

Самойленко Г.І.

ЕКОНОМІЧНА КОНЦЕПЦІЯ ОЦІНКИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА¹

В цій праці представлено оригінальну наукову розробку, яка ще не мала аналогів в економічній галузі знань України. Здобувачем наукового ступеня к.е.н. Самойленко Г.І. вперше створено економічну концепцію, яка забезпечує підприємства комплексним методологічним апаратом та методичним інструментарієм оцінки інтелектуального капіталу персоналу на підґрунті показників фінансової звітності. Дана розробка з результатами апробації на підприємствах Дніпропетровської обл. викладена в розділі 3.2 дисертації Самойленко Г.І., дисертація зареєстрована в Державному департаменті інтелектуальної власності Міністерства освіти і науки України (свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір № 40026 від 07.09.2011 р., засвідчене головою Державного департаменту інтелектуальної власності) і пройшла попереднє слухання (передзахист) на міжкафедральному семінарі факультетів економіки і менеджменту Запорізького національного університету (протокол № 14 від 20.06.2011 р., затверджений в.о. ректора ЗНУ Бондарем О.Г., д.е.н., проф. Семеновим Г.А., д.т.н., проф. Григор'євим С.М.). Рис. 1. Табл. 3. Джер. 6.

Ключові слова: інтелектуальний капітал персоналу підприємства, творча праця, алгоритмічна праця, репродуктивна праця, економіко-математичні методи, економіко-статистичні методи.

Актуальність дослідження. До 2011 р. в Україні ще не було жодного прецеденту наукових досліджень економічної категорії *інтелектуальний капітал* здійснених крізь призму трудових ресурсів підприємств, з врахуванням всіх видів їх творчої, алгоритмічної, і репродуктивної праці і з використанням в оцінці інтелектуального капіталу персоналу (на підґрунті показників фінансової звітності) виключно економіко-математичних та економіко-статистичних методів розрахунку. Але тут потрібно згадати, що сам термін *інтелектуальний капітал* зовсім не є новим для економічної галузі науки. Вперше він був використаний Дж. Гелбрейтом у 1969 р., могутнім поштовхом до вивчення економічної ролі інтелектуальних ресурсів послужили роботи Белла Д. й Шумпетера Й., а з 1990 рр. ХХ ст. його як наукову економічну категорію почали інтенсивно досліджувати із методологічних позицій. І вже в 2007 р. в Україні О.В. Кендюховим була захищена перша докторська дисертація з проблем організації та оцінки ефективності управління інтелектуальним капіталом.

Але лише в 2011 р. вперше в Україні створено і запропоновано економічну концепцію оцінки інтелектуального капіталу *персоналу* підприємства. Оригінальність цієї наукової розробки полягає в тому, що: 1) оцінка ефективності використання інтелектуального капіталу персоналу здійснюється на підґрунті показників загальнодоступної фінансової звітності, що дозволяє всім підприємствам проводити порівняльний аналіз відносно до своїх конкурентів; 2) в концепції встановлена чітка контрпозиція відносно експертних методів і використані виключно економіко-математичні та економіко-статистичні, що дозволяє проводити абсолютно об'єктивну економічну оцінку інтелектуального капіталу персоналу; 3) в концепції застосований комплексний підхід, який полягає в тому що при здійсненні оцінки враховується весь персонал підприємства і всі види його праці: творчої, алгоритмічної, репродуктивної.

Чи є запропонована концепція актуальною в сучасних економічних умовах в Україні? Автор, відповідаючи на це питання, мислить філософські. Так само як концептуальні твори А. Шопенгауера мають свій найвищий рівень затребуваності лише в періоди усвідомлення людством кризи сучасної цивілізації, в періоди занепокоєння перед лицем продовольчої, енергетичної, ядерної та інших світових проблем, в періоди зростання міжнародних і міжетнічних протиріч, посилені отрутою націоналізму, так і представлена автором економічна концепція може набувати свій найвищий рівень практичної затребуваності лише в періоди різких дисбалансів на ринку праці, що відбуваються на користь продавців праці, тобто в часи коли «поліс залежності», виражений рівнем доходів від кількості та якості праці, кардинально зміщується в бік власників підприємств, коли фундаментально змінюється їх філософія господарювання і коли інвестиції в людські інтелектуальні ресурси стають найбільш прибутковими. Тому відповідь на поставлене питання справедливо надавати у вигляді формули: актуальність концепції прямо залежна від показника кон'юнктури ринку праці.

Постановка проблеми. До нинішнього часу в працях науковців – дослідників економічної категорії *інтелектуальний капітал* не існувало єдності і узгодженості в питанні понятійного апарату і в питанні методології оцінки одного зі структурних типів цієї економічної категорії - *інтелектуального капіталу персоналу підприємства*. Тому, ми покладемо на себе функцію розпочати вирішення даної проблеми і пропонуємо українським науковцям на всезагальний критичний розгляд та обговорення оригінальну *економічну концепцію оцінки інтелектуального капіталу персоналу підприємства*. Відгуки, пропозиції, зауваження і конструктивну критику відносно концепції ми просимо відправляти на електронну пошту: E-mail:

¹ Економічна концепція оцінки інтелектуального капіталу персоналу є одним зі структурних розділів економічної концепції управління інтелектуальним капіталом підприємства, повний зміст якої дивіться в цьому ж виданні «Наукові вісті Далівського університету» №3(2011) в статті «Економічна концепція управління інтелектуальним капіталом підприємства». (Для критичних обговорень: E-mail: Samoylenko_GI@ukr.net)

Samoylenko_GI@ukrl.net. Єдність і узгодженість думок науковців – це перспектива кращого майбутнього науки України.

Теоретичний аналіз дослідження. Відносно проблематики понятійного апарату, а також методології оцінки інтелектуального капіталу персоналу підприємства яка б ґрунтувалась виключно на *економіко-математичних* та *економіко-статистичних методах*, а ні на *експертних*, нами було присвячено три роки досліджень. В цей період уважно вивчалися різноманітні джерела науково-технічної інформації: монографії, підручники, наукові праці, автореферати дисертацій, збірники і періодичні видання, що розміщені в бібліотечних фондах України та електронних базах даних мережі Інтернет. По результатам досліджень було виявлено такі неузгодженості.

