

ПРИЧОРНОМОРСЬКИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ
ЕКОНОМІКИ ТА ІННОВАЦІЙ

**ПРИЧОРНОМОРСЬКІ
ЕКОНОМІЧНІ СТУДІЇ**

Науковий журнал

Випуск 10



**Одеса
2016**

Головний редактор:

Шапошников К.С. – доктор економічних наук, професор

Заступник головного редактора:

Гальцова О.Л. – доктор економічних наук, професор

Відповідальний секретар:

Логвиновський Є.І. – кандидат економічних наук, доцент

Члени редакційної колегії:

Грозний І.С. – доктор економічних наук, професор

Гулей А.І. – доктор економічних наук

Іртицева І.О. – доктор економічних наук, професор

Коваль В.В. – доктор економічних наук, доцент

Манойленко О.В. – доктор економічних наук, професор

Мельничук Д.П. – доктор економічних наук, доцент

Миринова Л.Г. – доктор економічних наук

Сафонов Ю.М. – доктор економічних наук, професор

Скірко Ю.І. – доктор економічних наук, професор

Стройко Т.В. – доктор економічних наук, професор

Хрущ Н.А. – доктор економічних наук, професор

Римантас Сташис – PhD, професор економіки

Юліана Драгалін – PhD, професор економіки

Ян Жуковський – PhD, професор економіки

Електронна сторінка видання - www.bses.in.ua

Науковий журнал «Причорноморські економічні студії»

включено до переліку наукових фахових видань України в галузі економічних наук на підставі Наказу МОН України від 16 травня 2016 року № 515.

**Рекомендовано до друку та поширення через мережу Internet
Вченою радою Причорноморського науково-дослідного інституту
економіки та інновацій (протокол № 11 від 28.11.2016 року).**

Науковий журнал «Причорноморські економічні студії» зареєстровано
Міністерством юстиції України
(Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
серія KB № 21934-11834P від 23.03.2016 року)

ISSN (Print): 2524-0897

ISSN (Online): 2524-0900

© ПУ «Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій», 2016

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

Братута О.Г. ПЕРЕДПОСИЛКОВЕ ЗНАННЯ МЕТАНАУКОВОГО РІВНЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ МЕТОДОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНСЬКОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ НАУКИ.....	6
--	---

РОЗДІЛ 2. СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ

Думікян М.М. ГЕОПРОСТОРОВА ТА СЕКТОРАЛЬНА СТРУКТУРИЗАЦІЯ РИНКУ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНИХ ПОСЛУГ.....	12
--	----

РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

Барановська І.В. ІДЕНТИФІКАЦІЯ ФАКТОРІВ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ ЯК ІНСТРУМЕНТА ЇЇ РЕФОРМУВАННЯ.....	18
---	----

Воробйов Р.Б. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗБАЛАНСОВАНИМ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА.....	23
--	----

Hryshyna V.V. MODERN VIEW OF THE SYSTEM OF COMMUNICATION SUPPORT OF PERSONNEL MANAGERIAL ACTIVITY.....	27
---	----

Калініченко Б.В. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТА СТАН КОНКУРЕНЦІЇ НА АГРОПРОДОВОЛЬЧОМУ РИНКУ УКРАЇНИ.....	32
---	----

Капканець В.С. МЕТОДОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ГАЛУЗЕВОМУ РІВНІ.....	38
---	----

Кривошлыков В.С., Жахов Н.В., Фомичёва Л.М. ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ МЕЖРЕГИОНАЛЬНОЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЕЙ С ПОЗИЦИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ¹	43
---	----

Петренко О.О. ПАСАЖИРСЬКІ ЗАЛІЗНИЧНІ ПЕРЕВЕЗЕННЯ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ.....	47
--	----

Роїк О.Р. ВПЛИВ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ НА РОЗВИТОК ТУРИЗМУ В УМОВАХ ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ.....	53
--	----

Тимчак В.С. КОМПЛЕКСНЕ ВИКОРИСТАННЯ ВІДХОДІВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ВИКЛИКІВ.....	57
--	----

Хадарцев О.В. ОСОБЛИВОСТІ МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ.....	62
---	----

Чайка Ю.М. ГАЛУЗЕВІ ОСОБЛИВОСТІ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	68
---	----

Чередниченко А.Ю. ПУТИ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ УКРАИНЫ.....	72
---	----

