

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»
Факультет економіки та менеджменту
Кафедра економіки, обліку і оподаткування

«До захисту допущено»
Завідувач кафедри

_____ Наталія ПОДЛУЖНА
(підпис) (ініціали, прізвище)

“ ____ ” _____ 2022 р.

Випускна кваліфікаційна робота магістра

на тему: «Формування інтелектуального капіталу вугледобувного
підприємства»

Виконав: студент 2 курсу, групи ЕКНзм-20

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 051 Економіка

Сіродзітінова Людмила Олександрівна

(підпис)

Керівник: д.е.н., професор Наталія ПОДЛУЖНА

(підпис)

Рецензент: доцент кафедри УФЕБ к.е.н. Елла ПРИДАТЬКО

(підпис)

Нормоконтроль:

_____ проф., д.е.н.
Олена ЛИЗУНОВА
(підпис)

*Засвідчую, що у цій дипломній роботі немає
запозичень з праць інших авторів без
відповідних посилань.*

“ ____ ” _____ 2022 року

Студент _____
(підпис)

Луцьк – 2022

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

Факультет економіки та менеджменту

Кафедра економіки, обліку і оподаткування

Освітній ступінь магістр

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 051 Економіка

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Завідувач кафедри

_____ Н.О. Подлужна
“ _____ ” _____ 2022 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРА

Сіродзітінова Людмила Олександрівна

Тема кваліфікаційної роботи **«Формування інтелектуального капіталу вугледобувного підприємства»**. Керівник кваліфікаційної роботи: докт. екон. наук, професор Н.О. Подлужна затверджені наказом № 78 від «11.02.2022 р.»

1. Строк подання студентом кваліфікаційної роботи: 12.05.2022 р.
2. Вихідні дані до кваліфікаційної роботи: бухгалтерська звітність ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська» протягом 2018 – 2021 рр., систематизована інформація щодо моніторингу стану формування інтелектуального капіталу ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська», звіт про фінансові результати діяльності, статистичні форми звітності 1ПВ, 3ПВ, звіт про власний капітал, штатний розпис.
3. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: теоретичні основи формування інтелектуального капіталу підприємства; дослідження процесів формування інтелектуального капіталу в умовах ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська», рекомендації щодо формування інтелектуального капіталу ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська».
4. Перелік графічного матеріалу: трансформація економічної сутності поняття «інтелектуальний капітал»; аналіз процесів формування інтелектуального капіталу ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська», заходи щодо формування інтелектуального капіталу в умовах ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська»

5. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи:

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	Подлужна Н.О.	17.02.2022	16.03.2022
Розділ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСІВ ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ДП «СЕЛИДІВВУГІЛЛЯ» ВП «ШАХТА 1-3 «НОВОГРОДІВСЬКА»	Подлужна Н.О.	31.01.2022	16.02.2022
Розділ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ДП «СЕЛИДІВВУГІЛЛЯ» ВП «ШАХТА 1-3 «НОВОГРОДІВСЬКА»	Подлужна Н.О.	17.03.2022	18.04.2022
Нормоконтроль	Лизунова О.М.	—	

6. Дата видачі завдання: 31.01.2022 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів дипломної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Розділ 2. Дослідження процесів формування інтелектуального капіталу в умовах ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська»	31.01.2022 – 16.02.2022	
2	Розділ 1. Теоретичні основи формування інтелектуального капіталу на підприємстві	17.02.2022 – 16.03.2022	
3	Розділ 3. Рекомендації щодо формування інтелектуального капіталу ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська»	17.03.2022 – 18.04.2022	
4	Заключне оформлення роботи, перевірка роботи на оригінальність (перевірка на наявність плагіату)	18.04.2022 – 11.05.2022	
5	Підготовка доповіді, ілюстраційного матеріалу і презентації, передзахист	12.05.2022 – 22.05.2022	

Студент

Сіродзітінова Л.О.

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи

Подлужна Н.О.

(підпис)

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Сіродзітінова Л.О. Формування інтелектуального капіталу вугледобувного підприємства / Випускна кваліфікаційна робота на здобуття ступеня «магістр» за спеціальністю 051 «Економіка».– ДВНЗ ДонНТУ, Луцьк, 2022.

Зміст анотації. Магістерську роботу присвячено дослідженню процесів формуванню інтелектуального капіталу вугледобувного підприємства. Розкрито проблематику трансформацію економічної сутності поняття «інтелектуальний капітал». Досліджено проблематику визначення структури інтелектуального капіталу підприємства. Розглянуто можливість адаптації зарубіжного досвіду у формуванні інтелектуального капіталу на українських підприємствах. Визначено проблеми та напрямки забезпечення інноваційного розвитку підприємств вугільної галузі. Виконано аналіз складу та руху людського капіталу як основного елементу інтелектуального капіталу підприємства протягом 2018-2021 рр. Зроблено аналіз структурного та клієнтського капіталів підприємства. Проаналізовано вплив трудових показників на ефективність роботи підприємства. Надано рекомендації щодо формування інтелектуального капіталу ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська». Визначено вплив елементів інтелектуального капіталу на економічний розвиток підприємства. Розроблено систему преміювання персоналу, що беруть участь у програмі «Твої ідеї працюють»

Ключові слова: інтелектуальний капітал, людський капітал, вугледобувне підприємство, структурний капітал, клієнтський капітал, економічний розвиток

ANOTATION

Sirodzitinova L.O. Formation of intellectual capital of a coal mining enterprise / Graduate qualification work for the master's degree in specialty 051 «Economics». DVNZ DonNTU, Lutsk, 2022.

Zmist abstract. Master's work is dedicated to the analysis of the processes of forming the intellectual capital of the coal mining enterprise. The problematics of transformation of the economic essence of the concept «intellectual capital» was clarified. The problematics of designation of the structure of intellectual capital of the enterprise was studied. The possibility of adapting foreign experience to the formation of intellectual capital in Ukrainian enterprises was examined. The problems and directions of ensuring the innovative development of enterprises in the coal industry were defined. The analysis of the composition and movement of human capital as the main element of the intellectual capital of the enterprise during 2018-2021 was done. The analysis of the structural and client capital of the enterprise was done. The impact of labor indicators on the efficiency of the work of enterprise was analyzed. Recommendations on formation of the intellectual capital of DP «Selydivvugillya» VP «Mine 1-3 «Novogrodivska» were given. The contribution of elements of intellectual capital on the economic development of the enterprise was designated. The system of bonuses for personnel who take part in the program «Your Ideas Work» was developed.

Keywords: intellectual capital, human capital, coal mining enterprise, structural capital, client capital, economic development

ЗМІСТ

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1	ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ...	10
	1.1. Трансформація економічної сутності поняття «інтелектуальний капітал»	10
	1.2. Проблеми визначення структури інтелектуального капіталу підприємства	16
	1.3. Можливість адаптації зарубіжного досвіду у формуванні інтелектуального капіталу на українських підприємствах.....	24
	Висновки до розділу 1.....	30
РОЗДІЛ 2	ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСІВ ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ДП «СЕЛИДІВВУГІЛЛЯ» ВП «ШАХТА 1-3 «НОВОГРОДІВСЬКА».....	32
	2.1 Проблеми та напрямки забезпечення інноваційного розвитку підприємств вугільної галузі	32
	2.2 Аналіз складу та руху людського капіталу як основного елементу інтелектуального капіталу підприємства	36
	2.3 Аналіз структурного та клієнтського капіталів підприємства	46
	2.4. Аналіз впливу трудових показників на ефективність роботи підприємства.....	49
	Висновки до розділу 2.....	56
РОЗДІЛ 3	РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛА ДП «СЕЛИДІВВУГІЛЛЯ» ВП «ШАХТА 1-3 «НОВОГРОДІВСЬКА»	56
	3.1 Оцінка інтелектуального капіталу підприємства	56
	3.2 Визначення впливу елементів інтелектуального капіталу на економічний розвиток підприємства	69
	3.3 Розробка системи преміювання персоналу, що беруть участь у програмі «Твої ідеї працюють».....	71
	Висновки до розділу 3.....	76
ВИСНОВКИ	78
ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ	82

ВСТУП

У сучасних економічних умовах особливе значення належить результатам праці людських ресурсів, їх розумної діяльності, яка формує інтелектуальний капітал на мікро-, мезо- та макрорівнях, що є фактором стійкого соціально-економічного розвитку систем. При цьому, велика кількість наукових розробок та досліджень є невикористаними у виробництві, тому що вони виконуються без визначення потреб ринку товарів та послуг. Визначення підходів щодо управління інтелектуальним капіталом сприяє збільшенню прибутку підприємств. Таким чином, рівень інтелектуального капіталу й уміння ефективно його використовувати визначають успішне функціонування організації на сучасному ринку товарів і послуг.

Причиною низького рівня конкурентоздатності українських підприємств у порівнянні з передовими є недостатнє використання інтелектуального капіталу та обмежений обсяг фінансування наукових розробок, а іноді зовсім відсутній.

Все це має актуальності у сучасних умовах і вимагає системного дослідження процесу формування інтелектуального капіталу на підприємствах України. Тому *тема магістерської роботи*, що присвячено вирішенню проблем формування інтелектуального капіталу на підприємствах вугільної галузі, є *актуальною*.

Зазначена проблема досліджується у працях вітчизняних авторів: Г. Башняніна, П. Бережного, І. Болдирева, А. Гальчинського, А. Гапоненко, А. Гейця, С. Злупка, В. Кінаха, С. Козинського, І. Комарова, В. Олейко, С. Панчишина, М. Паладія, В. Рача, К. Самаряна, В. Семиноженка, А. Чухна, та ін. Проте низка теоретико-методичних і науково-практичних проблем побудови систем формування інтелектуального капіталу на сучасних підприємствах залишається недостатньо дослідженою.

Метою магістерської роботи є дослідження теоретичних положень і розробка практичних рекомендацій щодо формування інтелектуального капіталу на підприємствах вугільної галузі.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі **завдання**:

1. визначити проблематику теоретико-методичних основ формування інтелектуального капіталу на підприємстві;
2. дослідити міжнародний досвід та можливість його адаптації у процесах формування інтелектуального капіталу підприємства;
3. зробити аналіз складу і руху людського, структурного і клієнтського капіталів як елементів інтелектуального капіталу ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська» протягом 2018-2021 рр.;
6. запропонувати пропозиції щодо формування інтелектуального капіталу ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська»;
7. зробити оцінку інтелектуального капіталу ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська»;
8. визначити вплив елементів інтелектуального капіталу на економічний розвиток підприємства ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська»;
9. розробити систему преміювання персоналу, що беруть участь у програмах розробки інноваційних пропозицій.

Об'єктом магістерського дослідження є процеси формування інтелектуального капіталу на підприємстві.

Предметом магістерського дослідження є сукупність теоретичних і методичних положень щодо формування інтелектуального капіталу на вугледобувному підприємстві.

У роботі було використано наступні наукові **методи**: формальної і діалектичної логіки, економічного аналізу і синтезу, порівняльного аналізу, наукового узагальнення, системного аналізу, графічний метод.

Теоретичну основу праці вітчизняних і зарубіжних вчених, спеціалістів-практиків з питань інноваційного менеджменту, економіки бізнесу, формування інтелектуального капіталу підприємства, аналіза

фінансово-економічного стану підприємства.

Наукова новизна магістерської роботи полягає в подальшому розвитку науково-методичних підходів до розробки заходів щодо формування інтелектуального капіталу вугледобувного підприємства за рахунок розробки системи преміювання персоналу.

Практична цінність дослідження полягає в узагальненні досвіду щодо оцінки інтелектуального капіталу підприємства.

Інформаційну базу магістерської роботи склали діючі законодавчі і нормативно-правові документи, звітність державної служби статистики України; матеріали періодичних видань; дані обліку і звітності ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська» матеріали науково-практичних конференцій.

Особистий внесок магістранта. Кваліфікаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, у якій викладено теоретичні основи і методичні розробки щодо формування інтелектуального капіталу вугледобувного підприємства.

Обсяг і структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (61 найменування на 5 сторінках). Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 86 сторінок, основний зміст викладено на 78 сторінках. Робота містить 26 таблиць і 7 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1 Трансформація економічної сутності поняття «інтелектуальний капітал»

У економіці знань сучасна людина є безпосереднім носієм життєвих і професійних знань, вмінь і повсякденних і професійних навичок [1]. Тому сучасна людина стає основною ланкою виробничої системи, головним виробничим ресурсом. Якщо економіка країни характеризується ознаками інноваційності, чим активнішим, мобільнішим та розгалуженішим ставатиме в ній підприємництво, тим значнішою і більш системною буде участь людського потенціалу у інноваційній діяльності.

Визначено, що інтелектуальний потенціал систем господарювання – це можливості, які надані інтелектуальним капіталом у реальний час і в майбутньому та можуть бути використані для вирішення поставлених завдань і цілей підприємства [2, с. 143].

Для ефективного та раціонального використання інтелектуального капіталу важливою залишається проблема дослідження економічної сутності цієї категорії. Отже, що ця наукова проблема є одним з недостатньо дослідженою у вітчизняній і закордонній працях. При наявності великого обсягу наукових досліджень, категорія «інтелектуальний капітал» є однією з невизначених і найбільш рухомих. У зв'язку з тим, що інтелектуальний капітал є якісно новим видом капіталу, який ефективно функціонує в постіндустріальних типах економіки і є необхідним для формування інновацій, вчені і практики приділяють велику увагу дослідженню сутності категорії «інтелектуальний капітал» [3, с.57].

Категорії «інтелектуальний капітал» і «інтелектуальний потенціал» тісно пов'язані між собою. Потенціал представляє собою максимально

можливі спроможності зростання інтелектуального капіталу суб'єктів господарювання, регіонів та країни.

О. Яновський зазначає, що інтелектуальний потенціал представляє «невичерпне джерело формування творчих новацій, потужний чинник розвитку й удосконалення бізнес-діяльності, ефективний засіб завоювання ринку товарів і послуг, а також лідерства в конкурентному середовищі» [4, с.138].

До того ж, існує думка, що інтелектуальний потенціал – це система, якій характерні складові компоненти-елементи, взаємозв'язки і визначені властивості, система забезпечення [5, с.145].

Отже, можна стверджувати, що інтелектуальний потенціал означає можливість досягнення цілей, а інтелектуальний капітал – методи і основу для їх досягнення [6, с.140].

Таким чином, виникає необхідність дослідження сутності поняття «інтелектуальний капітал», який є видом капіталу, серед яких є людський, інформаційний, фінансовий види капіталу, та має визначені якісні характеристики капіталу й одночасно має властиві лише йому особливості. У наукових дослідженнях визначенню економічної сутності поняття «інтелектуальний капітал» присвячено ряд публікацій. Це поняття немає єдиного підходу щодо визначення його сутності, воно характеризується складністю, багатоаспектністю і структурою.

У результаті магістерського дослідження встановлено, що інтелектуальний капітал має три основних підходи щодо визначення його сутності: як сукупність цінностей; як процес; як результат [7, с. 97; 8], табл. 1.1. Ці базові підходи до розкриття змістовної наповнюваності поняття «інтелектуальний капітал» підтверджують про багатоаспектність цієї категорії. Ці підходи вказують на існування знань персоналу, суб'єктів господарювання, населення країни в цілому в структурі цього капіталу.

Таблиця 1.1

Основні підходи до визначення сутності інтелектуального капіталу

Підходи	Визначення поняття у відповідності з підходом
як сукупність цінностей	Сукупність цінностей. до яких відносяться інформація й знання, навички, досвід
як процес	Актив, який має здатність до відтворення, трансформування в фактори (ресурси), які створюють багатство і відповідну вартість
як результат	Актив, який забезпечує результат певних дій, серед яких збільшення ринкової вартості, отримання прибутку, забезпечення конкурентних переваг

Джерело: складено на основі [1]

Встановлено, що знаннєві і інформаційні ресурси часто порівнюють з інтелектуальним капіталом. При цьому, спільні характеристики між ними присутні, але це різні поняття, кожен з яких має свої особливості.

При цьому, автором пропонується визначити знання як досягнення пізнавальної діяльності людини, що набуті протягом її трудового життя, нагромадження досвіду та професійної інформації, які у комплексі є джерелом інноваційного розвитку підприємства.

Перший підхід – інтелектуальний капітал розглядається як сукупність цінностей. Отже цей підхід підтверджує наявні спільні характеристики інтелектуального капіталу з інформаційними і знаннєвими ресурсами, що представляють цінність знань і талантів персоналу суб'єктів господарювання, інтелектуальну власність, накопичення досвіду, організаційну структуру, бренд і імідж суб'єктів господарювання [9]. В. Садовський і Є. Стеценко обґрунтовують саме те, що знання, навички і досвід належать людині та загальний обсяг цих цінностей населення представляє сутність інтелектуального капіталу [10]. Цей підхід прирівнює знаннєві ресурси до інтелектуального капіталу та підкреслює, що саме людина є їхнім власником.

Наступний підхід до сутності поняття «інтелектуальний капітал» є його визначення як процесу. Одним з представників процесного підходу є Л. Едвінсон, який обґрунтовує сутність інтелектуального капіталу з точки зору процесу його формування, розкриває його сутність як «особливе поєднання людського капіталу (реальні і потенційні інтелектуальні здібності,

а також відповідні практичні навички працівників компанії) і структурного капіталу (складові капіталу компанії, що задаються такими специфічними зв'язками, як: зв'язки з споживачами, бізнес-процеси, бази даних, бренди і ІТ-системи)» [11, с. 18-19]. Таким чином, це трансформування знанневих ресурсів і нематеріальних активів в ресурси, що формують багатство на основі прояву ефекту від взаємодії людського і структурного капіталів. Отже, дослідженнями встановлено, що наявність знанневих ресурсів у структурі інтелектуального капіталу забезпечує зростання ринкової вартості суб'єктів господарювання. Саме процесний підхід підтверджує, що знання людини, суб'єктів господарювання, регіонів і країни займають першочергову роль у процесі формування інтелектуального капіталу на індивідуальному рівні, мікро-, мезо-, макрорівнях управління економікою [12].

Таким чином, спостерігаємо процес формування і нагромадження ринкової вартості, який відбувається на основі трансформації знань працівників та суб'єктів господарювання в інтелектуальний капітал.

Нагромадження інтелектуального капіталу передбачає створення конкурентних переваг особам, суб'єктам господарювання, країнам на основі трансформації форми знань і нематеріальних активів у ресурси [13]. Отже, процес переробки знанневих ресурсів в інтелектуальний капітал здійснюється на індивідуальному, мікро-, макро-, мезорівнях економіки.

