітніх технологій, скорочення витрат.	Швидке впровадження нововведень та технологічних рішень в проектах. Економічна ефективність завдяки оптимізації робочих процесів та використанню інновацій. Створення продуктів та послуг, відповідних сучасним соціокультурним вимогам.
4.	Оптимізація внутрішньої комунікації	Застосування сучасних інструментів та платформ для спілкування. Стимулювання обміну досвідом та знаннями між відділами.	Ефективна координація робочих процесів, швидке рішення проблем, підвищення загального задоволення персоналу.	Швидке реагування на зміни завдяки ефективній комунікації між відділами. Висока культура обговорення та рішення конфліктних ситуацій в умовах економічної нестабільності. Використання сучасних комунікаційних інструментів для оптимізації робочих процесів.
5.	Створення системи управління знаннями	Розробка та впровадження системи управління знаннями, яка дозволяє зберігати, обробляти та передавати корпоративний досвід. Оцінка та аналіз ефективності збереження та використання знань.	Збереження корпоративних знань у випадку оновлення складу персоналу, швидка адаптація новачків, підвищення ефективності виконання задач.	Збереження корпоративних знань у відповідь на швидкі технологічні зміни та ротацію співробітників. Адаптація та швидке впровадження нових технологій завдяки ефективному обміну знаннями і досвідом між відділами. Економія ресурсів завдяки повторному використанню накопиченого корпоративного досвіду в нових проектах.
6.	Концентрація на розвитку корпоративної культури	Формування цінностей, які сприяють розвитку інтелектуального капіталу.	Зміцнення командного духу, підвищення лояльності співробітників, формування єдиного	Створення сприятливого середовища для працівників, яке відповідає сучасним соціокультурним стандартам та вимогам. Покращення репутації підприємства у соціумі завдяки врахуванню

Продовження табл.3.1

		Розробка програм, що сприяють командному духу та співпраці між співробітниками.	бачення місії, цінностей, шляхів розвитку будівельного підприємства.	соціокультурних тенденцій у корпоративних програмах. Зміцнення командного духу, що дозволяє ефективно адаптуватися до зовнішніх змін.
7.	Моніторинг та аналіз	Впровадження системи показників для оцінки ефективності управління інтелектуальним капіталом. Регулярний аудит і оцінка інтелектуальних активів підприємства.	Виявлення та своєчасне усунення проблем, покращення управління ресурсами, забезпечення відповідності діяльності стратегічним цілям.	Своєчасне виявлення та реагування на технологічні, економічні або соціокультурні виклики. Оптимізація управлінських рішень на основі збору даних та аналітики. Забезпечення стійкості підприємства до непередбачених змін завдяки глибокому аналізу ринкових тенденцій.
8.	Стратегічне планування	Визначення довгострокових цілей розвитку інтелектуального капіталу	Визначення ясних довгострокових перспектив розвитку, зосередженість на ключових пріоритетах, забезпечення стабільності та прогнозованості діяльності підприємства.	Прогнозованість та стабільність розвитку підприємства, незалежно від зовнішніх впливів. Забезпечення довгострокової конкурентної переваги завдяки прогнозуванню та реакції на майбутні технологічні, економічні та соціокультурні зміни. Підтримка адаптивності та гнучкості підприємства для неперервного розвитку в швидко мінливому середовищі.

Таким чином, розглянуті у табл. 3.1 очікувані результати допоможуть будівельним підприємствам не тільки підвищити свою ефективність, але й зміцнити свої позиції на ринку завдяки більш ефективному управлінню інтелектуальним капіталом, сприятимуть швидкій адаптації до змін, забезпечать стійкий розвиток та лідерські позиції на ринку.

Розробка етапів удосконалення цього процесу допомагає структурувати та систематизувати дії будівельних підприємств, спрямовані на розвиток інтелектуального капіталу, і визначити стратегічні напрями для досягнення цілей.

Таблиця 3.2

Етапи удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств

<i>№ п/п</i>	<i>Етапи</i>	<i>Зміст</i>	<i>Обґрунтування</i>
1.	Діагностика поточного стану	Аналіз існуючого стану інтелектуального капіталу на підприємстві (знання, навички, корпоративна культура, інтелектуальна власність тощо). Виявлення слабких місць та потенційних можливостей для зростання.	Для ефективного планування та реалізації будь-яких змін необхідно мати чітке розуміння поточного стану справ. Аналіз інтелектуального капіталу дає змогу ідентифікувати сильні та слабкі сторони підприємства.
2.	Формування стратегії розвитку	Визначення основних напрямів розвитку інтелектуального капіталу з урахуванням особливостей будівельної галузі та конкретного підприємства. Розробка стратегічних ініціатив і програм.	Одночасне управління та виконання без чіткої стратегії може призвести до неконтрольованих дій та втрат ресурсів. Стратегія вказує напрямок і визначає основні пріоритети розвитку.
3.	Розробка механізмів управління	Впровадження системи управління знаннями. Створення структурних підрозділів, відповідальних за управління розвитком інтелектуального капіталу. Розробка нормативно-методичної бази.	Наявність чітких процедур та механізмів забезпечує консистентність у діях та зменшує ризики неправильного управління ресурсами.
4.	Навчання та розвиток персоналу	Організація навчальних курсів, семінарів, тренінгів для підвищення кваліфікації співробітників. Розробка і реалізація програм менторства та обміну досвідом.	Люди є ключовим елементом інтелектуального капіталу. Інвестиції в їхні навички та знання можуть призвести до значного зростання продуктивності.
5.	Моніторинг та оцінка	Встановлення показників ефективності управління розвитком інтелектуального капіталу. Регулярна перевірка та оцінка розвитку інтелектуального капіталу та його впливу на загальний успіх підприємства.	Без регулярного моніторингу та оцінки важко визначити, чи приносять запроваджені зміни бажаний результат, та в яких показниках. Це також дозволяє своєчасно коригувати стратегію в разі виявлення проблем.
6.	Корегування та удосконалення	Аналіз отриманих результатів. Внесення необхідних змін у стратегію, програми або механізми управління на основі аналізу.	На основі результатів моніторингу і оцінки можна здійснювати необхідні корективи в стратегії та тактиці управління, що забезпечує її актуальність та відповідність реальній ситуації.
7.	Передача досвіду та поширення найкращої практики	Організація зустрічей, конференцій або семінарів з метою обміну досвідом з іншими підприємствами або відділами (інститутами, закладами, хабами та ін.). Вивчення та адаптація успішних підходів інших компаній в галузі управління інтелектуальним капіталом.	Інтеграція найкращих практик та передача досвіду сприяє постійному покращенню та оптимізації ресурсів, а також стимулює інновації.

Джерело: розроблено авторкою

Таким чином, наведені у Таблиці 3.2 етапи удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будуть допомагати будівельним підприємствам постійно адаптуватися до інтенсивних технологічних, економічних та соціокультурних змін. Кожен з цих етапів відіграє важливу роль у процесі удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу. Наприклад, впровадження системи управління знаннями персоналу будівельних підприємств, що спрямована на збереження, поповнення та ефективне використання знань кожного окремого співробітника та організаційних ресурсів. Для досягнення цієї мети, необхідно виконати наступні завдання: а) розробити централізовану базу даних, яка буде включати в себе всі наявні знання, досвід та інформацію, необхідну для вирішення завдань підприємства (база має бути доступною для всіх співробітників); б) розробити чіткі процедури та механізми обміну знаннями серед співробітників, що може включати в себе створення комунікаційних каналів, форумів для обговорення ідей, а також внутрішніх платформ для обміну досвідом; в) необхідно зробити доступ до інформаційної бази знань максимально зручним та швидким для співробітників, зокрема шляхом розробки інтерфейсів, навчання співробітників користуватися системою, а також встановлення ролей та прав доступу; г) впровадження системи моніторингу та оцінки використання знань на будівельних підприємствах допоможе виявити успіхи та слабкі місця в системі управління знаннями та вносити необхідні корективи; д) розвиток культури спільного володіння знань сприятиме бажанню співробітників ділитися своїми знаннями та досвідом (створити атмосферу, в якій обмін інформацією є нормою та частиною корпоративної культури); е) впровадження системи управління знаннями для оптимального використання підприємством свого інтелектуального капіталу, підвищувати конкурентоспроможність і забезпечувати стійкий розвиток у сучасному динамічному середовищі будівельної галузі.

На нашу думку, для виконання вищезазначених завдань необхідно створити централізовану базу даних, встановити процедури обміну знаннями, забезпечити зручний доступ до інформації, впровадити моніторинг та оцінку використання знань і сприяти культурі спільного володіння знань. Це допоможе підприємствам

підвищити їхню конкурентоспроможність і стійкість у сучасному будівельному середовищі.

Таким чином, запропоновані у даному підрозділі дисертаційного дослідження стратегічні напрями удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств надають останнім інструменти для ефективного управління інтелектуальним капіталом, включаючи розробку стратегій, оцінку ресурсів, збагачення та використання знань, аналіз ефективності та фінансове планування. Це допомагає підприємствам впроваджувати інновації, створювати інтелектуальні продукти та рішення, оновлювати та зберігати та передавати знання персоналу, а також адаптувати свої стратегії до змін в умовах діяльності. Такий підхід сприяє зміцненню конкурентних позицій та досягненню сталого розвитку підприємств у будівельній галузі.

Висновки до розділу 3

Аналітико-методичний базис дослідження дозволив виявити недостатній інструментарій для здійснення ефективного процесу управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств, що вимагає розробки напрямів його удосконалення, що полягає у наступному:

1. Важливою складовою запровадження системи управління інтелектуальним капіталом є публікація звітів про стан інтелектуального капіталу. Звіти розробляються для виявлення та висвітлення елементів даного активу будівельних підприємств та для того, з метою зробити їх доступними для управління.

2. Звіт про інтелектуальний капітал будівельних підприємств розглядається як певний документальний інструментарій прийняття стратегічних управлінських рішень через вимірювання та встановлення привабливості для стейкхолдерів. Звіт про інтелектуальний капітал за своїм функціональним призначенням описується як складова внутрішнього механізму ендогенного саморегулювання будівельних підприємств та його організаційного розвитку, що дозволяє передбачити позитивні та негативні тенденції розвитку у довгостроковій перспективі.

3. Звіти про інтелектуальний капітал за своїм функціональним призначенням запропоновано розглядати як інструмент стратегічного управління, основною метою якого є відображення оцінки інтелектуального капіталу, цим самим визначаючи роль та місце у системі бізнес-процесів, ресурсів та стратегічних цілей будівельних підприємств.