Черкасова С.В. ПРО НЕОБХІДНІСТЬ ПОСИЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ВЕНЧУРНИХ ФОНДІВ В УКРАЇНІ.....	76
--	----

РОЗДІЛ 4. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Маслак О.І., Збиранник О.М. ФОРМУВАННЯ ПОКАЗНИКІВ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ НА КОНКУРЕНТНОМУ РИНКУ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ.....	82
---	----

Іскра В.В. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОБОРОТНОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНСЬКИХ АГРОХОЛДИНГІВ ЗА ДОПОМОГОЮ МОДЕЛІ В.Г. КОГДЕНКО.....	87
---	----

Колещук О.Я. МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ЗНОШЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	92
---	----

Кравченко М.В. ОЦІНКА РІВНЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВ БДЖІЛЬНИЦТВА.....	97
---	----

Крамаренко К.М. ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ТА МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ЇЇ ВИЗНАЧЕННЯ.....	101
Левків Г.Я., Копитко М.І. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ В СИСТЕМІ МАРКЕТИНГОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	105
Линенко А.В., Завальнюк А.О. АНАЛІЗ ДОЦІЛЬНОСТІ ІНТЕГРАЦІЇ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ПРИЧОРНОМОРСЬКОГО РЕГІОНУ ДО ХОЛДІНГОВОЇ КОМПАНІЇ.....	109
Лозова Т.І., Шамін М.В. ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ	113
Мазнев Г.Є., Заїка С.О., Грідін О.В. СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ.....	117
Олефіренко О.М. ПОТЕНЦІАЛ ЗРОСТАННЯ ЗБУТОВИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ІННОВАЦІЙНО-АКТИВНИХ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ: МЕТОДОЛОГІЯ ТА ПРАКТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ОЦІНЮВАННЯ.....	120
Петрушка Т.О. ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ТА ПОКАЗНИКИ ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	125
Побережний Р.О. ПРОТИРІЧЧЯ ЯК ДЖЕРЕЛО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ХІМІЧНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ.....	130
Прохорова В.В. СУЧАСНИЙ СТАН КОМЕРЦІЙНОЇ НЕРУХОМОСТІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ВІТЧИЗНЯНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ.....	136
Товма О.А. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ РЕПУТАЦІЄЮ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	139
Тришкіна Н.І. СУТНІСТЬ ПОСЕРЕДНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА ТА ЇЇ МІСЦЕ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТУ УКРАЇНИ.....	145
Федосєєва Г.С. КОНКУРЕНТНИЙ РОЗВИТОК ВИРОБНИКІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ: СУЧАСНІ НАУКОВІ ІНТЕРПРЕТАЦІЇ.....	150
Хижняк О.С. ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБИГУ І ЕЛЕКТРОННОГО ЦИФРОВОГО ПІДПИСУ ПРОМИСЛОВИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ У ЗБУТОВІЙ І ЗАКУПІВЕЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ: ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛІКИ.....	154
Шацька З.Я., Ганзюк Т.Д. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ГІРНИЧОДОБУВНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	158
Шашкіна М.С. СИСТЕМНІ ОЗНАКИ КРИЗИ ПІДПРИЄМСТВ ПРОМИСЛОВОСТІ В УКРАЇНІ.....	162
Шишко В.І., Шишко А.Ю. АЛГОРИТМ ОРГАНІЗАЦІЇ РЕКЛАМНИХ КАМПАНИЙ В УЧРЕЖДЕННЯХ ВІСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	167
Метеленко Н.Г., Шульга О.П. КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ ПОНЯТТЯ «ФІНАНСОВИЙ МЕХАНІЗМ».....	171
РОЗДІЛ 5. ЕКОНОМІКА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ ТА ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА	
Оглобліна В.О., Сіліна І.В. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ.....	180
РОЗДІЛ 6. ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ	
Алескерова Ю.В. КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	185
Васильчишин О.Б. ВПЛИВ МІЖНАРОДНИХ ФІНАНСОВИХ ВІДНОСИН НА ФІНАНСОВУ БЕЗПЕКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ.....	190
Каламбет (Юдіна) С.В., Галаганов В.О., Василюшин Р.С. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МЕХАНІЗМУ ПЕРЕКЛАДАННЯ ПОДАТКІВ.....	196