Наступний третій підхід до визначення сутності інтелектуального капіталу визначається у визнанні його як результату діяльності і функціонування. Цей підхід запропоновано у працях вчених Е. Брукінга [14], Т. Стюарта [15], О. Кендюхова [16] та ін.

Т. Стюарт дає визначення поняттю інтелектуальний капітал як нагромадження знанневих ресурсів, які формуються на рівні суб'єктів господарювання та у подальших процесах після формування використовуються основою для створення найбільш ціннішого майна [15, с. 67]. У працях [14; 16] інтелектуальний капітал запропоновано визначити як сукупність тих знань персоналу суб'єктів господарювання, що сприяє

збільшення конкурентоспроможних характеристик. Такий підхід вказує на те, що інтелектуальний капітал ґрунтується на знаннях і талантах трудових ресурсів, які мають дію на його конкурентоспроможні ознаки. Отже, третій підхід визначення сутності інтелектуального капіталу як результату розкривається у можливості корисних знань для суб'єктів господарювання забезпечувати збільшення обсягу інтелектуального капіталу та формувати на його основі конкурентні переваги й конкурентоспроможні характеристики на ринку товарів та послуг.

О.В. Кендюхов визначає, що інтелектуальний капітал формується людським і (або) машинним інтелектом, представлений інтелектуальними ресурсами, але тільки тими, що можуть формувати нову вартість [16, с. 36]. Отже, основний акцент робиться на цінних характеристиках знанневих ресурсів, які саме сприяють розвитку інтелекту.

Інтелектуальний капітал представлено знаннями організації, які використовуються для створення багатства на мікрорівні. На думку М. Армстронга, це можуть бути запаси та потік знань в організації [17]. Це такі знання, які не можливо відчутти, вони сприяють підвищенню якості здійснення внутрішніх процесів і створюють додану вартість.

Л. Городянська акцентує увагу при визначенні економічної сутності поняття «інтелектуальний капітал» на тому, що в основі нематеріальних ресурсів суб'єктів господарювання є ресурсний потенціал трудових ресурсів, який ґрунтується на основі їх можливостей і здібностей, якими може розпоряджатися та управляти суб'єкти господарювання [18, с. 53]. Такий підхід обґрунтовує, що суб'єкт господарювання може впливати на процес розвитку вмінь й здібностей персоналу як основними структурними компонентами інтелектуального капіталу. Для цього потрібно формувати ефективну політику управління розвитком персоналу.

Таким чином, інтелектуальний капітал представляє цілий комплекс цінностей, до складу якого належать знання, творчі здібності, навички, досвід персоналу, інтелектуальна власність, інші нематеріальні активи, що в процесі

свого відтворення забезпечують конкурентні переваги підприємства як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

При цьому, слід звернути увагу, що формування інтелектуального капіталу має значення для національного багатства. Тобто інтелектуальний капітал є цінним ресурсом, який співіснує разом із природними ресурсами, основними і матеріальними оборотними коштами. Інтелектуальний капітал забезпечує можливості більш прискореного рівня розвитку порівняно з іншими формами капіталу. Інтелектуальний капітал впливає на прискорення процесів технологічного прогресу, що забезпечує його власникам високий рівень інноваційного розвитку і надає можливість забезпечити стійкі конкурентні характеристики у ринковому просторі [19, с.91].

Отже, встановлено, що інтелектуальний капітал поряд з фізичним капіталом створює цінності і збагачує економіку на всіх рівнях господарювання. Ці два капітали мають природу походження, яка передбачає вкладення і інвестування матеріальних, знаннєвих, грошових ресурсів для здійснення виробничо-комерційної діяльності. При цьому, вони забезпечують отримання доходу і мають скорочувати обсяг своєї вартості за рахунок процесів зносу. Таким чином, інтелектуальний капітал має свої особливості [19, с.92]:

- інтелектуальний капітал має нематеріальну форму, тому його відносять до нематеріальних активів;
- інтелектуальний капітал має схильність до нагромадження, при цьому йому не властиві процеси амортизації. Має схильність до зменшення первісної вартості при його невикористанні;
- інтелектуальний капітал орієнтовано на майбутню перспективу, на можливість його подальшого використання, що повинно забезпечувати збільшення його вартості;
- оцінку інтелектуального капіталу необхідно здійснювати на основі вартісних і неwartісних критеріїв;
- широке коло простору інформації;

- забезпечення достатньо високого рівня доходів власникам інтелектуального капіталу за рахунок інвестиційних вкладень;
- прояв мережевих ефектів та зростаючої граничної корисності.

1.2 Проблеми визначення структури інтелектуального капіталу підприємства

Однією з головних проблем, яка виникає під час дослідження економічної сутності поняття інтелектуального капіталу є визначення його структури.

На сьогоднішній день не існує єдиної думки щодо визначення структури інтелектуального капіталу. Значна чисельність дослідників-економістів має точку зору, що інтелектуальний капітал має у своїй структурі певні взаємопов'язані складові. Страхова компанія Scandia вперше обґрунтувала, що інтелектуальний капітал має визначену структуру. Вчені Л. Едвінссон і М. Мелоун запропонували виокремлення двох компонентів інтелектуального капіталу - людського та структурного капіталів, рис.1.1 [11, с. 14] .

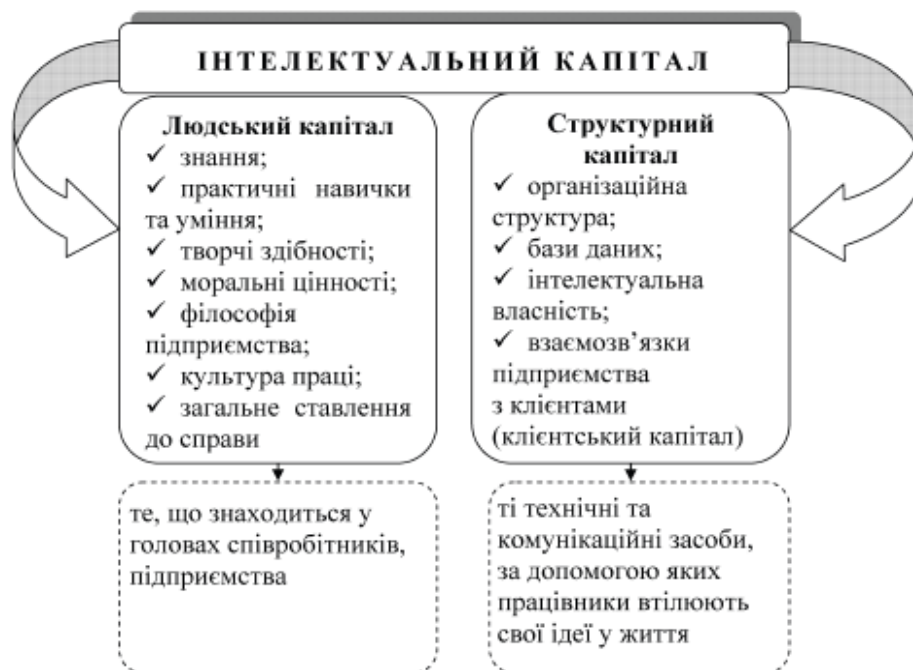


Рис. 1.1. Структура інтелектуального капіталу підприємства

Джерело: складено на основі [11]

У дослідженні вчених-економістів Л. Едвінссона і М. Мелоуна визначено, що до людського капіталу відносять «сукупність знань, практичних навичок і творчих здібностей персоналу підприємства, які використовуються при виконанні його поточних завдань» [11]. До того, до складу людського капіталу запропоновано включити моральні цінності та філософію підприємства, культуру праці та загальне ставлення до справи.

Під структурним капіталом Л. Едвінссон та М. Мелоун розуміють управлінські філософію та процеси, інформаційні системи, комплекс фінансових взаємовідносин, внутрішні нормативні документи суб'єктів господарювання та іншу документацію, що сприяє ефективному менеджменту виробництва.

О. Гапоненко відносить до інтелектуального капіталу три компоненти, серед яких є людський, організаційний та споживчий капітали, рис.1.2 [20, с. 97]. Цей підхід є більш орієнтованим для функціонування суб'єктів господарювання, тобто на мікрорівень управління економікою.



Рис. 1.2. Структура інтелектуального капіталу

Джерело: складено на основі [20]

Досліджено, що формування інтелектуального капіталу відбувається і мезоекономічному рівні. Дослідження Н. Подлужної свідчать про те, що

структурними елементами інтелектуального капіталу на рівні регіону є людський, організаційний, клієнтський і соціальний капітали [1]. До того ж, у дослідженні приділено увагу саме, які знання наповнюють кожний від регіонального інтелектуального капіталу. Людський капітал формується за рахунок знань економічно активного і неактивного населення і підприємств, що розташовані на визначеній території; організаційний капітал – знань корпорацій і організацій, суб'єктів знань підприємств про господарювання; клієнтський капітал – знань підприємств про зовнішнє і внутрішнє оточення; соціальний капітал – знань, що ґрунтуються на основі комунікаційний зв'язків, кооперації бізнесу, науки, освіти й органів влади, об'єднанню дій стейкхолдерів у регіоні [1].

При цьому, дослідженнями підтверджується функціонування інтелектуального капіталу на рівні країни. Хоча існують дослідження таких складових елементів інтелектуального капіталу і на макроекономічному рівні. Так, наприклад, О. Панкрухін [21, с.19] до структурних елементів інтелектуального капіталу на макрорівні відносить: людський капітал (знання, практичні навички, моральні цінності людей, культура праці, потенціал відтворення кадрів, імідж лідерів), організаційний (діючі правові норми, інституційна складова науки та освіти, сукупна капіталізація підприємств, соціальні інститути, які забезпечують менеджмент, цільові програми, технології, технічне та програмне забезпечення, національний сектор Інтернету, інтелектуальна власність, корпоративна культура органів управління і організацій) та споживчий або клієнтський капітал (імідж країни, показники країни в рейтингах, країни-союзники і партнери із зовнішньо-економічної діяльності, показники в'їзного та виїзного туризму, бренди країни). Виходячи із запропонованих структурних елементів науковця, слід зазначити, що автор до споживного, або клієнтського, капіталу відносить показники оцінки інтелектуального капіталу. На нашу думку, це спричинено складністю виділення основних елементів споживчого або клієнтського капіталу на макрорівні, адже ця структурна складова

інтелектуального капіталу була сформована на базі практичної діяльності корпоративного рівня.

Зовсім іншої думки щодо структури формування інтелектуального капіталу дотримується А. А. Чухно, виділяючи на макрорівні гуманітарний та інтелектуальний потенціал нації. Гуманітарний потенціал є більш широким поняттям і визначається рівнем фізичного та психологічного здоров'я нації, її соціального благополуччя, моральності, духовності, інтелектуального розвитку, психологічної єдності, гуманітарної активності. Інтелектуальний потенціал є складовою гуманітарного і включає в себе систему освіти, комп'ютерне забезпечення, систему зв'язку, бази даних, систему науки, інтелектуальну власність, а внаслідок активного свого використання він перетворюється на інтелектуальний капітал [22, с.100]. Тобто вчений не виділяє в окремий структурний елемент людський капітал, але його складові простежуються як у гуманітарній, так й інтелектуальній компонентах.

Проаналізувавши наукові дослідження формування структури інтелектуального капіталу, доречно виділити два основні підходи відносно взаємозв'язку «інтелектуального капіталу» та «людського капіталу».

На думку науковців львівської школи, інтелектуальний капітал є інноваційно-інформаційною складовою людського капіталу. Як стверджує С. Вовканич [23, с. 19], людський капітал не може бути підсистемою інтелектуального капіталу, бо це пов'язано з порушенням прав на отримання необхідної і повної інформації для розвитку особистості.

Проте більшість науковців, до яких належить і А. Колот [24, с.18], вважають, що поняття «інтелектуальний капітал» за змістом значно ширше, ніж поняття "людський капітал" і охоплює його змістові характеристики. Він пропонує наступну структуру інтелектуального капіталу: людський капітал, капітал організації та капітал взаємодії з інститутами ринку.

Запропонована структуризація інтелектуального капіталу є альтернативною, бо в цьому випадку існує чітке розмежування капіталу, що

належить особистості та організації. А капітал взаємодії з інститутами ринку охоплює ті ж самі елементи, що й споживчий або клієнтський капітал.

Слід зазначити, що головним носієм інтелектуального капіталу є людина з невід’ємними від неї навиками, досвідом, творчими здібностями, професіоналізмом. Але при синергетичному ефекті людського та структурного капіталів формується інтелектуальний капітал, таким чином виконуючи головну функцію капіталу створює додану вартість, збільшену на ту частку, що є результатом інтелектуальної діяльності. Для спростування тверджень щодо співвідношення понять інтелектуального та людського капіталів доречно буде розглянути основні форми інтелектуального капіталу (рис.1.3) [25, с.18].

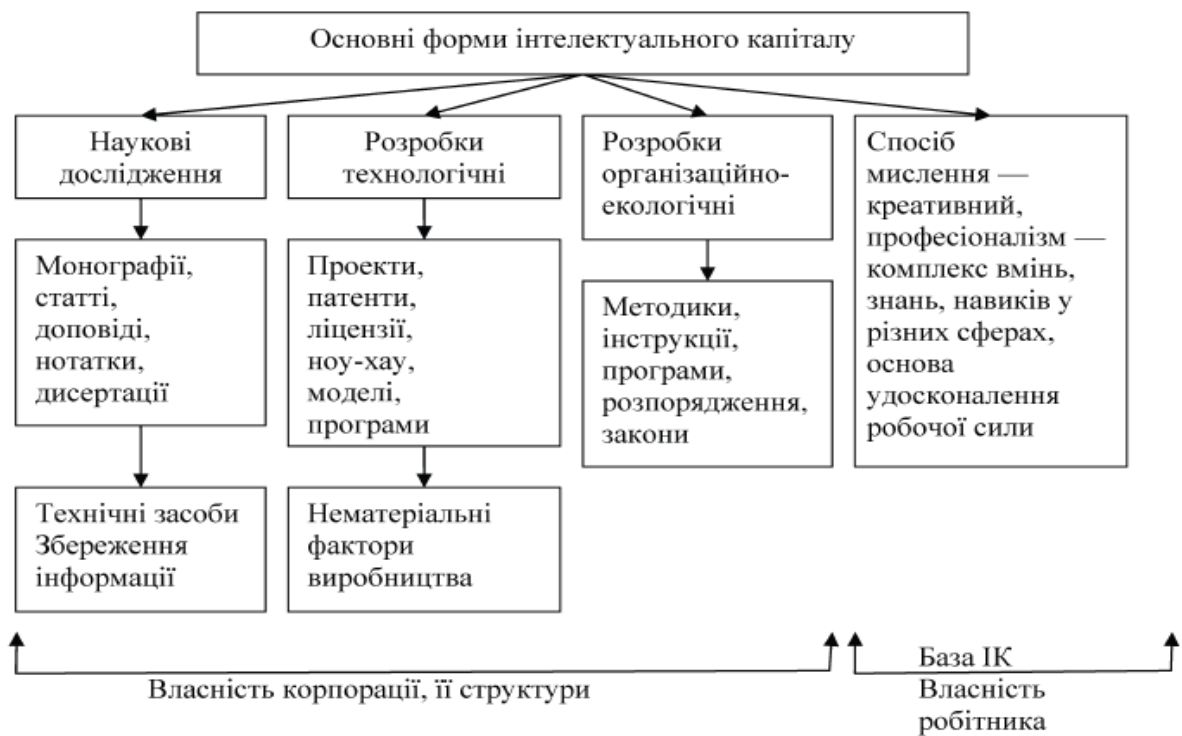


Рис. 1.3. Основні форми інтелектуального капіталу

Отже, виходячи з основних форм інтелектуального капіталу дотримуємося думки більшості науковців, що концепція інтелектуального капіталу значно ширша, ніж людського. Підтвердженням чого є те, що інтелектуальний капітал об’єднує не тільки освіту, охорону здоров’я,

культурні та духовні цінності, але й технічні засоби та нематеріальні фактори виробництва, що забезпечують високу продуктивність праці персоналу.

Однак найбільше імпонує структура інтелектуального капіталу макроекономічного рівня, запропонована В. Супрун. Вона виділяє дві складові інтелектуальний людський капітал та інтелектуальний структурний капітал (рис. 4).

В. Супрун [26, с.163] до інтелектуального людського капіталу відносить частину населення з вищою та «надвищою» освітою, а також різними науковими ступенями. Змістовним аргументом проти такого визначення частини людського капіталу, що відноситься до інтелектуального виключно за рівнем освіти, є той факт, що не все населення з вищою освітою працює за спеціальністю. Але від цього не перестає бути носієм знань, духовного і культурного багажу та тим самим брати участь у відтворювальному процесі суспільства як інтелектуальна одиниця.

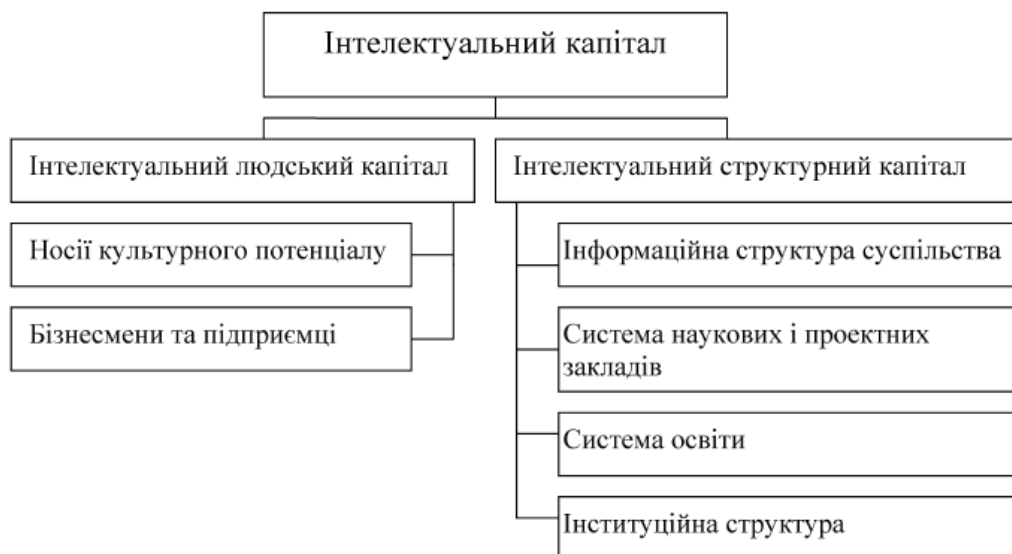


Рис. 1.4. Структура інтелектуального капіталу макроекономічного рівня [26]

Отже, до складових структурного інтелектуального капіталу макроекономічного рівня входить інформаційна компонента. Вона є невід’ємним елементом суспільства, що генерує знання за допомогою збирання, відбору, систематизації, зберігання, розповсюдження інформації. До наступної складової інформатизації суспільства – слід віднести: забезпечення населення комп’ютерами, стаціонарними телефонами, мережею

Internet. Система наукових і проектних закладів включає наукові лабораторії, науково-виробничі структури, проектні заклади тощо незалежно від форми власності. Роль інституційного середовища полягає у формуванні умов для ефективної реалізації усіх зазначених складових інтелектуального структурного капіталу. На нашу думку, в структурному інтелектуальному капіталі слід виділити в окрему компоненту – інтелектуальну власність, що на макроекономічному рівні включає: технології, патенти, ноу-хау, програмні продукти, бази даних, ефективність НДДКР, доменні імена.