4. Формат звіту про інтелектуальний капітал будівельних підприємств – це документ, де описано стратегію управління інтелектуальним капіталом на основі поєднання: кількісної інформації, яка характеризує у цифровому вигляді ефективність управлінських заходів та стан розвитку параметрів інтелектуального капіталу; текстової частини, яка визначає стратегію управління інтелектуального капіталу та знання з описанням конкретних заходів щодо її реалізації; ілюстративний інструментарій, тобто діаграми, графіки та інші графічні засоби візуалізації, які в сукупності визначають корпоративний стиль, індивідуальність та характер.

5. Доцільність використання специфічних принципів управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств визначає: стратегічне партнерство власників підприємства, найманих працівників та менеджменту; врахування інтересів кожного працівника підприємства; партнерські взаємовідносини між всіма учасниками виробничого процесу; організація мережі форм участі працівників у виявленні резервів підвищення ефективності виробництва і якості продукції, розробці та запровадженні заходів з їх реалізації; визначення критеріїв оцінки індивідуального внеску працівників у кінцеві результати роботи підприємства; орієнтація менеджменту на конкуренцію будівельних підприємств не за існуючі ринки, а за майбутнє.

6. Визначено, що повоєнна відбудова інтелектуального капіталу потребує подальшого дослідження та негайного запровадження державних програм для забезпечення умов розвитку та відновлення економіки України, в першу чергу – повернення інтелектуальних ресурсів з-за кордону.

7. Розроблена *Концепція стратегії удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств* передбачає ефективне

управління розвитком інтелектуального капіталу допомагає будівельним підприємствам забезпечувати стійкість та успіх на ринку, оптимізувати витрати та максимізувати прибутковість, що свідчить про його економічну доцільність.

8. Розроблена *функціонально-структурна модель удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств*, яка спрямована на інтеграцію ключових аспектів стратегічного управління знаннями, інновацій та фінансового планування для досягнення максимальної конкурентоспроможності та сталого розвитку будівельної галузі в сучасних умовах. Впровадження рекомендацій у розробленій моделі розглядається на чотирьох рівнях: управлінському (створення і збереження конкурентних переваг, розвиток інновацій та підвищення вартості будівельного підприємства на ринку), виробничому (максимізація використання інтелектуальних ресурсів та досягнення стратегічних цілей підприємства в цій сфері), фінансовому (забезпечення ефективного фінансування розвитку інтелектуального капіталу та створення стійкої конкурентної переваги на ринку будівельних послуг), прогнозування результатів (ефективне планування та удосконалення стратегії управління і розвитку, максимізація прибутковості та забезпечення розвитку конкурентної переваги будівельного підприємства на ринку).

Запропоновані нами основні стратегічні напрями удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств в умовах інтенсивних технологічних, економічних та соціокультурних змін сприятимуть впровадженню інновацій, створенню інтелектуальних продуктів та рішень, оновленню та збагаченню знань персоналу, адаптації свої стратегії до змін в сучасних умовах діяльності.

Основні дослідження змісту третього розділу відображені у 3 друкованих працях у збірниках наукових праць та фахових журналах [217, 218, 127].

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано нове вирішення наукових задач щодо розробки напрямків удосконалення управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств. Це дозволило сформулювати наступні висновки теоретичного та науково-прикладного характеру:

1. Дослідження теоретичних аспектів генезису та економічної природи категорії «інтелектуальний капітал» дозволило уточнити його трактування цю економічну категорію як нагромаджену будівельними підприємствами у процесі інтелектуальної діяльності сукупність знань, досвіду, навичок, здібностей, компетентностей, креативності, соціальних зв'язків та взаємовідносин, створених або придбаних інтелектуальних та інформаційних продуктів, що мають економічну цінність і використовуються у процесі виробництва, розподілу та обміну будівельної продукції та інших споживчих вартостей з метою отримання прибутку.

2. Структуру інтелектуального капіталу будівельних підприємств пропонується розглядати як сукупність його складових, що включає людський, соціальний (клієнтський), марочний та організаційний, який, в свою чергу, поділяється на структурний, об'єкти інтелектуальної власності та інформаційний продукт. В умовах військового стану структурний капітал будівельного підприємства важливо доповнити належним чином розробленими стандартами щодо безпеки об'єктів (зокрема щодо будівництва бомбосховищ, кімнат з технологічно міцними стінами тощо), що створює безпечні умови праці, мотивує працівників, стейхолдерів, клієнтів та партнерів по бізнесу. Інформаційний продукт, як складова інтелектуального капіталу будівельних підприємств, має включати каталог проектних рішень, що знижує витрати будівельного підприємства, прискорює будівельні роботи, створює додану вартість тощо в контексті забезпечення конкурентоспроможності будівельної галузі.

3. На основі аналізу літературних джерел було уточнено поняття «управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств», що включає сукупність методів та функцій керування його структурними компонентами, що застосовується при виробництві будівельної продукції, послуг, інформаційного,

нормативно-правового та нормативно-технічного забезпечення, нематеріальних активів, об'єктів інтелектуальної власності в галузі будівництва, що забезпечує прийняття управлінських рішень щодо зростання доданої вартості, підвищення ефективності адміністрування складовими інтелектуального капіталу в контексті сталого розвитку підприємств, галузі.

Удосконалено поняття організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств. Його запропоновано визначати як взаємопов'язані складові інтелектуального капіталу (мети, специфічних принципів, функцій, методів, інструментів, суб'єктів та об'єктів), де здійснюється планове відтворення впливу елементів управління на стан інтелектуальних ресурсів, яка має безпосередній вплив у формі зовнішніх чинників і в результаті спричиняє економічний ефект.

Доведено, що в основу механізму управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств повинен бути покладений системно-ситуаційний підхід, метою якого є забезпечення гнучкості та високого рівня керованості, конкурентоспроможності на засадах інноваційного розвитку. Суть підходу полягає в тому, що підприємство розглядається як налагоджений механізм організації продуктивної праці персоналу підприємства як асоціація індивідумів, з якими укладається договір на використання ними необхідних для виготовлення продукту підприємства людських, інтелектуальних ресурсів.

4. Обґрунтовано розподіл підприємств будівельної галузі на окремі типи з урахуванням виділення окремих компонентів інтелектуального капіталу - людського, клієнтського, організаційного, структурного капіталів, об'єктів інтелектуальної власності, марочного капіталу, що визначають вектор підвищення ефективності управління окремими напрямками, значення яких визначається з використанням кваліметричної оцінки.

5. Оцінку інтелектуального капіталу будівельних підприємств запропоновано дійснювати за трьома етапами : діагностика науково-технічного, інноваційного розвитку економіки країни як факторів сприяння розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств (оцінювання передумов формування);

порівняльна оцінка галузевих показників формування та використання складових інтелектуального капіталу (проміжне оцінювання); оцінка стану та стратегії розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств (кінцеве оцінювання). Встановлено, що оцінка стану та стратегії розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств вимагає запровадження нормативно-правового забезпечення обліку показників формування та використання інтелектуального капіталу).

6. На основі аналізу факторів активізації складових інтелектуального капіталу визначено основні фактори зниження ефективності управління людським капіталом, що визначають вектори його удосконалення. Головними факторами недостатнього розвитку людського капіталу будівельної галузі виявлено: неналежний рівень оплати праці; відсутність чітких систем управління людським капіталом; працевлаштування більшості працівників на малих підприємствах, брак дієвої системи соціальних гарантів, що не забезпечує належного обсягу фінансування кваліфікаційного зростання.

З метою забезпечення належних потреб інноваційного розвитку економіки необхідним є запровадження комплексної державної політики, яка передбачає заохочення регіональної та державної підтримки в творчості, раціоналізаторстві та винахідливості, що ініціює доплати до основної заробітної плати автора за інноваційні рішення та ідеї; залучення державних коштів до активного застосування інтелектуального капіталу науково-педагогічних працівників в розробці інновацій, інвестування в безперервне навчання; збереження та примноження інтелектуального потенціалу закладів освіти, наукових установ, будівельних підприємств за рахунок підвищення оплати праці, реформування оплати праці й доходів, захисту інтелектуальної власності, удосконалення державної політики фінансування потреб в сфері освіти та науки.

7. Аналіз окремих елементів інтелектуального капіталу як етапу запропонованого алгоритму діагностики стану його використання виконано на прикладі будівельних підприємств ПАТ «Дарницький завод ЗБК», ПАТ «Завод залізобетонних конструкцій ім. Світлани Ковальської», ПАТ «Бориспільський

комбінат будівельних матеріалів», ПАТ «Будінженер-мережа-5», ПАТ «Будівельна компанія «Комфортбуд», ПАТ «Домобудівний комбінат №4», ПАТ ХК «Київміськбуд», ПАТ «Київметробуд», ПАТ «Луцький домобудівельний комбінат», ПАТ «Полтавський домобудівельний комбінат», ПАТ «Трест Житлобуд – 1», ПАТ «Укрбудресурси», ПАТ «Завод будівельних виробів – 1». Розрахунок показників дав змогу зробити висновки про незадовільний стан справ в управлінні окремими елементами інтелектуального капіталу будівельних підприємств, проявом чого є низькі обсяги нематеріальних активів та здебільшого негативна їхня динаміка впродовж років, які аналізуються.

Виходячи із аналізу звітів будівельних підприємств доведено, що відтворення інтелектуального капіталу будівельних підприємств знаходиться на досить низькому рівні розвитку та через обмежені фінансові ресурси на будівельних підприємствах не проводяться наукові дослідження, розробки та не запроваджуються передові інноваційні технології, що призводить до зростання інтелектуальної міграції.

8. Аналіз факторів активізації складових інтелектуального капіталу будівельних підприємств виявив недостатньо повне використання матеріальної та нематеріальної складових капіталу будівельного підприємства, що можливе лише за умови достатньої уваги до обох складових. І якщо забезпеченню та розвитку матеріальної складової приділяється достатньо уваги з боку управління та менеджменту, питання накопичення та розвитку інтелектуального капіталу часто залишаються поза увагою керівництва підприємств будівельної галузі. Результати дослідження можуть бути використані для проведення факторного аналізу кожної з розглянутих у роботі детермінант розвитку та виявленні сили впливу кожного з факторів на розвиток окремих компонентів інтелектуального капіталу та інтелектуальний потенціал будівельних підприємств в цілому.

