

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ВАРТОСТІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА І ПЛАТИ ЗА ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

У статті наводяться поняття людського й інтелектуального капіталу, їх роль і місце у загальному понятті капіталу підприємства. Показано чинники формування інтелектуального капіталу та їх вплив на його вартість. Обґрунтовується принцип платності капіталу і формулюються пропозиції щодо порядку плати за використання інтелектуального капіталу.

The methodological basis of intelligence capital value appreciating in an enterprise and the payment of its use. The article deals with the meanings of human and intelligence capital, the role and payment of general meaning of the capital in an enterprise. The main factors of making up the intelligence capital and their influence on the price. The principle of payment of the capital has been developed as well as the propositions according the payment order in using the intelligence capital.

Ключові слова: людський капітал, інтелектуальний капітал підприємства, оцінка, вартість капіталу.

Вступ. Інформатизація та інтелектуалізація суспільства обумовлюють відповідні зміни в господарюванні, що характеризуються розвитком нематеріального сектору економіки, розширенням сфери застосування комунікаційних систем, зростанням питомої ваги витрат на інформацію та знання в собівартості більшості видів продукції. Інтелектуальний капітал як фактор виробництва поступово набуває все більшого значення у порівнянні з землею, працею та фінансовими ресурсами.

У постіндустріальному суспільстві досягнення конкурентних переваг українськими підприємствами як на вітчизняному, так і на зарубіжному ринках можливе лише за умови ефективного використання інтелектуальних ресурсів, впровадження сучасних наукомістких технологій, розробки якісно нової продукції, створення інновацій. Ці обставини вимагають розробки науково обґрунтованих методик оцінки, формування та розвитку інтелектуального капіталу підприємства.

Постановка завдання. Метою даної статті є розробка методологічних основ оцінки вартості інтелектуального капіталу підприємства і плати за його використання.

Результати дослідження. Основоположники класичної політекономії А. Сміт і Д. Рікардо ототожнювали капітал з нагромадженою учасною працею (засобами виробництва). Сучасна економічна теорія суттєво розширює перелік елементів (видів) нагромадженої праці. До складу капіталу включаються надбані знання і навички, в тому числі й професійно-кваліфікаційні, а інвестиції на їх здобуття називають «людським капіталом» (Дж. Беккер, Ф. Махлуп), який, за К. Марксом, має оригінальну властивість бути джерелом вартості і специфіку, яка полягає у здатності робочої сили створювати вартість, яка перевищує її власну вартість [1, с. 178].

Виробництво спирається тільки на два фактори – природу і людину. Додана вартість або дохід виробництва з'являється як результат виробництва при використанні у його процесі всієї сукупності засобів виробництва (нагромадженої у попередні роки праці) і застосовуванні праці найманих працівників. Таку вартість, яка приносить приріст до початкового авансованого розміру вартості активів (грошових, матеріальних і нематеріальних), й називають капіталом.

Капітал – це все те, що створено протягом попереднього періоду працею людини: основні і оборотні засоби, історичні і культурні цінності, духовне багатство, досягнення науки і твори мистецтва тощо. Одні види капіталу є відособленими від людини, наприклад, результати її минулої праці – основні засоби, винаходи, інші безпосередньо пов'язані з людиною знання, професійні навички, духовне багатство тощо. Зазвичай, останній елемент капіталу називають людським капіталом.

Зазначимо, що людський капітал стає капіталом тільки тоді, коли він задіяний у суспільному виробництві, у процесі створення матеріальних, культурних, духовних благ. У відмінному ж разі знання, професійні навички, здібності, досвід людини залишаються лише потенціалом, можливостями до плідної праці і не відповідають поняттю «капітал».

В сучасних умовах переходу до економіки нової якості, яку називають економікою знань, інформаційною економікою тощо, поняття людського капіталу є більш широким, ніж раніше застосовуване поняття «робоча сила». Під останнім розуміються, як правило, фізичні сили людини та її професійні знання і навички, які практично не враховувалися, її творчі здібності, інтелектуальні можливості.

Людський капітал є основним елементом інтелектуального капіталу підприємства – поняття, широким визначено в сучасній економічній науці (табл. 1).

Важливою властивістю капіталу є його вартість – сума витрат на його формування.