Каламбет (Юдіна) С.В., Ліпієнко В.І. РОЗВИТОК КОРПОРАЦІЙ В УКРАЇНІ.....	201
Койло В.В. ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ ПІД ВПЛИВОМ ЗАЛУЧЕННЯ КРЕДИТНИХ РЕСУРСІВ МІЖНАРОДНИХ ФІНАНСОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	205
Кривенцова А.М. МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ СТРАХОВИХ КОМПАНІЙ.....	210
Мороз С.В. РОЛЬ ТА МІСЦЕ НЕПРЯМИХ ПОДАТКІВ В НАПОВНЕННІ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ УКРАЇНИ.....	214
Мороз С.В. СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ СПОЖИВЧОГО КРЕДИТУВАННЯ В УМОВАХ КРИЗИ.....	219
Поліщук В.С. ПРОГНОЗУВАННЯ ТА РОЗВИТОК РИНКУ ЦІННИХ ПАПЕРІВ.....	224
Скок П.О. ФІНАНСОВІ МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ЕКСПОРТНОГО ВИРОБНИЦТВА.....	229
Чепка В.В., Павлюк Т.С. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ВАРТІСНО-ОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....	234
Островська Н.С., Швець О.Ю. РОЛЬ ДЕРЖАВНОГО КРЕДИТУ У ФІНАНСОВІЙ СИСТЕМІ ДЕРЖАВИ.....	238
Шумська С.С. ФІНАНСОВІ ІНСТРУМЕНТИ РОЗВИТКУ: СВІТОВА ПРАКТИКА ТА УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ.....	242
РОЗДІЛ 7. РЕЦЕНЗУВАННЯ	
Зянько В.В. ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ ВИМІР СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ Рецензія на монографію Краус Н.М. «Становлення інноваційної економіки в умовах інституціональних змін».....	250
ПРИВІТАННЯ КОВАЛЕНКО М.П. З ЮВІЛЕЄМ.....	252
НОВИЙ ВИД НАУКОВИХ ПОСЛУГ.....	253

РОЗДІЛ 6. ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

STAFFING FINANCIAL MECHANISM OF INTELLECTUAL CAPITAL OF THE COMPANY

УДК 336.02

Алескерова Ю.В.

д.е.н., доцент кафедри фінансів,
банківської справи та страхування
Вінницький національний аграрний
університет

У статті розглянуто особливості кадрового забезпечення фінансового механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства. Доведено, що відбувається безперервне збагачення новими знаннями у процесі інтелектуального розвитку, зміна ціннісних орієнтацій. Оптимізація кадрового забезпечення системи управління інтелектуальним капіталом повинна носити перманентний характер.

Ключові слова: кадрове забезпечення, фінансовий механізм, інтелектуальний капітал, Україна, підприємство, персонал.

В статье рассмотрены особенности кадрового обеспечения финансового механизма управления интеллектуальным капиталом предприятия. Доказано, что происходит непрерывное обогащение

новыми знаниями в процессе интеллектуального развития, изменение ценностных ориентаций. Оптимизация кадрового обеспечения системы управления интеллектуальным капиталом должна носить перманентный характер.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, финансовый механизм, интеллектуальный капитал, Украина, предприятие, персонал.

In the article the features staffing of the financial mechanism of intellectual capital management company. It is proved that there is continuous enrichment of new knowledge in the intellectual development – changing values. Optimize staffing management of intellectual capital should wear a permanent nature.

Key words: staffing, financial mechanism, intellectual capital, Ukraine, the company staff.

Постановка проблеми. Тенденції розвитку економіки України, що склалися на сьогоднішній день, характеризуються недостатнім вивченням питання управління інтелектуальними ресурсами на підприємстві, у тому числі з використанням інформаційних технологій, відсутні моделі створення підрозділу з управління інтелектуальною власністю та патентно-правовими ризиками. Виникають проблеми вибору методів оцінки об'єктів інтелектуальної власності і визначення ціни ліцензії. Наявні методи управління ризиками проекту не дають змоги враховувати патентно-правові ризики та не містять типових рішень щодо ліквідації їх негативних наслідків.

