

УДК 658.14

DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2024.22.25>**Польова Н.М.**

кандидат економічних наук, доцент,

Приватний вищий навчальний заклад

«Європейський університет»

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5140-2136>**Чернов О.Ф.**

аспірант,

Приватний вищий навчальний заклад

«Європейський університет»

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-9811-5636>**Луговий О.В.**

аспірант,

Приватний вищий навчальний заклад

«Європейський університет»

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3974-9921>**Poliova Nataliya, Chernov Oleksii, Luhovyi Oleksii**

Private Higher Education Establishment

"European University"

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ І КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

THE INTERCONNECTION BETWEEN INTELLECTUAL CAPITAL AND CORPORATE CULTURE

Взаємозв'язок корпоративної культури та інтелектуального капіталу є важливим аспектом для розвитку сучасних організацій. Корпоративна культура формує цінності, норми та поведінкові моделі, що визначають взаємодію працівників і сприяють ефективному використанню інтелектуального капіталу. Вона створює середовище, в якому знання, досвід і навички працівників можуть бути обмінювані та інтегровані в стратегічні процеси організації. Інтелектуальний капітал, в свою чергу, є основою для інновацій та прийняття рішень, забезпечуючи організації конкурентні переваги. Взаємодія цих двох елементів дозволяє максимально використовувати потенціал людських ресурсів, сприяє розвитку інновацій та адаптації до змінюваного ринкового середовища. В статті обґрунтовано та доведено, що організації, які успішно інтегрують корпоративну культуру і інтелектуальний капітал, демонструють вищий рівень продуктивності та стійкості в умовах глобалізації та технологічних змін.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, корпоративна культура, творча енергія, нематеріальні активи, людський капітал, фактори особистості.

The relationship between corporate culture and intellectual capital is an important aspect for the development of modern organizations. Corporate culture forms values, norms and behavioral patterns that determine the interaction of employees and contribute to the effective use of intellectual capital. It creates an environment in which the knowledge, experience and skills of employees can be exchanged and integrated into the strategic processes of the organization. Intellectual capital, in turn, is the basis for innovation and decision-making, providing organizations with competitive advantages. The interaction of these two elements allows for the maximum use of the potential of human resources, promotes the development of innovations and adaptation to a changing market environment. The article substantiates and proves that organizations that successfully integrate corporate culture and intellectual capital demonstrate a higher level of productivity and resilience in the face of globalization and technological change. Research on intellectual capital, corporate culture, creative energy of employees and

intangible assets focuses on their impact on the sustainable development and competitiveness of organizations. Intellectual capital consists of human, structural and relational assets that provide the basis for the creation of new knowledge and innovation. Corporate culture acts as a catalyst, forming values and behavioral patterns that support efficiency and adaptability. The creative energy of employees, as an integral part of human capital, stimulates the generation of ideas and contributes to their implementation. Intangible assets, including brands, reputation and knowledge, create unique value that is impossible to copy. An integrated approach to managing these elements contributes to the achievement of strategic goals and innovative development. The relevance of the topics of research on intellectual capital, corporate culture, creative energy of employees, intangible assets, and issues of their valuation is due to the shift in the economy's attention towards intangible values, since in most cases, things that cannot be touched and are often even very difficult to measure have great economic and financial value.

Keywords: *intellectual capital, corporate culture, creative energy, intangible assets, human capital, personality factors.*

Постановка проблеми. Актуальність тем дослідження інтелектуального капіталу, корпоративної культури, творчої енергії працівників, нематеріальних активів, питань їх оцінки обумовлена зміщенням уваги економіки у бік невлених цінностей, оскільки в більшості випадків велику економічну та фінансову цінність мають речі, які не можна помацати і найчастіше навіть дуже складно виміряти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз останніх досліджень і публікацій на тему взаємозв'язку корпоративної культури та інтелектуального капіталу свідчить про зростаючий інтерес до цієї теми серед науковців та практиків у різних сферах. Зокрема питання корпоративної культури та інтелектуального капіталу піднімалися в роботах таких науковців, як: Шепеленко С.М. [1], Степанов Л.В. [2], Тужилкіна О.В. [2], Замковий О.І. [3], Палагусинець Р.В. [4], Кушал І. [5], Харьковська Ю. [5], Andriessen D., [6], Tissen R. [6] та ін.