Перше: в працях науковців сучасності не виявлено єдності в понятійному апараті. Наприклад, О.В. Кендюхов в структурі інтелектуального капіталу підприємства (ІК) виділив один з його типів – *персоніфікований капітал*, який він розуміє як пов'язані з роботою знання і вміння, творчі здібності, освіту, професійну кваліфікацію, лояльність, ціннісні установки персоналу і його психометричні характеристики [1]. Г. Возняк [2], Л. Бенюська [2], Л.І. Курило [3] також виділяють типи ІК і серед них *людський капітал*, який вони розуміють як сукупність знань, навиків, творчих здібностей, моральних цінностей, культури праці. А Плетникова І.Л. в своїй праці зазначає: «... дослідники розрізняють: *інтелектуальний капітал індивіда* – сукупність знань, досвіду, професійних навичок та інтелектуальних здібностей особистості.» [4].

Таким чином, маючи за мету цілісно узгодити і конкретизувати аспектно понятійний апарат, ми представили в пропонованій економічній концепції дев'ятнадцять термінів, які детально характеризують інтелектуальний капітал персоналу підприємства (реалізований, нагромаджений, резервний), а також визначають види інтелектуальної праці і типи інтелектуальних продуктів праці персоналу (див. пункт «Викладення основного матеріалу дослідження»).

Друге: в працях науковців сучасності також не було виявлено узгодженості і єдності в економічних оцінках інтелектуального капіталу персоналу підприємства. Так, наприклад, к.е.н. Плетникова І.Л. зазначає: «Дійсно, знання або *творчі* здібності людей не можна потрогати, імідж компанії не можна пощупати, а моральні цінності не можна побачити. Матеріальних вимірників творчого потенціалу компанії, величини її інтелектуального ресурсу по аналогії з іншими ресурсами, необхідними для виробництва будь-якого продукту, не існує. Складно знайти способи вимірювання колективних знань співробітників компанії, засвоєної ними інформації» [4]. Але д.е.н. Кендюхов О.В. виявився більш кмітливим і розробив показники, що характеризують *творчу* активність персоналу. Він порівняв співвідношення кількості раціональних пропозицій, патентів, винаходів співробітників, реально впроваджених чи проданих протягом року (шт.), до кількості того персоналу, працю якого можна кваліфікувати як переважно інтелектуальну (чол.) [5]. І навіть запропонував формулу визначення інтелектовіддачі – співвідношення річного обсягу додаткового доходу за рахунок впровадження в виробничий процес винаходів, раціональних пропозицій, реалізації інтелектуальних продуктів стороннім організаціям тощо, (гр. од.) до середньорічної вартості персоніфікованого інтелектуального капіталу, що включає вартість підготовки до відповідного кваліфікаційно-освітнього рівня, витрати на оплату праці, вартість підвищення кваліфікації, за винятком морального старіння знань (гр. од.) [5]. Але ми вважаємо, що розглядаючи персоніфікований інтелектуальний капітал лише і лише в контексті *творчої* праці і зовсім не звертаючи увагу на інші її види, О.В. Кендюхов припустився економічної помилки. Обраний ним підхід ми вважаємо однобічним. Невже інтелектуальний капітал не здатен зростати і у працівників *алгоритмічної* та *репродуктивної* праці? Невже його зріст не буде відбиватися в показниках виробки, в показниках новоствореної (у т.ч. додаткової) вартості виробничого продукту, в фінансових показниках власного капіталу підприємства, чи в показниках вартості підприємства (у вигляді позитивного гудвілу)? Невже при такому вибірковому підході можна щиро говорити про вирішення проблеми оцінки ІК всього персоналу підприємства?

Таким чином, маючи за мету здійснювати комплексну, всеаспектну й економічно об'єктивну оцінку ІК всього персоналу підприємства, ми врахували в пропонованій економічній концепції всі види праці: творчу, алгоритмічну і репродуктивну.

Окрім того, ми уважно вивчили на практиці різноманітні методи оцінки поточного стану персоніфікованого інтелектуального капіталу, що застосовуються сьогодні для оцінки різних якостей, здібностей і знань працівників *інтелектуальної праці* [5]. Це такі: виявлення знань; оцінки за результатами; метод групової дискусії; інтерв'ювання; метод еталону; матричний метод; методи вільного і примусового вибору оцінних характеристик за готовими формами; метод оцінок, що сумуються; метод заданого групування працівників; тестування; ранжирування; метод попарних порівнянь; метод заданої бальної оцінки; метод графічного профілю; коефіцієнтний метод; метод критичного інциденту; самооцінки; метод шкалування; метод альтернативних характеристик; метод послужного списку. А також розглянули в теорії концепцію системи моніторингу якості інтелектуально-професійної підготовки фахівців А. Аринушкіної [5]. І по результатам опрацювань ми можемо назвати їх єдиний, але фундаментальний недолік – вони експертні, а значить суб'єктивні. І це автоматично робить їх «не статусними» для використання в планово-економічних відділах і зсуває на нижчий рівень – рівень кадрових (у т.ч. акмеологічних) служб.

Таким чином, в пропонованій економічній концепції ми встановили чітку й однозначну контрпозицію проти використання експертних методів в оцінках ІК персоналу підприємства, бо вважаємо їх несерйозними в економічній площині, вкрай суб'єктивними та ірраціональними.

І третє: в жодній з праць науковців сучасності [1-6 та ін.] ми не знайшли такого способу оцінки ІК персоналу, який пропонуємо ми. А ми пропонуємо здійснювати оцінку виключно на підґрунті показників фінансової звітності (Ф№1, Ф№2, Ф№3, Ф№4, Ф№5, Ф№6, або звіту суб'єкта малого підприємництва), обмежуватись лише ними і не використовувати в оцінках інших показників - конфіденційних. Чому? Тому що ми бажаємо щоб кожне підприємство могло легко і зручно здійснювати порівняльний аналіз ефективності використання ІК персоналу відносно до інших підприємств-конкурентів. А загальнодоступність фінансової звітності дозволяє нам фундаментально вирішити поставлену задачу.

Таким чином, саме вищеназвані чотири складові: 1) деталізований в найменших аспектах понятійний апарат; 2) новий спосіб оцінки ІК персоналу на основі показників фінансової звітності; 3) категорична відмова від використання експертних методів в оцінках ІК персоналу; 4) врахування в оцінках творчої, алгоритмічної і репродуктивної праці; визначають оригінальність запропонованої нами економічної концепції оцінки інтелектуального капіталу персоналу підприємства. І саме за цими названими критеріями вона не має на нинішній день аналогів в економічній галузі знань в Україні.