Успіх будь-якого підприємства залежить більшою мірою від інтелектуальних можливостей системи, які втілюються у процесі виробництва та реалізації матеріальних та нематеріальних товарів, створенні додаткових фінансових потоків. Конкурентоспроможність підприємств усе частіше стає наслідком ефективного використання унікальних за своєю природою факторів нематеріального характеру, таких як знання й уміння співробітників, професійна кваліфікація, патенти, права на дизайн, торговельні марки, стосунки зі споживачами, структура управління, інформаційні технології та ін., поєднаних у категорію інтелектуального капіталу.

Інтелектуальний капітал стає головним чинником у визначенні ринкової вартості високотехнологічних компаній та формуванні високого рівня конкурентоспроможності.

У сучасному світі відбуваються важливі економічні трансформації, пов'язані з інтенсифікацією накопичення і використання інтелектуального капіталу, тому особливо гостро стоїть питання кадрового забезпечення фінансового механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства [10].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Головним науковим дослідником в Україні з даного питання є Кендюхов О.В. [2; 11], також вагомий внесок у розробку даного питання здійснили Леонтьєв Б. [1], Жиц Г.І., Зінов В.Г. [3], Крокер Д. [4], Малиш О. [5], Том Н., Фридли В. [9] та ін.

Постановка завдання. Метою дослідження є кадрове забезпечення фінансового механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства та умови, які на нього впливають.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стратегічною ланкою фінансового механізму управління інтелектуальним капіталом є його кадрове забезпечення, причому персонал тут виступає й як об'єкт, й як суб'єкт управління. Як відзначає Леонтьєва Б. [1], особливістю управління інтелектуальним капіталом на підприємстві є те, що суб'єкт управління забезпечує свої функції не самостійно, а через висококваліфікований персонал, здатний створювати, ефективно використовувати і своєчасно обновляти інтелектуальний капітал. Навіть активна мотиваційна політика не зможе дати позитивний ефект, якщо співробітники компанії, зобов'язані генерувати ідеї, адекватно реагувати, вирішувати проблеми у

сфері управління інтелектуальним капіталом підприємства, не відповідають своєму призначенню за освітньо-кваліфікаційним рівнем, психологічними або іншими якостями. Отже, забезпечення ефективного функціонування фінансового механізму управління інтелектуальним капіталом значною мірою визначається тим, наскільки вирішено завдання планування, оцінки, відбору і розподілу необхідного персоналу [2].

В основі кадрового забезпечення фінансового механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства лежить планування персоналу. Застосовувані дотепер методи кадрового планування не завжди дають змогу правильно визначити потреби підприємства в управлінському персоналі, у тому числі з підсистеми управління інтелектуальним капіталом. Існують проблеми з визначенням кваліфікаційних вимог. Як справедливо зазначає Зінов В. [3], потреба у фахівцях для управління інноваційною діяльністю, і в даному аспекті, відповідно, інтелектуальним капіталом підприємства, повинна розраховуватися на основі всієї безлічі складників економічної системи елементів і особливостей її функціонування, урахування цільових установок, орієнтування на досягнення загальних, а не локальних результатів.

Фінансовий механізм – сукупність форм і методів створення та використання фінансових ресурсів із метою забезпечення різноманітних потреб державних структур, суб'єктів господарювання і населення. Застосовується для створення сприятливих умов для економічного і соціального розвитку суспільства.

Фінансовий механізм – сукупність організаційних форм фінансових відносин: порядок формування та використання фондів грошових коштів; методи фінансового планування; форми управління фінансами; фінансове законодавство.

За допомогою фінансового механізму, згідно з основними положеннями фінансової політики, здійснюються розподіл і перерозподіл валового внутрішнього продукту.

Найчастіше рекомендації щодо планування чисельності управлінського персоналу обмежуються невеликим набором формул із показниками, обґрунтованість яких викликає сумнів, і для цілей кадрового забезпечення механізму управління інтелектуальним капіталом їх застосування носить спірний характер.

Узагальнення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених [4–6] щодо планування чисельності управлінського персоналу дало змогу виділити чотири основні напрями в розробці методів кадрового планування: пряме нормування управлінської праці; математичне моделювання; експертні методи; структурно-функціональний аналіз управлінської діяльності. Зазначимо, що низка методик із кадрового планування носить змішаний

характер, однак практично завжди має місце домінування якогось певного напрямку.