В загальному, останні публікації демонструють, що дослідження взаємозв'язку корпоративної культури та інтелектуального капіталу набувають дедалі більшої популярності. Ці дослідження підтверджують важливість організаційного середовища та культури для формування та ефективного використання інтелектуального капіталу, що є важливим чинником для досягнення стратегічних цілей організації.

Вивчення того, як міжособистісні стосунки, співпраця та довіра в команді сприяють розвитку інтелектуального капіталу, є недостатньо дослідженим аспектом. Важливо виявити, які саме елементи корпоративної культури сприяють формуванню таких відносин, які підвищують рівень інтелектуального капіталу.

Формулювання цілей статті. Метою цієї статті є дослідження взаємозв'язку між корпоративною культурою та інтелектуальним капіталом в контексті сучасних компаній. У статті буде розглянуто, як корпоративна культура впливає на розвиток і використання інтелектуального капіталу, а також як інтелектуальний капітал сприяє формуванню та підтримці ефективної корпоративної культури.

Виклад основного матеріалу. Нині відбувається збільшення частки інтелектуальних (духовних) витрат, проти матеріальними, під час виробництва економічного продукту [1]. Дійсно, як вартість багатьох високотехнологічних товарів абсолютно неперівнянна з вартістю матеріалів і складових частин, з яких вони виготовлені, так і вартість сучасних високотехнологічних компаній найчастіше лише меншою мірою визначається вартістю майна підприємства: матеріального, фінансового або грошового.

Якщо розглядати сучасну компанію з позиції власника або інвестора, то традиційні фінансові показники недостатньо описують стан справ компанії, а головне її перспективи, оскільки крім показників руху грошових коштів, перспективи розвитку компанії залежать і від інтелектуальних (духовних) витрат, тобто корпоративної культури. Ці витрати може бути абсолютно не видно через призму фінансових показників. Наприклад, підприємство, ще не випустивши товар на ринок, може створити навколо нього інформаційне поле, яке в подальшому вплине на продаж. Звідси постає

завдання оцінки інтелектуальних (духовних) витрат, а також результатів цих вкладень, виражених у корпоративній культурі (знаннях, технологіях, репутації компанії). Слід зазначити, що вимір нематеріальних результатів був би актуальним, якби вони були джерелами доходів підприємства.

У 1995 році шведська компанія Scandia вперше включила до річного звіту розділ про інтелектуальний капітал, започаткувавши нову практику. У розділі звіту «Інтелектуальний капітал» було наведено оцінки наступних статей: людський капітал; клієнтський капітал; структурний капітал; організаційний капітал; інноваційний капітал; процесний капітал [2]. Це невланне майно компанії, що є джерелом вигоди (прибутків, переваг), називають також нематеріальними активами.

В даний час існує кілька поглядів на взаємовідносини понять інтелектуальний капітал і нематеріальні активи, а також способи поділу майна компанії на відчутне і невланне. Поєднує всі методи та підходи два завдання: управління та вимірювання вартості компанії. Під терміном вартість тут розуміються поняття цінності, ринкової вартості компанії, вартості бренду, гудвіл. Ми будемо застосовувати для узагальнення цих економічних понять термін вартість. Незважаючи на наявність різноманіття поглядів на інтелектуальний капітал (ІК), різні варіанти ототожнення, угруповання та поділу його складових, усі компоненти ІК дуже тісно взаємопов'язані та взаємозалежні.

За найбільш узагальненою схемою інтелектуальний капітал складається з:

- людського капіталу;
- структурного, чи організаційного капіталу;
- клієнтського капіталу.

Якщо розглянути суть цього поділу, то можна сказати, що інтелектуальний капітал визначається людьми, системою їх взаємовідносин усередині компанії, а також відносинами компанії із зовнішнім світом (клієнтами та партнерами), тобто корпоративною культурою. Таким чином, в процесі управління слід виходити з того, що джерелом зміни вартості компанії є людина, а ефективність управління визначається ухваленням рішень та їх реалізацією людьми. Саме люди створюють такі відносини, які можуть бути джерелом прибутку компанії, вони ж наймають інших людей, талант і досвід яких також є нематеріальним активом.