Мета статті. Мета наукової праці – створити і представити українським підприємствам для практичного користування, а також українським науковцям для критичного розгляду й обговорення *економічну концепцію оцінки інтелектуального капіталу персоналу*.

Задачі дослідження. В рамках мети були поставлені такі наукові задачі: 1) розробити фундаментальні тези будови економічної концепції оцінки ІК персоналу підприємства; 2) розробити в деталях понятійний апарат; 3) розробити портфель методичних інструментів оцінки *реалізованого* ІК персоналу для можливостей проведення економічного аналізу, планування і ведення управлінського обліку; 3) обґрунтувати економічну доцільність впровадження нової концепції.

Викладення основного матеріалу дослідження. Як ми вже говорили вище, ми вважаємо що інтелектуальний капітал персоналу підприємства (ІКп) не можна оцінювати лише і лише в контексті *творчої праці*. Це буде некоректним й однобічним підходом в оцінках. Бо якщо ІКп працівників різних категорій і професій зростає, то зростає продуктивність й ефективність всіх видів їх праці: і репродуктивної, і алгоритмічної, і творчої в тому числі. Таким чином, ми переконуємо, що об'єктивна економічна оцінка *реалізованого* інтелектуального капіталу персоналу підприємства (ІКп р) повинна ґрунтуватись на математичному відношенні індексних/абсолютних змін у результативних показниках фінансової звітності (за аналізований період) до індексу/факту чисельності всіх категорій і професій персоналу (по підприємству, відділу, виробничій ділянці) і всіх видів здійсненої ним праці (за аналогічний період). Або на підґрунті індексних змін в результативних показниках фінансової та іншої звітності за період. Тобто фундаментальна модель економічної оцінки ІКп р має вигляд (рис. 1):

$$\text{ІКп р} = \frac{\begin{array}{c} \text{Чисельник (або/або)} \\ \text{Індекс або абсолютні зміни} \\ \text{результативних показників фін.} \\ \text{звітності} \end{array}}{\begin{array}{c} \text{Знаменник (або/або)} \\ \text{Індекс або факт чисельності персоналу (по} \\ \text{підприємству, відділу, виробничій} \\ \text{ділянці)} \end{array}} \cdot \frac{\begin{array}{c} \text{Чисельник (або/або)} \\ \text{Результативні показники фін. та ін. звітності за} \\ \text{звітний період (в розрахунку на працівника або по} \\ \text{підприємству)} \end{array}}{\begin{array}{c} \text{Знаменник (або/або)} \\ \text{Результативні показники фін. та ін. звітності за} \\ \text{попередній період (в розрахунку на працівника або по} \\ \text{підприємству)} \end{array}}$$

Рис. 1. Фундаментальна модель економічної оцінки реалізованого інтелектуального капіталу персоналу підприємства

І вже на фундаменті цієї моделі можна вибудовувати різноманітніші інтерпретації (варіанти) економічної оцінки ІКп р по підприємству, відділу, виробничій ділянці.

Повний зміст економічної концепції оцінки ІКп р включає себе такі структуровані розділи:

1. новостворений понятійний апарат (дев'ятнадцять понять);
2. п'ять фундаментальних тез будови концепції;
3. чотири набори методичних інструментів оцінки *реалізованого* інтелектуального капіталу персоналу підприємства (для здійснення економічного аналізу, планування і ведення управлінського обліку).

Перший розділ економічної концепції: новостворений понятійний апарат.

Інтелектуальний капітал персоналу підприємства – це професійні знання, кваліфікація, досвід, творчі здібності й уміння, якими володіє організація в особі свого персоналу на основі різних форм трудових угод, і які використовує з метою одержання прибутків.

Реалізований інтелектуальний капітал персоналу підприємства – це фактично використаний в матеріальному або нематеріальному виробництві нагромаджений інтелектуальний капітал персоналу, його резерв, в результаті чого була утворена нова (у т.ч. додаткова) вартість виробничого продукту, капіталу, і/або вартість самого підприємства (у формі позитивного гудвілу).

Інтелектуальний потенціал (резерв) персоналу підприємства – це нереалізовані інтелектуальні можливості, що є наявними на даний час (невикористані резерви), та які можуть бути використані в майбутньому для розв'язання широкого кола виробничих задач та досягнення головної мети підприємства.

Нагромаджений інтелектуальний капітал персоналу підприємства – це кількісні та якісні зміни, це революційні зрушення що відбулися в структурі інтелектуального капіталу персоналу, в результаті: підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня; зростання практичного професійного досвіду; вдосконалення або набуття принципово нових вмінь, навичок, здібностей, ін..

Інтелектуальна праця персоналу підприємства – це сукупність інтелектуально-репродуктивної, інтелектуально-алгоритмічної та інтелектуально-творчої праці персоналу, що вєдино спрямовані на кінцеву мету - створення нової (у т.ч. додаткової) вартості виробничого продукту, капіталу, та вартості самого підприємства (у формі позитивного гудвілу).

Інтелектуально-репродуктивна праця персоналу підприємства – це свідомий вплив людини за допомогою груп інтелектуальних функціональних (не речовинних), а також фізичних функціональних засобів праці на предмет праці і здійснення таким чином процесу його постійного відтворення, розмноження. Прикладом такої праці персоналу можуть бути різноманітні матеріальні продукти: виріб, бухгалтерський звіт, ін.. А кінцевим результатом - новостворена (у т.ч. додаткова) вартість виробничого продукту, капіталу, а також вартість самого підприємства (у вигляді позитивного гудвілу).

Групи інтелектуальних функціональних (не речовинних) засобів праці – це вироблені у суспільному й особистому досвіді, глибоко зафіксовані у свідомості і тривало утримувані в пам'яті людини численні інформаційні системи знань та стратегічні й тактичні плани виробничої діяльності. Такими групами засобів праці володіють працівники всіх професій (слюсар, токар, електрик, кулінар, бухгалтер, економіст, менеджер і т.д.), вони набуваються під час отримання освіти, під час практичного відтворення та актуалізації базових знань і під час набуття суспільного та особистого досвіду.