Аналіз показує, що під час кількісного визначення та нормування витрат праці за допомогою методів прямого нормування оцінці підлягають тільки формалізовані оперативні одиниці, тобто ті операції, які подаються у вигляді певної послідовності механічних дій за відомою програмою, однорідних за своїм характером. Щодо роботи технічних працівників (діловодів, секретарів, технічних редакторів, персоналу, який обслуговує апарат управління, та ін.), нормування може виступати як досить ефективний елемент обґрунтування штату даної категорії працівників. Їх робота (підготовка даних, обробка кореспонденції, збереження документації, набір документів тощо) досить проста, часто повторюється і тому найбільше піддається нормуванню. Для неформалізованих оперативних одиниць (аналізу, підготовки й ухвалення рішення та ін.), які становлять суть процесу управління інтелектуальним капіталом, вищенаведені методи не дають змоги здійснити їх нормування. У даному разі неможливо точно виміряти роботу фахівців у тій її частині, яка пов'язана з виробленням суджень, аналізом і прийняттям рішень. Таким чином, методи нормування праці у застосуванні для кадрового планування персоналу управління інтелектуальним капіталом навряд чи можна назвати адекватними, хоча вони, безперечно, є ефективними щодо низки інших категорій працівників.

Методи математичного моделювання які використовуються для визначення чисельності персоналу, в яких, як правило, математичною основою виступає множинна лінійна регресія, знов-таки досить ефективні насамперед в умовах стаціонарної економічної системи, коли перелік основних факторів змінюється дуже рідко. Для ситуації з плануванням чисельності апарату управління інтелектуальним капіталом, де основну роль відіграють динамізм структури факторіального впливу окремих типів та видів інтелектуального капіталу та індивідуальні інтелектуальні характеристики працівника, ефективність такого підходу значно знижується.

Застосування методів експертних оцінок відбувається з використанням досвіду фахівців і керівників. Головний недолік методик, заснованих на експертній оцінці, – їх суб'єктивність, а з урахуванням того, що фахівці і керівники вітчизняних підприємств, за рідким винятком, не мають досвіду управління інтелектуальним капіталом, застосування методів експертних оцінок для планування чисельності персоналу управління інтелектуальним капіталом на сучасному етапі буде неефективним.

Більш перспективним для цілей планування персоналу управління інтелектуальним капіталом є використання структурно-функціонального аналізу виконуваних робіт. Структурно-функціональ-

ний підхід як базовий елемент більш широкого напрямку – системного підходу одержав найбільшого поширення в кадровому плануванні саме в умовах ринку. Ґрунтуючись на структурно-функціональному підході, в основу управлінського процесу закладено види інтелектуального капіталу (як об'єкт управління) і функції управління. Зміст керованої підсистеми зумовлений типами і видами інтелектуального капіталу підприємства, у загальній сукупності яких ми виділяємо персоніфікований, техніко-технологічний, інфраструктурний, клієнтський, марочний капітал.

На прикладі функціонального змісту процесу управління персоніфікованим інтелектуальним капіталом чи марочним (табл. 1) видно, що особливості управління будь-яким видом інтелектуального капіталу припускають наявність спеціальних знань про його особливості та можливості використання саме як капіталу, а не просто ресурсу підприємства або явища в системі (наприклад, корпоративної культури). Для цього необхідний відповідний професійний рівень підготовки. На жаль, сьогодні система освіти в Україні не дає комплексної підготовки у сфері управління інтелектуальним капіталом, водночас випускаються фахівці, які володіють окремими аспектами його використання. Поки система вищої освіти підійде до вирішення проблеми комплексної професійної підготовки фахівців у даній сфері, пройнуть роки. Нині фірми повинні самі ініціювати процес підготовки зазначених фахівців хоча б з окремих видів інтелектуального капіталу. Тут може бути застосований зарубіжний досвід.

Програми у сфері підготовки і перепідготовки робочої сили мають 76% американських корпорацій із кількістю зайнятих 500 і більше осіб. У цілому такими програмами володіють майже 30% усіх фірм США. У навчанні брали участь 57% адміністративно-управлінського персоналу, 69% техніків, від 26 до 43% працівників залежно від кваліфікаційного рівня [11].