Тут варто згадати підхід до управління підприємницької діяльності, як функцією витрат творчої енергії суб'єктів ринку. Уявлення про творчу енергію виходять далеко за межі оцінки вартості компанії. Творча енергія запроваджується як основне поняття у взаємодії людини з навколишнім світом, причому як з матеріальною, так і з духовною її складовою. В основі цього підходу лежить уявлення про творчу енергію особистості, а всі економічні процеси розглядаються з точки зору передачі, перетворення та накопичення цієї енергії. Творча енергія особистості є інтегральним показником біологічної та соціально-економічної активності людини, і постає як оцінка рівня внеску особистості (або іншого суб'єкта ринку) у процес зміни світу [4]. Ґрунтуючись на цьому визначенні, можна припустити, що вартість компанії також є оцінкою (величиною рівною або явно залежною) від корпоративної творчої енергії, як складової корпоративної культури. Насправді, вартість (цінність) підприємства, яку визначає ринок це і є оцінка можливості компанії змінювати навколишній світ, забезпечуючи його затребуваними товарами і послугами.

Застосування поняття енергія в рамках економіки відкриває ряд можливостей, зумовлених фізичним (або філософським) визначенням [5] поняття енергія та прямими логічними наслідками. Зокрема, енергія об'єкта залежить від системи, що розглядається, а значення енергії в загальному випадку залежить від обраної системи координат. Таким чином, енергія може бути універсальним основним поняттям, застосовним для фінансових та індексних оцінок. Ця фізична (чи швидше філософська) установка якраз дозволяє зіставляти поняття енергії з усією широтою понять, які ми включили до поняття вартість.

Енергія системи визначається взаємодією та рухом частин системи. Звідси корпоративна культура (творча енергія) визначається діями людей та зв'язками між ними. У свою чергу, людина, що є носієм творчої енергії витрачає її (здійснюючи дії) для досягнення цілей компанії, тобто на рух самої компанії. Таким чином, корпоративна культура визначається ефективністю використання творчої енергії осіб, що входять до корпорації. Така складна математична аналогія демонструє дуже простий принцип: цінність (вартість) компанії визначається цінністю (талантом, знаннями, навичками) людей, що входять в компанію і ефективністю їх взаємодії – всередині цього колективу, що власне поєднується з класифікацією нематеріальних активів, наведеною вище.

Творча енергія особистості складається з двох складових: Кбіо (біогенна складова) та Ксоц (соціально-економічна складова) [3]. Людина, маючи біологічно задану творчу енергію, може її збільшувати через взаємодію з іншими людьми, суспільством. Отже, творча енергія людини проявляється у її взаємодії із зовнішнім світом. Крім цього, до процесів прояву творчої енергії можна віднести процеси, пов'язані з інтелектуальною діяльністю, що протікають усередині особистості. Таким чином, творча енергія – витрачається, перетворюється і накопичується у взаємодії людини:

- з предметним світом (людина створює об'єкти матеріального світу, наприклад, виробляє ювелірні прикраси);
- з духовним, інтелектуальним світом (людина вчиться, набуває знань, виробляє навички, займається дослідженнями);
- з іншими людьми (людина навчання інших людей, надає їм підтримку).

Можна виділити такі образні «носії» творчої енергії особистості.

1. Знання. Існують два визначення, добре застосовні до нашого завдання:

- знання – це форма існування та систематизації результатів пізнавальної діяльності людини;
- знання – це закономірності предметної галузі (принципи, зв'язки, закони), отримані в результаті практичної діяльності та професійного досвіду, що дозволяють фахівцям ставити та вирішувати завдання в цій галузі.

2. Навички та вміння. Вміння людей визначають їхню здатність ефективно виконувати дію (діяльність) відповідно до цілей та умов, у яких доводиться діяти. Вміння та навички можуть формуватися як шляхом практики застосування знань, так і незалежно від знань. Коли йдеться про таланти виконавців, художників, то їх навички (наприклад, якісного виконання, створення вражаючих образів) часто можуть бути не підкріплені теорією (знаннями). Талант художника, або дизайнера не може бути алгоритмізований і покладений на папір, проте цей талант, так само як і знання, може бути носієм творчої енергії. З точки зору теорії знань, до навичок та вмінь можна віднести і неявні (особистісні) знання.

