

УДК: 334.021

DOI: 10.18524/2413-9998/2019.3(43).183653

В. І. Борщ,

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту та інновацій
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,
Французький бульвар, 24/26, м. Одеса, 65058, Україна,
e-mail: viktoriyaborshch@gmail.com

Д. О. Сілкина,

студентка 2 курсу магістратури,
спеціальності «Менеджмент ЗЕД»
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,
Французький бульвар 24/26, 65058, м. Одеса, Україна
e-mail: dariia.silkina@gmail.com

УПРАВЛІНСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСОБЛИВИЙ ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглядається проблема управлінського капіталу сучасної організації. Це поняття порівнюється з іншими видами капіталу організації, які найчастіше помилково об'єднуються: інтелектуальним та фізичним. Розкрито сучасне значення поняття «управлінський капітал», визначено його вплив на ефективність діяльності організації. Надано визначення та представлено спільні функціональні елементи основних видів капіталу у порівнянні з управлінським. Систематизовано взаємозв'язки між управлінським, інтелектуальними та фізичним капіталами.

Ключові слова: управлінський капітал; конкурентоспроможність організації; капітал організації; менеджмент; структура капіталу; інтелектуальний капітал; професіоналізація управлінської діяльності.

Постановка проблеми у загальному вигляді. У сучасному світі все більшого значення набуває інформація, знання та вдале вміння ними користуватися. Це основна зброя в конкурентній боротьбі з іншими підприємствами. На сьогоднішній день залучити «відчутні» ресурси, такі як гроші, обладнання, приміщення, не залишається проблемою. Набагато складніше оволодіти знаннями, ідеями та кадрами, котрі в дійсності є генераторами прибутку сучасної організації та представляють собою її основний фактор конкурентоздатності.

Отже, на сучасному етапі економіки наявність та розвиток управлінського капіталу для підприємств, які прагнуть мати конкурентну перевагу, є нагальною потребою. Але, через те, що даний термін та поняття набуває актуальності лише зараз, постають питання із відокремленням та взагалі розумінням особливостей управлінського капіталу, чим він відрізняється від інших капіталів та як він формується.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблема управлінського капіталу є досить не розкритою. Цьому питанню присвячено незначна кількість робіт вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів та менеджерів. Дослідження сутті поняття управлінського капіталу, його складових, ролі у процесі становлення та професіоналізації управлінської діяльності розглянуто у наукових працях Е. А. Кузнецова, А. Деменета, тощо.

Постановка завдання. Мета цієї статті полягає у розкритті значення терміну «управлінський капітал» у сучасній економіці та представити структуру його взаємозв'язків з іншими видами капіталу. На основі цього, пояснити різницю між управлінським капіталом, інтелектуальним капіталом та фізичним через розробку спільних функціональних елементів цих видів капіталу.

Виклад основного матеріалу дослідження. У період глобалізації економіки та вільного пересування робочої сили, поряд із такими процесами як ускладнення економічних систем та їх взаємовідносин, можна побачити, що розрив між тими, хто адаптується під цю систему та тими, хто залишається позаду, стає все більше. Постає питання, у чому полягає формула успіху і що об'єднує всіх гравців на ринку. Можна побачити, що існує деяка залежність між розвитком людського капіталу та адаптивністю підприємства через те, що людський капітал складається з розумових здібностей, здатності подолання складностей, аналізу навколишнього середовища та інших спеціальних навичок – факторів інноваційного розвитку.

Управлінський капітал являє собою сукупність організаційного, споживчого і людського капіталу. Це весь сумарний інтелектуальний ресурс, що є доступним управлінням для використання.

Управлінський капітал потребує постійного розвитку, тому що саме його складові – інтелектуальний та, особливо, людський капітали, про який ми говорили вище – є конкурентоспроможним фактором і в настільки динамічний час на його розвиток необхідно робити наголос.

Розвиток індустріальної економіки, зростання ролі інновацій у всіх сферах людської життєдіяльності фактично зростає завдяки ролі капіталу. Щодня капіталізація ресурсів відбувається, призводячи до зростання ролі висококваліфікованого менеджменту, щоб керувати цим явищем. Для розвитку інтелектуального капіталу, спеціалістів, персоналу на підприємстві необхідно, по-перше, самому менеджеру бути на високому рівні, розуміти важливість управлінського капіталу, знатися на його розвитку та використанні.