В результаті дослідження встановлено, що не існує єдиного підходу щодо визначення структури інтелектуального капіталу, табл.1.2.

Використовуючи системний підхід при дослідженні структури інтелектуального капіталу, можливо встановити межі, склад та взаємозв'язок його елементів. При такому підході найбільш застосовуваними є наступні складові: 1) людський і структурний капітал; 2) людський, організаційний та споживчий (або клієнтський) капітал. Менш поширеними є такі підходи, як: 3) гуманітарний та інтелектуальний потенціали; 4) людський капітал, капітал організації та капітал взаємодії з інститутами ринку; 5) структурний, функціонально-структурний, термінологічний; 6) технологічний, персональний, соціальний, клієнтський капітали; тощо. Дослідження та систематизація основних підходів до структурних складових інтелектуального капіталу дають можливість адекватної оцінки та розробки системи управління ним.

Людський, структурний, клієнтський капітали слід розглядати як підсистеми інтелектуального капіталу, що постійно взаємодіють одна з одною. При цьому можливий прояв синергетичного ефекту, як підсилювального, так і послаблювального характеру.

Таблиця 1.2

Підходи до визначення структури інтелектуального

капіталу у різних авторів

Автор	Елементи структури ІК							
	Інтелектуальна власність		Кадровий капітал		Ринкові активи	Інфраструктурні активи	Організаційний капітал	Клієнтський капітал
	Виробничі активи	Маркетингові активи	Людські активи	Структурні активи				
В.П. Багов, Є.Н. Селезньов, В.С. Ступаков [28]	+	+	+	+				
Е. Брукінг [14]	+		+		+	+		
В.Л. Іноземцев [7]			+	+				
Б.Б. Леонг'єв [28]			+				+	+
Л. Едвінсон [11]			+				+	+
К.-Е.Свейбі [29]	+	+	+	+		+		
Т.Стюарт [15]			+				+	+
О. Гапоненко [20]			+				+	+
О. Панкрухін [30]			+				+	+
А.Колот [24]			+				+	+
Ю.Гава [31; 32]	+		+					
О.В. Кендюхов [16]	+	+	+			+		+
А.Чухно [33]			+	+			+	
П.Цибулєв [34]	+	+	+				+	

Джерело: зроблено на основі [7; 11; 14; 15-17; 20; 24; 28-34]

Довгострокові, міцні відносини з клієнтами зміцнюють імідж підприємства та дозволяють розширити клієнтську базу. Внутрішня структура підприємства сприяє трансферту теоретичних знань персоналу в кінцевий продукт, зміцнюючи тим самим клієнтський капітал. Останній впливає на отримання прибутку, що, в свою чергу, призводить до інвестування в людський і структурний капітал.

Таким чином, неефективне функціонування одного з елементів інтелектуального капіталу призведе до погіршення стану двох інших. Так само розвиток та відтворення складових інтелектуального капіталу повинні відбуватися одночасно. Тому, якщо HR-менеджер на кожному з етапів

управління персоналом виконує завдання стосовно людського капіталу, він враховує наявність структурний і клієнтський капітал. Так, при плануванні персоналу, HR-менеджер повинен передбачити склад технічного та програмного забезпечення, специфіку корпоративної культури та організаційну структуру підприємства, тобто проаналізувати структурний капітал, за допомогою якого персонал буде здійснювати свою діяльність та формувати відносини з клієнтами.

Узагальнення підходів до сутності поняття «інтелектуальний капітал» та однозначне тлумачення його структури дозволить сформувати інтелектуальний капітал підприємства як чинник його розвитку, оптимізувати менеджмент, знизити ступінь ризику, підвищити обґрунтованість і оперативність управлінських рішень, спрямованих на забезпечення конкурентоспроможності і сталого розвитку.

1.3. Можливість адаптації зарубіжного досвіду у формуванні інтелектуального капіталу на українських підприємствах

Інтеграційні процеси, які обумовлюють приєднання України до країн Європейського Союзу, сприяють практичного застосування досвіду розвинених країн з ефективного управління і формування інтелектуальних ресурсів в діяльність українських підприємств. Управління інтелектуальним капіталом передбачає впровадження процесів, що дозволяють реалізувати конкурентні стратегії, що орієнтуються на знаннево-інтелектуальні ресурси і таланти.

Досліджено, що на підприємствах розвинених країн спостерігається до 35% вартості капіталу компаній-лідерів, яка відноситься на частку інтелектуальної власності, для сектору послуг - 47%. Зовсім інша ситуація спостерігається в секторі високих технологій. Вважається, що вартість інтелектуального капіталу працюючих в ньому компаній, як правило, в 3-5 разів перевищує вартість їх поточних доходів і від 3 до 100 разів, а іноді навіть більше - вартість традиційних матеріальних активів. Так, відомо, що

нематеріальні активи у вартості компанії IBM складають 83%. Фахівці доводять, що в постіндустріальному суспільстві бренд стає домінуючим елементом в оцінці вартості активів компанії [35, с.45].

В середині 90-х років ХХ століття була зроблена практична спроба довести те, що інтелектуальний капітал є значущою категорією. Компанія Скандія (*Scandia*), яка надає фінансові послуги та стала першою, що додала до свого балансу нематеріальні активи (*Intellectual Capital Accounts*). Саме такі перетворення допомогли компанії витримати кризовий стан за рахунок заспокоєння інвесторів з наданням інформації щодо наявності інтелектуального капіталу [36, с.6].

Було запропоновано модель Скандія Навігатора (*Skandia Navigator*), яка представляє збалансовану картину різновидів фінансового та інтелектуального капіталів [11]. Ця модель надає оцінку і кількісний вимір інтелектуальному капіталу. Фінансовий капітал є дахом для компанії, який також формується на основі історії підприємства та минулих її досягнень, але його використання є недостатнім для майбутніх досягнень. Підтримкою для підприємства і рушійною силою для розвитку є структурний і споживчий капітали [11].

Подальшим розвитком теорії кількісного виміру інтелектуального капіталу є модель «The intangible assets monitor», яка розроблена шведським дослідником – К. Свейбі (K. Sveiby), яка ґрунтується на визначенні обсягу нематеріальних активів [29]. Ця модель має вид матриці, яка представляє містить інформацію щодо інвестицій у матеріальному і нематеріальному представленні.

Визначено три показника, які мають нематеріальну основу, та зроблено оцінку за напрямками - зростання та інновацій; ефективності і стабільності. При цьому, показники, які використано в моделі К. Свейбі, не мають інформаційних і методичних рекомендацій щодо розрахунку запропонованих індикаторів в звітності підприємств. Запропонований комплекс критеріїв дає непряму оцінку інтелектуального капіталу підприємств при використанні

кінцевих результатів комерційно-виробничої діяльності, таких як додана вартість, задоволеність клієнтів, або зовнішніх факторів діяльності управлінців щодо зростання вартісної характеристики компанії, серед яких є витрати на навчання та освіту співробітників тощо.

Отже, у зв'язку з тим, що нематеріальні активи не враховано традиційними системами фінансових показників, в 1990 р. Р. Каплан (Robert S. Kaplan), Д. Нортон (David P. Norton) розробили збалансовану систему показників, яка дозволила надати кількісну оцінку нематеріальних активів підприємства [38; 37]. Встановлено, що система збалансованих показників знайшла відображення у практиці багатьох компаній по всьому світу, які є успішними при реалізації корпоративних і функціональних стратегій [39, с.58].

Стюарт Беннет (Stewart G. Bennett) запропонував концепцію системи управління підприємством на основі показника EVA, яка продовжує теорію управління на основі вартості (Value based management) [40; 41]. Системний підхід, який використано при розрахунку базового критерію EVA, забезпечує можливість для підприємства кількісної оцінки додаткової вартості, що створено інвестиційними вкладеннями і якісного підходу у оцінці управлінських рішень за рахунок зростання ринкової вартості підприємства, що може бути пов'язано з функціонуванням нематеріальних активів.

Визначено, що створення ефективної системи управління інтелектуальним капіталом на українських підприємствах передбачає більшої активізації, що передбачає залучення нових талантів з освітою, яка відповідає міжнародним стандартам, і професійний розвиток персоналу.

Встановлено, що на підприємствах спостерігається обмеженість обліку витрат на інновації, їх списання відбувається у якості поточних, що на практиці дозволяє одержувати економію завдяки відмові від ряду облікових процедур [42, с.7].

Актуальною проблемою для вітчизняних підприємств є створення механізмів формування та використання інтелектуального ресурсу, що

проявляється в зростанні вартості інтелектуального капіталу. Крім того, необхідною умовою повноцінного використання останнього має бути ефективна системи управління людським, структурним і клієнтським капіталами. Тільки при наявності чіткої моделі управління інтелектуальним капіталом можна ставити перед менеджментом і персоналом довгострокові завдання з максимізації його вартості.

Таким чином, впровадження зарубіжних моделей формування інтелектуального капіталу в практику вітчизняних підприємств, як окремих процесів, є обмеженим через наступні причини:

- потребує вдосконалення нормативно-правова база в сфері управління інтелектуальним капіталом;
- формування і ефективного використання інтелектуального капіталу повинно ґрунтуватися на перебудові організаційної структури управління підприємством і прогресивних підходів у стратегічному управлінні та розвитку корпоративної культури;
- недостатній рівень розвитку менеджерів, які б мали новітні професійні знання і прогресивні навички щодо вирішування завдань формування і використання інтелектуального капіталу;
- обмежене фінансування процесів розвитку та впровадження нових систем на підприємствах України.

При цьому, вугледобувні підприємства мають визначені особливості процесів формування інтелектуального капіталу, що визначається галузевою специфікою і багатьма економічними та соціальними факторами. Для вугільних шахт ключовими цінностями сучасного менеджменту є соціальні відносини та безпека праці [43]. Найбільш важливими цінностями у практиці польських вугледобувних підприємств вважаються співробітники, людський капітал; охорона праці; охорона навколишнього середовища; орієнтація на клієнта; діяльність місцевої громади; операційна та інвестиційна ефективність [43].

Встановлено, що найбільша цінність компанії - це працівники. Однак деякі респонденти не змогли уточнити, чи існують якісь системи цінностей у їхній гірничодобувній компанії, чи працівники вугільних шахт знають про такі цінності.

Людський капітал, безсумнівно, є ключовим елементом у реалізації принципів сталого розвитку і формування цінностей сучасного підприємства. Людський капітал є вирішальним фактором, який визначає конкурентоспроможність та інноваційний рівень підприємства. У результаті цих досліджень виникла потреба оцінити значення та характеристики людського капіталу в гірничодобувній компанії. Як і у фундаментальному аналізі, основою дослідження є визначення цінностей компанії. В науці менеджменту з'являється все більше моделей визначення цінностей, які можна застосувати в будь-якій галузі, що вивчається. Вимірювання вартості також важливо для інвесторів та акціонерів, оскільки пояснює різницю між ринковою вартістю та балансовою вартістю компанії.

Встановлено, що результати досліджень ілюструють необхідність вимірювання інтелектуального капіталу, який має визначену цінність і може бути джерелом не лише цінностей у майбутньому, а й інновацій та конкурентоспроможності гірничодобувних компаній та їх успіху [44]. Згідно з цими результатами, «інтелектуальний потенціал» орієнтований переважно на керівників, які мають відповідний досвід і кваліфікацію, а також практичні знання. Співробітники гірничодобувних компаній, які підлягають дослідженню, високо цінують свої знання, і тому можна висунути гіпотезу, що вони також можуть використовувати ці знання, щоб принести якомога більше переваг підприємству. Тому варто спробувати оцінити нематеріальні активи, щоб отримати повну картину бізнесу та визначити його цілі та напрямки розвитку. Успіх компанії насправді залежить від правильно побудованої стратегії і, перш за все, від її подальшої реалізації, що збільшує можливості розвитку організації та відповідає поточним потребам економіки на основі знань її співробітників. Отже, у зарубіжній практиці для оцінки

процесу формування інтелектуального капіталу використовують достовірну корпоративну звітність, табл. 1.4 [44].

Таким чином, досліджено, що підприємства європейських країн публікують інформацію про інтелектуальний капітал у своїх річних звітах або в окремих звітах. Однак серйозними недоліками у поданні такої інформації є відсутність порівнянності між фірмами, промисловими підприємствами або різними роками, а також відсутня єдина методологія управлінської оцінки складових інтелектуального капіталу. У зв'язку існують перешкоди для неадекватного фінансування досліджень і розробок, а саме обмеженість фінансових ресурсів, знань, людського капіталу та управління інноваціями.

Таблиця 1.4

Основні моделі корпоративної звітності щодо
інтелектуального капіталу в Європі

Назва моделі/ країна	Характерні риси	Переваги
ARC IC Report/ Австрія	Структуроване представлення цілей, можливостей, процесів для створення нематеріальних і відчутних результатів.	Цілісне уявлення про «інтелектуальний статус» та місце організації. Обґрунтування інвестицій у державні дослідження та розробки.
Danish Guidelines/ Данія	Портфель інвестицій та результати використання знань. Практичне використання та основні цілі інтелектуального капіталу	Узагальнює інформацію про інтелектуальний капітал для управління та звітності. Містить показники інтелектуального капіталу.
PiP project/ Ісландія	Показники	Узгоджені показники, які полегшують процес порівняльного аналізу.
Intellectus Model/ Іспанія	Розподіл інтелектуального капіталу за мінімальними складовими	Адаптований до кожної організації
IC-dVAL/ Франція	Індекс продуктивності та вартість інтелектуального капіталу	Підтримка управління інтелектуальним капіталом та звітності. Підвищення обізнаності щодо цінності та продуктивності інтелектуального капіталу.

Джерело: складено на основі [44]

Отже, впровадження звітності про інтелектуальний капітал у практику вітчизняних підприємств усуне зазначені вище перешкоди.

Крім того, в Європі звіт про інтелектуальний капітал розглядається як інструмент для оцінки, управління і демонстрації інвестиційної привабливості підприємства. Звіт зазвичай подається як доповнення до традиційної звітності (внутрішньої управлінської або зовнішньої фінансової). Більш детальний звіт про інтелектуальний капітал готується для внутрішніх потреб, насамперед для керівництва та для демонстрації персоналу підприємства з метою консолідації зусиль колективу. З метою залучення інвестицій або розповсюдження серед потенційних інвесторів може бути підготовлений до оприлюднення скорочений звіт, який не містить інформації, яка не підлягає безкоштовному розповсюдженню.

Таким чином, світовий досвід управління інтелектуальним капіталом підприємств вказує на його основні проблеми, які полягають у неоднозначному тлумаченні сутності інтелектуального капіталу, невизначеності динаміки розвитку інтелектуального капіталу, шляхів формування організаційно-економічного механізму управління. Визначення напрямів забезпечення ефективного функціонування інтелектуального капіталу, методів його оцінки, а також особливостей інтелектуального капіталу залежно від типу економічних умов ведення бізнесу і особливостей галузі.

Висновки до розділу 1

Розвиток постіндустріального суспільства та домінуючих у ньому технологічних укладів, зміна змісту праці та зростання ролі людського фактора у виробництві формують передумови для поширення парадигми управління людським капіталом, що призводить до появи нових вимог до систем економічного та соціального управління. Наукові погляди до визнання системи управління людським капіталом щодо збільшення напрямів розвитку підприємства шляхом формування, використання та відтворення унікальних інтелектуальних та інформаційних активів, таких як знання, навички працівників надавати інформацію користувачам відповідно до парадигмою управління людським капіталом, було обґрунтовано.

Особливістю сучасної економіки є зниження значущості матеріальних факторів виробництва та підвищення рівня інформаційних ресурсів та прогресивних знань і навичок. Для багатьох товарів і послуг значна частка вартості формується на етапі науково-дослідних і досвідно-конструкторських робіт. Основою формування нової доданої вартості є інтелектуальні ресурси підприємства.

Отже, ефективне формування людського капіталу на сучасних підприємствах перетворюється на інструмент довгострокової стратегії, що спрямовано на створення умов, за яких знання, навички та вміння працівників розвиваються та впроваджуються на робочому місці.

З метою інформування керівництва підприємства про наявний людський капітал розроблено систему інформаційного забезпечення управління людським капіталом шляхом систематизації інформації про обсяги витрат за його складовими, що дозволяє здійснювати ефективний моніторинг формування, використання та відтворення людського капіталу.

РОЗДІЛ 2
ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСІВ ФОРМУВАННЯ
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ
ДП «СЕЛИДІВВУГІЛЛЯ» ВП «ШАХТА 1-3 «НОВОГРОДІВСЬКА»

2.1 Проблеми та напрямки забезпечення інноваційного розвитку підприємств вугільної галузі

Україна належить до першої десятки країн світу за обсягами видобутку вугілля та до групи країн зі складними геологічними умовами розробки родовищ. Відповідно, стратегією розвитку вугільної промисловості передбачено закриття збиткових шахт і розроблення нових перспективних родовищ, зокрема для підтримки функціонування суміжних галузей промисловості [45; 46].

Особливістю Донецької області, яка передбачає диверсифікаційні трансформації в регіональній економіці у перспективі, є розташування на її території підприємств, що належать до вертикально інтегрованих організацій, що задіяні у повному операційному циклі виробництва металу та металовиробів. Досліджено, що до таких організацій належать вугільні шахти, коксохімічні підприємства, металургійні комбінати, гірничо-збагачувальні комбінати тощо. Отже, диверсифікація економіки регіону, яка буде ґрунтуватися на закритті шахт і реструктуризації вугільної промисловості, вплине на діяльність інших суб'єктів господарювання області. Досліджено, що вугільна промисловість працює в замкнутому колі.

Таким чином, «кругообіг» вугледобувної промисловості підтверджує, що вугледобувна промисловість працює в тісному колі з іншими підприємствами області, що буде ускладнювати процеси диверсифікації економіки вугледобувних регіонів.