Провідні компанії США та Європи, насамперед великі корпорації, усе частіше розглядають витрати на освітні програми як інвестиції у знання, неодмінний компонент своєї довгострокової економічної стратегії. Одна з нових тенденцій у підготовці кадрів у компаніях – створення системи безупинного навчання робітників та службовців з

адаптації до нових технологій, нових форм організації праці, ліквідація «функціональної неграмотності». Курси з управління деякими видами інтелектуального капіталу введено у багатьох відомих корпораціях: «Дженерал електрик», «Дженерал фудс», «Пасіфік белл», «Ксерокс», «Моторола» та ін. Наприклад, у навчальному центрі компанії «Моторола» із 67 курсів, що викладаються, 25 безпосередньо присвячені питанням управління інтелектуальними активами [7].

Ґрунтуючись на результатах аналізу кадрової політики на наукоємних підприємствах Європи, німецькі дослідники Гмюр М., Клімецькі Р. і Літц Ш. [8, с. 90] зазначають, що принципи, на основі яких наукоємні підприємства здійснюють відбір керівних кадрів, тісно пов'язані з їх господарським успіхом. Кадрова політика впливає не тільки на економічні результати, але й допомагає створити сприятливий соціальний клімат на підприємствах. Переважне заповнення керівних вакансій власними співробітниками служить стимулом для підростаючого покоління управлінців, яке через підвищену зацікавленість може позитивно впливати на успіх підприємства і тим самим компенсувати недостатню різноманітність внутрішньофірмових кадрових ресурсів.

Найбільше на успіх підприємства впливає не та кадрова політика, яка намагається досягти максимальної гнучкості за рахунок залучення якомога більш широкого кола кваліфікацій, а та, яка прагне взаємного доповнення гнучких і стабілізуючих чинників. Це означає, що підприємства за можливості повинні повніше використовувати внутрішні кадрові ресурси, а у разі заповнення вакансій, що залишаються, звертати увагу на зовнішніх кандидатів із широким кваліфікаційним профілем.

Спрямованість кадрової політики є не тільки важливим фактором впливу на успіх підприємства, але й сама вона стає наслідком його успішної діяльності. Доведений у ході багатьох досліджень зв'язок між витратами на підвищення кваліфікації та успіхом підприємств дає змогу зробити висновок не тільки про те, що завдяки подальшій підготовці керівних кадрів створюються релевантні кваліфікації. Не можна забувати і про справедливість зворотного зв'язку: успішні підприємства мають у розпорядженні великі засоби для фінансування заходів щодо підвищення кваліфікації.

Таблиця 1

Структура зайнятості за типами праці в основних країнах, що увійшли до стадії інтелектуальної економіки, % від загальної кількості зайнятих в економіці

Групи працівників за видами праці	США		ФРН		Великобританія		Японія	
	1984	2004	1984	2004	1984	2004	1984	2004
Працівники професій переважно творчої праці	45	61	38	56	49	64	44	62
Працівники інших професій	55	39	62	44	51	36	66	38

Джерело: складено на основі [11]

Так само переважне призначення на керівні пости своїх співробітників може позитивно впливати на ефективність використання ресурсів, але і така кадрова політика може стати результатом успішної роботи підприємства, оскільки вище керівництво утверджується у правильності своїх кадрових рішень. Спадкоємність подібної кадрової політики зберігається завдяки можливості для співробітників зробити кар'єру всередині підприємства.

На думку швейцарських дослідників Тома Н. і Фрідлі В., для перспективних кадрів сама по собі діяльність, що має глибокий смисл і повна рибезжів, яких досягнути важко, є нагородою. Чим вищі у них шанси для зростання всередині фірми, тим менша небезпека зміни ними місця роботи. Отже, цій небезпеці можна протиставити добре структуровану і прозору систему кар'єрного просування.

Запропоновані можливості службового зростання, підвищення кваліфікації безпосередньо на робочому місці і поза ним повинні розроблятися з урахуванням індивідуальних особливостей співробітника. Це вимагає певної гнучкості з боку підприємства. Причому особливу увагу варто звернути на те, щоб на підприємстві була можливість будувати не тільки управлінську кар'єру, але й кар'єру експертну, що передбачає підвищення професійної кваліфікації. Співробітникам повинні пропонуватися на вибір різні кар'єрні моделі (лінійна, експертна і проектна). У багатьох компаніях система кар'єрного просування охоплює також планування резерву на заміщення деяких ключових сфер, що також дає позитивні результати [9].