Обґрунтовано, що у розвитку інтелектуального капіталу України зменшення кількості негативних тенденцій потребує розвитку сприятливого конкурентного середовища та формування надійного мотиваційного механізму. Відповідно

розроблений системний підхід до управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств з урахуванням галузевої специфіки.

9. Розроблена концепція щодо формування та удосконалення управління інтелектуальним капіталом підприємств будівельної галузі, яка полягає у використанні специфічних принципів управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств, а саме: стратегічне партнерство власників підприємства, найманих працівників та менеджменту; врахування інтересів кожного працівника підприємства; партнерські взаємовідносини між всіма учасниками виробничого процесу; організація мережі форм участі працівників у виявленні резервів підвищення ефективності виробництва і якості продукції, розробці та запровадженні заходів з їх реалізації; визначення критеріїв оцінки індивідуального внеску працівників у кінцеві результати роботи підприємства; орієнтація менеджменту на конкуренцію будівельних підприємств не за існуючі ринки, а за майбутнє.

10. У процесі дослідження виявлено наукові проблеми відтворення інтелектуального капіталу, недостатню кількість інформації в фінансових звітах будівельних підприємств щодо показників інтелектуального капіталу, негативну тенденцію наукових досліджень та зменшення фінансових ресурсів на запровадження передових інформаційних технологій, що можуть бути напрямами продовження досліджень за тематикою дисертації.

Результати даного дослідження можуть бути застосовані для розв'язання проблем удосконалення управління інтелектуальним капіталом на підприємствах інших галузей господарського комплексу країни, зокрема, у сільськогосподарській, транспортній та промисловій.

З метою врахування особливостей обліку інтелектуального капіталу, його діагностики дозволило запропонувати показники, які можуть бути застосовані для визначення напрямків удосконалення роботи з активізації творчої та трудової активності працюючих у підрозділах і в цілому на будівельних підприємствах.

11. Розроблена *Концепція стратегії удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств* передбачає ефективне

управління розвитком інтелектуального капіталу допомагає будівельним підприємствам забезпечувати стійкість та успіх на ринку, оптимізувати витрати та максимізувати прибутковість, що свідчить про його економічну доцільність.

Розроблена *функціонально-структурна модель удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств*, яка спрямована на інтеграцію ключових аспектів стратегічного управління знаннями, інновацій та фінансового планування для досягнення максимальної конкурентоспроможності та сталого розвитку будівельної галузі в сучасних умовах. Впровадження рекомендацій у розробленій моделі розглядається на чотирьох рівнях: управлінському (створення і збереження конкурентних переваг, розвиток інновацій та підвищення вартості будівельного підприємства на ринку), виробничому (максимізація використання інтелектуальних ресурсів та досягнення стратегічних цілей підприємства в цій сфері), фінансовому (забезпечення ефективного фінансування розвитку інтелектуального капіталу та створення стійкої конкурентної переваги на ринку будівельних послуг), прогнозування результатів (ефективне планування та удосконалення стратегії управління і розвитку, максимізація прибутковості та забезпечення розвитку конкурентної переваги будівельного підприємства на ринку).

12. Обґрунтовані етапи удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств. Визначені завдання впровадження системи управління знаннями персоналу будівельних підприємств. Запропоновані основні стратегічні напрями удосконалення управління розвитком інтелектуального капіталу будівельних підприємств в умовах інтенсивних технологічних, економічних та соціокультурних змін сприятимуть впровадженню інновацій, створенню інтелектуальних продуктів та рішень, оновленню та збагаченню знань персоналу, адаптації свої стратегії до змін в сучасних умовах діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Історія економічних учень / Л.Я. Корнійчук, Н.О. Татаренко, А.М. Поручник та ін. / за ред. Л.Я. Корнейчук, Н.О.Татаренко. К.: КНЕУ, 1999. 564 с.
2. Історія економічних учень [підручник] / за ред. В.Д. Базилевича. Ч.2. К.: Знання, 2006. 582 с.
3. Туган-Барановський М.І. Політична економія: курс популярний. К.: Наукова думка, 1994. 264 с.
4. Основи економічної теорії: навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей денної та заочної форми навчання (2 частина) / В.М. Лич, П.М. Куліков, А.В. Гольда, В.Д. Скиценко, Ю.О. Юрченко, О.О. Кацімон, М.М. Зінченко. К.: КНУБА, 2017. 160 с.
5. Федулова Л. І. Економіка знань: підручн. Л. І. Федулова. К.: ІЕП НАН України, 2009. 600 с.
6. Doyle Peter, Stern Philip. Marketing Management And Strategy. 4th Edition. 2006. 544 с.
7. Воронецький Ян. Створення польської системи інновацій та побудова економіки, яка ґрунтується на знаннях. *Регіональна економіка*. 2006. № 1. С. 164–173.
8. Machlup Fritz. Production and Distribution of Knowledge in the United States. 1966. 464 с.
9. Lane R. E. The Decline of Politics and Ideology in the Knowledgeable Society. R. E. Lane. *American Sociological Review*. 1966. Vol. 31. P. 649–662.
10. Buckman Robert H. Building a Knowledge–Driven Organization. Robert H. Buckman. N.Y: McGraw Hill, 2004. 264 p.
11. Коваленко М. А. Теорія і методологія управління розвитку регіонального господарського комплексу в контексті економіки знань: монографія. Херсон: Олді-плюс, 2007. 312 с.
12. Хомич С. Історичний розвиток поняття інтелектуального капіталу. *Галицький економічний вісник*. 2011. № 3(32). С. 28–33.

13. Звіргзде Д. І. Інтелектуальний капітал: еволюція та перспективи. *Бюлетень Міжнародного економічного форуму*. 2012. № 1(5). Т. 2. С. 125–132.
14. Житченко Г.О. Управление формированием и развитием интеллектуального капитала предприятия. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2017. № 4. Vol. 3. P. 82 -89.
15. Юрченко Ю. О. Управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств в умовах інноваційного розвитку. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук К.: КНУБА, 2012.
16. Stewart, T. A. (1997) *Intellectual Capital: The new wealth of organization*. 2007. 368 с.
17. Stewart T. *Intellectual Capital – The New Wealth of Organizations*. T. Stewart. London: Nocholas Brealey Publishing House, 1999. 280 p.
18. Roos J. *Intellectual Capital. Navigating in the New Business Landscape*. J. Roos, G. Roos, L. Edvinsson, N. C. Dragonetti. Macmillan, Basingstoke, 1997. 152 p.
19. Edvinsson L. Developing intellectual capital Scandia. *Long Range Planning*. Vol. 30. № 3. 1997. P. 366–373.
20. Базилевич В. Д. Інтелектуальна власність: підручник. К.: Знання, 2006. 431 с.
21. Миколайчук І. П. Інтелектуальний капітал як основа розвитку компетенцій підприємства торгівлі. *Проблеми економіки*, 2018. №2. С. 221–228.
22. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 8 «Нематеріальні активи»: наказ Міністерства фінансів України від 18.10.1999 р. №242. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0750-99#Text>
23. Про інноваційну діяльність : Закон України від 4 липня 2002 р. № 40-IV. (з урахуванням змін і доповнень від 13.12.2022 р. № 2849-IX) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15> (дата звернення: 29.12.2022)
24. Про інвестиційну діяльність: закон України від 18.09.1991 р. №1560-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1560-12#Text>
25. Про інформацію: закон України від 02.10.1992 р. №2657-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>

26. Про науково-технічну інформацію: закон України від 25.06.1993 р. №3322-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3322-12#Text>
27. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26 листопада 2015 р. № 848-VIII. (з урахуванням змін і доповнень № 2849-IX від 13.12.2022) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (дата звернення: 29.12.2022)
28. Про наукову і науково-технічну експертизу: закон України від 10.02.1995 р. №51/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/51/95-%D0%B2%D1%80#Text>
29. Про захист від недобросовісної конкуренції: закон України від 07.06.1996 р. №236/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/236/96-%D0%B2%D1%80#Text>
30. Про захист економічної конкуренції: закон України від 11.01.2001 р. №2210-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2210-14#Text>
31. Про авторське право і суміжні права: закон України від 01.12.2022 р. №2811-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2811-20#Text>
32. Про захист інтересів осіб у сфері інтелектуальної власності під час дії воєнного стану, введеного у зв'язку із збройною агресією Російської Федерації проти України: закон України від 01.04.2022 р. №2174-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2174-20#Text>
33. Шульга Ж. О. Інтелектуальний капітал як об'єктивна економічна категорія. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2010. №2 (10). С. 106–111.
34. Норіцина Н. І. Інтелектуальні ресурси підприємства: охороноздатність та оцінювання. *Вісник НМТУ. Серія «Економіка»*. № 2(5). – К.: 2011. С. 93–102.
35. Чухно А. Інтелектуальний капітал: сутність, форми та закономірності розвитку. *Економіка України*. 2002. № 11. С. 48–55
36. Фролова А. С. Формування концепції інтелектуального капіталу підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ea.dgtu.donetsk.ua:8080/bitstream/123456789/4019/1/s88_42_frolova.pdf

37. Пожуєв В. І. Інтелектуальний капітал як стратегічний потенціал організації. *Гуманітарний вісник ЗДА*. 2009. Вип. 37. С. 4–15.
38. Білов Г. О. Теоретичний аспект та класифікації інтелектуального капіталу підприємства. *Наукові праці*. 2008. Т. 99. Вип. 86. С. 96–100.
39. Ступнікер Г. Формування і оцінка інтелектуального капіталу підприємства. *Економічний аналіз*. 2010. Вип. 5. С. 189–192.
40. Панченко Е. О. Еволюція поглядів та сутність поняття інтелектуального капіталу. *Молодий вчений. Сер. «Економічні науки»*. 2014. – № 7(10). С. 59–62. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2014_7%282%29__16
41. Мойсеєнко І. П. Управління інтелектуальним потенціалом: монографія. Львів: Аверс, 2007. 304 с.
42. Кендюхов О. В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства: дис. доктора екон. наук: 08.00.04. О. В. Кендюхов. Донецьк, 2007. 445 с.
43. Стрижак О. О. Формування інтелектуального капіталу підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка, організація та управління підприємствами». О. О. Стрижак. Харків, 2004. 23 с.
44. Гавкалова Н. Л. Формування та використання інтелектуального капіталу: наукове видання. Харків: Вид-во. ХНЕУ, 2006. 252 с.
45. Гава Ю. В. Інтелектуальний капітал – шлях до економічного зростання України. *Актуальні проблеми економіки*. 2006. №4. С. 129–134.
46. Кушнір Л. Л. Гносеологія ресурсів в економіці, її еволюція і сучасний концепт. *Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2011. №3 (57). С. 308–313.
47. Becker G. S. Investment in Human Capital: a Theoretical Analysis. G. S. Becker. *Journal of Political Economy*. 1962. P. 9-49.
48. Shultz T. W. Investing in People: The Economics of Population Quality. T. W. Schultz. Berkeley&Los Angeles, London, University of California Press, 1981. 173 p.