Предмет праці – це те, на що направлена інтелектуальна та фізична праця людини; це речовина матеріальної або нематеріальної природи, на яку людина впливає в процесі праці.

Інтелектуально-алгоритмічна праця персоналу підприємства – це свідоме застосування людиною груп інтелектуальних функціональних (не речовинних) засобів праці з метою виконання сукупності професійних дій і правил для вирішення широкого кола виробничих задач. Прикладом такої праці персоналу можуть бути різноманітні матеріальні продукти, які є похідними інтелектуальної праці робітників: план виробничої стратегії і політики; бізнес-проект; висновок аудитора; прогностичний план виробництва або продаж, ін.. А кінцевим результатом такої праці є новостворена (у т.ч. додаткова) вартість виробничого продукту, капіталу, а також вартість самого підприємства (у вигляді позитивного гудвілу).

Інтелектуально-творча праця персоналу підприємства – це свідомо прикладна трансформація людиною отриманих знань, її доцільна інтелектуальна діяльність, яка є реакцією людини на зовнішнє середовище, служить задоволенню її матеріальних і нематеріальних потреб (у тому числі в самовираженні) і результатом якої є *новий інтелектуальний продукт в різних формах*: методологічних пропозицій; описання технологій; проектів; патентів на винаходи, відкриття; які при впровадженні у виробництво фактично утворюють нову (у т.ч. додаткову) вартість виробничого продукту, капіталу і вартість самого підприємства (у вигляді позитивного гудвілу).

Персонал організації як інтелектуальний ресурс – це залучені засоби виробництва, які наділені розумовими функціями, здатні виконувати інтелектуальну працю, створювати інтелектуальні продукти і таким чином формувати нову (у т.ч. додаткову) вартість останніх.

Інтелектуальні продукти праці персоналу підприємства – це кінцеві результати інтелектуально-репродуктивної, інтелектуально-алгоритмічної та інтелектуально-творчої праці персоналу в різноманітних матеріальних, а також нематеріальних формах, в тому числі у формах: методологічних пропозицій; описання технологій; описання проектів; патентів на винаходи і/або корисні моделі; посвідчень на раціоналізаторські пропозиції; які при впровадженні у виробництво фактично утворюють нову (у т.ч. додаткову) вартість виробничого продукту, капіталу, а також вартість самого підприємства (у вигляді позитивного гудвілу).

Методологічна пропозиція (форма інтелектуального продукту праці персоналу підприємства) – це письмовий документ в якому представлена сукупність методів і прийомів: а) проведення аналітичного дослідження (техніко-економічних, економіко-математичних); б) впровадження управлінських дій з метою рішення будь-якої виробничої проблеми (економіко-організаційних); що можуть бути використані в управлінні виробництвом для покращення фінансових результатів діяльності.

Описання технології (форма інтелектуального продукту праці персоналу підприємства) – це письмовий документ в якому коротко розкрита суть нового виду технології або технологічного продукту і представлено техніко-економічне обґрунтування доцільності впровадження його на підприємстві в умовах ринку; це техніко-економічна програма діяльності, яка характеризує модель підприємства в майбутньому.

Описання проекту (форма інтелектуального продукту праці персоналу підприємства) – це письмовий документ в якому коротко представлені: а) суть підприємницької ідеї, шляхи й засоби її реалізації, охарактеризовано й економічно обґрунтовано ринкові, виробничі, організаційні та фінансові аспекти майбутнього бізнесу, а також особливості управління ним; б) підсумовані ділові можливості, цілі й перспективи, оцінені сильні та слабкі сторони бізнесу, наведені результати аналізу ринку та його особливостей, викладені подробиці функціонування підприємства за цих умов, визначені обсяги фінансових і матеріальних ресурсів для реалізації проекту.

Патент на винахід (форма інтелектуального продукту праці робітника підприємства) – це документ, що ідентифікує фізичну особу, якою був досягнутий результат творчої діяльності в будь-якій галузі

промисловості або сфери технології. Об'єктом винаходу може бути продукт (пристрій, речовина, штам мікроорганізму, культура клітин рослини і тварини) та (або) спосіб.

Деклараційний патент на корисну модель (форма інтелектуального продукту праці робітника підприємства) – це документ, що ідентифікує фізичну особу, якою було здійснене конструктивне виконання пристрою, що відповідає умовам патентоспроможності. Об'єктом корисної моделі може бути конструктивне використання пристрою.

Посвідчення на раціоналізаторську пропозицію (форма інтелектуального продукту праці робітника підприємства) – це документ, що ідентифікує фізичну особу, якою було винайдене технічне рішення, яке є новим і корисним для підприємства, і передбачає зміни конструкції, моделі, технології виробництва, техніки, або зміни складу матеріалу.

Диплом, що засвідчує право на наукове відкриття – це документ, що ідентифікує фізичну особу (працівника підприємства), якою було встановлені раніше невідомі, але об'єктивно існуючі закономірності, властивості і явища матеріального світу, які внесли корінні зміни в рівень пізнання. Наукове відкриття стає надбанням всього людства, воно непатентоспроможне і тому не може стати чисюсь особистою власністю, яка охороняється законом, й дістати правовий захист. Таким чином, організація не може на основі диплому придбати право на наукове відкриття у свого працівника і відобразити його як нематеріальний актив у власному балансі, вона може лише винагородити працівника матеріально (премією, ін.), за рахунок сформованого прибутку, або за рахунок витрат звітного періоду, якщо це передбачено статутом і колективною угодою. І лише написані фізичною особою (працівником підприємства) книжки, присвячені науковому відкриттю, стають об'єктами авторського права і лише витрати на їх придбання організація може відображати як первісну вартість нематеріального активу по рахунку 125 «Авторське право і суміжні з ним права».

Другий розділ економічної концепції: фундаментальні тези її будови.

Теза 1. Підґрунтям для економічної оцінки ІКп є *вартість*, яка сформована в результаті його фактичного використання, а також *вартість*, яка формується на базі прогнозних (планових) оцінок його майбутнього використання. Таким чином, об'єктивній економічній оцінці піддається лише фактично *реалізований* в матеріальному чи нематеріальному виробництві ІКп, або його планова прогнозна величина. Одиницями економічної оцінки при цьому стають: а) гривня (грошовий еквівалент); б) відносний показник змін вартісних показників.