Розгляд практики у сфері професійної підготовки кадрів у провідних американських і західних компаніях дає змогу підсумовувати принципи, якими вони звичайно керуються:

- навчання має бути орієнтоване на використання одержуваних знань і навичок у процесі роботи, тобто на набуття конкретної кваліфікації;

- навчання разом із тим повинне носити досить широкий характер, щоб отримана кваліфікація могла бути використана не для виконання якої-небудь однієї операції, а на різних ділянках виробництва, на різних підприємствах компанії;

- навчання, набування тієї чи іншої кваліфікації повинні сприяти реалізації стратегічних цілей компанії;

- підготовка кадрів розглядається як інвестиції в інтелектуальний капітал.

Найважливішим завданням під час добору та розподілу співробітників є оцінка відповідності кваліфікації характеру управлінської функції.

Характер управлінської функції може бути репродуктивний, алгоритмічний і творчий. Характер функції визначає рівень необхідної компетентності персоналу.

Невідповідність компетентності співробітника займаній посаді відчутно позначається на якості

тактичних і стратегічних рішень, здатна формувати несприятливі тенденції, які позначаються на економічній діяльності підприємства. Для оцінки професійно-кваліфікаційного рівня кадрів управління інтелектуальним капіталом підприємства ми пропонуємо використовувати п'ять рівнів кваліфікації:

Рівень 1: здатність вирішувати різні стандартні та передбачувані завдання.

Рівень 2: здатність вирішувати широке коло складних і нестандартних різних завдань у вузькому контексті, які вимагають особистої відповідальності співробітника й уміння співпрацювати з іншими людьми.

Рівень 3: здатність вирішувати широке коло складних, нестандартних завдань у широкому контексті. Уміння автономно приймати рішення, здійснювати контроль або управляти іншими людьми. Передбачається значна відповідальність.

Рівень 4: здатність самостійно ставити і вирішувати широке коло складних і нестандартних професійних завдань у найбільш широкому контексті, управляти іншими людьми, розподіляти ресурси, автономно приймати рішення і нести за них відповідальність.

Рівень 5: здатність до застосування набору методологічних підходів і комплексних методик із постановки і вирішення широкого кола нестандартних завдань в умовах високого динамізму і диференціації продуктів та ринків, виявляти причини ситуації, яка виникла, визначати напрями розвитку. Уміння ставити і вирішувати стратегічно важливі завдання, розподіляти ресурси значного обсягу, автономно приймати рішення, управляти колективом інтелектуальних працівників.

Перший рівень підготовки призначений для виконання репродуктивних управлінських функцій, другий – для алгоритмічних, третій, четвертий, п'ятий – для виконання творчих управлінських функцій різного ступеня складності.

Визначення кваліфікаційного рівня має бути доповнене аналізом психометричних характеристик і професійних схильностей.

Дослідження психометричних характеристик і професійних схильностей може бути здійснене за допомогою широкої низки тестів.

Нині наука розробила досить могутню групу тестів, які визначають тип особистості, психометричні фактори мотивації індивіда. Психометричне тестування дає змогу виявити:

- особистісні мотивуючі фактори;
- найбільш імовірний стиль керівництва;
- сугестивність і схильність до впливу;
- ініціативність, завзятість, наполегливість;
- ступінь критичності мислення;
- стиль мислення;
- цілісність особистості;
- самосприйняття і сприйняття себе очима інших осіб.

За допомогою тестування на професійну придатність можна знайти багато професійних схильностей індивіда – від схильності до виконання репродуктивних функцій до складних творчих функцій. Наприклад, схильності до:

- креативного мислення;
- саморозвитку;
- техніко-технологічних досліджень;
- роботи з інформаційними технологіями;
- спілкування з клієнтами та ін.

Центральна посада в оргструктурах управління інтелектуальним капіталом крупних компаній – директор (або заступник генерального директора) з управління інтелектуальним капіталом.

Ураховуючи обсяг функцій і повноважень у системі управління інтелектуальним капіталом підприємства, автором було сформульовано основні вимоги до директора з управління інтелектуальним капіталом.