Управління капіталом потребує його оцінки, яка являє собою, з однієї сторони, процес визначення етапів формування того чи іншого елементу капіталу, його особливостей, поелементних витрат на їх придбання чи формування. З іншої сторони, це визначення сумарних витрат на придбання або формування елементу капіталу і ефективності його впливу на економічні результати діяльності підприємства.

У міжнародній практиці існує загальне визначення поняття вартості робочої сили. Згідно з резолюцією, прийнятою Міжнародною конференцією зі статистики праці (червень 1985 р.), вартість робочої

сили – це розмір фактичних витратків наймача на утримання робочої сили.

Таблиця 1

Структура інтелектуального капіталу підприємства		Визначення елемента капіталу, його зміст
Елементи інтелектуального капіталу		
Людський капітал		Розглядається як компетенція (знання, професійні здібності, накопичений досвід, освіта) і здатності персоналу підприємства.
Ринковий капітал	Організаційний (або структурний)	Поділяється на інноваційний (законні права-патенти, ліцензії, бази даних, результати наукових досліджень, розробки (ноу-хау), імідж підприємства, торгова марка тощо, що у значній мірі визначають ринкову вартість підприємства) та процесний (інформаційні технології, робочі процеси тощо)
	Клієнтський капітал	Це цінності, сформовані у відносинах з клієнтами.

Вартість робочої сили складається з витрат, пов'язаних з використанням робочої сили і забезпеченням необхідного її відтворення. Можливі різні підходи до її визначення. Перший – компенсаційний, який базується на обсязі життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини (рис. 1). При такому підході вважається, що на вартість робочої сили впливають і результати праці власника робочої сили.