Управлінський капітал – це здатності керівників компанії організовувати спільну роботу співробітників за рахунок відповідної організаційної структури, узгоджуючи при цьому загальні цінності і цілі компанії для підтримки ефективної взаємодії елементів, із метою отримання подальшої вигоди у вигляді прибутку.

Категорія «управлінський капітал» сприймається як особлива, можна навіть сказати, «мета-форма» інтелектуального капіталу, яка увійшла в науковий обіг зовсім нещодавно та, на жаль, досить часто не визнається як самостійний вид капіталу. Як результат, менеджер втрачає важливу долю впливу на організацію та всі її структури. В такі моменти, саме інтелектуальний капітал як нематеріальний актив стабільно залишається фактором високої конкурентоспроможності підприємств.

Треба зазначити, що цьому питанню приділили свою увагу в наукових дослідженнях багато вчених. Проте існують деякі розходження у теорії. Для цього, необхідно уточнити, що саме в нашому розумінні входить до поняття інтелектуальний капітал та в чому він себе проявляє (рис. 1).



Рис 1. Структура інтелектуального капіталу

Джерело: [1, с. 43]

З рис. 1 можна побачити, що саме людський, споживчий (чи клієнтський), організаційний капітали входять до структури інтелектуального капіталу. Але це не надає нам повної картини, якщо не розуміти суті складових цих елементів [2].

Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника [3].

Структура людського капіталу включає в себе:

- набутий запас знань та вмінь;
- можливість ефективного використання навичок;
- мотивацію та творчі здібності;
- моральні цінності, які являються невід'ємною частиною кожної людини;
- культура праці, яка може залучати людей до роботи.

Основне завдання у цьому контексті, яке постає перед управлінцем, полягає в оперуванні даними «пакетом» співробітника, інвестуванні фінансових коштів, мотивації і підвищення рівня професіоналізму людського ресурсу. В такому випадку, це призводить до підвищення продуктивності праці, збільшення доданої вартості продукту і збільшення обсягу прибутку.

Організаційний капітал – це друга складова управлінського капіталу, що означає сукупність організаційних знань, здібностей

та можливостей, отриманих внаслідок використання організаційного потенціалу. Організаційний капітал як складова частина інтелектуального капіталу, має відношення до організації в цілому. Цей вид капіталу відповідає за те, як людський капітал, перетворюючи інформацію, використовується в організаційних системах [4]. Він має відношення саме до питань організації в цілому та формується з:

- технології та інноваційних засобів виробництва;
- процесів між різними елементами підприємства та комунікації;
- винаходів, ноу-хау тощо, які використовує підприємство;
- організаційної структури, що сформовано на підприємстві;
- насиченості та розвиненості культури організації [5].

Організаційний капітал можна описати як впроваджені або інституціалізовані знання, які зберігаються за допомогою інформаційних технологій в доступних і легко розширювальних базах даних. Тобто це знання, якими володіє організація, а не її окремі працівники. У тому числі, до організаційного капіталу відноситься і власність на результати інтелектуальної діяльності та інтелектуальний продукт, що входить в сукупність об'єктів авторського і винахідницького права, тобто інтелектуальна власність організації. Суперечливий менеджмент може призвести до неефективного використання організаційного капіталу, втрати конкурентних переваг організації, втрати часу та інших ресурсів при прийнятті стратегічно важливих рішень.

Споживчий капітал – сукупність відносин підприємства із зовнішнім середовищем та їх прояв за допомогою ділової репутації та брендів, які сприяють підвищенню прибутковості організації та отриманню конкурентних переваг [4]. Складається зі зв'язків і стійких відносин з клієнтами і споживачами. Основними елементами споживчого капіталу є:

- зв'язки та контакти з клієнтами;
- інформація о клієнтах, що представлена базою даних;
- лояльність клієнтів, які готові повернутися за послугами / товарами;

- торгова марка;
- бренд;
- тощо.

Отже, можна зробити висновок, що до головних цілей формування споживчого капіталу можна віднести створення такої структури, яка дозволяє споживачеві продуктивно спілкуватися з персоналом організації.