У результаті дослідження встановлено, що відповідно Закону України «Про особливості стимулювання регіонального розвитку» визначено основні стратегічні напрями диверсифікації економіки регіону, серед

яких техніко-технологічна модернізація галузі, реформування галузі відповідно до ринкових умов господарювання, розв'язання соціальних проблем як наслідку глибокого реформування вугільної галузі [47]. Отже, чинне законодавство спрямовано на інноваційні перетворення, які повинні бути спрямовані на модернізацію вугільних підприємств.

У магістерському дослідженні встановлено, що основна проблема інноваційної сфери України – невміння перетворювати інтелектуальний потенціал в капітал, що обертається на ринку знань і високих технологій.

В економічно розвинених країнах у виробничі процеси залучено 80% науковців, в Україні – 0,2%. Дослідженнями встановлено, що в країнах ЄС підприємства, які не використовують інтелектуальний капітал (і його частину – інтелектуальну власність), отримують у середньому 14% прибутку. Ті, які використовують його час від часу – 39%, а ті, які ставлять його в основу стратегічного розвитку – 61% прибутку.

Саме компанії, які мають ресурси для активізації інноваційного процесу, володіють значним інтелектуальним капіталом і стають економіко-організаційною основою процесу створення і впровадження нововведень в сучасному суспільстві.

Отже, на сьогодні в Україні рівень використання інноваційного потенціалу є недостатнім. Розвиток інноваційної діяльності повинен стати невід'ємною складовою частиною реформування економіки країни, адже недостатня увага до розвитку науково-технічної сфери обумовлює структурну деформованість економіки та домінування низькотехнологічних виробництв, які малосприйнятливі до наукових досягнень і не можуть забезпечити підвищення конкурентоспроможності економіки.

Постіндустріальна економіка висуває нові вимоги та стандарти перед українськими підприємствами, але лише ті з них досягнуть успіху й стабільних конкурентних позицій на ринку, які реалізують раціональні та ефективні програми та стратегії по управлінню своїм інтелектуальним капіталом.

Загальна ситуація у вугільному секторі економіки України свідчить, що державні вугільні підприємства Донецької області на межі ліквідації. Зростають борги і невдоволення в колективах.

Вугільні підприємства через недостатнє виділення коштів для фінансування з держбюджету і відсутності у шахт власних джерел для розрахунку за виконані обсяги робіт персонал переводять на неповний робочий тиждень, відправляють у безкоштовні відпустки, зростає заборгованість по заробітній платі та необхідним відрахуваннями до Пенсійного фонду та фондів соціального страхування.

Для ефективного та сталого функціонування вугільної промисловості потрібні їй технічне переоснащення, упровадження ефективних інновацій, зміна системи управління, форм власності тощо. Частка інноваційно активних підприємств у вугільній промисловості вкрай низька й складає 3,6 % від усієї кількості підприємств у галузі. Це не випадково, бо в рейтингу інноваційного розвитку серед країн світу Україна займає 49 місце [48]. Потреба персоналу підприємств безперервно навчатися та засвоювати нові знання, тим самим розвиваючи та примножуючи інтелектуальний капітал, стає стандартом для успішного створення нових технологій та використання нової техніки. Тому сьогодні в усьому світі інноваційний розвиток – це показник розвиненості країни та її населення, а також необхідність збереження конкурентних переваг та подальшого прогресу. Упровадження нових технологій, запровадження у сфері інноваційного розвитку кращого закордонного досвіду, ефективне використання інноваційного та трудового потенціалу персоналу, формування і розвиток корпоративної культури, удосконалення процесу управління персоналом, виробничими та природними ресурсами створять умови для розвитку вугільної галузі.

Основою розвитку інтелектуального капіталу та є постійне залучення молодих, творчих та перспективних робітників, які готові та спроможні ефективно працювати, сприяти розвитку підприємства та постійно навчатись,

підвищувати кваліфікацію. Результат цього – формування інноваційного продукту.

Аналіз нормативно-правової бази, яка направлена на регламентування діяльності вугільної галузі, свідчить про відсутність конкретних напрямків розвитку інтелектуального капіталу, як об'єкт управління він взагалі не розглядається. Так, формування та реалізація стратегій управління інтелектуальним капіталом та інноваційним розвитком мають визначатися перш за все Гірничим законом України та Положенням про Міністерство вугільної промисловості України (з 9.12.2010 р. - Міністерство енергетики та вугільної промисловості України). Але ні в першому, ні в другому документі немає положень щодо формування, становлення та розвитку інноваційної політики та політики управління інтелектуальним капіталом. У Гірничому законі є статті, які побічно регламентують інноваційні напрями, вони спрямовані на створення умов для будівництва нових, реконструкцію та підвищення технічного рівня діючих гірничодобувних підприємств; забезпечення підготовки кадрів високої кваліфікації для гірничодобувних галузей; створення умов для перспективних наукових досліджень у сфері гірничих відносин; державну підтримку гірничих підприємств. Цей Закон не дає необхідної правової бази для створення та впровадження інноваційних технологій, організації процесу інноваційного розвитку, відповідної підготовки персоналу підприємств та управлінських кадрів. До повноважень Міненерговуглепрому України в контексті сприяння інноваційному розвитку входить лише контроль за виконанням та реалізацією будь-яких нормативно-правових актів вугільної галузі [49].

Підприємства вугільної галузі має погіршення стану, модернізація й інновації, диверсифікація їхньої діяльності – це єдиний шлях до виходу з такого стану. Вони, з одного боку, мають спрямовуватися на подолання причин, небезпек, пов'язаних із людським фактором, а з іншого – прагнути до новітніх технологій вугледобутку з мінімальним застосуванням людської праці.

Причини, які обумовлюють низький рівень інноваційного розвитку, обумовлені слабкими місцями в управлінні вугільною галуззю та її підприємствами. З одного боку, складність інноваційного розвитку обумовлена особливостями вуглевидобутку в підземних умовах, з іншого - постійна зміна керівних кадрів на галузевому та виробничому рівнях без застосування відповідальності за порушення виробничих та соціальних показників є антистимулами інноваційної діяльності.

2.2 Аналіз складу та руху людського капіталу як основного елементу інтелектуального капіталу підприємства

Досліджено, що людський капітал представляє «сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей» [50]. Це знання, що працівники «забирають» із собою, коли вони звільняються з підприємства [51-53].

Вихідні дані відносно складу та структури персоналу підприємства ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська» наведені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Аналіз складу та структури персоналу

Категорії персоналу	2019 р.		2020 р.		2021 р.		Відхилення 2020 р./ 2019 р.		Відхилення 2021 р./ 2020 р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Всього ПВП, у т.ч:	214	100,0	218	100,0	223	100,0	4	1,87	5	2,29
- керівники	44	20,56	45	20,64	48	21,52	1	2,27	3	6,67
- прохідники	123	57,48	125	57,34	127	56,95	2	1,63	2	1,60
- фахівці	10	4,67	10	4,59	10	4,48	0	0	0	0
- технічні службовці	5	2,34	5	2,29	5	2,24	0	0	0	0
- кваліфіковані робітники	11	5,14	12	5,50	11	4,93	1	9,09	-1	-8,33
- водії	3	1,40	3	1,38	3	1,35	0	0	0	0
- найпростіші професії	18	8,41	18	8,26	19	8,52	0	0	1	5,56

Встановлено, що весь персонал підприємства промисловий та протягом періоду, що аналізується його чисельність збільшилась: протягом 2020 р. на 4 особи за рахунок прийняття 1 керівника, 2 прохідників та 1 кваліфікованого робітника; протягом 2021 р. на 5 осіб за рахунок прийняття 3 керівників, 2 прохідників та 1 робітника найпростіших професій, крім того було звільнено 1 кваліфікованого робітника.

У професійній структурі персоналу підприємства переважну долю займають прохідники, що обумовлено специфікою діяльності. У 2019 р. доля прохідників склала 57,48%, у 2020 р. – 57,34%, а в 2021 р. – 56,95%. Таким чином, структура працюючих досить стабільна та не потерпіла змін протягом аналізованого періоду. Найменшу питому вагу має категорія персоналу «водії» – близька 1,5%.

Структура персоналу за статтю по категоріям персоналу наведено у табл.2.2.

Таблиця 2.2

Структура персоналу за статтю по категоріям персоналу ДП «Селидіввугілля»
ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська»

Категорії персоналу		Всього	Чоловіки		Жінки	
			осіб	%	осіб	%
1	2	3	4	5	6	7
ПВП, у тому числі:	2019 р.	214	191	89,25	23	10,75
	2020 р.	218	193	88,53	25	11,47
	2021 р.	223	196	87,89	27	12,11
керівники	2019 р.	44	29	65,91	15	34,09
	2020 р.	45	28	62,22	17	37,78
	2021 р.	48	29	60,42	19	39,58
прохідники	2019 р.	123	123	100,00	0	0,00
	2020 р.	125	125	100,00	0	0,00
	2021 р.	127	127	100,00	0	0,00
фахівці	2019 р.	10	8	80,00	2	20,00
	2020 р.	10	8	80,00	2	20,00
	2021 р.	10	8	80,00	2	20,00
технічні службовці	2019 р.	5	4	80,00	1	20,00
	2020 р.	5	4	80,00	1	20,00
	2021 р.	5	4	80,00	1	20,00
кваліфіковані робітники	2019 р.	11	6	54,55	5	45,45
	2020 р.	12	7	58,33	5	41,67
	2021 р.	11	6	54,55	5	45,45

Продовження таблиці 2.2

- 1	2	3	4	5	6	7
водії	2019 р.	3	3	100,00	0	0,00
	2020 р.	3	3	100,00	0	0,00
	2021 р.	3	3	100,00	0	0,00
найпростіші професії	2019 р.	18	11	61,11	7	38,89
	2020 р.	18	12	66,67	6	33,33
	2021 р.	19	12	63,16	7	36,84

Як бачимо за аналізовний період серед працюючих переважають чоловіки – близька 88%. Чоловіки переважають також по всіх категоріях персоналу. У складі прохідників та водіїв жінки не працюють взагалі. Встановлено, що статтєва структура за аналізований період не потерпіла суттєвих змін.

Протягом аналізованого періоду підприємство поступову впроваджувало нові комп'ютерні програми для ведення статистичної звітності та обліку персоналу, розробляло проєкти для підтримки підприємства у період кризи, реструктуризувало джерела фінансування. Для цього були потрібні нові керівники, які б внесли креативні ідеї та пропозиції. Тож кожного року, шляхом жорсткого відбору, кількість керівників-жінок стабільно збільшувалась на 2 особи.

Аналізуючи динаміку чисельності персоналу використовують наступні показники:

- темп росту(ланцюговий):

$$TR_{\text{ланц}} = \frac{Ч_{\phi}}{Ч_{\phi-1}} \cdot 100\%, \quad (2.1)$$

де $Ч_{\phi}$ – чисельність персоналу в звітному періоді, осіб;

$Ч_{\phi-1}$ – чисельність персоналу в попередньому періоді, осіб.

- темп росту(базисний):

$$TR_{\text{баз}} = \frac{Ч_{\phi}}{Ч_{\text{баз}}} \cdot 100\%, \quad (2.2)$$

де $Ч_{\text{баз}}$ – чисельність персоналу у базисному періоді, осіб

– темп приросту:

$$\text{ТПР} = \text{ТР} - 100\%. \quad (2.3)$$

Темпи росту та приросту розраховані в табл.2.3.

Аналізуючи данні показники можна зробити висновок, що у 2020 р. порівняно з 2019 р. загальна чисельність, чисельність керівників та прохідників зросла на 2%, кваліфікованих робітників на 9%. У 2021 р. відносно базисного чисельність ПВП зросла на 4%, прохідників - на 3%, найпростіших професій - на 6%. Більш за інші зросла чисельність керівників 9%.

У 2021 р. відносно 2019 р. відбулося скорочення чисельності кваліфікованих робітників на 1 особу, що складає 2%, суттєвої зміни у структурі персоналу не відбулося. Спостерігається зростання чисельності ПВП на 7%, прохідників на 2%, найпростіших професій на 6%.

Протягом періоду 2019-2021 рр. незмінними залишилась чисельність фахівців, технічних службовців, водіїв. Цей факт свідчить про стабільність кадрів та роботи підприємства.

Таблиця 2.3

Трендовий аналіз чисельності підприємства

Категорії персоналу, осіб	2019 р.	2020 р.	2021 р.	ТР ₂₀₀₈		ТР ₂₀₁₉		ТПР ₂₀₀₈		ТПР ₂₀₁₉	
				баз./ланц., %	баз., %	ланц., %	баз./ланц., %	баз., %	ланц., %		
Всього ПВП, у т.ч:	214	218	223	102	104	102	2	4	2		
- керівники	44	45	48	102	109	107	2	9	7		
- прохідники	123	125	127	102	103	102	2	3	2		
- фахівці	10	10	10	100	100	100	–	–	–		
- технічні службовці	5	5	5	100	100	100	–	–	–		
-кваліфіковані робітники	11	12	11	109	100	92	9	–	-8		
- водії	3	3	3	100	100	100	–	–	–		
- найпростіші професії	18	18	19	100	106	106	–	6	6		

Аналіз вікової структури працюючих зробимо на основі даними, наведених в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Структура персоналу за віком ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3
«Новгородівська»

Чисельність працюючих за віком	2019 р.		2020 р.		2021 р.	
	осіб	%	Осіб	%	осіб	%
Кількість працюючих, осіб, у т.ч. у віці:	214	100,0	218	100,0	223	100,0
15-24 років	5	2,33	12	5,5	4	1,79
25-34 років	20	9,35	21	9,63	18	8,08
35-49 років	160	74,77	155	71,11	170	76,24
50-54 років	15	7,01	14	6,42	15	6,72
55 років і старше	14	5,54	15	7,34	16	7,17

Аналізуючи дані наведеної таблиці необхідно зазначити, що серед персоналу підприємства найбільшу чисельність займають особи у віці 35-49 років. Питома вага цієї категорії персоналу зменшилась в 2020 р. на 3, 66%, порівняно з 2019 р, а вже в 2021 р. зросла на 5,13% порівняно з попереднім роком та склала 76,24%. Друге місце за чисельність займають особи з 25 до 34 років, їх доля в загальному складі персоналу складає 9,35%, 9,63% та 8,08% відповідно в досліджуваних роках. Спостерігається негативна тенденція. Чисельність осіб у віці 50-54 років залишається практично не змінною (14-15 осіб), доля в загальному складі несуттєво зменшилась від 7,01% у 2019 р. до 6,72% 2021 р.

Також на підприємстві є кадри від 55 років та старше. Її доля в чисельності всього персоналу збільшилась від 5, 54% у 2019 р. до 7,17% у 2021 р. така тенденція може привести до "старіння кадрів". Ця проблема вже зараз гостро постає перед керівниками підприємства. Чисельність молодих робітників в організації найменша, вона займає 2,33% у 2019 р. у загальному складі персоналу, у 2020 р. вона зросла до 5,5% а вже в 2020 р. знизилась до 1,79%. Така тенденція може привести до "старіння кадрів". Ця проблема вже зараз гостро постає перед керівниками ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3

«Новгородівська» та всіма вугільними підприємствами України. На це впливають наступні причини:

- тяжкі умови праці;
- підвищення рівня травматизму та аварій на шахтах, за рахунок старіння обладнання та систем безпеки;
- недостатньо високий рівень оплати праці;
- відсутність гідного соціального пакету;
- заборгованість по заробітній платі;
- втрата престижу гірничих професій.

Ці причини є досить вагомими. Але ті люди, які присвятили себе в той час гірничим професіям, зараз є справжніми патріотами свого діла, саме тому найбільшу питому вагу на підприємстві займають особи у віці 35-49 років.

Для аналізу освітнього складу кадрів проаналізуємо дані табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Структура персоналу за освітнім рівнем

Чисельність працюючих за освітніми рівнями:	2019 р.		2020 р.		2021 р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Загальна чисельність	214	100,0	218	100,0	223	100,0
- повна вища	24	11,21	24	11,01	23	10,31
- неповна та базова вища	31	14,49	36	16,51	31	13,90
- середня спеціальна	159	74,30	158	72,48	169	75,78

Досліджено, що близька 75% персоналу мають середню спеціальну освіту, що обумовлено специфікою діяльності підприємства, в основному не гірничі професії. Також необхідно зазначити, що на підприємстві практично всі робітники мають освіту: середню спеціальну (75%), неповну та базову вищу (15%) та повну вищу (11%). Структура персоналу за освітнім рівнем протягом аналізованого періоду не потерпіла істотних змін та є відносно стабільною, це говорить про потенціал кадрів та можливі перспективи до розвитку. Для цього потрібно підвищувати рівень освіти та кваліфікації працюючих за рахунок інвестування в персонал, що є складним у період кризи в вугільній промисловості.

Дані, необхідні для аналізу руху робочої сили, наведені у табл.2.6.

Таблиця 2.6

Рух робочої сили

Показники	2019 р.		2020 р.		2021 р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Наявність персоналу на початок періоду	211	–	214	–	218	–
Прибуло, у т.ч.:	31	100,0	31	100,0	19	100,0
- переведення з іншого підприємства	1	3,23	1	3,23	–	–
- за вільним наймом	30	96,77	30	96,77	19	100,0
Вибуло, у т.ч.:	28	100,0	27	100,0	14	100,0
- на навчання	1	3,57	–	–	–	–
- за хворобою	–	–	1	3,70	–	–
- завершення строку трудового договору	-	-	-	-	3	21,43
- вихід на пенсію	6	21,43	3	11,11	1	7,14
- переведення на інше підприємство	3	10,71	1	3,70	-	-
- за своїм бажанням	11	39,29	17	62,96	9	64,29
- інші причини	7	25,00	5	18,52	1	7,14
Наявність персоналу на кінець періоду	214	-	218	-	223	-

Аналізуючи табл. 2.6 необхідно зазначити, що чисельність персоналу зросла протягом 2019-2021 рр. на 4 і 5 осіб відповідно. Прийняття працівників здійснюється за вільним наймом 96,7% протягом 2019-2020 рр. і 100% протягом 2021 р. Серед причин звільнення найбільшу питому вагу займає стаття "за власним бажанням", у 2019 р. – 39,29%, а в 2020-2021 рр. – 63-64%, що свідчить про збільшення плинності кадрів. Також за аналізований період зменшилася кількість осіб, що звільнилися через вихід на пенсію: у 2019 р. – 21,43%, 2020 р. – 11,11%, а в 2021 р. – 7,14%.

Для характеристики інтенсивності руху робочої сили необхідно розрахувати та проаналізувати наступні показники.

1) коефіцієнт обороту з прийому:

$$K_{\text{пр}} = \frac{O_{\text{п}}}{\text{Ч}_{\text{кп}}}, \quad (2.4)$$

де $O_{\text{п}}$ – чисельність прийнятих працівників, осіб;

$\text{Ч}_{\text{кп}}$ – чисельність персоналу на кінець досліджуваного періоду, осіб.