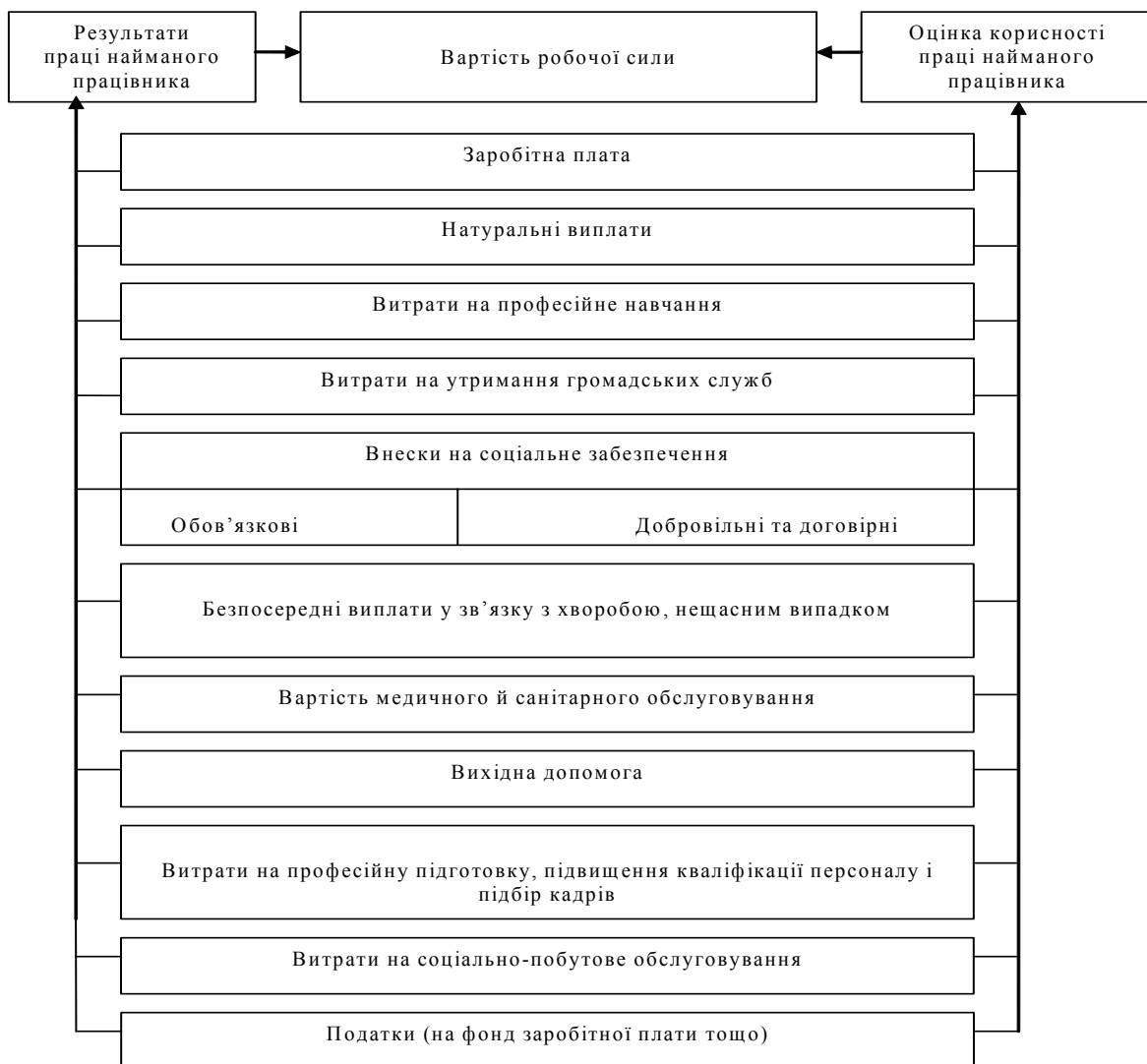


Рис. 1. Комплексний підхід до визначення вартості людського капіталу

Вартість робочої сили формується через порівняння результативності праці та її корисності з урахуванням витрат на відтворення робочої сили і встановлюється на рівні, який узгоджує граничну продуктивність праці, тобто цінність послуг праці для покупця-підприємця, з витратами, потрібними для відтворення робочої сили.

До вартості робочої сили належать [2, с. 273] безпосередньо заробітна плата (тарифний заробіток, посадовий оклад, преміальні виплати, пільги, послуги, надбавки і доплати), натуральні виплати (харчування, витрати на оплату житла), які надаються працівникам підприємцями; витрати на професійне навчання; витрати на утримання громадських служб; витрати роботодавців на соціальне забезпечення працівників; встановлені законом внески на соціальне забезпечення (за віком, у зв'язку з інвалідністю, хворобою, материнством, виробничим травматизмом, безробіттям і як сімейна допомога); добровільні або договірні (відповідно до колективних угод) внески в системі соціального забезпечення і приватне страхування; безпосередні виплати працівникам, відсутність на роботі через хворобу, нещасний випадок тощо; вартість методичного й санітарного обслуговування; вихідна допомога (виплати у зв'язку з закінченням строку трудового договору); витрати на професійну підготовку і підвищення кваліфікації персоналу, професійну орієнтацію та підбір кадрів, витрати на соціально-побутове обслуговування (їдальні та інші заклади харчування на підприємствах, культурне обслуговування та аналогічні послуги); податки, що розглядаються як витрати на робочу силу (на фонд заробітної плати, на дохід).

Сукупність життєвих засобів у грошовому виразі, необхідних для відтворення робочої сили, визначає ціну робочої сили. Залежно від стану ринку праці, від кон'юнктури на ньому, попиту і пропозиції робочої сили, ціна робочої сили може відхилятися від її вартості.

Інший метод оцінки людського капіталу базується на визначенні витрат, пов'язаних з його формуванням на відповідних етапах його розвитку – від раннього дитинства до зрілого стану (табл. 2).

Таблиця 2

Етапи формування і методи оцінки людського капіталу

Етапи формування	Джерело покриття витрат (кошти)	Експертна оцінка суми витрат (тис. грн. / рік)
1. Раннє дитинство (до 3-х років)	Батьківські кошти	1,0
2. Дошкільна освіта (від 3 до 6 років)	Батьківські та Територіальні громади	2,5
3. Шкільна освіта: - початкова; - неповна середня; - середня	Територіальній громаді	4,5
		6,0
		7,5
4. Професійно-технічна освіта	Територіальній громаді	9,0
5. Освоєння професії і підвищення кваліфікації у системі внутрі-корпоративного навчання	Корпоративні кошти	3,5
6. Вища освіта: - бакалавр; - магістратура	Державні	10,0
	Корпоративні	
	Сімейні	
	Індивідуальні	
7. Перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів	Державні	15,0
	Корпоративні	
	Сімейні	
	Індивідуальні	
8. Аспірантура	Державні	12,0
	Корпоративні	
	Індивідуальні	
9. Докторантура	Державні	45,0
	Корпоративні	
	Індивідуальні	
9. Докторантура	Державні	75,0
	Корпоративні	
	Індивідуальні	