Сукупну ж величину інтелектуального капіталу персоналу можна виразити формулою:

$$ІКп = ІКп р + ІКп н + ІКп м(?),$$

де: ІКп – сукупна величина інтелектуального капіталу персоналу підприємства; ІКп р – величина реалізованого інтелектуального капіталу персоналу підприємства; ІКп н – величина наявного, але нереалізованого інтелектуального капіталу персоналу підприємства (невикористаний з різних об'єктивних чи суб'єктивних причин резерв); ІКп м(?) – ще не розкрита але потенційно можлива величина зросту інтелектуального капіталу персоналу підприємства (потенціал).

Але показники ІКп н та ІКп м(?) піддаються лише *експертній* оцінці, а її ми вважаємо вкрай суб'єктивною, тому підприємствам слід концентрувати увагу лише на об'єктивній *економічній* оцінці показника ІКп р і використовувати різноманітні управлінські заходи з метою його підвищення.

Теза 2. Реалізований інтелектуальний капітал персоналу підприємства не коректно розглядати (економічно оцінювати) лише і лише в площині інтелектуально-творчої праці – це величезна помилка. Потрібен об'єктивний, всеаспектний його розгляд, в сукупності всієї фактично реалізованої інтелектуально-репродуктивної, інтелектуально-алгоритмічної та інтелектуально-творчої праці персоналу підприємства:

$$ІКп р = Рп + Ап + Тп,$$

де: Рп – фактично реалізована інтелектуально-репродуктивна праця персоналу підприємства за період (грн., або відносний показник); Ап – фактично реалізована інтелектуально-алгоритмічна праця персоналу підприємства за період (грн., або відносний показник); Тп – фактично реалізована інтелектуально-творча праця персоналу підприємства за період (грн., або відносний показник).

Теза 3. В даній економічній концепції ми встановлюємо категоричну контрпозицію проти використання будь-яких експертних методів (експертних оцінок). Бо наша думка така: експертна оцінка – це суб'єктивна, неточна, помилкова, заангажована людська думка, це вплив (влада) індивіда-суб'єкта, проявлена в його можливості надавати власну суб'єктивну інтерпретацію об'єктивованому економічному процесу, це математично-ірраціональне в математично-раціональній економіці. Тому ми повністю та категорично виключаємо, винищуємо і ліквідуємо людське математично-ірраціональне в даній економічній концепції. Грунтуючись на цьому ми наголошуємо, що методами для економічної оцінки реалізованого інтелектуального капіталу персоналу можуть бути виключно: економіко-математичні, математично-статистичні. Це перше.

Друге – в умовах конкурентного ринку і розвитку ринкових відносин оцінка ІКп р повинна проводитись виключно на основі загальнодоступної для всіх підприємств-конкурентів інформації – фінансовій звітності (Ф№1, Ф№2, Ф№3, Ф№4, Ф№5, Ф№6, або звіту суб'єкта малого підприємництва). Лише такий підхід надасть підприємствам можливість проводити порівняльний аналіз, не буде обмежувати їх важкодоступними конфіденційними показниками і створить найліпші умови для конкуренції за інтелектуальні людські ресурси.

Теза 4. При нагромадженні інтелектуального капіталу персоналу зростає виробка в одиницю часу (інтенсивність праці) і прибуток організації від основної діяльності, тобто формується нова (у т.ч. додаткова) вартість виробничого продукту і капіталу організації, відбувається їх прогресія в часових періодах:

$$\begin{aligned} \uparrow (3 + K + Д + Ту) &= \uparrow ІКп = \uparrow Вп = \uparrow П \\ (3 + K + Д + Ту) \text{ 1 рік} &< \uparrow (3 + K + Д + Ту) \text{ 2 рік} < \uparrow (3 + K + Д + Ту) \text{ n рік} = \\ ІКп \text{ 1 рік} &< \uparrow ІКп \text{ 2 рік} < \uparrow ІКп \text{ n рік} = \\ Вп \text{ 1 рік} &< \uparrow Вп \text{ 2 рік} < \uparrow Вп \text{ n рік} = \\ П \text{ 1 рік} &< \uparrow П \text{ 2 рік} < \uparrow П \text{ n рік} \end{aligned}$$

де: 3 - професійні знання персоналу підприємства; К – кваліфікація персоналу підприємства; Д – досвід персоналу підприємства; Ту - творчі здібності й уміння персоналу підприємства; ІКп – інтелектуальний капітал персоналу підприємства; Вп – виробка персоналу підприємства в одиницю часу (визначена вартісним, натуральним або трудовим методом); П – прибуток організації від основної діяльності; 1, 2, ..., n рік – роки роботи персоналу на підприємстві.

Теза 5. Індекс темпів зросту реалізованого інтелектуального капіталу персоналу підприємства, а значить й індекс темпів зросту виробки в одиницю часу (інтенсивність праці) в динаміці повинні перевищувати індекси темпи зросту витрат на оплату праці персоналу. Лише така пропорція забезпечує ефективну діяльність організації і дозволяє уникнути банкрутства – це аксіома.

$$\uparrow ІКп \text{ p} = \uparrow ІВ > \uparrow Івп$$

де: ІКп p - індекс темпів зросту реалізованого інтелектуального капіталу персоналу підприємства; ІВ - індекс темпів зросту виробки в одиницю часу (інтенсивності праці) персоналу підприємства; Івп - індекс темпів зросту витрат на оплату праці персоналу підприємства.

Третій розділ економічної концепції: 4 набори методичних інструментів економічної оцінки реалізованого інтелектуального капіталу персоналу підприємства (для здійснення економічного аналізу, планування і ведення управлінського обліку).

1 Набір методичних інструментів: заснований на вартісному (доходному) методі оцінки реалізованого інтелектуального капіталу персоналу підприємства на підґрунті фактично отриманої / або планової нової (у т.ч. додаткової) вартості капіталу (табл. 1).