49. Machlup F. The Economics of Informations and Humen Capital. F. Machlup. Princeton, 1984. 419 p.
50. Грiшнова О. А. Людський розвиток : навч. посiбник. К: КНЕУ, 2006. 308 с.
51. Кендюхов О. В. Ефективне управління iнтелектуальним капiталом: монографiя. К.: Інститут економіки промисловостi НАН України; ДонУЕП, 2008. 363 с.
52. Мойсеєнко І. П. Управління iнтелектуальним потенціалом: монографiя. Львів: Аверс, 2007. 304 с.
53. Мазарчук А. Ю. Дослідження сутності iнтелектуального капiталу. *Вiсник Хмельницького національного університету. Сер.: «Економічні науки»*. 2010. № 5. Т. 3. С. 50–53.
54. Мельник Л. Г. Экономика развития : монографiя. Сумы : ИТД «Университетская книга», 2006. 662 с.
55. Грицуленко С.І. Потенціал і розвиток підприємства: навч. посiб. [для студ. напр. підгот. 6.030504 «Економіка підприємства» ден. та заочн. форм навч.]. Одеса: ОНАЗ ім. О.С. Попова, 2014. 99 с.
56. Князева О.А. Дiагностика достатності iнноваційного потенціалу поштового зв'язку. *Вiсник соціально-економічних досліджень. Збiрник наукових праць*. Вип. 25. Одеса: ОДЕУ, 2007. С. 149–154.
57. Порохня В.М. Iнтелектуальний капiтал економічного зростання: навчальний посiбник. Запорiжжя: КПУ, 2012. 568 с.
58. Економічна теорiя: Політекономiя: Пiдручник / За ред. В.Д. Базилевича. 6-те вид., перероб. і доп. К.:Знання-Прес, 2007. 719 с.
59. Бутнік-Сiверський О.Б., Красовська А.Г. Теоретичні засади iнтелектуальної iнноваційної діяльності на підприємстві. *Економіка України*. 2004. № 12. С. 31-37.
60. Баланович А.М. Теоретико-методичні засади формування стратегій розвитку підприємства. А.М. Баланович. Науковий вiсник Херсонського

державного університету. Серія Економічні науки. Випуск 8. Частина 2, 2014. – С. 77-81.

61. Шевченко Л.С. Нематеріальна економіка: управління формування і використанням інтелектуального капіталу: монографія. Х: Право, 2014. 404 с.

62. Вачевський В.М. Інтелектуальна власність. Теорія і практика інноваційної діяльності. Підручник. К.: Професіонал, 2005. 448 с.

63. Ярема І. І. Інтелектуальний капітал підприємства: структурний підхід. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*: зб. наук. пр. Відп. ред. О. Є. Кузьмін. Л.: Вид-во Національного університету «Львівська політехніка», 2009. С. 138–143.

64. Ситник В. П. Методичні рекомендації щодо трансформації наукової продукції в об'єкти права інтелектуальної власності та їх капіталізація. К.: ЦУЛ, 2006. 68 с.

65. Edvinsson L. *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. L. Edvinsson, M. S. Malone. New York: HarperCollins Publishers, 2007. 240 p.

66. Seetharaman A. Intellectual capital accounting and reporting in the knowledge economy. *Journal of Intellectual capital*. 2002. Vol. 3 (2). P. 128-148.

67. Управління інтелектуальним капіталом підприємств : монографія. Київ : Київ. Ун-т ім. Б. Грінченка, 2015. 280 с.

68. Thunen J. H. *Der isolierte Staat*. Johann Heinrich Thunen. Paderborn: Histor Wirtschaftsarchiv, 2011. 696 p. (Peprint des oryginale ausdem jahn 1921).

69. *Great Ekonomists before Keynes: An introduction to the lives & works of one hundred great ekonomists of the past*. 2008. С. 166-168.

70. Fisher I. *The Nature of Capital and Income*. I. Fisher. – New York: Augustus M. Kelly Publisher, 1906. – (reprinted, 1965 / Reprints of Economics Classics).

71. Блауг М. Економічна теорія в ретроспективі / М. Блауг; перекл. з англ. І. Дзюби. Київ : вид-во Соломії Павличенко «Основи», 2001. 670 с.

72. Thunen J. H. *Der isolierte Staat*. Johann Heinrich Thunen. – Paderborn: Histor Wirtschaftsarchiv, 2011. – 696 p. (Peprint des oryginale ausdem jahn 1921).

73. Marsall A. Principles of Economics. Alfred Marshall [Reprinted 8-Edotion 1920. – London : Macmillan&COLTD, 1964. – 731 p. (Eighth Edition).
74. Fisher I. The Nature of Capital and Income. I. Fisher. – New York: Augustus M. Kelly Publisher, 1906. – (reprinted, 1965 / Reprints of Economics Classics).
75. Shultz T. W. Investing in People: The Economics of Population Quality. T. W. Schultz. – Berkeley&Los Angeles, London, University of California Press, 1981. – 173 p.
76. Shultz T. W. Investment in Human Capital: The Role of Education and Research. T. W. Schultz. – New-York, London : The Free Press, 1971. – 272 p.
77. Samuelson William F. Managerial Economics. William F. Samuelson, Stephen G. Marks; 6th International student edition – N. Y.: JOHN WILEY & SONS LTD, 2004. – 870 p.
78. Varian H. R. Microeconomia; kurs sredni – ujecie nowoczesne. H. R. Varian; przekl. Stanislaw Ryszard Domanski. – Warszawa: Wydawnictwo naukowe PWN, 1995. – 664s.
79. Kendrick J. Informatics for industry – 2. Statistics bridges. Chemistry in Britain, UK, 1999. – 34 p.
80. Becker G. S. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis With Special Reference to Education. G. S. Becker ; Third Edition. – London, Chicago : The University of Chicago Press, 1993. – 390 p. (Winner of the Nobel Prize in Economics).
81. Becker G. S. Investment in Human Capital: a Theoretical Analysis. G. S. Becker. *Journal of Political Economy*. – 1962. – P. 9-49.
82. Sveiby K. E. The New Organizational Waelth. Karl-Erik-Sveiby. – San Francisco, 1997. – 220 p. (Managing & Measuring Knowledge-Based Assets).
83. Hall R. A. Framework Linking Intangible Resources and Capabilities to Sustainable Competitive Advantage. R. Hall. *Strategic Management Journal*, 1993. – Vol. 14. – P. 608-618.
84. Nahapiet J. Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*. 1998. Vol. 23. №2. P. 242-266.

85. Roos G. Measuring Your Company's Intellectual Performance. *Long Range Planning*. 1997. Vol. 30. №3. P. 413-426.
86. Ілляшенко С. М. Сутність, структура і методичні основи оцінки інтелектуального капіталу підприємства / С. М. Ілляшенко. *Економіка України*. – 2008. - №11. – С. 16-26.
87. Lev B. Intangibles: Management, Measurement, and Reporting. Baruch Lev. *Washington: Brooking Institution Press*, 2001. 228 p.
88. Nahapiet J. Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. J. Nahapiet, S. Ghoshal. *Academy of Management Review*. 1998. Vol. 23. - №2. P. 242-266.
89. Bontis N. Assessing Knowledge Assets: a Review of the Models Used to Measure Intellectual Capital. N. Bontis. *International Journal of Management Reviews*. 2001. Vol. 3. №1 P. 41-60.
90. Bostin N. Intellectual Capital: an Exploratory Study that Develops Measures and Models. *Management Decisions*. 1998. Vol. 36. № 2. P. 63-76.
91. Pike S. Intellectual Capital Measurement and Holisting Value Approach (HVA). *Works Institute Journal (Japan)*. 2000. Vol. 42.
92. Edvinsson L. Developing a Model for Managing Intellectual; Capital. *European Management Journal*. 1996. Vol. 14. № P. 356-364.
93. Бех Ю. В. Системний підхід. Концепція управління інтелектуальним капіталом організації. Ю. В. Бех. 36. *Наук. Праць «Гілея: науковий вісник»*. 2014. Вип. 86. С. 172-177.
94. Brooking A. Intellectual Capital. Core Asset for the Third Millennium Enterprise. A. Brooking. London : International Thomson Business Press, 1997. 204 p.
95. Brooking A. The Management of Intellectual Capital. A. Brooking. *Long Range Planning*. 1997. Vol. 30. №3. P. 64-365.
96. Никорбоккер Ф. Т. Олигополистическая реакция и транснациональная корпорация . Ф. Т. Никербоккер. Бостон, 1973. 215 с.

97. Воронецький Ян. Створення польської системи інновацій та побудова економіки, яка ґрунтується на знаннях. Ян Воронецький. Регіональна економіка. 2006. № 1. С. 164–173.

98. Кондратюк Ю. В. Генезис інтелектуального капіталу будівельних підприємств: теорія та практика розширеного відтворення. *Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку: Матеріали III Міжнародної науково-практичної інтернет- конференції»* (27 жовтня 2022 року, м. Київ). Київ: КНУБА, 2022. С. 65-69.

99. Кондратюк Ю. В. Генезис сутнісної характеристики інтелектуального капіталу підприємства. *Priority directions of science and technology development: Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції* (24-26 січня 2021 року, м. Київ). Київ: Міжнародні наукові конференції, 2021. С. 1462-1467.

100. Кондратюк Ю. В. Капітал як умова господарської діяльності будівельних підприємств. *Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку: Матеріали IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції* (20 квітня 2023 року, м. Київ). Київ: КНУБА, 2023. С. 324-327.

101. Кондратюк Ю. В. Науково-методичні аспекти оцінювання інтелектуального капіталу будівельних підприємств. *Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку: Матеріали II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція* (29 квітня 2021 року, м. Київ). Київ: КНУБА, 2021. С. 65-68.

102. Кондратюк Ю. В. Особливості сутнісної характеристики інтелектуального капіталу підприємства. *Економіко-управлінські та інформаційно-аналітичні новації в будівництві: Матеріали Науково-практичної конференції* (27 березня 2020 року, м. Київ). Київ: КНУБА, 2020. С. 92-94.