3. Емоції. Емоційний настрій людини є фактором, що визначає ефективність використання і знань і навичок, а також їх набуття. Люди передають свої емоції під час спілкування. Співробітник, який говорить правильні слова, але відчуває тугу, роздратування і агресивність буде неефективним в обслуговуванні клієнта. Емоції є носієм творчої енергії адже саме на них заробляють індустрія шоу-бізнесу, мистецтва, розваг. Більше того, якщо говорити про керівників і лідерів, то на думку ряду дослідників [2; 5], фактори особистості, що формують так званий емоційний інтелект, мають домінуючий вплив на успіхи керівника.

4. Цінності та установки. Цінності – термін, що широко використовується у філософській та соціологічній літературі для вказівки на людське, соціальне та культурне значення певних явищ дійсності.

Способи та критерії, на основі яких виробляються самі процедури оцінювання відповідних явищ, закріплюються у суспільній свідомості та культурі як «суб'єктні цінності» (установки та оцінки, імперативи та заборони, цілі та проекти, виражені у

формі нормативних уявлень), виступають орієнтирами діяльності людини. Установки, підходи, система цінностей особистості є носієм творчої енергії.

Вплив цінностей та установок на творчу енергію особистості можна продемонструвати на прикладі такої особистої настанови, як відповідальність за результат. Наявність такої установки у працівника відрізнятиме його поведінку у критичних ситуаціях, тобто, у ситуаціях, коли дії працівника не визначено інструкцією.

В знаменитій мініатюрі, коли, відповідаючи на претензії клієнта, кравець запитує: «До гудзиків претензії є?». Формально працівник, який пришивав гудзики, у цій ситуації виконав свою роботу. На рівні цінностей він діяв, виходячи з відповідальності за виконання посадових інструкцій. Однак клієнт у результаті залишився не задоволений, а економічний ефект від такої поведінки співробітника, швидше за все, буде негативним.

Якщо, навіть будучи простим кравцем, який пришиває гудзики, співробітник виходив із відповідальності за кінцевий результат діяльності своєї компанії, тобто, за те щоб клієнт залишився задоволений костюмом і купив його, то він би діяв інакше, наприклад, покликав директора або колег, які брали участь у виготовленні костюма. Отже, при володінні необхідними знаннями, навичками та продуктивним емоційним настроєм результативність діяльності колективу може бути різко знижена «пробілами» на рівні цінностей. В умовах ринку, компанії, які не дбають про вплив на рівень цінностей людей (корпоративну культуру), опиняються в програшному становищі.

Якщо зіставити наведений перелік носіїв творчої енергії особистості з класифікацією нематеріальних активів за Андрієсеном і Тиссенном, то простежується їх схожість з чотирма ключовими складовими зв'язки нематеріальних активів компанії: технології та явні знання; процеси; навички та приховані знання; колективні цінності та норми [6].

З точки зору енергетичного погляду на економічні процеси, мета управління підприємницькою діяльністю полягає в досягненні максимальної творчої енергії у всіх учасників діяльності. Виходячи з цього, постає завдання ефективного використання всіх носіїв творчої енергії.

Якщо діяльність компанії не суперечить цінностям суспільства, то її довгостроковий успіх і процвітання можливий, коли кожен її співробітник вважає досягнення мети компанії своєю особистою відповідальністю, відчуває з цього приводу радість та натхнення, майстерно робить свою роботу і примножує знання в компанії.

Висновки. З точки зору максимізації творчої енергії особистості, завдання управління та вимірювання творчої енергії підприємства, як складової корпоративної культури, ділиться на такі пласти: знання; навички та вміння; емоції; підходи. Це передбачає вивчення і вироблення інструментів впливу на ці пласти, як і в масштабі окремої особистості, так і у масштабі колективу (компанії).