Всі три елементи інтелектуального капіталу з'єднує в діяльності компанії менеджер – носій управлінського капіталу, що впливає на розвиток інтелектуального капіталу і на ефективність діяльності компанії в цілому. Знання, здібності й інформація об'єднуються завдяки системі менеджменту. Саме цей факт дозволяє нам признати факт наявності управлінського капіталу і включити в його структуру інтелектуального капіталу підприємства, визначаючи його як сукупність управлінських здібностей, знань, умінь, досвіду та управлінських рішень, що дають можливість отримувати дохід компанії.

Спільні функціональні елементи чотирьох основних капіталів, які акумулює в собі менеджер, таким чином, формують, на нашу думку, управлінський капітал (табл. 1).

Особливим фактором в проблемі управлінського дослідження інтелектуального капіталу організації є виділення власне такої категорії як управлінський капітал. Безсумнівно, це найбільш активна та динамічна частина людського капіталу організації, яка не тільки сама прихильна до постійного і систематичного професійного розвитку, а є рушійною силою в удосконаленні всього спектру якостей в цілому людського капіталу організації. Також необхідно відзначити, що якість організаційного капіталу цілком визначається якістю і професійною компетенцією управлінських кадрів і, до певної міри, є результатом діяльності системи менеджменту організації [1, с. 34].

Таблиця 1

Спільні функціональні елементи основних капіталів

Управлінський капітал			
Інтелектуальний капітал	Людський капітал	Споживчий капітал	Організаційний капітал
Інформаційна – процес накопичення, систематизації і оптимізації знань	Економічна – прискорення приросту прибутку на підприємстві	Іміджева / репутаційна – створення бренду, який впливає на те, як клієнт сприймає компанію	Інтелектуальна – акумулювання авторських прав і винаходів
Інтеграційна – об'єднання знань з різних сфер діяльності з метою перетворення в новий продукт	Культурна – створення моральних цінностей та сприятливої робочої обстановки	Інформаційна – зберігання та обробка інформації про клієнтів, відстеження перебігу операцій з ними	Інструментальна – дозволяє реалізовувати людський потенціал працівників
Охоронна – охорона результатів інтелектуальної праці за допомогою використання їх на підприємстві	Стимулююча – розробка методів мотивації і стимулювання персоналу	Рациональності – налагоджена система збуту підприємства поряд із вибором найоптимальніших каналів збуту	

Джерело: сформовано авторами на основі [4, 6, 7, 8].

З таблиці 1, можна зрозуміти, що управлінський капітал формується не лише завдяки внутрішнім ресурсам менеджера (як інтелектуальний), але і включає в себе інші види капіталу, що створює адекватну базу, при правильній імплементації якої, цілі системи підприємства можна переносити на національний чи міжнародний рівень, як це робиться із франшизами. Гарним прикладом цього методу роботи є McDonalds та його система менеджменту, де керівництво з роботи для персоналу налічує понад 700 сторінок, на яких детально описується все: температура приготування тієї чи іншої страви, правила обслуговування клієнтів, особливості корпоративного стилю тощо. Завдяки дотриманню цих правил ресторани мережі і досягають еталонної налагодженості всіх

процесів, дотримання фірмових стандартів, незалежно від країни, культурних особливостей та інших факторів, що також викликає довіру клієнтури [9].

Дослідження Світового банку свідчать, що структура національного багатства розвинених країн вміщує у середньому 16 % – фізичного капіталу, природного – 20 %, та 64 % – людського капіталу. В Японії та Німеччині останній показник досягає 80 % [10].

Але треба також розуміти різницю між управлінським капіталом та фізичним капіталом, який також займає важливе місце у структурі сукупного капіталу організації.

Фізичний капітал – це виробничий фактор тривалого користування (основний капітал), він бере участь у виробництві протягом багатьох років. [11].

Властивостями, що є спільними як для управлінського капіталу, так і для фізичного, є:

- формуються завдяки інвестуванню та вкладенню ресурсів у певну галузь;
- приносять дохід підприємству;
- піддаються зносу;
- це ресурс, який можна нарощувати, а не тільки зберігати.

Відмінності між цими видами капіталу наведені у таблиці 2.