Таблиця 1

Набір методичних інструментів для здійснення економічної оцінки реалізованого інтелектуального капіталу персоналу підприємства на підґрунті фактично отриманої / або планової нової (у т.ч. додаткової) вартості капіталу

1 Аспект економічної оцінки ІКп p - характеристика реалізованого інтелектуального капіталу персоналу, витраченого на збільшення вартості власного капіталу підприємства за рахунок чистого доходу від реалізації	
Формула	$ІКп \text{ p} = ІВК : ІДч$, критеріальне значення $ІКп \text{ p} = 1$
Що показує формула (її складові)	де: ІКп p - середньозважена величина реалізованого інтелектуального капіталу персоналу, витраченого на збільшення вартості власного капіталу підприємства за рахунок чистого доходу від реалізації, відносний показник; ІВК – індекс змін величини власного капіталу підприємства у дослідному періоді, грн.; ІДч – індекс змін чистого доходу від реалізації продукції, робіт, послуг у дослідному періоді, грн.
2 Аспект економічної оцінки ІКп p – характеристика середньої величини реалізованого інтелектуального капіталу персоналу, витраченого на формування нової економічної вартості власного капіталу підприємства	
Формула	$ІКп \text{ 2} = ВК : Ч$
Що показує формула (її складові)	де: ІКп 2 - середня величина реалізованого інтелектуального капіталу персоналу, витраченого на формування нової економічної вартості власного капіталу підприємства, в розрахунку на одного працівника, грн./люд.; ВК – величина власного капіталу підприємства у дослідному періоді, грн.; Ч – чисельність працівників підприємства в дослідному періоді, осіб
Формула	$ІКп \text{ 2} = \frac{(ВВ : Ч)^t}{(ВВ : Ч)^{t-1}}$ (критеріальне значення: $ІКп \text{ 2} > 1$)
Що показує формула (її складові)	де: ІКп 2 - індекс змін середньої величини реалізованого інтелектуального капіталу персоналу, витраченого на формування нової економічної вартості власного капіталу підприємства, в розрахунку на одного працівника, відносний показник; t – дослідний період; t-1 – базовий (минулий) період; значення показників ВК, Ч дивись в даній таблиці вище

3 Аспект економічної оцінки ІКп р - характеристика реалізованого інтелектуального капіталу персоналу, витраченого на підвищення частки прибутку в структурі доходів від реалізації	
Формула	$ІКпр\ 3 = І\ Дч : І\ Пч \text{ (критеріальне значення: } ІКпр\ 3 \geq 1)$
Що показує формула (її складові)	де: ІКпр 3 - середньозважена величина реалізованого інтелектуального капіталу персоналу, витраченого на підвищення частки прибутку в структурі доходів від реалізації, відносний показник (<i>цей показник характеризує персонал менеджерського складу</i>); І Пч – індекс змін величини чистого прибутку підприємства у дослідному періоді, відносний показник; І Дч – індекс змін чистого доходу від реалізації продукції, робіт, послуг у дослідному періоді, відносний показник;
4 Аспект економічної оцінки ІКп р - характеристика реалізованого інтелектуального капіталу, витраченого фінансовими менеджерами на збільшення часток: вартості активів в структурі зобов'язань і прибутку в структурі доходів від реалізації	
Формула	$ІКпр\ 4 = ((ІА : ІЗ) + (І\ Пч : І\ Дч)) / 2 \text{ (критеріальне значення: } ІКпр\ 4 \geq 1)$
Що показує формула (її складові)	де: ІКпр 4 - середньозважена величина реалізованого інтелектуального капіталу, витраченого фінансовими менеджерами на збільшення часток: вартості активів в структурі зобов'язань і прибутку в структурі доходів від реалізації, відносний показник; ІА - індекс змін величини активів підприємства у дослідному періоді, відносний показник; ІЗ - індекс змін величини зобов'язань (довгострокових, короткострокових) підприємства у дослідному періоді, відносний показник; значення показників І Пч, І Дч дивись в даній таблиці вище
5 Аспект економічної оцінки ІКп р – характеристика реалізованого інтелектуального капіталу, витраченого виробничим персоналом на збільшення вартості власного капіталу підприємства, чистого прибутку і доходів від реалізації за рахунок новоствореної вартості виробничих запасів	
Формула	$ІКпр\ 5 = \frac{(ІР : І\ Дч) + (ІР : І\ Пч) + (ІР : І\ ВК)}{3}, \text{ } P = \sum \text{ стр. } 100 - 140 \text{ (Ф№1 "Баланс"),}$ $ІР = P^t : P^{t-1}, \text{ (критеріальне значення : } ІКпр\ 5 \geq 1)$
Що показує формула (її складові)	де: ІКпр 5 - середньозважена величина реалізованого інтелектуального капіталу, витраченого виробничим персоналом на збільшення вартості власного капіталу підприємства, чистого прибутку і доходів від реалізації за рахунок новоствореної вартості виробничих запасів, відносний показник; Р - сумарна величина груп запасів підприємства (виробничих запасів, тварин на вирощуванні і відгодівлі, незавершеного виробництва, готової продукції і товарів) у дослідному періоді, грн.; ІР - індекс змін сумарної величини груп запасів підприємства (виробничих запасів, тварин на вирощуванні і відгодівлі, незавершеного виробництва, готової продукції і товарів) у дослідному періоді, відносний показник; значення показників І Дч, І Пч, І ВК, t, t-1 дивись в даній таблиці вище
6 Аспект економічної оцінки ІКп р - характеристика абсолютних та відносних змін реалізованого інтелектуального капіталу персоналу у порівнянні суми індексів чистого прибутку і чистих доходів від реалізації до сукупних витрат на персонал	
Формула	$ІКпр\ 6 = \frac{І\ Дч + І\ Пч}{2} - Івп, \text{ (критеріальне значення : } ІКпр\ 6 > 0),$ $ІКпр\ 6 = \frac{І\ Дч + І\ Пч}{2} : Івп, \text{ (критеріальне значення : } ІКпр\ 6 > 1)$
Що показує формула (її складові)	де: ІКпр6 – абсолютна / відносна величина реалізованого інтелектуального капіталу персоналу у порівнянні суми індексів чистого прибутку і чистих доходів від реалізації до сукупних витрат на персонал, відносний показник; Івп – індекс витрат підприємства на персонал (заробітну плату, премії, навчання, підвищення кваліфікації, ін.) у дослідному періоді, відносний показник; значення показників І Дч, І Пч дивись в даній таблиці вище
Формула	$ІКпр\ 7 = \frac{а_{дч} + а_{пч}}{2} - а_{вп},$ (критеріальне значення показника встановлюється підприємством самостійно), $ІКпр\ 7 = \frac{а_{дч} + а_{пч}}{2} : а_{вп},$ (критеріальне значення показника встановлюється підприємством самостійно)