103. Кондратюк Ю. В. Оцінювання умов розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств в Україні. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. Суми: Сумський

національний аграрний університет, 2021. Вип. 2 (88). С. 31-34.
<https://doi.org/10.32845/bsnau.2021.2.6>

104. Про затвердження Методичних рекомендацій з бухгалтерського обліку нематеріальних активів: Наказ Міністерства фінансів №1327 від 16 листопада 2009 року із змінами, внесеними згідно з Наказів Міністерства фінансів № 1192 від 30.12.2013 та № 6 від 14.01.2020 URL: <https://www.buhoblik.org.ua/normativka/uchet/minfin1327.html>

105. Building Information Modeling [Електронний ресурс]. URL: <https://www.autodesk.com/solutions/aec/bim> (дата звернення 20.12.2022). – Назва з екрана.

106. Memon A.H., Rahman I.A., Memon I., Azman NI. A BIM in Malaysian construction industry: status, advantages, barriers and strategies to enhance the implementation level. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*. 2014. №5. P.606-614. <https://doi.org/10.19026/rjaset.8.1012>.

107. Akselrod R., Shpakov A., Ryzhakova G., Honcharenko T., Chupryna I.; Shpakova H. Integration of Data Flows of the Construction Project Life Cycle to Create a Digital Enterprise Based on Building Information Modeling. *International Journal of Emerging Technology and Advanced Engineering*. 2022. Volume 12, Issue 01 pp.40-50. https://doi.org/10.46338/ijetae0122_05

108. Olawumi T.O., Chan D.W., Wong J.K., Chan A.P. Barriers to the integration of BIM and sustainability practices in construction projects: A Delphi survey of international experts. *Journal of Building Engineering*. 2018; №20. P.60–71. <https://doi.org/10.1016/j.jobe.2018.06.017>

109. Концепція впровадження технологій будівельного інформаційного моделювання (BIM-технологій) в Україні: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 лютого 2021 р. № 152-р URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/152-2021-%D1%80#n9> (дата звернення: 29.01.2021).

110. Статут. Державне підприємство „Державний Науково-Дослідний Інститут Будівельних Конструкцій” (ДП НДІБК) [Електронний ресурс]. URL: <http://www.niisk.com/pro-nas/>. – Назва з екрана (дата звернення 04.01.2023).

111. Статут. Науково-дослідний інститут державного будівництва та місцевого самоврядування [Електронний ресурс]. URL: <http://surl.li/lzdmc>. – Назва з екрана (дата звернення 04.01.2023).

112. Перелік базових організацій у будівництві, що можуть виконувати функції щодо здійснення робіт із нормування у будівництві за відповідним напрямом або напрямами: Додаток до наказу Міністерства розвитку громад та територій України «Про визначення напрямів науково-технічної діяльності у будівництві, за якими базова організація у будівництві виконує функції щодо здійснення робіт із нормування у будівництві» [Електронний ресурс]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0028914-22#Text> (дата звернення 04.01.2023).

113. Наукова та науково-технічна діяльність в Україні у 2022 році: науково-аналітична доповідь / Т.В. Писаренко, Т.К. Куранда та ін. Київ: УкрІНТЕІ, 2023. 94 с.

114. Кондратюк Ю. В. Роль інтелектуального капіталу в економічному зростанні. Сценарії та середньостроковий прогноз стабілізації фінансово-економічної системи: збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих учених (м. Київ, 20 березня 2021 року). Київ: Аналітичний центр «Нова Економіка», 2021. С. 36 – 42.

115. Державна служба інтелектуальної власності України: Річний звіт 2022. 95с. <https://ukrpatent.org/uk/articles/rzvrit>

116. Державна служба інтелектуальної власності України: Річний звіт 2021. 80с. <https://ukrpatent.org/uk/articles/rzvrit>

117. Державна служба інтелектуальної власності України: Річний звіт 2020. 69с. <https://ukrpatent.org/uk/articles/rzvrit>

118. Дані щодо фактичного прийому та випуску за спеціальностями у закладах вищої освіти [Електронний ресурс]. URL: <https://data.gov.ua/dataset/8f7d7ba2-1d1f-4de8-a105-660fb5ebb01a> (дата звернення 04.01.2023). – Назва з екрана.

119. Кондратюк Ю. В. Роль інтелектуального капіталу будівельних підприємств в становленні інноваційної економіки. Економічний простір: збірник

наукових праць. Дніпро, Придніпровська державна академія будівництва та архітектури, 2021. Вип. 176. С. 70 – 73. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/176-11>.

120. Кондратюк Ю. В. Особливості управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. Дніпро, Придніпровська державна академія будівництва та архітектури, 2022. Вип. 3(36). С. 63 – 67. <https://doi.org/10.32782/easterneurope.36-10>

121. Коваленко М. А. Менеджмент трудової активності працівників підприємства: навч. посібн. М. А. Коваленко, І. І. Грузнов, Л. Є. Сухомлин. – Нова Каховка: НКМД. 2005. 288 с.

122. Коваленко О. М. Інтелектуальний капітал: формування та розвиток в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук : спец. 08.00.01. Коваленко Олена Миколаївна., 2008. – 20 с.

123. Коваленко М. А. Соціалізація економіки й фінансові цілі підприємства. М.А. Коваленко, І.І. Нагорна. Процес фінансування зростання економіки України: стан і перспективи: зб. статей молодих вчених і студентів. – Херсон: ПП Вишемирський В.С., 2012. – С. 7–10.

124. Коваленко М. А. Теорія і методологія управління розвитку регіонального господарського комплексу в контексті економіки знань: монографія. М. А. Коваленко. – Херсон: Олді-плюс, 2007. – 312 с.

125. Кондратюк Ю. В. Капітал як умова господарської діяльності будівельних підприємств [Текст]. Ю. В. Кондратюк. Збірник тез IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку» (20 квітня 2023 року, м. Київ). – Київ: КНУБА, 2023. – С. 324-327.

126. Пожуєв В. І. Інтелектуальний капітал як стратегічний потенціал організації. В. І. Пожуєв. Гуманітарний вісник ЗДІА. – 2009. – Вип. 37. – С. 4–15

127. Кондратюк Ю. В. Стратегічне управління розвитком діяльності будівельних підприємств [Текст]. Ю. В. Кондратюк. Бізнес-навігатор: науково-виробничий журнал. Київ: Заклад вищої освіти «Міжнародний університет бізнесу та права», 2021 – Вип. 2 (63) – С. 7-12.

128. Федоренко В. Г. Концепція стратегії розвитку будівельного комплексу України на період до 2015 року. В. Г. Федоренко, А. М. Тугай, А. Ф. Гойко, В. Б. Джабейло. – Економіка та держава. – 2007. – № 1. – С. 3–7.

129. Кондратюк Ю. В. Інтелектуальна міграція населення України: оцінка основних напрямів під впливом інноваційного розвитку світової економіки [Текст]. Ю. В. Кондратюк. Програма та тези доповідей II Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми генезису економіки інтелектуально-інноваційного капіталу» (4-5 листопада 2021 року, м. Київ). – Київ: КНУБА, 2021. – С.52-55.

130. Кондратюк Ю. В. Капітал як умова господарської діяльності будівельних підприємств [Текст]. Ю. В. Кондратюк. Збірник тез IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку» (20 квітня 2023 року, м. Київ). – Київ: КНУБА, 2023. – С. 324-327.

131. Згалат-Лозинська Л.О. Державне регулювання інноваційної діяльності в будівництві: теорія, методологія, стратегія розвитку: Монографія. Київ: ДКС-Центр, 2020. - 470 с.

132. Згалат-Лозинська Л. О. Державне регулювання формування інтелектуально-інноваційного капіталу у будівництві. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2020. Вип. 4(78). С.51-57.

133. Згалат-Лозинська Л. О., Лич В. М. Державно-приватне партнерство як важіль державного регулювання інноваційної діяльності в будівництві. *Бізнес-навігатор*. 2020. Вип. 3 (59). С. 34-41.

134. Лич В.М., Чернявська Ю. Б. Державна підтримка інноваційної освіти як необхідна умова формування економіки інтелектуально-інноваційного капіталу. В. М. Лич, Ю.Б. Чернявська. Формування ринкових відносин в Україні: збірник наук. праць. Вип.10 (245) – К., 2021. С.25 - 32.

135. Кендюхов О.В. Мотивація творчої інтелектуальної праці: дослідження основних підходів. О. В. Кендюхов. Економіка України. 2005. №3. С. 49 - 56.

136. Князева О.А. Діагностика достатності інноваційного потенціалу поштового зв'язку. Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць. Вип. 25. Одеса: ОДЕУ, 2007. С. 149–154.

137. Грیشнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2014. № 1. С. 34-40.

138. Єрешко Ю. О. Інтелектуальний капітал – домінанта науково-технічного розвитку. Ефективна економіка. 2017. № 1. [Електронний ресурс]. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5458>

139. Edvinsson L. Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. L. Edvinsson, M. S. Malone. – New York: HarperCollins Publishers, 2007. – 240 p.

140. Edvinsson L. Developing intellectual capital Scandia. L. Edvinsson. Long Range Planning. Vol. 30. № 3. 1997. P. 366–373.

141. The Global Competitiveness Report 2017-2018. World Economic Forum. – Geneva, 2018. – 393 p. [Electronic resource]. URL: <https://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017–2018.pdf>

142. The Global Competitiveness Report 2019. World Economic Forum. – Geneva, 2019. – 666 p. [Electronic resource]. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

143. Lanvin B., Monteiro F. (Ed.) The Global Talent Competitiveness Index 2020: Global Talent in the Age of Artificial Intelligence, Fontainebleau, France. 2020 INSEAD, the Adecco Group, and Google Inc. 386 p. [Electronic resource]. URL: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2020-report.pdf>.

144. Lanvin B., Monteiro F. (Ed.) The Global Talent Competitiveness Index 2021: Talent Competitiveness in Times of COVID, Fontainebleau, France. 2021. INSEAD, Portulans Institute, and Accenture. 328p. [Electronic resource]. URL: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2021-Report.pdf>

145. Lanvin B., Monteiro F. (Ed.) INSEAD (2022): The Global Talent Competitiveness Index 2022: The Tectonics of Talent: Is the World Drifting Towards Increased Talent Inequalities? Fontainebleau, France. 2022 INSEAD, Portulans Institute, and the Human Capital Leadership Institute 336p. [Electronic resource]. URL: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/fr/gtci/GTCI-2022-report.pdf>

146. Кичко І., Парубець О., Холодницька А., Пермінова В., Литвин С. Формування управлінських компетенцій керівників та їх вплив на конкурентоспроможність фірми і ринок праці в Україні. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*. 2021. №4(39). Р. 284–293.