Таблиця 2

Відмінності фізичного та управлінського капіталу

Категорія	Фізичний капітал	Управлінський капітал
Джерело формування	Матеріальна природа	Нематеріальна природа
Націленість	Витрати в минулому	Результати у майбутньому
Процес накопичення	Адитивний (додавання шляхом складання)	Сінергійний
Метод оцінки	Переважно вартісна оцінка	Комбінація вартісної та неwartісної оцінки
Власність	Підприємство володіє всією сукупністю капіталу	Підприємство володіє капіталом лише частково
Носій	Не має конкретної прив'язки до міста чи особи	Невід'ємний від свого носія – людини

Джерело: [1, с. 44].

Слід також зауважити, що цікавим взаємозв'язком між цими двома видами капіталу є те, що підвищення продуктивності та ефективності використання фізичного капіталу організації без залучення додаткових активів можна використовувати як показник продуктивності управлінської праці, яка і є джерелом нововведень в підвищенні ефективності діяльності [12]. Підемо від зворотного. Статистика стверджує, що при збільшенні інтенсивності управління знаннями на 1 % схильність до інновацій зростає на 4 %, а продуктивність праці – на 3 % [13]. Через це, можна зробити висновок, що існує кореляція та прямий зв'язок між фізичний та управлінським капіталом, де останній постає важливим чинником у розвитку підприємства, який може виступати аналогом інвестицій протягом певного часу, та постає незалежним видом «мета-капіталу».

Але, все одно, не слід забувати, що ці види капіталу, перш за все, є компліментарними, що говорить про те, що вони доповнюють один одного, ніж заміщають та, очевидно, не можуть виконувати всі функції в організації. Як і інтелектуальний не може виконувати всі функції управлінського капіталу, так і останній постає як незалежний та важливий «пазл» у структурі сукупного капіталу організації, який потребує визнання та розвинення відповідними структурами на мікро-, мезо- та макрорівнях.

Висновки та пропозиції. Цілком очевидно, що управлінський капітал постає «мета-формою» над іншими капіталами, такими як людський, у який входить структурний і клієнтський капітал, а також фізичний. Управлінський капітал є компліментарним видом, що поєднує та «склеює» важливі елементи підприємства, впровадження якого є вагомим етапом у досягненні бажаного конкурентоспроможного стану організації.

Список використаної літератури

1. Кузнецов Е. А. Методология профессионализации управленческой деятельности в Украине Монография : монография. Херсон : ОЛДИ ПЛЮС, 2017. 382 с.
2. Тугускина, Г. Н. Человеческий капитал: управление развитием. *Известия высших учебных заведений. Экономические науки. Управление в экономике*. 2016. № 1 (4). С. 51-58. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy>

kapital-upravlenie-razvitiem (дата звернення: 22.10.2019)

3. Людський капітал як соціально-економічна категорія. *Студентам* : веб-сайт. URL: <http://studentam.net.ua/content/view/4656/132/> (дата звернення: 22.10.2019)
4. Структура інтелектуального капіталу підприємства *Навчальні матеріали онлайн* : веб-сайт. URL: https://pidruchniki.com/78162/pravo/struktura_intelektualnogo_kapitalu_pidpriyemstva (дата звернення: 22.10.2019)
5. Горбунов В. Д. Организационный капитал предприятия. *Челябинский гуманитарий*. 2010. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnyy-kapital-predpriyatiya> (дата звернення: 22.10.2019)
6. Пронина И. В. Интеллектуальный капитал: суть, структура, функции. *Аналитика культурологии*. 2018. URL : <https://cyberleninka.ru/article/v/intellektualnyy-kapital-suschnost-struktura-funktsii> (дата звернення: 22.10.2019)
7. Лобачова Е. Н., Борисенкова Л. Н. Роль человеческого капитала в инновационной экономике. *Гуманитарный вестник*. 2013. № 8. URL: <http://hmbul.bmstu.ru/catalog/econom/hidden/101.html> (дата звернення: 22.10.2019)
8. Кравчук Н. О. Споживчий капітал як елемент інтелектуального капіталу підприємства: сутність та структура. *Ефективна економіка*. 2013. № 7. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2199> (дата звернення: 22.10.2019)
9. Король франчайзинга. *Бизнес Рейтинг: веб-сайт*. URL: <http://bizrating.com.ua/15/articles/1239/index.html> (дата звернення: 22.10.2019)
10. Внесок людського капіталу в національне багатство в Україні значно нижче, ніж в країнах Європи. *Интерфакс : веб-сайт*. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/general/616201.html> (дата звернення: 22.10.2019)
11. Фізичний капітал. *Індустріал : веб-сайт*. URL: <http://www.industrialnet.com.ua/f-zichniy-kap-tal/> (дата звернення: 22.10.2019)
12. Методы анализа и оценки бизнес-моделей с учетом показателей продуктивности. URL: <https://articlekz.com/article/8495> (дата звернення: 22.10.2019)
13. Быкова А. А., Молодик М. А. Влияние интеллектуального капитала на результаты деятельности компании. *Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент*. 2011. Вып. 1. URL: <http://www.vestnikmanagement.spbu.ru/archive/pdf/495.pdf> (дата звернення: 22.10.2019)