2) коефіцієнт обороту з вибуття:

$$K_B = \frac{O_B}{\bar{Ч}_{\text{пп}}}, \quad (2.5)$$

де O_B – чисельність працівників, що вибули, осіб;

$\bar{Ч}_{\text{пп}}$ – чисельність персоналу на початок досліджуваного періоду, осіб.

3) коефіцієнт загального обороту:

$$K_{\text{зо}} = K_{\text{пр}} + K_B. \quad (2.6)$$

4) коефіцієнт необхідного обороту:

$$K_{\text{но}} = \frac{O_H}{\bar{Ч}_{\text{об}}}, \quad (2.7)$$

де O_H – необхідний оборот працівників, осіб;

$\bar{Ч}_{\text{об}}$ – середньооблікова чисельність працівників, осіб:

$$\bar{Ч}_{\text{об}} = \frac{\bar{Ч}_{\text{пп}} + \bar{Ч}_{\text{кп}}}{2}. \quad (2.8)$$

5) коефіцієнт заміщення кадрів:

$$K_{\text{зам}} = \frac{O_{\text{п}}}{O_B}. \quad (2.9)$$

6) коефіцієнт змінюваності кадрів:

$$K_{\text{зм}} = \frac{O_{\text{мін}}}{\bar{Ч}_{\text{об}}}, \quad (2.10)$$

де $O_{\text{мін}}$ – менше зі значень обороту з прийому та обороту з вибуття, осіб.

7) повний період змінюваності:

$$П_3 = \frac{100}{К_в}. \quad (2.11)$$

8) коефіцієнт плинності кадрів:

$$К_{пл} = \frac{О_{над}}{Ч_{об}}, \quad (2.12)$$

де $О_{над}$ – надлишкова чисельність звільнених за причинами плинності, осіб.

Результати розрахунків наведені у табл. 2.7.

Як бачимо в табл. 2.7, питома вага прийнятих протягом аналізованого періоду більша за питому вагу звільнених, що обумовлює оновлення кадрів та зростання їх чисельності. Коефіцієнт заміщення більший за одиницю, що свідчить про відшкодування робочої сили та створення нових робочих місць на підприємстві. Коефіцієнт плинності кадрів у 2019 р. був оптимальним (5,18%), у 2020 р. цей показник перевищив 7%, що свідчить про зниження продуктивності праці, однак у 2021 р. плинність кадрів склала 4,08%, що свідчить про старіння персоналу.

Для аналізу динаміки зазначених вище показників розглянемо рис. 2.1.

Як бачимо, коефіцієнти обороту з прийому, обороту вибуття, коефіцієнт змінюваності кадрів та загального обороту набули протягом аналізованого періоду однакової тенденції до зниження, що свідчить про сталість підприємства і ефективність обраної стратегії щодо руху персоналу. Також можна зазначити, що коефіцієнт необхідного обороту також зменшується, але більш високими темпами ніж інші показники. Чітко вираженої тенденції не має показник плинності кадрів, але й він є відносно стабільним (коливання складають близько 3%).

Таблиця 2.7

Показники інтенсивності руху персоналу

Показники	2019 р.	2020 р.		2021 р.	
		значення	відхилення від 2019 р.	значення	відхилення від 2020 р.
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	214	218	4	223	5
Коефіцієнт обороту з прийому	0,1449	0,1422	-0,0027	0,0852	-0,0570
Коефіцієнт обороту з вибуття	0,1327	0,1262	-0,0065	0,0642	-0,0619
Коефіцієнт загального обороту	0,2776	0,2684	-0,0092	0,1494	-0,1189
Необхідний оборот, осіб	17	10	-7	5	-5
Коефіцієнт необхідного обороту	0,0800	0,0463	-0,0337	0,0227	-0,0236
Коефіцієнт заміщення	1,1071	1,1481	0,0410	1,3571	0,2090
Коефіцієнт змінюваності кадрів	0,1318	0,1250	-0,0068	0,0635	-0,0615
Повний період змінюваності, років	753,57	792,59	39,02	1557,14	764,55
Надлишковий оборот, осіб	11	17	6	9	-8
Коефіцієнт плинності кадрів	0,0518	0,0787	0,0269	0,0408	-0,0379

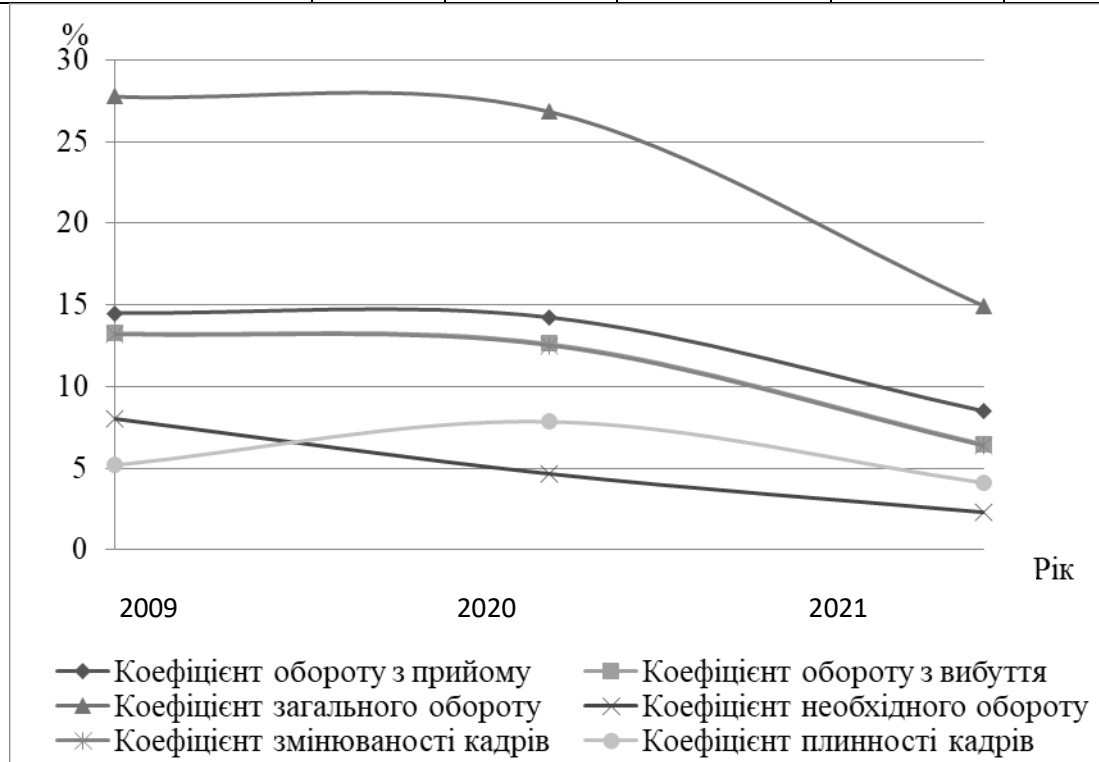


Рис. 2.1. Динаміка показників руху робочої сили

2.3. Аналіз структурного та клієнтського капіталів підприємства

Одним з важливих елементів інтелектуального капіталу є структурний капітал, який передбачає наявність на підприємстві патенти, ліцензії, ноу-хау, програми, товарні знаки, промислові зразки, технічне й програмне забезпечення, організаційну структуру управління, корпоративну культуру, тощо. Саме структурний капітал передбачає знання, що залишаються усередині підприємства.

При всій своїй різноманітності саме структурний капітал найбільшою мірою відповідає тому, що на вітчизняних підприємствах називається нематеріальні активи (НМА). До структурному капіталу належать систематизовані знання, в тому числі ноу-хау, в принципі віддільні від фізичних осіб (працівників) і від фірми. Таким чином, ноу-хау виявляються частиною як людського, так і структурного капіталу. Це дуже важливо для розуміння феномену знецінення інтелектуального капіталу при нелояльності поведінці співробітників або при їх звільненні.

Основною метою управління структурним капіталом в ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська» є формування оптимальної системи управління. Основною спрямованістю цього компоненту інтелектуального капіталу на підприємстві є формування ергономічної структури організаційної діяльності. Питання поліпшення умов трудової діяльності в ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська» вирішується в комплексі, у системі людина – машина – виробниче середовище.

Визначено, що склад структурного капіталу підприємства (табл. 2.10.) залишається незмінним протягом останніх 5 років, це свідчить про низьку активність ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська» до оновлення технічного та програмного забезпечення, відсутність інноваційної діяльності, та розвитку діяльності підприємства у напрямку сучасних управлінських тенденцій. Основна проблема – відсутність фінансування на

вивчення співробітниками комп'ютерних програм та впровадження в практику сучасних управлінських моделей.

Загальна вартість структурного капіталу ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська» складає 23922,27 тис.грн., табл. 2.9.

Через відсутність інноваційної діяльності, підприємство не володіє патентами, ліцензіями на винаходи чи будь якими продуктами інтелектуальної праці.

До споживчого капіталу, який має назву клієнтський і маркетинговий, відносять взаємовідносини з організаціями внутрішнього зовнішнього оточення - постачальниками, споживачами, посередниками, банківськими установами, органами влади та ін., інформацію про економічних контрагентів, історію відносин з ними, торговельну марку (бренд) [54].

Таблиця 2.9

Склад структурного капіталу ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3
«Новгородівська»

Елементи структурного капіталу	Кількість, шт	Загальна первинна вартість, тис. грн.
Програмний комплекс для розрахунків кошторисів на загальні витрати «Еталон»	1	1000
Програмний комплекс «Тендер контракт»	5	2341,19
Програмний комплекс «Тендер контракт» оновлена версія 4.2.2	1	516,08
Програма Microsoft Windows	16	4680
Програма Microsoft Windows Professional	1	620
Програмний комплекс «Парус» (ЗП)	3	2715
Ліцензія на ведення будівельної діяльності: серія АВ № 118139	1	11850
Дозвіли на користування землею	4	200

Одним з найбільш важливих факторів забезпечення ефективної діяльності ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська» є встановлення та розвиток його відносин з замовниками, тобто споживчий (клієнтський) капітал підприємства.

Відносини підприємства з замовниками будуються на договірній основі, а частіше на основі конкурсних торгів на закупівлю– тендерів, які

регулюються Законом України № 2289-VI «Про державні закупівлі». Згідно цього закону проведення тендеру враховує наступні принципи:

- добросовісна конкуренція серед учасників;
- максимальна економія та ефективність;
- відкритість та прозорість на всіх стадіях закупівель;
- недискримінація учасників;
- об'єктивна та неупереджена оцінка пропозицій конкурсних торгів;
- запобігання корупційним діям і зловживанням.

Закупівля здійснюється відповідно до річного плану. Річний план, зміни до нього надсилаються Державній казначейській службі України, річний план, кошторис (тимчасовий кошторис), фінансовий план (план асигнувань, план використання бюджетних (державних) коштів), зміни до них надсилаються Уповноваженому органу протягом 5 робочих днів з дня їх затвердження. Річний план закупівель та зміни до нього оприлюднюються замовником шляхом розміщення на власному веб-сайті або за його відсутності на веб-сайті головного розпорядника бюджетних коштів протягом п'яти робочих днів з дня їх затвердження.

Результатом конкурсних торгів є повідомлення про акцепт пропозиції конкурсних торгів або цінової пропозиції, рішення замовника про укладення договору про закупівлю або про відмову від укладення договору про закупівлю;

Також до складу клієнтського капіталу ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська» входять відносини з банком, який забезпечує видачу заробітної плати та кредитує підприємство. Завдяки он-лайн програмі «Електроний банкінг» послуги по управлінню банківськими рахунками ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська» отримує через Інтернет і Web-браузер. Internet-Банкінг підтримує всі види фінансових документів, забезпечує колективну роботу, взаємодіє з бухгалтерськими програмами.

2.4 Аналіз впливу трудових показників на ефективність роботи підприємства

Для аналізу впливу чисельності персоналу на виробничу діяльність розрахуємо середньорічний виробіток на одного працівника. Розрахунки наведені у табл. 2.10.

Виробіток на одного працівника розрахуємо за формулою:

$$\bar{B} = \frac{O}{\bar{Ч}}, \quad (2.12)$$

де O – обсяг виконаних робіт, тис грн.;

$\bar{Ч}$ – середньооблікова чисельність персоналу, осіб.

Таблиця 2.10

Динаміка виробітку на одного працівника

Показники	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відхилення 2020 р./2019 р.		Відхилення 2021 р./2020 р.	
				абсолютне	%	абсолютне	%
Обсяг робіт, тис. грн.	8078	10893	12780	2815	34,85	1887	17,32
Середньо- облікова чисельність ПВП, осіб	214	218	223	4	1,87	5	2,29
Середньорічний виробіток продукції одним працівником ПВП, грн.	37748	49968	57309	12220,2	32,37	7342	14,69

Аналізуючи табл. 2.10 необхідно зазначити, що у 2020 р. у порівнянні з 2019 р. обсяг виконаних робіт збільшився на 2815 тис. грн. (34,85%), у 2021 р. у порівнянні з 2020 р. – на 1887 тис. грн. або на 17,32%. Середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу у 2020 збільшилася на 4 особи, а в 2021 р. на 5 осіб у порівнянні з попереднім роком. Відповідно

середньорічний виробіток продукції одним працівником у 2020 р. збільшився на 32,37% та в 2021 р. – на 14,69% у порівнянні з попередніми роком.

Для аналізу впливу середньорічної чисельності та середнього виробітку одного працівника на обсяг виконаних робіт проведемо факторний аналіз абсолютних відхилень. Так обсяг робіт визначається за формулою:

$$O = \bar{Ч} \cdot \bar{В}. \quad (2.13)$$

Вплив середньорічної чисельності промислово-виробничого персоналу розрахуємо за наступною формулою:

$$\Delta O_{\bar{Ч}} = \Delta \bar{Ч} \cdot \bar{В}_6, \quad (2.14)$$

де $\Delta O_{\bar{Ч}}$ – зміна обсягу виконаних робіт на рахунок зміни чисельності працівника, тис. грн.;

$\Delta \bar{Ч}$ – абсолютне відхилення фактичної середньорічної чисельності від базової, осіб;

$\bar{В}_6$ – середньорічний виробіток одного працівника в базовому році, тис. грн./осіб.

Вплив середньорічної виробітки одного працівника на обсяг виконаних робіт визначається за формулою:

$$\Delta O_{\bar{В}} = \bar{Ч}_\phi \cdot \Delta \bar{В}, \quad (2.15)$$

де $\Delta O_{\bar{В}}$ – зміна обсягу виконаних робіт за рахунок зміни виробітку одного працівника, тис. грн.;

$\bar{Ч}_\phi$ – фактична чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб;

$\Delta \bar{В}$ – абсолютне відхилення фактичного середньорічного виробітку одного працівника від базисного, тис. грн/осіб.

Загальна зміна обсягу виконаних робіт:

$$\Delta O_3 = \Delta O_{\bar{q}} + \Delta O_{\bar{B}}. \quad (2.16)$$

Результати розрахунків наведені у табл. 2.11.

Таблиця 2.11

Детермінований аналіз абсолютних відхилень

Рік	\bar{q}	\bar{B}	O	$\Delta \bar{q}$	$\Delta O_{\bar{q}}$	$\Delta \bar{B}$	$\Delta O_{\bar{B}}$	ΔO_3
2020 р.	218	49,968	7100	4	151	12,220	2664	2815
2021 р.	223	57,309	7700	5	250	7,342	1637	1887

Таким чином, обсяг виконаних робіт збільшився в 2020 р. у порівнянні з 2019 р. на 2815 тис. грн., в тому числі за рахунок збільшення промислово-виробничого персоналу на 4 працівника на 151 тис. грн. та за рахунок росту виробітку одного працівника на 12,220 тис. грн. обсяг робіт виріс на 2664 тис. грн. У 2021 р. в порівнянні в 2020 р. обсяг робіт збільшився на 1887 тис. грн. під впливом двох факторів: за рахунок збільшення чисельності ПВП на 5 працівників – на 250 тис. грн., за рахунок збільшення виробітку одного працівника на 7,342 тис. грн. – на 1637 тис. грн. Як бачимо, обсяг робіт збільшився переважно за рахунок росту виробітку одного працівника.

Для аналізу і оцінки впливу трудових показників на фінансові результати розглянемо табл. 2.12.

Таким чином, аналізуючи основні техніко-економічні показники підприємства необхідно відзначити відсутність визначеної тенденції щодо прибутку підприємства: в 2020 р. у порівнянні з 2019 р. прибуток збільшився на 747 тис. грн. (3247,8%), однак вже в 2021 р. він зменшився на 733 тис. грн. (9,19%). В динаміці обсягу виконаних робіт, чисельності персоналу, виробітку одного працівника спостерігається позитивна тенденція. Щодо обсягу реалізованої продукції необхідно зазначити таку особливість: в 2018

р. він збільшився на 40,94% (3306,8 тис. грн.), а в 2019 р. залишився незмінним у порівнянні з 2018 р.

Таблиця 2.12

Техніко-економічні показники підприємства та їх динаміка

Показники	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відхилення 2020 р./2019 р.		Відхилення 2021 р./2020 р.	
				абс-не	%	абс-не	%
Обсяг робіт, тис. грн	8078,2	10893	12780,0	2815	34,85	1887	17,32
Обсяг реалізованої продукції, тис. грн.	8078,1	11384,9	11894,9	3306,8	40,94	0	0,00
Чисельність персоналу, осіб	214	218	223	4	1,87	5	2,29
Виробіток на одного працівника, грн.	37748	49968	57309	12220	32,37	7341	14,69
Прибуток, тис. грн	23	770	37	747	4,81	-733	-95,19

На підставі даних табл. 2.12 розрахуємо наступні показники та результати розрахунків наведемо в табл. 2.13.

1) рівень зростання прибутку на одного працівника:

$$P_{\text{пр}} = \frac{\text{ПР}_i}{\text{ПР}_{i-1}}, \quad (2.17)$$

де ПР_i – прибуток на одного працівника в досліджуваному періоді, тис.грн.;

ПР_{i-1} – прибуток на одного працівника в попередньому періоді, який визначається за формулою, тис.грн.

$$\text{ПР} = \frac{\text{П}}{\text{Ч}}, \quad (2.18)$$

де П – прибуток від реалізації продукції.

2) рентабельність продажу:

$$P_{\text{пр}} = \frac{Д}{O_{\text{рп}}}, \quad (2.19)$$

де Д – доход від реалізації продукції;
 $O_{\text{рп}}$ – виручка від реалізації продукції.