147. Лич В. М. Соціально-економічні передумови переходу до формування економіки інтелектуального капіталу. Тези доповідей науково-практичної конференції «Необхідність та проблеми формування економіки інтелектуального капіталу України». К.: КНУБА, 2015. – 25 с.

148. Лич В. М. Сутнісна характеристика основних елементів економіки інтелектуально-інноваційного капіталу. Проблеми генезису економіки інтелектуально-інноваційного капіталу: матеріали доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 4-5 листопада 2021 року) у 2-х ч. / за заг. ред. В. М. Лича. – Ч. 1. – Київ: КНУБА, 2021. – 168 с.

149. Global Innovation Index 2022 (повний звіт) [Електронний ресурс]. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2021.pdf

150. Global Innovation Index 2021 (Rankings for Ukraine (2019–2021)) [Електронний ресурс]. URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2021/ua.pdf

151. The Global Innovation Index 2019: Creating Healthy Lives—The Future of Medical Innovation. 12th ed. S. Dutta, B. Lanvin, S. Wunsch-Vincent (Ed.) Cornell University, INSEAD, WIPO, 2019. 451 p.

152. Інноваційна діяльність в Україні у 2019 році: науково-аналітична доповідь / Т.В. Писаренко, Т.К. Кваша, Рожкова Л.В., Коваленко О.В. – К.: УкрІНТЕІ, 2020. 45 с.

153. Капітальні інвестиції у матеріальні та нематеріальні активи за видами

активів за регіонами. Держкомстат України. [Електронний ресурс]. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/ibd/kin/kin_mat_nmat_akt_reg/arh_kin_mat_nmat_akt_reg2021_u.htm

154. Статистичний щорічник України за 2021 рік. Київ: Державна служба статистики України, 2022. 447с.

155. Статистичний щорічник України за 2020 рік / за ред. Вернера І.Є. Київ : Державна служба статистики України, 2021. 464 с.

156. Статистичний щорічник України за 2019 рік / за ред. Вернера І.Є. Київ: Державна служба статистики України, 2020. 465 с.

157. Праця України у 2020 році. Державна служба статистики України. Київ: ТОВ “Август Трейд” 2021. 232 с.

158. Фінансові результати діяльності великих та середніх підприємств / Державна служба статистики України: Експрес-Випуск [Електронний ресурс]. URL: <http://surl.li/mewry>

159. Вірченко В. Еволюція підходів до визначення сутності та структурування інтелектуального капіталу Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. 2012. Вип. 136. С. 25-30.

160. Дарницький завод залізобетонних конструкцій. Публічне акціонерне товариство. Фінансова звітність. [Електронний ресурс]. URL: <http://surl.li/mexcx>

161. Дарницький завод залізобетонних конструкцій. Публічне акціонерне товариство. Звіт незалежного аудитора. [Електронний ресурс]. URL: <http://surl.li/mexdj>

162. Завод Залізобетонних Конструкцій Імені Світлани Ковальської. Аакціонерне товариство. Фінансова звітність. [Електронний ресурс]. URL: <http://surl.li/mexfi>

163. Завод Залізобетонних Конструкцій Імені Світлани Ковальської. Аакціонерне товариство. Аудиторські звіти. [Електронний ресурс]. URL: <http://surl.li/mexha>

164. JSC “Boryspilskyu kombinat budivelnykh materialiv”: Financial statements for 2022. [Електронний ресурс]. URL: <https://clarity->

project.info/edr/05408059/finances?current_year=2022

165. JSC “Boryspilskyu kombinat budivelnykh materialiv”: Financial statements for 2020. [Електронний ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/05408059/finances?current_year=2020

166. PJSC “Budinzhenermerezha-5”: Financial statements for 2020. [Електронний ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/04013407/finances?current_year=2020

167. PJSC “Budinzhenermerezha-5”: Financial statements for 2022. [Електронний ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/04013407/finances?current_year=2022

168. PJSC “Budivelna kompaniya “Komfortbud”: Financial statements for 2020. [Електронний ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/32253895/finances?current_year=2020

169. PJSC “Budivelna kompaniya “Komfortbud”: Financial statements for 2022. [Електронний ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/32253895/finances?current_year=2022

170. ПАТ «Домобудівний комбінат №4» Річний звіт 2021р. [Електронний ресурс]. URL: <http://dbk4.com.ua/bitrix/js/rzvit2021.pdf>

171. ПАТ «Домобудівний комбінат №4» Річний звіт 2020р. [Електронний ресурс]. URL: <http://dbk4.com.ua/bitrix/js/zvit2020.pdf>

172. PJSC “Domobudivnyu kombinat № 4”: Financial statements for 2022. [Електронний ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/05503160/finances?current_year=2022

173. PJSC “Domobudivnyu kombinat № 4”: Financial statements for 2020. [Електронний ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/05503160/finances?current_year=2020

174. PJSC “НС “Kyivmiskbud”: Financial statements for 2020. [Електронний ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/23527052/finances?current_year=2020

175. PJSC “НС “Kyivmiskbud”: Financial statements for 2022. [Електронний ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/23527052/finances?current_year=2022

176. PJSC “Kyivmetrobud”: Financial statements for 2020. [Электронный ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/01387432/finances?current_year=2020
177. PJSC “Kyivmetrobud”: Financial statements for 2022. [Электронный ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/23527052/finances?current_year=2022
178. PJSC “Lutsky domobudivelnyy kombinat”: Financial statements for 2020. [Электронный ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/30089004/finances?current_year=2020
179. PJSC “Lutsky domobudivelnyy kombinat”: Financial statements for 2022. [Электронный ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/30089004/finances?current_year=2022
180. PJSC “Poltavsky domobudivelnyy kombinat”: Financial statements for 2020. [Электронный ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/01270581/finances?current_year=2020
181. PJSC “Poltavsky domobudivelnyy kombinat”: Financial statements for 2022. [Электронный ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/01270581/finances?current_year=2022
182. PJSC “Poznyaky-zhyl-bud”: Financial statements for 2020. [Электронный ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/24089818/finances?current_year=2020
183. PJSC “Poznyaky-zhyl-bud”: Financial statements for 2022. [Электронный ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/24089818/finances?current_year=2022
184. PJSC “Trest zhytlobud – 1”: Financial statements for 2020. [Электронный ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/01270285/finances?current_year=2020
185. PJSC “Trest zhytlobud – 1”: Financial statements for 2022. [Электронный ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/01270285/finances?current_year=2020
186. PJSC “Ukrbudresursy”: Financial statements for 2020. [Электронный ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/04648809/finances?current_year=2020
187. PJSC “Ukrbudresursy”: Financial statements for 2022. [Электронный ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/04648809/finances?current_year=2022
188. PJSC “Zavod budivelnykh vyrobiv – 1”: Financial statements for 2020. [Электронный ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/04648809/finances?current_year=2020

project.info/edr/21517799/finances?current_year=2020

189. PJSC “Zavod budivelnykh vyrobiv – 1”: Financial statements for 2022. [Електронний ресурс]. URL: https://clarity-project.info/edr/21517799/finances?current_year=2022

190. Дмитренко Г. А., Головач Н. В. Людиноцентрична сутність економічного розвитку. Економіка та суспільство. Випуск № 29 / 2021. [Електронний ресурс]. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-29-8>.

191. Згалат-Лозинська Л. О. Напрями удосконалення державного регулювання процесу управління інноваційними проектами в науковій сфері *Підприємництво та інновації*. 2020. Вип. 13. С.7-13. DOI: <https://doi.org/10.37320/2415-3583/13.1>

192. Колот А.М. Мотивація персоналу: [навч. посібник] / А.М. Колот. – Київ: КНЕУ, 2002. – 337 с.

193. Roos J. Intellectual Capital. Navigating in the New Business Landscape. J. Roos, G. Roos, L. Edvinsson, N. C. Dragonetti. – Macmillan, Basingstoke, 1997. – 152 р.

194. Економіка й організація інноваційної діяльності: підручник для студ. вищ. навч. закл. О.І. Волков, М.П. Денисенко, А.П. Гречан, Є.А. Бельтюков, С.М. Ілляшенко; під ред. О.І. Волкова, М.П. Денисенко. – 2. вид., перероб. – К.: ВД «Професіонал», 2004. – 960 с.

195. Економіка підприємства. Підручник (з грифом МОН України) / За ред. Л. Г. Мельника. Суми: Університетська книга, 2004, 2006. 648 с.

196. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: [Підручник]. Ф. І. Хміль. – К.: Академвидав, 2003. – 608 с.

197. Бурмака Т.М. Мотивація працівників інноваційної діяльності. Т.І. Алексеева, Т.М. Бурмака. Вісник економіки транспорту і промисловості. Збірник науково-практичних статей. – Х.: УкрДАЗТ, 2006. – Вип. №13. – С. 199 – 206.

198. Крушельницька О.В. Управління персоналом. О. В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2006. – 308 с.

199. Марущак Т. Система премирования персонала как инструмен

- управлення по цілям. Т. Марущак. Отдел кадров. – 2004. – №20(131). – С. 16 – 19.
200. Кондратюк Ю. В. Аналіз інтелектуального капіталу в контексті забезпечення його розвитку [Текст]. Ю. В. Кондратюк. Тези доповідей. II Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Інтеграція освіти, науки та бізнесу в сучасному середовищі: зимові диспути» (4-5 лютого 2021 року, Дніпро, Україна). – Дніпро: Міжнародний електронний науково-практичний журнал «WayScience», 2021. – С. 492-493.
201. Кондратюк Ю. В. Безперервна освіта як необхідна умова формування економіки інтелектуального капіталу [Текст]. Ю. В. Кондратюк. Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції «Економіка сьогодні: планування, управління та аналіз» (27 листопада 2021 року, м. Львів). – Львів: ЛЕФ, 2021. – С. 55-58.
202. Кондратюк Ю. В., Лич В. М. Вплив інтелектуального капіталу на управління знаннями будівельних підприємств [Текст]. Ю. В. Кондратюк. В. М. Лич. Бізнес-навігатор: науково-виробничий журнал. Київ: Заклад вищої освіти «Міжнародний університет бізнесу та права», 2021 – Вип. 3 (64) – С. 39-43.
203. Кондратюк Ю. В. Інтелектуальна міграція населення України: оцінка основних напрямів під впливом інноваційного розвитку світової економіки [Текст]. Ю. В. Кондратюк. Програма та тези доповідей II Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми генезису економіки інтелектуально-інноваційного капіталу» (4-5 листопада 2021 року, м. Київ). – Київ: КНУБА, 2021. – С.52-55.
204. Кондратюк Ю. В. Проблеми мотивації формування інтелектуального капіталу будівельних підприємств [Текст]. Ю. В. Кондратюк. V міжнародна науково-практична конференція «Topical issues of modern science, society and education» (28-30 листопада, 2021 року, м. Харків). – Харків: Scientific Publishing Center Sci-conf.com.ua, 2021. – С.1661-1666.
205. Кондратюк Ю. В., Лич В. М. Теоретико-методологічні підходи до визначення організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств [Текст]. Ю. В. Кондратюк, В. М. Лич. Проблеми системного підходу в економіці: збірник наукових праць. Київ:

Національний авіаційний університет, 2021 – Вип. 2 (82) – С. 69-73.