Стаття надійшла 22.10.2019 року

В. И. Борщ,

кандидат экономических наук,

доцент кафедры экономики и управления

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова,

Французский бульвар, 24/26, м. Одесса, 65058, Украина,

e-mail: viktoriyaborshch@gmail.com

Д. А. Силкина,

студентка 2 курса магистратуры,

специальности «Менеджмент ВЭД»

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова,
Французский бульвар, 24/26, м. Одесса, 65058, Украина,
e-mail: dariia.silkina@gmail.com

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСОБЕННЫЙ ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассматривается проблема управленческого капитала современной организации. Это понятие сравнивается с другими видами капитала организации, которые чаще всего ошибочно объединяются: интеллектуальным и физическим. Раскрыто современное значение понятия «управленческий капитал», определены его влияние на эффективность деятельности организации. Дано определение и представлены общие функциональные элементы основных видов капитала, в сравнении с управленческим. Систематизированы взаимосвязи между управленческим, интеллектуальными и физическим капиталами.

Ключевые слова: управленческий капитал; конкурентоспособность организации; капитал организации; менеджмент структура капитала; интеллектуальный капитал; профессионализация управленческой деятельности.

V. I. Borshch,

PhD in Economics,

associate professor

of Economics and Management Department

of Odessa I. I. Mechnikov National University

24/26 Frantsuzkyi bulvar, Odessa, 65058, Ukraine,

e-mail: viktoriyaborshch@gmail.com

D. O. Silkina,

second year student

of Master's Degree

of Economics and Management Department

of Odessa I. I. Mechnikov National University

24/26 Frantsuzkyi bulvar, Odessa, 65058, Ukraine,

e-mail: dariia.silkina@gmail.com

MANAGERIAL CAPITAL AS A SPECIAL FACTOR OF THE MODERN ORGANIZATION'S COMPETITIVENESS

In the modern economic state and capitalistic society, a certain tendency can be seen due to expanding markets, steep rise of IT-technologies and innovations. In order to thrive, companies shall obtain a specific kit of tools in order to reach a desirable level of

their competitive advantage. This is the crucial success factor one should always pay attention to. However, it should be noted that gaining and acquiring, evolving, and sustaining the raw material base is a smooth process while mastering knowledge, skills, ideas – here is a shaky ground to walk on. That is the moment when we refer to the term ‘managerial capital’ which, unfortunately, does not get fully recognized among scientists due to its newness, leading to the fact of falsely compared and included into intellectual capital.

The goal, therefore, is to show the independence and sufficiency of the ‘managerial capital’. Give the modern explanation of it how we understand it. Compare it to other forms of capital, such as intellectual capital and physical capital. Build connections and stress the uniqueness of managerial capital through other capital’s functions.

To follow our goal, we have decided to analyze the existing base of knowledge regarding this topic. In this analysis complex of the general scientific and specific research methods were used to achieve the goal of the study. The method of historical and logical analysis of the literature was used. Method of comparative analysis was used to study the common and different between managerial, intellectual and physical capitals. Method of summarization was used to conclude. Scientific works of national scientists and international legal documents were used as the informational basis for the conducted research.

According to the research made, we may conclude to the eligibility of equaling managerial capital to so-called ‘meta-form’ that stands above other capitals and possesses such feature as a “gluing effect” becoming a significant factor in forming competitive advantage. Conduction of justified measures of development is an essential step to becoming a company with an apparent position on the market.

Keywords: managerial capital; enterprise competitiveness; enterprise capital; organizational management; capital structure; intellectual capital; professionalization of managerial capital.