3) частка реалізованої продукції в загальному обсягу її випуску:

$$D_{\text{рп}} = \frac{РП}{O}, \quad (2.20)$$

де РП – обсяг реалізованої продукції.

Таблиця 2.13

Аналіз динаміки прибутку на одного працівника

Показники	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відхилення 2020 р./2019 р.		Відхилення 2021 р./2020 р.	
				абс-не	%	абс-не	%
Обсяг робіт, тис. грн.	8078,2	10893	12780	2814,8	34,84	1887	17,32
Обсяг реалізованої продукції, тис. грн.	8078,1	11385	11385	3306,9	40,94	0	0,00
Дохід від реалізації, тис. грн.	9230	22736	17939	13506	146,31	-4797	-21,10
Виробіток на одного працівника, грн.	37748	49968	57309	12220	32,37	7341	14,69
Прибуток від реалізації, тис. грн.	23	770	37	747	3247,82	-733	-95,19
Чисельність персоналу, осіб	214	218	223	4	1,87	5	2,29
Прибуток на одного працівника, грн.	107,5	3532	165,9	3424,5	3185,61	-3366,1	-95,30
Доля реалізованої продукції	1,00	1,05	0,89	0,04	4,50	-0,15	-14,74

Як бачимо, у 2020 р. по мірі зростання виробітку одного працівника на 32,37% обсяг робіт виріс на 34,84%. В 2021 р. зростання виробітку одного працівника на 14,69% збільшило обсяг робіт на 17,32%. Прибуток на одного працівника змінюється аналогічно прибутку. Доля реалізованої продукції в 2020 р. досягла 1,05, а в 2021 р. зменшилася на 0,15. Говорячи про

рентабельність продажу необхідно зазначити, що в 2020 р. вона збільшилася на 74,78%, а в 2021 р. – зменшилася на 21,1% та досягла 158%.

Висновки до розділу 2

Проаналізовано інноваційну діяльність на промислових підприємствах України та напрямки її розвитку, при цьому за останні два роки триває зростання показників інноваційної діяльності. Незважаючи на позитивну тенденцію, на сьогодні в Україні рівень використання інноваційного потенціалу є недостатнім. Недостатня увага до розвитку науково-технічної сфери обумовлює структурну деформованість економіки та домінування низькотехнологічних виробництв, які малосприйнятливі до наукових досягнень і обмежено забезпечують підвищення конкурентоспроможності економіки. Особливо важко досягати стійкого інноваційного розвитку в умовах воєнного стану в Україні.

Досліджено проблеми та напрямки забезпечення інноваційного розвитку підприємств вугільної галузі. Визначено, що частка інноваційно активних підприємств у вугільній промисловості вкрай низька й складає 3,6% від усієї кількості підприємств у галузі. Основними проблемами є низький кадровий потенціал вугільної галузі, відсутність мотивації у працівників до створення нововведень, недостатнє або відсутнє фінансування інноваційного розвитку з боку держави.

Проаналізовано рух та склад людського капіталу, як основного елементу інтелектуального капіталу підприємства. У професійній структурі персоналу підприємства переважну частку займають прохідники (57%), що обумовлено специфікою діяльності. Серед персоналу ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська» найбільшу чисельність займають особи у віці 35-49 років. Питома вага цієї категорії персоналу зменшилась в 2020 р. на 3,66%, порівняно з 2019 р, а вже в 2021 р. зросла на 5,13% порівняно з попереднім роком та склала 76,24%.

Основна причина вибуття персоналу з підприємства – це власне бажання, що обумовлено недостатнім рівнем заробітної плати, небезпечними

умовами праці, відсутністю програми професійного розвитку персоналу на підприємстві.

Проаналізовано склад структурного капіталу підприємства, який залишається відносно незмінним протягом останніх 5 років, це свідчить про низьку активність ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська» до оновлення технічного та програмного забезпечення, відсутність інноваційної діяльності, та розвитку діяльності підприємства у напрямку сучасних управлінських тенденцій.

Визначено, що клієнтський капітал ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська» представлений відносинами з постійними споживачами вугілля та банком, який забезпечує видачу заробітної плати та рух грошових коштів.

Проаналізувавши вплив трудових показників на ефективність роботи підприємства, визначено, що обсяг робіт змінюються під впливом зміни чисельності персоналу та виробітки на одного працівника. Так, у 2021 р. в порівнянні в 2020 р. обсяг робіт збільшився на 1887 тис. грн. під впливом двох факторів: за рахунок збільшення чисельності ПВП на 5 працівників – на 250 тис. грн., за рахунок збільшення виробітку одного працівника на 7,342 тис. грн. – на 1637 тис. грн.

РОЗДІЛ 3
РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО
КАПІТАЛА ДП «СЕЛИДІВВУГІЛЛЯ» ВП «ШАХТА 1-3
«НОВОГРОДІВСЬКА»

3.1 Оцінка інтелектуального капіталу підприємства

Запропоновано зробити оцінку кадрового капіталу за допомогою часткового коефіцієнту Тобіна [55]. Практика застосування коефіцієнту Тобіна свідчить про те, що він може бути використано для активів будь-якого виду, у тому числі для людського капіталу - персоналу. Тому з'являється можливість використання кваліметричних методів для якісної оцінки наявного персоналу та його ранжування. Кваліметричні методи використовуються для кількісної оцінки якісних параметрів (якості прибутку, активу, ресурсу).

При оцінці витрат на персонал підприємства враховують середній груповий рівень фонду оплати праці [55]. Алгоритм розрахунку полягає у розділенні персоналу на групи з зіставленням середньо групової (Z_{cg}) та середньо ринкової (Z_{cp}) заробітної платою працівників:

$$q = \frac{Z_{cg}}{Z_{cp}}, \quad (3.1)$$

де q – коефіцієнт Тобіна,

Z_{cg} – середньогрупова заробітна плата,

Z_{cp} – середньоринкова заробітна плата.

При заданій кількості персоналу розраховується середньозважений коефіцієнт Тобіна за формулою:

$$K_{tc} = \frac{\sum(N \cdot q)}{N}, \quad (3.2)$$

де K_{tc} – середньозважений коефіцієнт Тобіна,

N – чисельність персоналу,

q – коефіцієнт Тобіна.

Для умов шахти ДП «Селидіввугілля» ВП «Шахта 1-3 «Новгородівська» середньозважений коефіцієнт Тобіна менш ніж 1. Це говорить про те, що підприємство не витягає з вартості прав користування персоналом усієї користі та може знаходитися нижче середньо галузевого рівня.

Хоча цей коефіцієнт близький до 1, проте запропоновані деякі заходи для управління людськими активами:

- безперервне підвищення освітнього рівня персоналу у рамках підприємства або орієнтація персоналу на диверсифікаційні програми регіональної економіки;
- формування між функціональних та внутрішньо корпоративних проектних команд, сприятливих обміну знаннями між співробітниками, які є формою не матеріальної мотивації та сприяють скороченню плинності кадрів;
- щоквартальна та щорічна оцінка персоналу. Для цього виділяються ключові показники оцінки та спостерігається їх зміна у кожному періоді. Для підприємства це необхідно, тому що більшість показників оцінюються з точки зору нематеріального вкладу кожного працівника;
 - проведення ротації кадрів на основі оцінки їх ефективності, підвищення співробітників усередині лінійного підрозділу та рокировка співробітниками між функціональними підрозділами підприємства;
 - застосування індивідуальних схем мотивації та утримання працівників;
 - розвиток організаційної культури усередині підприємства, спрямований на відкритий обмін знаннями.

Стратегічний підхід щодо визначення інтелектуального капіталу вугледобувного підприємства в якості основного орієнтиру його виробничо-комерційної діяльності стикається з різними поглядами, які суперечать основним цілям для забезпечення його розвитку.

Одним із слабких місць є складність обліку й кількісної оцінки вартості інтелектуального капіталу, а також неточність цільових установок і сформульованих завдань подібних оцінок. Багато складових сукупного капіталу підприємств взагалі не відображаються в формах фінансової звітності, у тому числі кількісна оцінка щодо взаємостосунків зі споживачами, кваліфікаційні характеристики персоналу, бази знань, мережні форми роботи тощо [56].

У результаті дослідження встановлено, що знаннєві ресурси мають нематеріальну основу існування. До того ж, для ефективного їх функціонування у межах підприємства велике значення мають умови й характер втілення знань у виробничо-комерційну діяльність підприємства. Отже, інтелектуальний капітал – це нагромаджений запас знання, але потрібно обов'язково врахування умов для їх генерації, використання, розширення, нагромадження, комерціалізації.

Досліджено, що вартість інтелектуального капіталу дорівнює ринкової вартості підприємства за винятком матеріальних активів. При цьому, виникають питання – достовірність цієї оцінки, яка має залежність від методів, що використано для її одержання. Тому не дивно, що існує вже 25 методів оцінки інтелектуального капіталу, які можна згрупувати в 4 категорії :

- методи прямого виміру;
- методи ринкової капіталізації;
- методи віддачі на активи;
- методи підрахунку балів.

Методи першої групи – методи прямого виміру (Direct Intellectual Capital methods – DI) ґрунтуються на ідентифікації й оцінці в грошових одиницях окремих активів або компонентів інтелектуального капіталу, що передбачає наприкінці розрахунок інтегрального показника. Недоліком цих методичних підходів є наявність характеристик емерджентності інтелектуальних активів.

«Незручний» момент знаходження інтегральної вартості сукупного інтелектуального капіталу можна обійти, розрахувавши їхню вартість відразу, не перебираючи вроздріб. На цьому принципі засновані методи ринкової капіталізації (Market Capitalization Methods – MCM). У цьому випадку обчислюється різниця між ринковою капіталізацією компанії й власним капіталом її акціонерів, а отримана величина розглядається як вартість її інтелектуального капіталу або нематеріальних активів. При всій своїй зручності даний підхід показує не власну вартість інтелектуальних ресурсів організації, а те, скільки за них готові доплатити потенційні споживачі. Разом з тим, при зростанні значення інтелектуальних ресурсів від подібної точки зору, зважаючи на все, прийдеться відійти.

Більш близько із власної вартості інтелектуального капіталу підходять методи віддачі на активи (Return on Assets methods – ROA). Відношення середнього доходу компанії до відрахування податків за деякий період до матеріальних активів компанії рівняється з аналогічним показником для галузі в цілому. Щоб обчислити середній додатковий дохід від використання інтелектуального капіталу, отриману різницю множать на матеріальні активи компанії. Далі шляхом прямої капіталізації або дисконтування одержуваного грошового потоку можна визначити вартість всіх інтелектуальних ресурсів компанії.

Також для оцінки використано методи, які не містять вартісних результатів – методи підрахунку балів (Scorecard Methods – SC). При їхньому застосуванні ідентифікуються різні компоненти нематеріальних активів або інтелектуального капіталу, генеруються й доповідаються індикатори й індекси у вигляді підрахунку балів.

З позиції оцінки вартості сукупного інтелектуального капіталу, найбільш прийнятні MCM-і ROA – методи, які якоюсь мірою доповнюють один одного. MCM-методи показують, скільки потенційний покупець готовий заплатити, а ROA-методи торкаються власної вартості інтелектуального капіталу. Ці методи корисні у випадках купівлі-продажу

бізнесу. Вони можуть використатися для порівняння компаній у межах однієї галузі й ілюстрації фінансової вартості нематеріальних активів.

Їхній недолік у тім, що вони марні для некомерційних організацій, внутрішніх відділів й організацій суспільного сектора. Це особливо вірно для МСМ методів, які можуть застосовуватися тільки до публічних компаній .

Із цього погляду переваги DI й SC методів у тім, що вони застосовані в будь-яких організаційних умовах, а результат може бути більше точним, чим чисто фінансові виміри [57-58].

Тому, методи бухгалтерського обліку не можна ефективно застосувати до оцінки інтелектуального капіталу. Вона потребує переосмислення можливостей традиційних методів та застосування нових. Для фінансової оцінки інтелектуального капіталу підприємства доцільно застосування коефіцієнт Тобіна – відношення ринкової ціни підприємства до вартості заміщення її реальних активів (споруд, запасів, устаткування). Чим більше коефіцієнт Тобіна за 1, тим більш перспективною вона розглядається на ринку [59].

Отже, запропонована оцінка інтелектуального капіталу на основі загального коефіцієнту Тобіна. Яка підходить для розрахунків оцінки долі нематеріальних активів в загальній структурі активів компанії, та визначається по формулі [60] :

$$K_t = \frac{C_{nm}}{C_m}, \quad (3.3)$$

або

$$K_t = \frac{C_s}{C_m} - 1, \quad (3.4)$$

$$C_s = C_{nm} + C_m, \quad (3.5)$$

де K_t – коефіцієнт Тобіна,

C_s – сумарні активи компанії,

C_{nm} – нематеріальні активи компанії,

C_m – матеріальні активи компанії.

Структура інтелектуального капіталу має три взаємозалежні складові: кадровий капітал, маркетингові та виробничі активи. Тому, вартість інтелектуального капіталу розкривається у відповідності з формулою:

$$C_i = C_h + C_o + C_c, \quad (3.6)$$

де C_i – вартість інтелектуального капіталу,

C_o – вартість виробничих активів,

C_c – вартість маркетингових активів,

C_h – вартість кадрового капіталу.

Існує ряд методів оцінки кадрового капіталу:

- 1) експертний підхід на основі метода оцінки ключових показників (KPI);
- 2) оцінка кадрового капіталу виходячи із спрямованих інвестицій.

Вартість кадрового капіталу можна визначити по формулі:

$$C_h = (C_f + C_b) \cdot Y, \quad (3.7)$$

де C_f – річний фонд окладу робітників компанії,

C_b – сумарний річний бонус або інші додаткові винагородження.

Y – коефіцієнт робітників знання (консультантів та дослідників) загальна кількість робітників за винятком адміністративного персоналу.

Експертним шляхом визначено коефіцієнт $Y = 0,6$. Цей підхід оцінки кадрового капіталу ефективно поєднати з експертним підходом, де оцінці піддаються якісні показники, які характеризуються як індивідуальні особливості конкретного робітника, так і властивості робітників компанії у сукупності (розвиток наукових напрямків, збільшення доходів компанії, розвиток відносин із замовниками, координація діяльності підрозділів).

Процес оцінки проходить у 3 етапи:

- 1) визначення ключових показників, що показує внесок робітника;
- 2) встановлення вагових часток (коефіцієнт значущості) для кожного показника, виходячи з того, наскільки часто кожний показник виявляється у того що атестується;
- 3) визначення бальної шкали для оцінки кожного показника.

Оцінка виробничих активів пов'язана з оцінкою витрат на розвиток програм, що включають вартість впровадження програм та суму премій робітників, визначається по формулі:

$$C_o = C_p + C_r, \quad (3.8)$$

де C_p – вартість впровадження програм,

C_r – сума премій персоналу за пропозиції нововведень та участь у програмах.

Велике значення для любого підприємства мають маркетингові активи. Один з головних складових маркетингових активів є ділова репутація компанії, її вартістю можна вважати вартість «гудвіла».

У відповідності до стандарту BSV – II, який був прийнятий у 1988 р. та доповнений Американською Спілкою Оцінювачів (American Society of Appraisers, ASA) гудвіл визначається як «добре ім'я» підприємства та включає нематеріальні активи, які складаються з престижу підприємства,

взаємовідносин з клієнтами, місцезнаходження, номенклатури продукції та інше. Ці фактори окремо не виділяються та не враховуються у звітності підприємства, але є реальним джерелом прибутку [61, с. 37].

Тобто «Гудвіл» це вартість не врахованих в балансі активів, які приносять прибуток підприємству.

Є декілька найбільш спільних методів для того, щоб оцінювати «гудвіл» компанії:

- 1) метод надлишкових прибутків;
- 2) метод надлишкових ресурсів;
- 3) метод оцінки на основі показників об'єму реалізованої продукції

Кожний з методів оцінки мають свої плюси та мінуси, але вони не в повній мірі зважають на специфічну природу компанії.

З отриманих визначень витікає, що вартість «гудвіла» або ділової репутації є компонентом маркетингових активів та визначається за формулою:

$$C_c = C_{gw} + C_{ex}, \quad (3.9)$$

де C_{gw} – вартість ділової репутації (вартість гудвіла),

C_{ex} – витрати на рекламну компанію, розвиток клієнтської мережі та інших додаткових заходів.

Таким чином, визначення показника ділової репутації є важливим показником економічної ефективності інтелектуального капіталу. Як показано у формулі (3.9) вартість ділової репутації безпосередньо входить в оцінку нематеріальних активів компанії.

У рамках методу, що має в основі капіталізацію, вартість гудвілу вводиться в якості показника ділової репутації. Коефіцієнт Гудвіла, визначається по формулі:

$$K_{gw} = \frac{C_{gw}}{V}, \quad (3.10)$$

де K_{gw} – коефіцієнт гудвіла,

V – рівень ділової активності.

В більшості практичних випадків рівень ділової активності визначається як річна валова виручка компанії.

Розрахуємо гудвіл по об'єму реалізації продукції. Для використання метода оцінки гудвіла по об'єму реалізації потрібно знати середньогалузевий коефіцієнт рентабельності. Гудвіл компанії розраховується по формулі:

$$C_{gw} = \frac{(NOI - Q_f \cdot R_q)}{R_g}, \quad (3.11)$$

де C_{gw} – вартість гудвіла;

NOI – чистий операційних дохід від діяльності компанії. Розраховується як валовий дохід без операційних витрат та витрат на відшкодування (на поточний ремонт);

R_q – середньогалузевий коефіцієнт рентабельності реалізації продукції;

R_g – коефіцієнт капіталізації нематеріальних активів (відношення прибутку компанії до вартості нематеріальних активів зарахованих на баланс);

Q_f – вартість реалізованої продукції.

Тоді в результаті перетворень формул (3.3) – (3.10) визначається зв'язок між коефіцієнтом Тобіна та коефіцієнтом Гудвіла компанії, яка представлена нижче:

$$K_{gw} = Q \cdot (K_t - (K_h + K_o + K_{ex})), \quad (3.12)$$

$$\text{де } Q = \frac{C_m}{V}, \quad (3.13)$$

– коефіцієнт, який характеризує долю матеріальних активів в рівні ділової активності, характеризує вклад матеріальних активів компанії в отриманий річний виторг компанії.

$$K_h = \frac{C_h}{C_m}, \quad (3.14)$$

– відносна величина вартості кадрового капіталу відносно вартості матеріальних активів,

$$K_o = \frac{C_o}{C_m}, \quad (3.15)$$

– відносна величина вартості виробничих активів відносно вартості матеріальних активів

$$K_{ex} = \frac{C_c}{C_m}, \quad (3.16)$$

– відносна величина вартості маркетингових активів відносно вартості матеріальних активів.