Як видно з табл. 2, вартість людського капіталу залежить від витрат на освіту, навчання професійним навичкам, здобуття кращого досвіду: чим вищий рівень освіти, чим більше витрачається зусиль на підвищення кваліфікації; запозичення досвіду роботи у відповідній сфері діяльності, тим вища вартість людського капіталу, який уособлюється у конкретній людині. Системи безперервної освіти, стимулювання підвищення кваліфікації показують, що вартість людського капіталу, уособленого у конкретній людині, постійно зростає завдяки набуттю нових знань і досвіду [3, с. 97]. Людський капітал має здатність до амортизації: не поновлювальні знання втрачаються (забуваються), застарівають у зв'язку з розвитком науки і техніки.

Віддача, ефективність використання людського капіталу залежить від наявності і дієвості стимулів до високопродуктивної, творчої праці. Система стимулювання працівників є головним елементом механізму управління господарською діяльністю підприємства. Її роль і значення помітно зростає в умовах переходу до економіки знань.

Людський капітал, власником якого є особа – децентралізований суб'єкт власності, не може формуватися тільки сім'єю, державою, підприємством. Для свого функціонування і розвитку він потребує індивідуальних інвестицій свого власника у вигляді здобуття та підвищення рівня освіти, кваліфікації. Тому в структурі механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства особливого значення набувають елементи, призначені для створення і регулювання умов для зацікавленості працівника в інвестиціях у власний розвиток. Економічна активність, висока продуктивність і творче ставлення до роботи формуються під дією як індивідуальних економічних, моральних, психологічних стимулів, так і системного, соціального забезпечення, відповідної соціальної політики підприємства.

Різноманітні методи оцінки вартості ринкового капіталу підприємства широко висвітлюються у публікаціях науковців і практичних організаторів виробництва. Вони можуть застосовуватись на підприємствах, незалежно від форми власності, сфери господарювання тощо. Але при цьому слід наголосити, що оцінка рівня інтелектуального капіталу за декількома його елементами є складною для інтерпретації. У зв'язку з цим, зокрема, з'явилися і методи оцінки, які пропонують один узагальнюючий показник. Найбільш відомим серед них є ІС-індекс (ІС-index), який поєднує у собі фінансові, зокрема, додану вартість, оцінку вартості підприємства, і не фінансові – стратегія, компетенція та інші показники.

Наймання на роботу працівника є не чимось іншим, як придбанням людського капіталу. І таке придбання може бути тільки платним. У наймача виникають зобов'язання щодо компенсації витрат на формування людського капіталу і його амортизації: перед суспільством, індивідом, тобто суб'єктами, які авансували формування капіталу.

Працівник наймається на роботу на визначений або не визначений час. І сама природа людського капіталу, на відміну від інших видів капіталів, не може передбачити повну оплату вартості придбаваного капіталу.

Плата підприємства працівнику за використання людського капіталу складається з декількох частин. Основна з них – це заробітна плата найманого працівника.

Плата підприємства суспільству за використання людського капіталу встановлюється державою у вигляді щорічних відрахувань до бюджету залежно від середньорічної кількості найманих працівників і їх кваліфікації (рівня освіти). Тож плата за працюючого інженера буде вищою від плати за слюсаря тощо, і ця різниця має визначатися вимогами до мінімального рівня загальної професійної освіти, який встановлюється посадовими інструкціями, розробленими на базі Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника посад службовців тощо. При цьому встановлення інших видів відрахувань до бюджету, наприклад, на розвиток матеріально-технічної бази навчальних закладів, є недоцільним.

За рахунок плати за використання людського капіталу формуються кошти:

- на підготовку кадрів за державним або регіональним замовленням; при цьому випускник навчального закладу, який навчався за рахунок бюджетних коштів, зобов'язаний відпрацювати за направленням навчального закладу певний строк на певних посадах, це є його індивідуальна плата, компенсація бюджетних витрат держави, регіону за інвестиції у його розвиток; підприємства звільняються на визначений термін від плати за осіб, які працевлаштовані після закінчення навчання за направленням і коштом підприємства;

- на розвиток матеріально-технічної бази навчальних закладів, незалежно від їх форми власності. Сума коштів визначається кількістю випускників, що навчалися за індивідуальними контрактами, у разі підтвердження їх працевлаштування протягом трьох місяців після закінчення навчання.