References

1. Kuznietsov, E. A. (2017). Metodolohiia profesionalizatsii upravlinskoi diialnosti v Ukraini. Monohrafiia [Methodology of professionalization of managerial activity in Ukraine. Monograph]. Kherson. [In Ukrainian].
2. Tuguskina, G. N. (2016). Chelovecheskii kapital: upravlenie razvitiem [Human capital: managing the development]. *Izvestiia vyshchyykh ushebnykh zavedenii. Ekonomicheskie nauki. Upravlenie v ekonomike. – News of the higher educational institutions. Economic sciences. Management in economics*, Vol. 1 (4), Pp. 51-58. Retrieved from : <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-upravlenie-razvitiem> [In Russian].
3. Liudskiy kapital yak sotsialno-ekonomichna katehoriia. Studentam : veb-sait. [Human capital as the social and economic category. To the students : web-site]. Retrieved from : <http://studentam.net.ua/content/view/4656/132/> [In Ukrainian].
4. Struktura intelektualnoho kapitalu pidpriemstva. Navchalni materialy onlain : veb-sait [Structure of the intellectual capital of the enterprise. Educational materials online : web-site]. Retrieved from : https://pidruchniki.com/78162/pravo/struktura_intelektualnogo_kapitalu_pidpriemstva [In Ukrainian].
5. Gorbunov, V. D. (2010). Organizatsionnyi kaital predpriatiia [Organizational

- capital of the enterprise]. *Cheliabinskii gumanitarii. – Cheliabinsk humanitarium*. Retrieved from : <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnyy-kapital-predpriyatiya> [In Russian].
6. Pronina, I. V. (2018). Intelektualnyi kapital: sut, struktura, funktsii [Intellectual capital: essence, structure, functions]. *Analitika kulturologii. – Analytics of culture sciences*. Retrieved from: <https://cyberleninka.ru/article/v/intellektualnyy-kapital-suschnost-struktura-funktsii> [In Russian].
 7. Lobachova, E. N. & Borisenkova, L. N. (2013). Rol chelovecheskogo kapitala v innovatsionnoi ekonomike [Role of the human capital in the innovative economy]. *Gumanitarnyi vestnik. – Humanitarian herald*, Vol. 8. Retrieved from: <http://hmbul.bmstu.ru/catalog/econom/hidden/101.html> [In Russian].
 8. Kravchuk N. O. (2013). Spozhyvchy kapital yak element intelektualnogo kapitalu pidpriemstva: sutnist ta struktura [Consumer capital as the element of intellectual capital of the enterprise: essence and structure]. *Efektivna ekonomika. – Effective economy*, Vol. 7. Retrieved from: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2199> [In Ukrainian].
 9. Korol franchaizinga. Biznes Reiting: veb-sait [King of the franchising. Business rating: web-site]. Retrieved from: <http://bizrating.com.ua/15/articles/1239/index.html> [In Russian].
 10. Vnesok liudskoho kapitalu v natsionalne bahatstvo v Ukraini znachno nyzhche, nizh v krainakh Yevropy. Interfaks : veb-sait [The contribution of human capital to national wealth in Ukraine is much lower than in European countries. Interfaks: web-site]. Retrieved from: <https://ua.interfax.com.ua/news/general/616201.html> [In Ukrainian].
 11. Fizychnyi kapital. Industrial: veb-sait [Physical capital. Industrial: web-site]. Retrieved from: <http://www.industrialnet.com.ua/f-zichniy-kap-tal/> [In Ukrainian].
 12. Metody analiza i otsenki biznes-modelei s uchetom pokazatelei proizvoditelnosti [Methods of analysis and appraisal of business models taking into account the indexes of productiveness]. Retrieved from: <https://articlekz.com/article/8495> [In Russian].
 13. Bykova, A. A. & Molodik, M. A. (2011). Vlianie intelektualnogo kapitala na rezultaty deiatelnosti kompanii [Impact of the intellectual capital on the results of the company's activity]. *Vestnik S.-Peterburg un-tu. Ser. Menedzhment. – Herald of St. Petersburg university. Management*, Issue 1. Retrieved from: <http://www.vestnikmanagement.spbu.ru/archive/pdf/495.pdf> [In Russian].