206. Yullia Kondratiuk, Halyna Haman. Conceptual determinants of development of intellectual capital of construction enterprises. «Journal of Systems Science and Information» 2023, Vol. 11 » Issue (4): pp. 518-534.

207. Кондратюк Ю. В. Особливості управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. [Текст]. Ю. В. Кондратюк. Придніпровська національна академія будівництва та архітектури. Дніпро: Видавничий дім «Гельветика», 2022 – Вип. 3 (36) – С. 63-66.

208. Шульга Ж. О. Інтелектуальний капітал як об'єктивна економічна категорія. Ж. О. Шульга. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – №2 (10). – С. 106–111

209. Портер М. Стратегія конкуренції. Методика аналізу галузей і діяльності конкурентів. М. Портер. – К. : Основи, 1998. – 390 с.

210. Skinner B. F. Science and Human Behaviour. B. F. Skinner. – N. Y.: Macmillan, 1953. – P. 6.

211. Brooking A. The Management of Intellectual Capital. A. Brooking. Long Range Planning. – 1997. – Vol. 30. №3. – P. 64-365.

212. Kendrick J. Informatics for industry – 2. Statistics bridges. Chemistry in Britain, UK, 1999. – 34 p.

213. Крутій І. А. Мотивація управлінського персоналу на підприємствах малого бізнесу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.04. «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)». І.А. Крутій. – Херсон: ХНТУ, 2015. – 20 с.

214. Гуменюк В. Я. Менеджмент продуктивності. В.Я. Гуменюк, І.А. Рошик – Рівне : НУВГП, 2010. – 203 с/

215. Edvinsson L. Developing a Model for Managing Intellectual Capital. L. Edvinsson, P. Sullivan. European Management Journal. 1996. Vol. 14. - № P. 356-364.

216. Edvinsson L. Developing intellectual capital Scandia. L. Edvinsson. Long Range Planning. – Vol. 30. – № 3. – 1997. – P. 366–373

217. Кондратюк Ю. В. Стратегічні напрями удосконалення розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств [Текст]. Ю. В. Кондратюк. Збірник матеріалів всеукраїнської науково-практичної конференції «Модернізація економіки: проблеми, шляхи розвитку та перспективи» (10 квітня 2021 року, м. Київ). – Київ: Громадська організація «Київський економічний науковий центр», 2021. – С. 29-33.

218. Кондратюк Ю. В. Теоретико-методичні засади вибору конкурентних стратегій розвитку будівельних підприємств [Текст]. Ю. В. Кондратюк. Збірник тез наукових робіт учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції «Перспективи розвитку економіки країни: світовий та національний аспекти» (11 грудня 2021 року, м. Одеса). – Одеса: ЦЕДР, 2021. – С. 32-36.

ДОДАТКИ

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Наукові праці, які мають імпакт-фактор (Scopus, Web of Science)

1. Yullia KONDRATIUK, Halyna HAMAN. Conceptual determinants of development of intellectual capital of construction enterprises. «Journal of Systems Science and Information» 2023, Vol. 11 » Issue (4) : pp. 518-534.

Публікації в наукових фахових виданнях України

2. Кондратюк Ю. В., Лич В. М. Теоретико-методологічні підходи до визначення організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств. Проблеми системного підходу в економіці: збірник наукових праць. Київ, Національний авіаційний університет, 2021. Вип. 2(82). С. 69 – 73. <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2021-2-9>.

3. Кондратюк Ю. В., Лич В. М. Вплив інтелектуального капіталу на управління знаннями будівельних підприємств. Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор». Київ, Заклад вищої освіти «Міжнародний університет бізнесу та права», 2021. Вип. 3(64). С. 39 – 43. <https://doi.org/10.32847/business-navigator.64-6>.

4. Кондратюк Ю. В. Стратегічне управління розвитком діяльності будівельних підприємств. Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор». Київ, Заклад вищої освіти «Міжнародний університет бізнесу та права», 2021. Вип. 2 (63). С. 7 – 12. <https://doi.org/10.32847/business-navigator.63-1>.

5. Кондратюк Ю. В. Роль інтелектуального капіталу будівельних підприємств в становленні інноваційної економіки. Економічний простір: збірник наукових праць. Дніпро, Придніпровська державна академія будівництва та архітектури, 2021. Вип. 176. С. 70 – 73. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/176-11>.

6. Кондратюк Ю. В. Оцінювання умов розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств в Україні. Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Економіка і менеджмент. Суми, Сумський національний

аграрний університет, 2021. Вип. 2(88). С. 31 – 34.
<https://doi.org/10.32845/bsnau.2021.2.6>

7. Кондратюк Ю. В. Особливості управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. Дніпро, Придніпровська державна академія будівництва та архітектури, 2022. Вип. 3(36). С. 63 – 67. <https://doi.org/10.32782/easterneurope.36-10>

Матеріали і тези наукових доповідей наукових конференцій

8. Кондратюк Ю. В. Особливості сутнісної характеристики інтелектуального капіталу підприємства. Економіко-управлінські та інформаційно-аналітичні новації в будівництві: тези доповідей IV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 27 березня 2020 року). Київ: КНУБА, 2020. С. 92 – 94.

9. Генезис сутнісної характеристики інтелектуального капіталу підприємства. Priority directions of science and technology development: тези доповідей V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 24-26 січня 2021 року). Київ: Міжнародні наукові конференції, 2021. С. 1462 – 1467.

10. Кондратюк Ю. В. Аналіз інтелектуального капіталу в контексті забезпечення його розвитку. Інтеграція освіти, науки та бізнесу в сучасному середовищі, зимові диспути: тези доповідей II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Дніпро, 4-5 лютого 2021 року). Дніпро: Міжнародний електронний науково-практичний журнал «WayScience», 2021. С. 492 – 493.

11. Кондратюк Ю. В. Науково-методичні аспекти оцінювання інтелектуального капіталу будівельних підприємств. Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку: тези доповідей II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Київ, 29 квітня 2021 року). Київ: КНУБА, 2021. С. 65 – 68.

12. Кондратюк Ю. В. Роль інтелектуального капіталу в економічному зростанні. Сценарії та середньостроковий прогноз стабілізації фінансово-економічної системи: збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-

практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих учених (м. Київ, 20 березня 2021 року). Київ: Аналітичний центр «Нова Економіка», 2021. С. 36 – 42.

13. Кондратюк Ю. В. Стратегічні напрями удосконалення розвитку інтелектуального капіталу будівельних підприємств. Модернізація економіки: проблеми, шляхи розвитку та перспективи: збірник матеріалів всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 10 квітня 2021 року). Київ: Громадська організація «Київський економічний науковий центр», 2021. С. 29 – 33.

15. Кондратюк Ю. В. Проблеми мотивації формування інтелектуального капіталу будівельних підприємств. Topical issues of modern science, society and education: тези V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 28-30 листопада 2021 року). Харків: Scientific Publishing Center Sci-conf.com.ua, 2021. С.1661 – 1666.

16. Кондратюк Ю. В. Безперервна освіта як необхідна умова формування економіки інтелектуального капіталу. Економіка сьогодення: планування, управління та аналіз: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 27 листопада 2021 року). Львів: ЛЕФ, 2021. С. 55 – 58.

17. Кондратюк Ю. В. Теоретико-методичні засади вибору конкурентних стратегій розвитку будівельних підприємств. Перспективи розвитку економіки країни: світовий та національний аспекти: збірник тез наукових робіт учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Одеса, 11 грудня 2021 року). Одеса: ЦЕДР, 2021. С. 32 – 36.

18. Кондратюк Ю. В. Генезис інтелектуального капіталу будівельних підприємств: теорія та практика розширеного відтворення. Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку: збірник тез III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Київ, 27 жовтня 2022 року). Київ: КНУБА, 2022. С. 65 – 69.

19. Кондратюк Ю. В. Капітал як умова господарської діяльності будівельних підприємств. Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку: збірник тез IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Київ, 20 квітня 2023 року). Київ: КНУБА, 2023. С. 324 – 327.

Довідки про впровадження результатів дисертаційної роботи

Код ЄДРПОУ: 34980022

Юридична адреса:

01014, місто КИЇВ,

вулиця ПРЕДСЛАВИНСЬКА, будинок 34-Б

Телефон: +38 (067) 401-06-68 +38 (044) 593-83-22

Регстрація: 07.03.2007 Номер запису: 10701020000026828

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ

"БУДІВЕЛЬНА КОМПАНІЯ "СТАНДАРТ"

ТОВ "БК "СТАНДАРТ"

Від 21 березня 2023 р.

Довідка

Про впровадження результатів дисертаційної роботи



«УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ»

Кондратюк Юлії Вікторівни

В рамках виконання дисертаційного дослідження та отриманих наукових результатів Кондратюк Ю. В. щодо необхідності публікацій звітів про стан інтелектуального капіталу підприємствами будівельної галузі та запропонованого формату подання звітності, підприємством ТОВ "БК "СТАНДАРТ" використано рекомендації щодо правильного формату подання звітів, зокрема, під час:

1. Надання послуг з експлуатації екскаватора для виконання аварійних робіт, м. Київ, Україна (2023 рік);
2. Надання послуг з поточного ремонту асфальтового покриття двору по вул. Банковій, 11, м. Київ, Київська область, Україна, 01220 (2020 рік);
3. Будівництва нежитлових будівель (нове будівництво, реконструкція, капітальний і поточні ремонти). (Поточний ремонт приміщень Анестезіологічного відділення з ліжками для інтенсивної терапії у відповідності з ДБН А.2.2-3:2014), м. Київ, Київська область, Україна, проспект Любомира Гузара, 3, 03680 (2017 рік)

Результати даної дисертаційної роботи у перспективі можуть бути використані в подальшому плануванні та поданні звітів по виконанню ремонтних робіт на міських вулично-дорожніх мережах стосовно удосконалення інтелектуального капіталу будівельного підприємства.