Введенні у формулу (3.12), для визначення залежності між коефіцієнтами Тобіна і Гудвіла, показники, що визначаються по формулам (3.13) – (3.16) мають більш економічний зміст, та відображають структуру розподілу впливу на економічну ефективність діяльності компанії та

співвідношення матеріальних і нематеріальних активів, також окремих компонентів інтелектуального капіталу. При цьому, фундаментальне співвідношення (3.17), що визначає залежність коефіцієнта Гудвіла від коефіцієнта Тобіна компанії фактично визначає прямий метод визначення гудвіла компанії або оцінки вартості ділової репутації, які не вимагають суб'єктивних оцінок вартості компанії, а вимагають лише знання коефіцієнта Тобіна та економічних показників бухгалтерської звітності.

Залежність (3.12) може бути піддане перетворенню, та прийняти наступний вигляд:

$$K_t = \frac{K_{gw}}{Q} + K_h + K_o + K_{ex}, \quad (3.17)$$

Остання формула дозволяє безпосередньо визначити коефіцієнт Тобіна компанії по відомій вартості гудвіла і таким чином, розрахувати оцінну вартість компанії у випадку відомої вартості матеріальних активів для компанії любого типу, як відкритих акціонерних товариств, так і товариств з обмеженою відповідальністю. У табл. 3.5-3.6 представлені основні вихідні для подальших розрахунків коефіцієнтів Тобіна і Гудвіла.

Таблиця 3.5

Інформація для розрахунків елементів інтелектуального капіталу

Вихідні данні	Джерело для визначення показників	Умовні позначення	Кількісне значення
1	2	3	4
ФОП, тис. грн.	Внутрішня звітність підприємства	C_f	14363,9
Річні бонуси та винагородження, тис. грн.	Внутрішня звітність підприємства	C_b	587,5
Коефіцієнт працівників знань	Розраховано експертною оцінкою на підприємстві	Y	0,6
Вартість впроваджених програм, тис. грн.	Розрахунки відділу маркетингу	C_i	223,88

Продовження таблиці 3.5

1	2	3	4
Премії працівникам по дійсним програмам, тис. грн.	Розрахунки відділу маркетингу	<i>Cr</i>	56,7
Витрати на рекламну компанію, тис. грн.	Розрахунки відділу маркетингу	<i>Cex</i>	644,9
Чистий дохід від операційної діяльності, тис. грн.	Внутрішня звітність підприємства	<i>NOI</i>	184259
Середньогалузевий коефіцієнт рентабельності	Статистична звітність	<i>Rq</i>	0,15
Валовий прибуток, тис. грн.	Внутрішня звітність підприємства	<i>P</i>	28847
Вартість нематеріальних активів, тис. грн.	Внутрішня звітність підприємства	<i>Cnm</i>	283
Вартість реалізованої продукції, тис. грн.	Внутрішня звітність підприємства	<i>Qf</i>	155412

За допомогою цих даних ми можемо розрахувати показники річної економічної ефективності компанії та вартість елементів інтелектуального капіталу. Результати розрахунків представлені в табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Визначення вартості елементів інтелектуального капіталу

Розраховані показники, тис. грн.	Умовні позначення	Кількісне значення
Вартість гудвіла	<i>Cgw</i>	1578,2
Вартість матеріальних активів	<i>Cm</i>	49727
Виручка від реалізації продукції	<i>V</i>	221,11
Коефіцієнт капіталізації нематеріальних активів	<i>Rg</i>	101,93
Вартість кадрового капіталу	<i>Ch</i>	8970,84
Вартість виробничих активів	<i>Co</i>	280,58
Вартість маркетингових активів	<i>Cc</i>	2223,1

На основі визначення вартості елементів інтелектуального капіталу встановлено, що найбільшу вартість має кадровий капітал, а саме 8970,84 тис. грн. Маркетингові активи складають 2223,1 тис. грн., та виробничі активи – 280,58 тис. грн. Тому можна зробити висновок про те, що необхідно більш детально розглядати виробничі активи та в подальшому

вдосконалювати їх складові. Також після розрахунків гудвіла, ми бачимо про недостатню увагу цієї складової інтелектуального капіталу, яка є дуже важливою для розвитку підприємства.

За допомогою цих даних розраховується вартість інтелектуального капіталу компанії за формулою (3.6):

$$C_i = 8970,84 + 280,58 + 2223,1 = 11474,52 \text{ тис. грн.}$$

Проте не можна сказати, чи достатній інтелектуальний капітал має розвиток, тому необхідно зробити більш детальний аналіз інтелектуального капіталу та розрахувати коефіцієнти Тобіна та Гудвіла. Розрахунки представлені у табл. 3.7.

Таблиця 3.7

Результати розрахунків коефіцієнтів економічної ефективності та коефіцієнта гудвіла для підприємства

Розрахункові показники	Умовні позначення	Кількісне значення
Частка матеріальних активів, тис. грн.	Q	224,89
Частка вартості кадрового капіталу	Kh	0,59
Частка вартості виробничих активів	Ko	0,36
Частка вартості маркетингових активів	Kex	0,19
Коефіцієнт Тобіна	Kt	1,14
Коефіцієнт Гудвіла	Kgw	7,14

З табл. 3.7 визначено, що найбільшу частку має вартість кадрового капіталу, а саме 0,59. Доля вартості маркетингових активів складає 0,36 та виробничих активів – 0,19. Це говорить про значну перевагу кадрового капіталу над іншими елементами інтелектуального капіталу. Проте кожен з елементів інтелектуального капіталу не перевищує вартість матеріальних активів, а навпаки є меншими, що говорить про необхідність розвитку кожного з елементів.

Також можна зазначити, що $Kt > 1$, це говорить про перевищення ринкової вартості компанії над її балансовими активами. Тобто об'єкт коштує дорожче ніж його заміна та підприємству і подальше інвестування буде приносити прибуток.

Проте абсолютне значення коефіцієнту Гудвіла більше ніж кожен з елементів інтелектуального капіталу, це свідчить про розвиток гудвілу як активу підприємства.

3.2. Визначення впливу елементів інтелектуального капіталу на економічний розвиток підприємства

Для подальшого аналізу елементів інтелектуального капіталу на підприємстві здійснено соціологічне дослідження, у якому приймало участь 99 робітників. А саме 33 особи – керівники, 33 особи – спеціалісти та 33 особи – робітники. Метою дослідження було виявлення ролі елементів інтелектуального капіталу на подальший розвиток підприємства з точки зору персоналу.

Далі представлені результати соціологічного дослідження проведених на підприємстві, табл. 3.8.

Таблиця 3.8

Результати анкетування персоналу щодо визначення впливу елементів інтелектуального капіталу на розвиток підприємства, %

Елементи ІК	Зовсім не важливо	Не важливо	Не знаю	Важливо	Дуже важливо
1	2	3	4	5	6
Відомість підприємства			6	62	32
Кількість клієнтів (частка на ринку)	9	10	18	63	
Ефективна ділова мережа		10	25	50	15
Лояльність клієнтів	4	11	11	64	10
Прихильність співробітників підприємству		10	20	61	9
Задоволеність персоналу працею			3	85	12
Професійна кваліфікація керівників та спеціалістів	4	10	81	5	

Продовження таблиці 3.8

1	2	3	4	5	6
Інтелектуальні можливості керівників та спеціалістів		1		80	19
Справедлива оцінка та оплата праці			2	90	8
Ноу-хау організації в галузі виробництва, охорони праці та маркетингу	6	14	2	50	28
Виробнича потужність підприємства	20	17	13	44	6
Диверсифікаційні заходи	4	5	34	57	

Після проведення дослідження було виявлено деякі особливості. Для керівників найбільш важливими для розвитку підприємства є маркетингові активи та кадровий капітал (40% та 33% відповідно). Спеціалісти найбільше виділили людський капітал, а саме 44%, проте маркетингові та виробничі активи займають майже однакове місце. Для працівників робочих спеціальностей також найбільш важливим є кадровий капітал (51%), а на другому місці виробничі активи. Цей вибір можна пояснити близькістю цих елементів у своєї трудової діяльності. Графічно це можна побачити на рис. 3.1.

Досліджено, що кожна з груп робітників виділила велику значущість кадрового капіталу для розвитку підприємства. Керівники виділили маркетингові активи, проте у спеціалістів відсоток вагомості маркетингових та виробничих активів майже не відрізняються. Також зауважимо про деякий відсоток відповідей «не знаю», що говорить про не поінформованість персоналу або не цікавість компанії для робітників. Що в свою чергу впливає на прихильність персоналу до компанії. Тому на підприємстві потрібно проводити заходи по інформованості персоналу, наприклад «Дні знань», на

яких роз'яснюються основні новини та загальну мету підприємства на даний момент його розвитку.

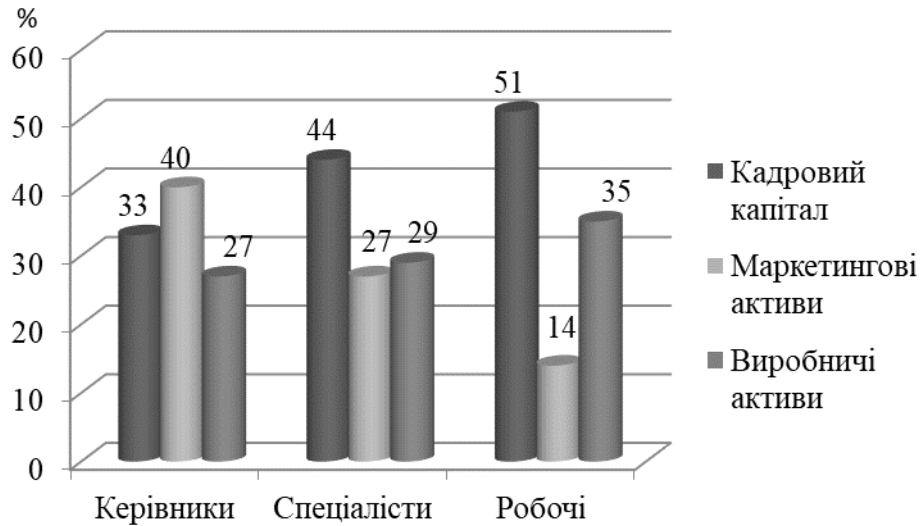


Рис. 3.1. Важливість елементів інтелектуального капіталу для персоналу підприємства

3.3 Розробка системи преміювання персоналу, що беруть участь у програмі «Твої ідеї працюють»

Запропонована програма «Твої ідеї працюють» спрямована на зростання ефективності використання виробничих активів в структурі інтелектуального капіталу підприємства, підвищення рівня техніки безпеки і охорони праці, розробку диверсифікаційних заходів. При цьому, особливий акцент зроблено на ідеї, які спрямовані на підвищення рівня охорони праці і можливі пропозиції щодо напрямів диверсифікаційних заходів щодо діяльності вугільного підприємства. А також удосконалення процесу організації роботи, технологічного, мотиваційного процесів на підприємстві на основі раціональних пропозицій працівників. Ця програма передбачає розробку мотиваційного механізму та розрахунок преміальних виплат її учасникам. Це не сприяє активізації працівника до інноваційних розробок. Дійсна система преміювання дозволяє винагороду тільки за

впровадження пропозицій, однак це не сприяє подальшого розвитку програми «Твої ідеї працюють». Тому запропоновано стимулювати персонал, який приймав участь у цій програмі, але його пропозиції не було впроваджено. Запропоновано основні етапи проведення програми «ТПП»:

1. Подача заявки працівником та опис нововведення спеціальної комісії.
2. Визначення комісією доцільності нововведення та необхідності його введення для розвитку підприємства.
3. При позитивному результаті надання працівником розрахунків та їх перевірка спеціалістами відділу маркетингу.
4. Після перевірки доцільності даного нововведення приймають рішення: відкинути; прийняти; впровадити.
5. Преміювання працівників по трьом напрямкам.
6. Створення бази працівників, які беруть участь «ТПП».

Розроблено наступну процедуру преміювання:

- 1) Тих працівників, чії пропозиції були відкинути також необхідно заохочувати. Номінувати званням «Активний працівник» та представляти списки цих працівників у корпоративній газеті підприємства.
- 2) При рішенні «прийняти» нововведення, працівнику необхідно виплатити премію у розмірі 50% від місячного посадового окладу. А у випадку його впровадження у подальшому працівника винагороджують двома місячними окладами з подальшим позбавленням прав власності поза залежності прибутку від нововведення.
- 3) При впровадженні нововведення працівника преміюють. Запропонована схема преміювання учасників програми «Твої ідеї працюють». Вона представлена у табл. 3.9.

Алгоритм впровадження нововведення та преміювання працівників сприяє більш чіткої реалізації програми «Твої ідеї працюють». Він спрямований на визначену послідовність дій з дотриманням усіх вимог використання цієї програми. Також необхідно розуміти важливість усіх

етапів програми. Тому що це впливає на збільшення вартості виробничих активів підприємства.

Таблиця 3.9

Умови преміювання учасників програми «ТПП»

Кількість винаходів	Організація та нормування праці			Управління персоналом та маркетинг			Удосконалення техніки та устаткування		
	Прибуток від впровадження нововведення, грн.								
	До 5000	5000-10000	Більш ніж 10000	До 5000	5000-10000	Більш ніж 10000	До 5000	5000-10000	Більш ніж 10000
1	13 %	10 %	9%	10 %	7%	5%	15 %	13 %	10 %
	Не менш ніж 650 грн.								
2	15 %	12 %	8%	11 %	8%	6%	16 %	14 %	11 %
	Не менш ніж 800 грн.								
n	$(n - 1) \times 1,1$			$(n - 1) \times 1,5$			$(n - 1) + 1$		
	Не більше ніж 20% від прибутку за нововведення								

Нововведення в управління персоналом та маркетинг припускає результат від впровадження у перспективі і не можна точно визначити прибуток від впровадження, тому відсоток преміювання менший ніж при удосконаленні організації та нормування праці. Зовсім інший результат при удосконаленні техніки та устаткування, який можна одразу оцінити та спрогнозувати прибуток.

Було визначено мінімальне значення премії за пропозиції нововведень, до якого премії не сприймаються як винагорода, а саме 650-800 грн. Досліджено, що сума премії менш, ніж 10% від заробітної плати не є ефективною і не містить заохочувальної дії.

Також у системі преміювання є обмеження від підприємства, за які не можна виходити. Сума премії не повинна бути більшою ніж 20% від місячного прибутку за нововведення. Запропоновано алгоритм впровадження нововведення та преміювання учасників програми «Твої ідеї працюють», рис. 3.2.

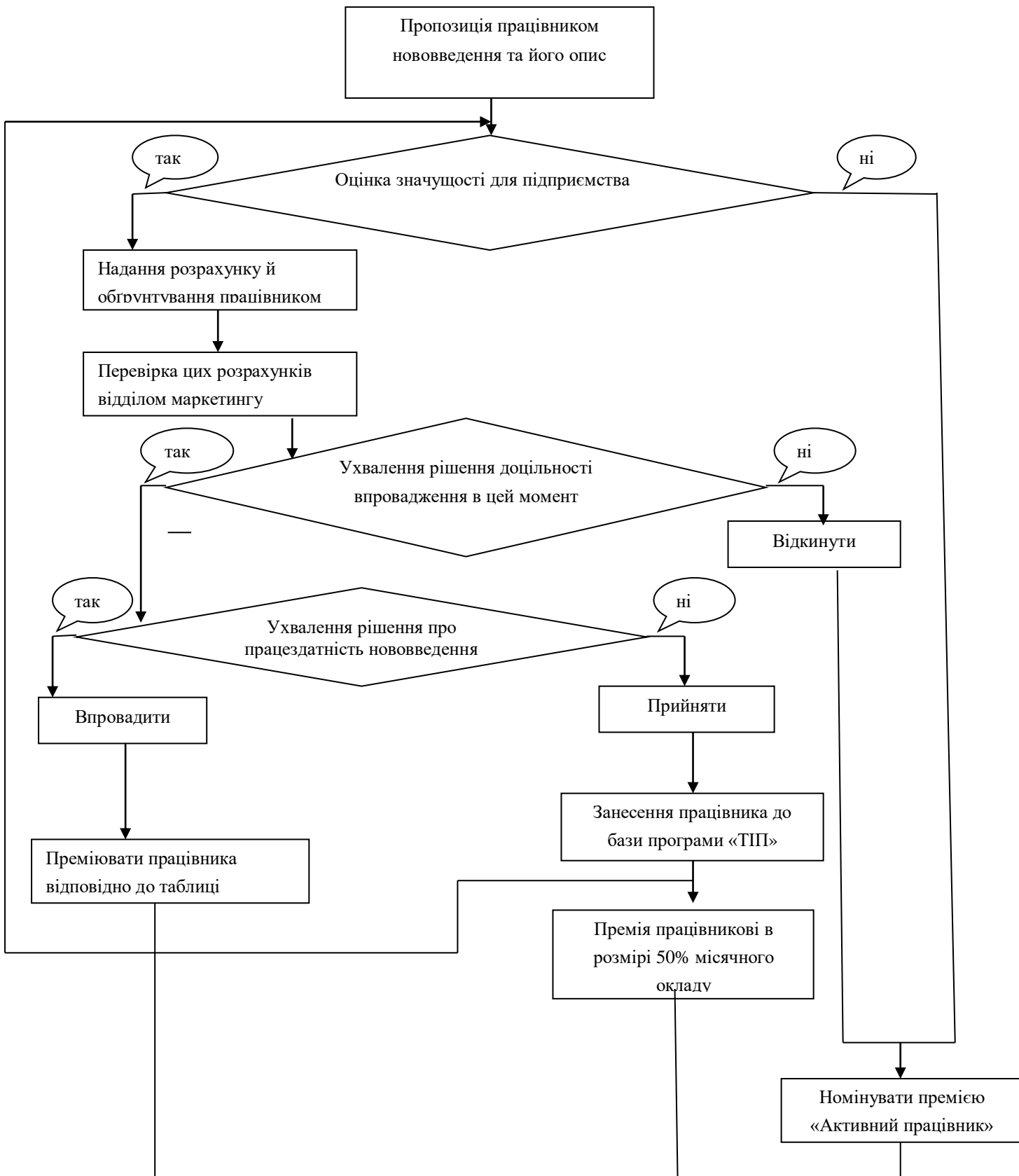


Рис. 3.2. Алгоритм впровадження нововведення та преміювання працівників

Алгоритм зображений на рис. 3.2 запропоновано для поліпшення роботи програми «Твої ідеї працюють». Він сприяє розвитку та активності її учасників.

Розрахована економічна ефективність від впровадження преміювання працівників, які беруть участь у програмі «Твої ідеї працюють».