Що показує формула (її складові)	де: ІКпр7 – абсолютна / відносна середньозважена величина реалізованого інтелектуального капіталу персоналу у порівнянні суми індексів чистого прибутку і чистих доходів від реалізації до сукупних витрат на персонал, відносний показник; адч – середньоарифметичне значення (середня величина) чистого доходу за певні проміжки часу у дослідному періоді, грн.; апч – середньоарифметичне значення (середня величина) чистого прибутку за певні проміжки часу у дослідному періоді, грн.; авп – середньоарифметичне значення (середня величина) витрат підприємства на персонал (заробітну плату, премії, навчання, підвищення кваліфікації, ін.) за певні проміжки часу у дослідному періоді, грн.
7 Аспект економічної оцінки ІКп р – аспектна характеристика абсолютних / відносних відхилень економічних показників інтелектуального капіталу персоналу дослідного підприємства порівняно до показників підприємства-конкурента	
Формула	$\text{ІКпр } 1x = \text{ІКпр } 1 : \text{ІКпр } 1g * 100$ $\text{ІКпр } 2x = \text{ІКпр } 2 : \text{ІКпр } 2g * 100, \quad I \text{ ІКпр } 2x = I \text{ ІКпр } 2 - I \text{ ІКпр } 2g,$ $\text{ІКпр } 3x = \text{ІКпр } 3 : \text{ІКпр } 3g * 100$ $\text{ІКпр } 4x = \text{ІКпр } 4 : \text{ІКпр } 4g * 100$ $\text{ІКпр } 5x = \text{ІКпр } 5 : \text{ІКпр } 5g * 100$ $\text{ІКпр } 6x = \text{ІКпр } 6 : \text{ІКпр } 6g * 100, \quad \text{ІКпр } 6x = \text{ІКпр } 6 - \text{ІКпр } 6g,$ $\text{ІКпр } 7x = \text{ІКпр } 7 : \text{ІКпр } 7g * 100, \quad \text{ІКпр } 7x = \text{ІКпр } 7 - \text{ІКпр } 7g$
Що показує формула (її складові)	ІКпр 1x – величина відносного відхилення показника ІКпр 1 дослідного підприємства від аналогічного показника у підприємства-конкурента, %; ІКпр 1g – величина показника ІКпр 1 у підприємства-конкурента, грн./люд.; ІКпр 2x – величина відносного відхилення показника ІКпр 2 дослідного підприємства від аналогічного показника у підприємства-конкурента, %; ІКпр 2g – величина показника ІКпр 2 у підприємства-конкурента, грн./люд.; I ІКпр 2x – величина абсолютного відхилення показника I ІКпр 2 дослідного підприємства від аналогічного показника у підприємства-конкурента; I ІКпр 2g – величина показника I ІКпр 2 у підприємства-конкурента, відносний показник; ІКпр 3x – величина відносного відхилення показника ІКпр 3 дослідного підприємства від аналогічного показника у підприємства-конкурента, %; ІКпр 3g – величина показника ІКпр 3 у підприємства-конкурента, відносний показник; ІКпр 4x – величина відносного відхилення показника ІКпр 4 дослідного підприємства від аналогічного показника у підприємства-конкурента, %; ІКпр 4g – величина показника ІКпр 4 у підприємства-конкурента, відносний показник; ІКпр 5x – величина відносного відхилення показника ІКпр 5 дослідного підприємства від аналогічного показника у підприємства-конкурента, %; ІКпр 5g – величина показника ІКпр 5 у підприємства-конкурента, відносний показник; ІКпр 6x – величина відносного / абсолютного відхилення показника ІКпр 6 дослідного підприємства від аналогічного показника у підприємства-конкурента, %; ІКпр 6g – величина показника ІКпр 6 у підприємства-конкурента, відносний показник; ІКпр 7x – величина відносного / абсолютного відхилення показника ІКпр 7 дослідного підприємства від аналогічного показника у підприємства-конкурента, %; ІКпр 7g – величина показника ІКпр 7 у підприємства-конкурента, відносний показник; значення і порядок розрахунку показників ІКпр 1x, ІКпр 2x, I ІКпр 2x, ІКпр 3x, ІКпр 4x, ІКпр 5x, ІКпр 6x, ІКпр 7x дивись в даній таблиці вище

2 Набір методичних інструментів: заснований на вартісному (доходному) методі оцінки *майбутньої і теперішньої вартості* реалізованого інтелектуального капіталу персоналу підприємства. Економічна оцінка проводиться на підґрунті визнаного в балансі підприємства-покупця позитивного гудвілу, а також на підставі визначеного планом економічного ефекту від використання ІКп р.

Гудвіл (позитивний) – це перевищення вартості придбання над часткою покупця у справедливій вартості придбаних ідентифікованих активів та зобов'язань на дату придбання (п. 4 П(С)БО 19 «Об'єднання підприємств»).

Гудвіл (від'ємний) – це від'ємна різниця між продажною ціною і вартістю отриманих чистих активів підприємства, яке придбається. В бухгалтерському обліку він відображається по кредиту рахунку 192 «Від'ємний гудвіл» в кореспонденції з дебетом рахунків 45 «Вилучений капітал», або 97 «Інші витрати», або 99 «Надзвичайні витрати». У фінансовій звітності Ф№1 «Баланс» кредитова сума контрарного (контрактивного) рахунку 192 вписується самостійно підприємством в строчку 065 «Гудвіл», у дужках як від'ємна.

Виникає гудвіл (позитивний) при купівлі-продажу чи приватизації (корпоратизації) підприємства або цілісного майнового комплексу, коли покупець згоден сплатити більшу вартість ніж сумарна вартість всіх активів. Тобто гудвіл (позитивний) – це додаткова плата за майбутні вигоди (потенційний дохід), які покупець розраховує отримати. *Не виникає гудвіл:* а) в разі приєднання одного підприємства до іншого; б) при здійсненні інвестицій в інше підприємство; в) при покупці акцій іншого підприємства.