Прямі вкладення підприємства у людський капітал можуть здійснюватися у різних формах. Зокрема, на договірній основі, за рахунок коштів підприємства:

- навчання у вищих і середніх шкільних закладах;
- підвищення кваліфікації в вищих навчальних закладах;
- навчання другим професіям і підвищення кваліфікації у системі корпоративного виробничо-технічного навчання.

Розрахунок працівника з підприємством за інвестиції підприємства у його професійний, інтелектуальний розвиток здійснюється, як правило, згідно з угодою щодо кількості років, які він повинен відпрацювати на певних посадах на даному підприємстві.

Висновки. Таким чином, вартісна оцінка людського капіталу дозволяє встановити етапи авансування та суму витрат індивіда, сім'ї, підприємства, суспільства на його формування. Принцип платності забезпечує формування економіко-правових відносин між ними з приводу використання людського капіталу, стимулювати його раціональне використання та визначити джерела фінансового забезпечення його розвитку.

Література

1. Маркс К. Капитал / Маркс К. – М. : Издательство политической литературы. – 1983. – Т 1. – 178 с.
2. Економічна теорія: Політекономія : [підручник] / за ред. В.Д. Базилевича. – К. : Знання – прес, 2001. – 581 с.
3. Коваленко М.А. Менеджмент трудової активності працівників підприємства / Коваленко М.А., Грузнов І.І., Сухомлин Л.Є. – Херсон : Олді-плюс, 2006. – 288 с.

Надійшла 12.12.2011; статтю представляє д. е. н. Коваленко М. А.

УДК 69.03.13:658.011

О. М. ЗАЛУНИНА, Ю. В. ГОРЯНАЯ

Кременчугский национальный университет имени Михаила Остроградского

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Проведен анализ особенностей и эффективности функционирования строительной отрасли. На основе анализа предложен факторный анализ, как методологическая основа исследования основных показателей деятельности строительных организаций.

Features and efficiency of functioning of building industry were analysed. On the basis of the analysis was proposed the factor analysis as a methodological basis for study of the basic performance of construction organizations.

Ключевые слова: строительная отрасль, факторный анализ.

Постановка проблемы. Экономические кризисы оказывают воздействие на все сферы экономики, а строительная отрасль выступает своеобразным индикатором глубины кризиса, при этом, чем сильнее кризисные явления в экономике, тем медленнее в последующем строительная отрасль выходит на свой докризисный уровень развития. Связано это с инерцией инвестиционной сферы, длительным циклом производства строительной продукции и необходимостью заблаговременного наращивания задела незавершенных объектов.

Актуальность функционирования строительных организаций можно рассмотреть с точки зрения реализации национальных проектов строительной отрасли. В Украине разработаны такие национальные проекты, как «Доступное жилье», "Чистый город", "Новая жизнь", "Качественная вода", "Олимпийская надежда – 2022".

Теории и практике организации систем управления производственных предприятий посвящено достаточно много работ. Однако, ряд вопросов, связанных с анализом и оценкой эффективности функционирования систем управления строительных предприятий, в рыночных условиях хозяйствования остается еще не решенным.

Анализ последних научных исследований. Анализом финансово-экономических показателей деятельности предприятия занимались такие учёные, как Кантор Е.Л., Кантор В.Е., Любушин Н.П., Маховикова Г.А.

Свой вклад в изучение особенностей строительных предприятий и анализ строительной отрасли вложили Акимов В.В., Ефименко И.Б., Макарова Т.Н., Мерзляков В.Ф., Огай К.А., Степанов И.С., Черняк В.З.

В работах Асаула А.Н. и Карасева А.В. рассматриваются основные теоретические и практические проблемы функционирования недвижимости в народном хозяйстве страны, разработаны методологический подход, принципы и методы оценки эффективности деятельности строительной организации.

Целью данной работы является исследование теоретических основ по определению обобщающих характеристик строительных организаций, позволяющих создать объективные условия их экономического роста и стабильности развития в долгосрочной перспективе.

Материалы и результаты исследования. Экономический рост современного государства, деловая активность хозяйствующих субъектов, комфортные условия жизни людей практически невозможны без динамичного развития ее системообразующих отраслей и в частности строительного сектора.

Учитывая же характер современного мирового финансово-экономического кризиса, выход из него будет требовать радикальных изменений практически во всех сегментах экономики, в том числе и в строительной сфере. При этом системообразующая функция строительного сектора имеет беспрецедентное