Він повинен знати:

- гносеологію та значення інтелектуального капіталу;
- теоретичні основи концепції організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства;
- цілі, зміст методи управління інтелектуальним капіталом;
- принципи аналізу і побудови служб з управління інтелектуальним капіталом, методи планування їх діяльності;
- видовий склад типів інтелектуального капіталу і критерії оцінки ефективності їх використання;
- методи оцінки ефективності управління інтелектуальним капіталом;
- галузеві особливості управління інтелектуальним капіталом; підрозділи інфраструктури організації, вимоги до результатів їх діяльності;
- нормативно-правові основи функціонування і відтворення інтелектуального капіталу;
- системи і методи активізації творчої праці;
- види і способи комунікацій у колективі;
- сучасні методи контролю і правові основи господарської, адміністративної, фінансової, юридичної діяльності в організації;

– ділову етику тощо.

Директор з управління інтелектуальним капіталом підприємства повинен уміти:

- аналізувати ефективність використання і відтворювання інтелектуального капіталу, виявляти найбільш значущі проблеми і знаходити ефективні шляхи їх вирішення;
- розробляти нормативну документацію з управління інтелектуальним капіталом: договори, правила, положення про відділи, посадові інструкції;
- вибирати оптимальні управлінські рішення з декількох варіантів;
- розробляти та упроваджувати заходи щодо підвищення ефективності використання інтелектуального капіталу, оптимізації його структури;

– формувати оргструктуру управління інтелектуальним капіталом підприємства;

– планувати та організувати контроль над проведенням намічених заходів, дотриманням стандартів і параметрів ефективності використання інтелектуального капіталу;

– вибирати ефективний стиль керівництва;

– попереджати і конструктивно вирішувати конфлікти в колективі;

– активізувати працівників на ефективне виконання ними своїх обов'язків;

– стимулювати професійний творчий розвиток персоналу;

– упроваджувати методи, інструменти, технології управління інтелектуальним капіталом;

– організувати групову роботу, враховуючи принципи психологічної сумісності, тощо [11].

Висновки з проведеного дослідження. У цілому слід зазначити, що особливості кадрового забезпечення фінансового механізму управління інтелектуальним капіталом підприємства повинні враховувати, що сама особистість росте і змінюється в процесі інтелектуальної праці. Власне кажучи, відбувається безперервне збагачення новими знаннями у процесі інтелектуального розвитку, зміна ціннісних орієнтацій. Це означає, що оптимізація кадрового забезпечення системи управління інтелектуальним капіталом повинна носити перманентний характер.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Леонтьев Б. Комплексное управление интеллектуальными активами в акционерных обществах / Б. Леонтьев // Журн. для акционеров. – 2005. – № 9. – С. 8–16.
2. Кендюхов О.В. Кадровое обеспечение механизма управления интеллектуальным капиталом предприятия / О.В. Кендюхов // Экономика промышленности. – 2004. – № 1. – С. 73–78.
3. Жиц Г.И., Зинов В.Г. Оценка потребности в специалистах для управления инновационной деятельностью / Г.И. Жиц, В.Г. Зинов // Инновации. – 2004. – № 8. – С. 66–70.
4. Крокер Д. Множественный линейный регрессионный анализ / Д. Крокер // Производительность труда «белых воротничков»; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1989. – С. 131–150.
5. Малиш О. Моделирование поведения предприятия щодо вдосконалення персоналу / О. Малиш // Економіст. – 2003. – № 11. – С. 28–39.
6. Нолан Р.И. Нормирование труда / Р.И. Нолан // Производительность труда «белых воротничков»; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1989. – С. 96–130.
7. Управление персоналом организации: [учебник] / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с.
8. Прогноз инновационного развития России на период до 2050 года с учетом мировых тенденций / Ю.В. Яковец, Б.Н. Кузык, В.И. Кулиш // Инновации. – 2005. – № 2. – С. 19–28.
9. Набор руководящих кадров на наукоемких

Наукове видання

ПРИЧОРНОМОРСЬКІ ЕКОНОМІЧНІ СТУДІЇ

Науковий журнал

Випуск 10

Коректура • *Ю. Никитенко*

Комп'ютерна верстка • *С. Калабухова*

Формат 60x84/8. Гарнітура Arimo.
Папір офсетний. Цифровий друк. Обл.-вид. арк. 29,29. Ум.-друк. арк. 29,53.
Підписано до друку 30.11.2016. Наклад 100 прим.

Видавничий дім «Гельветика»
E-mail: mailbox@helvetica.com.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 4392 від 20.08.2012 р.