Директор   (Підпис)

 (Прізвище, ІП)

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
"КЛАД-2009"**

ЄДРПОУ
40477144

Адреса
08681, Україна, Київська область, село Рославці,
вулиця Дачна, 54

Дата реєстрації
12.05.2016
Номер запису: 1356102000004372

Контакт
Александр Карен
380682457878, 380682457878
klad-2009@email.ua

Індивідуальний податковий номер: 404771410071
Дата реєстрації платником ПДВ: 01.06.2016


Від 12.04 2023 року

ДОВІДКА
Про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Кондратюк Юлії Вікторівни
на тему
«Удосконалення управління інтелектуальним капіталом
будівельних підприємств»

Результати наукових досліджень Кондратюк Юлії Вікторівни щодо проблематики та удосконалення управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств виконано при розробці програм розвитку в частині використання методологічних підходів до оцінювання інтелектуального капіталу та рекомендацій щодо формування концепції інноваційної системи на підприємстві ТОВ "КЛАД – 2009".

Отримані наукові результати Кондратюк Ю. В. в рамках виконання дисертаційного дослідження є актуальними та використовуються у практиці господарювання даного підприємства, зокрема, застосовуючи основні положення даного наукового дослідження, на підприємстві здійснено оцінку інтелектуального капіталу, що дозволили встановити сильні та слабкі сторони в стратегії управління нематеріальними ресурсами підприємства.

Директор



(Підпис)



(Александр К. Л.)



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БУДІВНИЦТВА І
АРХІТЕКТУРИ**

Повітрофлотський пр. 31, м. Київ, 03037, тел. (044)-241-55-80, факс (044)248-32-65
E-mail.: knuba_admin@ukr.net; Web: <https://www.knuba.edu.ua/>, код ЄДРПОУ 02070909

29.08 2014 № 19/473 На № _____ від _____

Довідка

Про впровадження результатів дисертаційної роботи «Удосконалення управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств» Кондратюк Юлії Вікторівни, що надається на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка» спеціалізація «Економіка та управління підприємствами»

Отримані в дисертаційній роботі Кондратюк Ю. В. наукові результати щодо визначеної проблематики та запропоновані рекомендації удосконалення управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств з урахуванням галузевої специфіки використовуються при викладанні курсів «Інноваційний розвиток підприємства», «Основи економічної теорії», «Основи підприємництва» для студентів спеціальностей 051 «Економіка підприємства» та 071 «Облік і оподаткування».

Кафедрою використовувалися матеріали дисертації в процесі розробки держбюджетних науково-дослідних тем «Проблеми генезису економіки інтелектуально-інноваційного капіталу» та «Удосконалення організації та методології обліку, аудиту, та оподаткування в умовах формування економіки інтелектуально-інноваційного капіталу».

Ректор, д.т.н., проф.



PK
П. М. Куліков

Додаткові матеріали, які засвідчують апробацію положень дисертації



CERTIFICATE

is awarded to

Kondratiuk Yuliia

for being an active participant in

V International Scientific and Practical Conference

“TOPICAL ISSUES OF MODERN SCIENCE, SOCIETY AND EDUCATION”

24 Hours of Participation

(0,8 ECTS credits)



KHARKIV

28-30 November 2021



sci-conf.com.ua



Київський національний університет будівництва і архітектури
Kyiv National University of Construction and Architecture



АКАДЕМІЯ
БУДІВНИЦТВА
УКРАЇНИ

СЕРТИФІКАТ
підтверджує, що

SERTIFICATE
approves, that

КОНДРАТЮК ЮЛІЯ ВІКТОРІВНА

взяв (взяла) участь у роботі III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку» 6 годин (0,2 кредити ЄКТС)

took part in the III International Scientific and Practical Internet Conference "Marketing Strategies, Entrepreneurship and Trade: Current Status, Development Directions" 6 hours (0.2 ECTS credits)

Ректор Київського національного університету будівництва і архітектури, д-р. екон. наук, професор **Петро КУЛІКОВ**



Rector of Kyiv National University of Construction and Architecture, Dr. economy Science, Professor **Petro KULIKOV**

28 жовтня 2022 року
Київ, Україна

28-th October 2022
Kyiv, Ukraine

ЕЛЕКТРОННИЙ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ
ЖУРНАЛ

СХІДНА ЄВРОПА: ЕКОНОМІКА, БІЗНЕС ТА УПРАВЛІННЯ



Сертифікат

виданий

Кондратюк Ю.В.
аспірантці,

що підтверджує прийняття статті на тему
*«ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ
БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ»*

до розміщення в електронному науковому фаховому виданні
«Східна Європа: економіка, бізнес та управління»
Випуск № 3 (36) 2022

Матеріали будуть опубліковані на офіційному сайті журналу
<http://easterneurope-ebm.in.ua>

Видання включено до Переліку електронних фахових видань України (категорія «Б») на підставі Наказу МОН України від 24 вересня 2020 року № 1188 (додаток №5)

Бібліографія статті:

Кондратюк Ю.В. Особливості управління інтелектуальним капіталом будівельних підприємств. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2022. № 3 (36). URL: <http://www.easterneurope-ebm.in.ua/index.php/vipusk-36-2022>

кандидат економічних наук, доцент,
декан економічного факультету



Фісуненко П. А.

ДОДАТОК Г

Комплекс заходів стимулювання працівників, які здійснюють управління розвитком підприємств

№ п/п	Група працівників підприємства	Стимули інноваційної діяльності					
		Прямі стимули		Непрямі (опосередковані) стимули		Негативні стимули	
		Моральні	Матеріальні	Моральні	Матеріальні	Моральні	Матеріальні
1	2	3	4	5	6	7	8
I.	Працівники, які здійснюють творчу інтелектуальну працю	кар'єрний ріст; розвиток неспеціалізованої кар'єри; письмові та усні подяки; занесення до книги історії підприємства та дошки пошани; зручна система відпусток; додаткові відпустки, відгули; навчання на тренінгах, семінарах	придбання акцій підприємства; пайова участь персоналу в прибутку; надання житла; отримання винагород; підвищення заробітної плати; отримання премій; надання пільг та медчне страхування	залучення співробітників у процес прийняття рішень; розширення кола повноважень; спілкування між співробітниками і керівництвом; оптимальна організація робочого місця; гнучкий графік роботи; заохочення до роботи в команді	оплата участі в наукових конференціях; оплата членства в наукових товариствах; придбання наукової літератури; оплата роботи в мережі Інтернет; надання туристичних путівок; надання службового автомобілю	звільнення працівника; скасування додаткових відпусток, відгулів; позбавлення співробітників права брати участь в процесі прийняття рішень; обмеження спілкування між співробітниками-ми і керівництвом у робочий час	зменшення заробітної плати; позбавлення премій, пільг; обмеження участі в наукових конференціях; скасування туристичних путівок; скасування користування службовим автомобілем

Продовження таблиці додатку Г

1	2	3	4	5	6	7	8
II.	Працівники, які здійснюють репродуктивну інтелектуальну працю	письмові та усні подяки; додаткові відпустки, відгули	отримання премій; медичне страхування	оптимальна організація робочого місця; формування відчуття важливості праці; прийнятний темп, режим праці; підтримка дружнього клімату в колективі; заохочення до роботи в команді; участь у корпоративних святах	надання туристичних путівок; оплата проїзду в суспільному транспорті; оплата мобільного зв'язку; харчування за рахунок підприємства; надання позичок; подарунки на день народження; подарунки на інші свята	звільнення працівника; скасування додаткових відпусток, відгулів; винесення догани	зменшення заробітної плати; позбавлення премій; скасування оплати проїзду в суспільному транспорті; скасування оплати мобільного зв'язку; скасування або обмеження харчування за рахунок підприємства; скасування подарунків на інші свята

Продовження таблиці додатку Г

Ш.	Працівники, які здійснюють алгоритмічну інтелектуальну працю	просування по службі; письмові та усні подяки; підвищення кваліфікації; додаткові відпустки, відгули;	отримання винагород; отримання премій; надання пільг; медичне страхування	розширення кола повноважень; оптимальна організація робочого місця; гнучкий графік роботи; формування відчуття важливості праці; підтримка дружнього клімату в колективі; заохочення до роботи в команді; участь у корпоративних святах	оплата роботи в мережі Інтернет; надання туристичних путівок: оплата проїзду в суспільному транспорті; оплата мобільного зв'язку; оплата вартості відвідування спортивно-оздоровчих секцій; харчування за рахунок підприємства; надання позичок; подарунки на день народження; подарунки на інші свята	звільнення працівника; переведення на нижчу посаду; звуження кола повноважень; скасування додаткових відпусток, відгулів; скасування гнучкого графіку роботи; винесення догани	зменшення заробітної плати; позбавлення премій, надбавок, пільг; скасування оплати проїзду в суспільному транспорті; скасування оплати мобільного зв'язку; скасування оплати вартості відвідування спортивно-оздоровчих секцій; скасування або обмеження харчування за рахунок підприємства; відмова надання позичок
----	---	--	--	---	--	---	--

Продовження таблиці додатку Г

1	2	3	4	5	6	7	8
IV.	Працівники, які додатково до своїх основних функцій та зобов'язань проявляють творчу активність, пропонують удосконалення щодо діяльності підприємства	кар'єрний ріст; розвиток неспеціалізованої кар'єри; письмові та усні подяки; занесення до книги історії підприємства та дошки пошани; зручна система відпусток; додаткові відпустки, відгули; навчання на тренінгах, семінарах	придбання акцій підприємства; пайова участь персоналу в прибутку; надання житла; отримання винагород; підвищення заробітної плати; отримання премій; надання пільг; медичне страхування	залучення співробітників у процес прийняття рішень; розширення кола повноважень; свобода спілкування між співробітниками і керівництвом у робочий час; постійний зворотний зв'язок керівника з підлеглими; оптимальна організація робочого місця; гнучкий графік роботи; формування відчуття важливості праці; підтримка дружнього клімату в колективі	оплата участі в наукових конференціях; оплата членства в наукових товариствах; придбання наукової літератури; оплата роботи в мережі Інтернет; надання туристичних путівок; надання службового автомобілю; оплата проїзду в суспільному транспорті; оплата мобільного зв'язку; оплата бензину; оплата вартості відвідування спортивно- оздоровчих секцій; харчування за рахунок підприємства	—	—

(Джерело: складено автором за [23, 42, 65, 73])