Отже: вимірювання корпоративної творчої енергії, як складової корпоративної культури, можна розглядати як один із підходів до визначення вартості компанії, її цінності на ринку, вартості нематеріальних активів, інтелектуального капіталу, інших значень; управління нематеріальною вартістю підприємства є процес максимізації творчої енергії компанії; управління творчою енергією підприємства включає створення умов для ефективного використання особистостей, як носіїв творчої енергії, а також управління процесами її обміну та накопичення в колективі; поняття управління творчою енергією підприємства, як складової корпоративної культури, узагальнює безліч завдань, що існують у сучасному менеджменті, серед яких створення бренду, управління знаннями та багато інших; розробка методик вимірювання ефективності «енергетичних» процесів – перший значний крок на шляху до формування інструментів управління корпоративною творчою енергією для забезпечення корпоративної культури компанії на високому рівні.

Список використаних джерел:

1. Шепеленко С.М. Формування корпоративної культури підприємств та її вплив на процес інтелектуалізації. *Збірник наукових праць ДУІТ. Серія «Економіка і управління»*. 2024. № 55. С. 76–86. DOI: <https://doi.org/10.32703/2664-2964-2024-55-76-86>
2. Степанов Л.В., Тужилкіна О.В. Корпоративна культура в контексті регулювання соціально-трудових відносин. *Соціально-трудові відносини: проблеми науки та практики: монографія* / С.І. Бандур, Т.А. Костишина, О.О. Нестуля та ін.; за ред. Т.А. Костишиної. Полтава, 2020. С. 518–534.
3. Замковий О.І. Корпоративна культура як фактор формування успішності українського ділового оточення на шляху до європейських стандартів. *Економіка та суспільство*. 2022. № 41. С. 62–68. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-62>.
4. Палагусинець Р.В. Основні аспекти механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2020. №3(46). С. 147–156. DOI: <https://doi.org/10.33287/102056>
5. Кушал І., Харківська Ю. Система управління інтелектуальним капіталом підприємства. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2020. №2(258). С. 40–45. DOI: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2020-258-2-40-45>
6. Andriessen D., Tissen R. *Weightless wealth: Finding your real value in a future of intangible assets*. Pearson Education, 2004. 256 p.

References:

1. Shepelenko S. M. (2024). Formuvannia korporatyvnoi kul'tury pidpriemstv ta yii vplyv na protses intelektualizatsii [Formation of corporate culture of enterprises and its influence on the process of intellectualization]. *Zbirnyk naukovykh prats DUIT. Seriiia "Ekonomika i upravlinnia" – Collection of scientific works of the State University of Information Technology. Series "Economics and Management"*, vol. 55, pp. 76–86. DOI: <https://doi.org/10.32703/2664-2964-2024-55-76-86>
2. Stepanov L., Tuzhilkina O. (2020) Korporatyvna kultura v konteksti rehuliuвання sotsialno-trudovykh vidnosyn [Corporate culture in the context of regulation of social and labor relations]. In S. I. Bandur, T. A. Kostyshyna, O. O. Nestulia; za red. T.A. Kostyshynoi. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: problemy nauky ta praktyky: monohrafiia*. Poltava, pp. 518–534. (in Ukrainian)
3. Zamkovyi O. I. (2022). Korporatyvna kul'tura yak faktor formuvannia uspishnosti ukrains'koho dilovoho otocennia na shliakhu do yevropeiskykh standartiv [Corporate culture as a factor in shaping the success of the Ukrainian business environment on the path to European standards]. *Ekonomika ta suspil'stvo – Economy and society*, vol. 41, pp. 62–68. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-41-62>
4. Palahusynets' R. V. (2020). Osnovni aspekty mekhanizmu formuvannia intelektual'noho kapitalu dyplomatychnoi sluzhby [Main aspects of the mechanism for forming intellectual capital of the diplomatic service]. *Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriadyvannia – Public administration and local self-government*, vol. 3(46), pp. 147–156. DOI: <https://doi.org/10.33287/102056>
5. Kushal I., Kharkovska Yu. (2020) Systema upravlinnia intelektualnym kapitalom pidpriemstva [Enter-prise intellectual capital management system]. *Visnyk Skhidnoukrainskoho Natsionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalia – Bulletin of the Volodymyr Dahl East Ukrainian National University*, vol. 2(258), pp. 40–45. DOI: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2020-258-2-40-45>
6. Andriessen D., & Tissen R. (2004). *Weightless wealth: Finding your real value in a future of intangible assets*. Pearson Education.