Також позитивна тенденція полягає у тому, що працівники більш інформовані про умови участі у програмі та чітко визначену винагороду за впровадження пропозицій. Також окрім матеріальної винагороди була запропонована і не матеріальна винагорода, яка є стимулом для подальших пропозицій. Досліджено, що зникла незадоволеність учасниками того, що немає преміювання при умові «прийняти» нововведення, тому ці заходи позитивно впливають на активність персоналу до участі у програмі «Твої ідеї працюють».

Розрахована економічна ефективність від впровадження програми «ТПП». Вона була розрахована за формулою:

$$\text{Ефек} = \text{П} / \text{В} \cdot 100, \quad (3.18)$$

де П – прибуток підприємства від впровадження нововведення за рік,

В – витрати на впровадження нововведення та премії учасникам «ТПП».

Це в свою чергу впливає на збільшення вартості інтелектуального капіталу та прибутку підприємства в цілому.

За допомогою формули 3.18 розрахована економічна ефективність.

Досліджено, що економічна ефективність від впровадження системи преміювання учасників програми склала 13% на рік.

Визначено, що система преміювання учасників програми «Твої ідеї працюють» впливає на розвиток виробничих активів та збільшення їх вартості.

Це в свою чергу впливає на збільшення вартості інтелектуального капіталу та прибутку підприємства в цілому.

Висновки до розділу 3

Запропоновані заходи щодо розвитку елементів інтелектуального капіталу. Розраховано коефіцієнт Тобіна для людських активів.

Дійсна програма «Твої ідеї працюють» спрямована на зростання ефективності використання виробничих активів в структурі інтелектуального капіталу підприємства. А також удосконалення процесу організації роботи, технологічного, мотиваційного процесів на підприємстві за засобом раціональних пропозицій працівників.

Визначені основні методи оцінки інтелектуального капіталу, серед яких є: методи прямого виміру; методи ринкової капіталізації; методи віддачі на активи; методи підрахунку балів.

Також була проведена оцінка вартості елементів інтелектуального капіталу та розраховані загальний коефіцієнт Тобіна та коефіцієнт Гудвіла. На основі визначення вартості елементів інтелектуального капіталу встановлено, що найбільшу вартість має кадровий капітал, найменшу вартість - маркетингові і виробничі активи. Отже, виникає необхідність розвитку виробничих активів та вдосконалення їх структури. При обчисленні гудвіла на підприємстві також підтверджується висновок щодо недостатньої уваги до цієї складової інтелектуального капіталу.

Проведено соціологічне дослідження, у якому приймало участь 99 працівників підприємства. Метою дослідження було виявлення значення елементів інтелектуального капіталу на подальший розвиток підприємства з точки зору персоналу.

Розроблена системи преміювання персоналу, що беруть участь у програмі «Твої ідеї працюють» та запропоновано алгоритм впровадження нововведення та преміювання учасників програми «Твої ідеї працюють».

Розрахована економічна ефективність від впровадження преміювання працівників, які беруть участь у програмі «Твої ідеї працюють».

Запропоновано алгоритм мотивування персоналу підприємства до розробки нововведень покращення стану охорони праці, пропозицій щодо нових форм диверсифікаційних заходів щодо виробничо-комерційної діяльності шахти на основі преміювання працівників, що реалізується на основі програми «Твої ідеї працюють». Вона спрямована на визначену послідовність дій з дотриманням усіх вимог використання цієї програми. Пропонується чітко виконання усіх етапів програми у зв'язку з тим, що це впливає на збільшення вартості виробничих активів підприємства.

ВИСНОВКИ

На сучасному етапі розвитку економіки інтелектуальні ресурси підприємства стають джерелом його довгострокового зростання і визначальним чинником конкурентоспроможності на ринку. Інтелектуальний капітал організації сприяє підвищенню ефективності використання всього комплексу ресурсів підприємства: матеріальних, трудових, фінансових. Зміни, що відбуваються як у функціонуванні самого підприємства, так і його зовнішнього середовища, зумовлюють необхідність впровадження на підприємстві ефективної системи формування інтелектуального капіталу. У наукових дослідженнях приділено значну увагу управлінню маркетинговою, виробничою, фінансовою діяльністю підприємства, однак управління інтелектуальними ресурсами розглянуто недостатньо. Тому, актуальним є вивчення теоретичних аспектів управління інтелектуальним капіталом, які зможуть бути застосовані в практичній діяльності сучасного підприємства.

Визначено, що інтелектуальний капітал – це система інтелектуальних цінностей (знання, навички, досвід, творчі здібності, інтелектуальна власність, інші нематеріальні активи), які в процесі свого відтворення забезпечують конкурентні переваги підприємства як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

Використовуючи системний підхід при дослідженні структури інтелектуального капіталу встановлено межі, склад та взаємозв'язок його елементів. При такому підході найбільш застосовуваними є наступні складові: людський, структурний та клієнтський капітали. Обґрунтовано, що людський капітал – є головною складовою ІК та основою для створення та подальшого функціонування структурного та клієнтського капіталів.

Досліджено зарубіжний досвід управління інтелектуальним капіталом та можливість впровадження його в практику вітчизняних підприємств.

На основі порівняльного аналізу розглянутих систем, визначено, що їх впровадження в практику вітчизняних підприємств, як самостійних процесів на даному етапі розвитку управлінської діяльності можливо лише на базі вже існуючих, чітко налагоджених процесів управління. Виходячи з того, що основним компонентом інтелектуального капіталу є людський капітал, управління інтелектуальним капіталом тісно пов'язано з процесом управління персоналом, етапи якого достатньо досліджені та використовуються в практиці багатьох українських підприємств.

Досліджено проблеми та напрямки забезпечення інноваційного розвитку підприємств вугільної галузі. Визначено, що частка інноваційно активних підприємств у вугільній промисловості вкрай низька й складає 3,6% від усієї кількості підприємств у галузі. Основними проблемами є низький кадровий потенціал вугільної галузі, відсутність мотивації у працівників до створення нововведень, недостатнє або відсутнє фінансування інноваційного розвитку з боку держави, не виконання державою основних засад Концепції реформування вугільної галузі. Запропоновано комплекс заходів щодо покращення стану інноваційної діяльності вугільних підприємств на державному, галузевому рівнях, та на рівні підприємства.

Проаналізовано рух та склад людського капіталу, як основного елементу ІК підприємства. У професійній структурі персоналу підприємства переважну долю займають прохідники (57%), що обумовлено специфікою діяльності. Серед персоналу ШПУ №10 найбільшу чисельність займають особи у віці 35-49 років. Питома вага цієї категорії персоналу зменшилась в 2020 р. на 3,66%, порівняно з 2019 р, а вже в 2021 р. зросла на 5,13% порівняно з попереднім роком та склала 76,24%.

Проаналізовано склад структурного капіталу підприємства, який залишається незмінним протягом останніх 5 років, це свідчить про низьку активність до оновлення технічного та програмного забезпечення, відсутність

інноваційної діяльності, та розвитку діяльності підприємства у напрямку сучасних управлінських тенденцій.

Проаналізувавши вплив трудових показників на ефективність роботи підприємства, визначено, що обсяг робіт змінюються під впливом зміни чисельності персоналу та виробітки на одного працівника. Так, у 2021 р. в порівнянні з 2020 р. обсяг робіт збільшився на 1887 тис. грн. під впливом двох факторів: за рахунок збільшення чисельності ПВП на 5 працівників – на 250 тис. грн., за рахунок збільшення виробітку одного працівника на 7,342 тис. грн. – на 1637 тис. грн.

Для оцінки ефективності інвестування у людський капітал було розраховано чисту дисконтовану вартість (NPV), показник прибутковості (PI) та термін окупності (PP). Визначено, що чистий дохід від інвестицій складає 4316,14 тис. грн, показник прибутковості дорівнює 1,02, що в умовах збиткової вугільної галузі є достатнім для прийняття рішення щодо інвестування у людський капітал.

Обсяги інвестованих коштів у ЛК повністю покриваються сумарними доходами від його здійснення протягом 0,98 року, що менше середньої періодичності підвищення кваліфікації працівників (1 рік), тому інвестування є доцільним.

Проведено соціологічне дослідження, у якому приймало участь 99 робітників. Метою дослідження є визначення ролі елементів інтелектуального капіталу в розвитку компанії з точки зору персоналу. Кожна з груп відмітила великий вплив людських активів на подальший розвиток підприємства.

У роботі розроблена системи преміювання персоналу, що беруть участь у програмі «Твої ідеї працюють». Розроблено наступну процедуру преміювання:

1. Тих працівників, чий пропозиції були відкинуті також необхідно заохочувати. Номінувати званням «Активний працівник» та представляти списки цих працівників у корпоративних новинах підприємства.
2. При рішенні «прийняти» нововведення, працівнику необхідно виплатити премію у розмірі 50% від місячного посадового окладу. А у випадку його впровадження у подальшому працівника винагороджують двома місячними окладами з подальшим позбавленням прав власності поза залежності прибутку від нововведення.
3. При впровадженні нововведення працівника преміюють. Запропонована схема преміювання учасників програми «Твої ідеї працюють».

Запропоновано алгоритм впровадження нововведення та преміювання учасників програми «Твої ідеї працюють».

Розрахована економічна ефективність від впровадження преміювання працівників, які беруть участь у програмі «Твої ідеї працюють». Досліджено, що економічна ефективність від впровадження системи преміювання учасників програми склала 13% на рік.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Подлужна Н.О. Економіка знань: проблеми та перспективи формування в регіонах України. Монографія. Харків: ФЛП Панов А.Н., 2018. 416 с.
2. Мойсеєнко І.П., Демчишин М.Я. Регресійний аналіз інтелектуального потенціалу. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. №10. С. 142-149.
3. Комаров И. Интеллектуальный капитал. *Персонал*. 2000. № 5. С. 54-62.
4. Яновський О. Нематеріальні активи у бізнесовій діяльності підприємств. *Інтелектуальний капітал*. 2004. №1. С. 42-52.
5. Мойсеєнко І.П., Демчишин М.Я. Регресійний аналіз інтелектуального потенціалу. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. №10. С. 142-149.
6. Гадзало А.Я. Значення інтелектуального потенціалу в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів. *Економіка АПК*. 2006. №8. С. 138-142.
7. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества / В. Л. Иноземцев. М.: Academia. Наука, 1998. 640 с.
8. Исаенко А.Н., Денискин С.А. Жизненный цикл человека. Мир знаний. Педагогика и психология. 2016. №4. URL: <http://www.psy.piter.com/library/?tp=1&rd=1&l=615&p=1273> (дата звернення: 20.03.2022).
9. Подлужна Н.О. Взаємозв'язок категорій «інтелектуальний капітал» та «знання». *Економіка промисловості*. 2013. № 4 (64). С. 91-99.
10. Садовський В.А., Стеценко Е.А. Интеллектуальный капитал: сущность и основные особенности. Вісник нац. тех. ун-ту «Харківський політехнічний інститут»: Зб. наук. праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. Харків: НТУ «ХПІ». 2006. №13 (1). С.158-160.
11. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике,

- основанной на знаниях. Москва: Инфра-М, 2005. 248 с.
12. Подлужна Н.О. Особливості використання знань при формуванні людського капіталу підприємства. *Економіка та право*. 2015. №1. С. 94-100.
 13. Albert S., Bradley K. The Impact of Intellectual Capital. Open University Business School Working Paper. 1996. №15. pp. 32-49.
 14. Брукинг Е. Интеллектуальный капитал. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 288 с.
 15. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций. Москва: Academia, 2007. 368 с.
 16. Кендюхов О.В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом: монографія / НАН України. Інститут економіки промисловості; ДонУЕП. Донецьк: ДонУЕП, 2008. 359 с.
 17. Armstrong M. Řízení lidských zdrojů Nejnovější trendy a postupy. Praha: Grada, 2007.
 18. Городянська Л.В. Відтворювальні економічні ресурси: теорія та методологія обліку і аналізу: монографія. Київ: КНЕУ, 2013. 259 с.
 19. Терон І.В. Інтелектуальний капітал як основне джерело багатства в постіндустріальному суспільстві. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2007. №7. С. 90-94.
 20. Гапоненко А.Л. Интеллектуальный капитал: состояние, проблемы, перспективы. Сост. и научный редактор Т. М. Орлова. М.: ЦЭМИ РАН, 2004.
 21. Панкрухин А. Структура интеллектуального капитала [Текст]. *Государственная служба*. 2004. № 1. С. 17-29.
 22. Чухно А.А. Інтелектуальний капітал: сутність, форми та закономірності розвитку. *Економіка України*. 2002. №11. С.48-55.
 23. Вовканич С., Семів Л. Людський та інтелектуальний капітали в економіці знань. *Вісник НАН України*. 2008. №3. С. 13-23.

24. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. К.: КНЕУ, 2005. 230 с.
25. Бутнік_Сіверський О. Б. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект / О. Б. Бутнік_Сіверський. *Інтелектуальний капітал*. 2002. № 1. С. 16-27.
26. Супрун В.А. Інтелектуальний капітал: головний фактор конкурентоспособности економіки в ХХІ веке. М.: КомКнига, 2006. 192 с.
27. Багов В.П., Селезнев Е.Н., Ступаков В.С. Управление интеллектуальным капиталом: Учеб. пос. М.: ВБ «Камерон», 2006. 248 с.
28. Леонтьев Б. Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе. М.: Издательский центр «Акционер», 2002. 200 с.
29. Sveiby K. E. Methods for Measuring Intangible Assets. URL: <http://www.sveiby.com/articles/MeasureIntangibleAssets.html> (дата звернення: 16.02.2022).
30. Панкрухин А. Структура интеллектуального капитала. Государственная служба. 2004. № 1. С. 17-29.
31. Гава Ю.В. Інтелектуальний капітал – шлях до економічного зростання України. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. №4. С. 129-134.
32. Гава Ю.В. Структура інтелектуального капіталу. *Науково-технічна інформація*. 2006. №3. С. 29-32.
33. Чухно А.А. Інтелектуальний капітал: сутність, форми та закономірності розвитку. *Економіка України*. 2002. №11. С.48-55.
34. Цибульов П. М. Введення до інтелектуальної власності: навч. посіб. П. М. Цибульов. К.: Держ. інст. інтел. власн., 2008. 124 с.
35. Симионова Н.Е., Симионов Р.Ю. Оценка стоимости предприятия. Рост-на-Дону, «МарТ», 2004. 385 с.
36. Добрынин А.Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: «Наука». 1999. С. 6-7.

37. Cooper, Robert, Robert S. Kaplan. "Measure Cost Right: Make the Right Decisions". *Harvard Business Review* (September-October 1988, p. 96-102.
38. Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию./ Пер. с англ. М.: ЗАО «Олимп. Бизнес», 2003. 320с.
39. Крикун Н. Методичний інструментарій оцінки інтелектуального капіталу підприємства. *Журнал «Схід»*. 2009. № 3(94). С.56-60.
40. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций. Москва: Academia, 2007. 368 с.
41. Stewart, G. Bennett. "The Quest for Value: A Guide for Senior Managers", Harper Business, New York (1991).
<http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial.htm>
42. Підпригора О. Проблеми системи законодавства України про інтелектуальну власність. *Інтелектуальна власність*. 2000. № 3. С. 3-14.
43. Jarosławska-Sobór S. Social potential growth of a mining company on the basis of human capital and occupational safety. *Journal of Sustainable Mining*. 2015. № 14. Issue 4. P. 195-202. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2300396015301038> (дата звернення 1.05.2022 р.)
44. Khakimov R., Abduvasikov A., Danyliuk S., Parshyn Y., Alkema V. Strategic Priorities of Intellectual Capital Management in the Enterprise. *Academy of Strategic Management Journal*. 2019. Vol: 18. Issue: 1. URL: <https://www.abacademies.org/articles/strategic-priorities-of-intellectual-capital-management-in-the-enterprise-8694.html> (дата звернення 1.05.2022 р.)
45. Люзе М.В., Окландер М.А. Перспективи диверсифікації виробництва України в умовах інтеграційних процесів. *Молодий вчений*. 2014. № 5(1). С.144-148.

46. Пивняк Г.Г., Шашенко А.Н., Кухарев Е.В., Пашкевич М.С. Потенціал закритої шахти – основа рішення проблеми Post-mining. Збірник праць «Форум гірників». 2011. Т.1. С. 15-24.
47. Закон України «Про особливості стимулювання регіонального розвитку» від 10.06.2021 № 5649–IV. URL: <https://www.csi.org.ua/news/analiz-projektu-zakonu-ukrayiny-pro-osoblyvosti-stymulyuvannya-regionalnogo-rozvytku/> (дата звернення 25.04.2022).
48. Global Innovation Index 2020-21/INSEAD-2021. URL: <http://www.globalinnovationindex.org/gii/main/reports/index.cfm8> (дата звернення: 16.02.2022).
49. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Міністерство вугільної промисловості України» від 2.11.2006 р. №1527. *Офіційний вісник України*. 2006. №44. Ст. 2952.
50. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Знання, 2001. 255 с.
51. Подлужна Н.О. Методологічні особливості оцінки економіки знань. Зб. наук. пр. Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. 2016. Вип. 42. С. 41-50.
52. Захарова О.В. Навчально-методичний посібник з дисципліни «Управління знаннями та інтелектуальним капіталом» для здобувачів освітньо-наукового ступеня «доктор філософії» спеціальності 051 «Економіка» усіх форм навчання. Черкаси: ЧДТУ, 2021. 118 с.
53. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: Монографія. В.П. Антонюк. НАН України. Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2007. 348 с.

54. Андрощук Г.А. Рынки технологий: проблемы лицензионного обмена // Стратегія економічного розвитку України: наук. зб. - Вип. 7 / Голов. Ред. О.П. Степанов. К.: КНЕУ, 2001 С. 183-193.
55. Яскевич Е.Е. Использование коэффициента Тобина для оценки персонала. URL: <http://www.csrpa.ru/Publications/012>. (дата звернення: 18.04.2022).
56. Харченко С. Как оценить гудвіл? URL: <http://www.lenust.ru/articles/9186/> (дата звернення: 16.02.2022).
57. Гава Ю.В. Інтелектуальний капітал – шлях до економічного зростання України. *Актуальні проблеми економіки*. 2006. №4. С. 129-134.
58. Гава Ю.В. Структура інтелектуального капіталу. *Науково-технічна інформація*. 2006. №3. С. 29-32.
59. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. (дата звернення: 20.04.2022).
60. Угольная промышленность и гибридная экономика: моногр. / А.И. Амоша и др ; НАН Украины, Ин-т экономики пром-ти. Киев, 2017. 196 с.
61. Залознова Ю. С. Управління персоналом вугільної шахти: оцінка стану та стратегій розвитку: [монографія]. 2008. 380 с.