

производительности труда, обеспечить уважение к руководству и причастность работников к миссии компании. Всё это будет способствовать созданию целостного механизма, в котором каждый сотрудник является частью компании и вкладывает максимум усилий в достижение общей цели.

Список литературы: 1. Черни В. Как мотивировать персонал в условиях кризиса// Менеджмент и менеджер. – 2009. – №11-12. – 57-62 с. 2. Первушина М. Изменение в схемах стимулирования// Управление персоналом. – 2009. - №7. – 24-26 с. 3. Кобзарев А. Кто отвечает за мотивацию// Управление персоналом. – 2009. – №7. – 27-29 с.

ДЬОРДЬ КОЦІСКИ, проф., декан Мішкольцьського університету, Угорщина

О.П. КОСЕНКО, к.е.н., доц., **А.В. КОСЕНКО**, к.е.н., доц., НТУ «ХП»,
Харків

ОЦІНКА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Авторами доведено, що в розвитку промислових підприємств все більше значення знаходять не стільки інновації, направлені безпосередньо на виробничий - технологічний процес, скільки інновації, об'єктом яких є сам організаційно-управлінський механізм.

Виявлені нами особливості інноваційних процесів на промислових підприємствах диктують необхідність розробки нових підходів до розвитку фірм і організацій, вимагають перенесення акценту управлінських дій на інтелектуальний капітал, вживання нових підходів і методів управління. Одним з нових підходів до управління підприємствами в сучасних умовах стає так званий менеджмент знань.

Знання і інформація володіють рядом специфічних рис, що відрізняють їх від традиційних ресурсів. Зіставлення традиційних ресурсів з інформаційними показує, що перші характеризуються, як правило, матеріальними потоками і запасами, тоді як для знань і інформації характерні нематеріальні потоки і запаси. Крім того, знання збільшуються, якщо вони передаються, тиражуються і використовуються і, навпаки, якщо знання не використовуються, то вони

зменшуються і руйнуються. Цим вони відрізняються від фізичних елементів капіталу, які чим більше використовуються, тим більше зношуються, зменшуючи свою вартість.

У доповіді запропонована порівняльна оцінка елементів інтелектуального капіталу з використанням системи збалансованих показників (ССП). Запропонована система моніторингу цих показників. Встановлено, що елементи інтелектуального капіталу в принципі не можуть бути враховані на основі стандартних прийомів бухгалтерського обліку, оскільки інтегральна оцінка інтелектуального капіталу в цілому не є результатом складання оцінок складових його елементів.

Розвиток інтелектуального капіталу заставляє по-новому поглянути на багато традиційних функцій управління комерційними підприємствами. Зокрема, вимагають свого переосмислення методи обліку, контролю і планування. Традиційні методи економічних оцінок і вимірів, що базуються на принципах бухгалтерського обліку, стали неадекватними, вступають в протиріччя з сучасною практикою. Наприклад, традиційна бухгалтерська практика трактує торгівельну марку як нематеріальний актив, який, по аналогії з матеріальним активом в процесі свого використання втрачає свою вартість і переносить частинами свою вартість на продукт, що виготовляється. У зв'язку з цим нематеріальні активи враховуються по тих же правилах, що і матеріальні, до них застосовуються норми амортизації і виробляється їх списання. В той же час торгівельна марка або бренд в процесі їх експлуатації не лише не втрачають своєї вартості, але навпаки, часто нарощують її.

Одній з останніх новацій практичного менеджменту за останніх 10 років стала збалансована система показників. Ця система використовується не лише як інструмент оцінки, але і як інструмент стратегічного управління організаціями і їх підрозділами. Саме тому дана система може розглядатися як ефективний інструмент стратегічного управління розвитком виробничо-торгівельної фірми.

Методика адаптації ССП для її використання в українських умовах включає наступні послідовні етапи впровадження:

- створення ініціативної групи, діяльність якої безпосередньо пов'язана з впровадженням стратегічних карт і інформуванням окремих підрозділів про досягнуті результати;
- вибір стратегічної мети і селекція ключових показників;
- формування стратегічних карт з вказівкою причинно-наслідкових зв'язків між показниками;
- формування засобів інформаційної підтримки ССП і автоматизації процесу моніторингу окремих показників;
- доведення показників до кожного співробітника;
- реалізація зворотного зв'язку між групою впровадження ССП і співробітниками (на постійній основі проводяться збори управлінців всіх відділів компанії. Мета таких зборів полягає не лише в обговоренні поточних проблем, але і в поліпшенні координації між службами компанії).

М.Д. ВЕДЕРНИКОВ, д.е.н, *А.В. КРИСЬКО*, аспір., ХНУ

ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

Здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємством, випуск продукції, яка була б конкурентоспроможною на зарубіжних ринках, залежить не тільки від технічного оснащення підприємства, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю якості продукції, маркетингових досліджень ринкового середовища та послідовного впровадження концепції просування товарів на зарубіжні ринки, а й від кваліфікації співробітників підприємства, ефективного управління персоналом.