Формують гудвіл (позитивний): добра ділова репутація організації; вигідне місце розташування; ділові зв'язки; високі професійні знання, кваліфікація, досвід, творчі здібності й уміння персоналу; фінансова стабільність і висока рентабельність; якість виробничої продукції, її конкурентоздатність; інші фактори.

Таким чином, ідентифікувавши величину впливу всіх факторів, що сформували позитивний гудвіл, покупець може визначити теперішню і майбутню вартість реалізованого інтелектуального капіталу персоналу підприємства. Методику економічної оцінки майбутньої і теперішньої вартості ІКп р наведено в таблиці 2.

Таблиця 2

Методика проведення економічної оцінки майбутньої і теперішньої вартості ІКп р на основі оціненого та визнаного в балансі підприємства-покупця позитивного гудвілу і визначеного планом економічного ефекту від використання ІКп р

1 Аспект економічної оцінки ІКп р – економічна оцінка реалізованого інтелектуального капіталу персоналу (його теперішньої вартості) як одного з факторів, що утворили структуру позитивного гудвілу	
Формула	$\Gamma = 1\phi + 2\phi + \dots + N\phi(\text{ІКп})$
Що показує формула (її складові)	Г- позитивний гудвіл, який виник при купівлі-продажу чи приватизації (корпоратизації) підприємства або цілісного майнового комплексу, оцінений та визнаний в балансі підприємства-покупця, грн.; 1φ, 2φ, ... - величини впливу різних факторів, які утворили позитивний гудвіл, відображені в гривневому еквіваленті; Nφ(ІКп) – величина реалізованого інтелектуального капіталу персоналу підприємства як одного з факторів, що утворили структуру позитивного гудвілу у підприємця-покупця, відображений у гривневому еквіваленті
Формула	$\text{ІКп } \Gamma\% = N\phi(\text{ІКп}) : \Gamma * 100$
Що показує формула (її складові)	ІКп Γ% - відсоткова частка реалізованого інтелектуального капіталу персоналу організації в структурі позитивного гудвілу підприємства-покупця, відносний показник
2 Аспект економічної оцінки ІКп р – економічна оцінка майбутньої вартості реалізованого інтелектуального капіталу персоналу підприємства	
Формула	$P_v \Gamma = x, \quad V_\Gamma = \Gamma + (\Gamma * y\% * x), \quad C_{рв} \Gamma = V_\Gamma : x$ Критеріальне значення планових величин $Pч \Gamma > C_{рв} \Gamma$ Критеріальне значення планової величини $\text{ІКп} \Gamma i = Pч \Gamma : Чр$
Що показує формула (її складові)	$P_v \Gamma$ – плановий період корисного використання гудвілу підприємством- покупцем, який не повинен перевищувати 20 років, згідно П(С)БО 19 «Об'єднання підприємств»; x – планова кількість років корисного використання гудвілу, визначена самостійно підприємством; V_Γ – планова майбутня вартість гудвілу, грн; $y\%$ - ставка відсотку за корисне використання гудвілу (ціна гудвілу), %; $C_{рв} \Gamma$ – середньорічна величина майбутньої вартості гудвілу, грн; $Pч \Gamma$ – планова величина середньорічного чистого прибутку підприємства, грн.; $\text{ІКп} \Gamma i$ – планова середньорічна величина реалізованого інтелектуального капіталу, витраченого одним працівником підприємства на збільшення частки чистого прибутку від діяльності, грн.; $Чр$ – планова середньосписочна чисельність персоналу підприємства за рік, осіб

Потрібно відзначити, що якщо планові показники не будуть виконуватись і підприємство буде отримувати збитки від діяльності, то гудвіл перестане відповідати ознакам активу. А при відсутності економічних вигод, згідно П(С)БО 19, підприємство повинно за самостійним рішенням списати вартість гудвілу на витрати в кінці звітного року.

3 Набір методичних інструментів: заснований на вартісному (доходному) методі оцінки *реалізованого* інтелектуального капіталу персоналу підприємства на підґрунті фактично отриманої / планової нової (у т.ч. додаткової) вартості виробничого продукту (табл. 3).

Таблиця 3

Набір методичних інструментів для здійснення економічної оцінки реалізованого інтелектуального капіталу персоналу підприємства на підґрунті фактично отриманої / планової нової (у т.ч. додаткової) вартості виробничого продукту

1 Аспект економічної оцінки ІКп р - характеристика сукупно реалізованого персоналом інтелектуального капіталу для створення нової вартості продукції, робіт, послуг і розміру доходів від їх реалізації	
Формула	$ІКп р = Д \text{ (або } В)$
Що показує формула (її складові)	де: ІКп р – загальна величина реалізованого персоналом інтелектуального капіталу для створення нової (у т.ч. додаткової) вартості продукції, робіт, послуг, або розміру доходів від їх реалізації, грн.; Д – дохід від реалізації продукції (робіт, послуг) у дослідному періоді, грн.; В – виробництво продукції (робіт, послуг) у дослідному періоді, грн.
Формула	$І ІКп р = \frac{Д \text{ (або } В)^t}{Д \text{ (або } В)^{t-1}}, \text{ (критеріальне значення: } І ІКп р > 1 \text{ тт } І фоп)$
Що показує формула (її складові)	де: І ІКп р - індекс темпів змін загальної величини реалізованого персоналом інтелектуального капіталу для створення нової (у т.ч. додаткової) вартості продукції, робіт, послуг, або розміру доходів від їх реалізації, відносний показник; t – дослідний період; t-1 – базовий (минулий) період; І фоп - індекс темпів змін величини фонду оплати праці у дослідному періоді, відносний показник
2 Аспект економічної оцінки ІКп р – характеристика середньої величини (в розрахунку на одного працівника) реалізованого персоналом інтелектуального капіталу для створення нової вартості продукції, робіт, послуг, або розміру доходів від їх реалізації	
Формула	$ІКп р і = Д \text{ (або } В) : Ч$
Що показує формула (її складові)	де: ІКп р і – середня величина (в розрахунку на одного працівника) реалізованого персоналом інтелектуального капіталу для створення нової (у т.ч. додаткової) вартості продукції, робіт, послуг, або розміру доходів від їх реалізації, грн./люд.; Ч – чисельність працівників підприємства в дослідному періоді, осіб; значення показників Д, В дивись в даній таблиці вище;
Формула	$І ІКп р і = \frac{(Д \text{ або } В : Ч)^t}{(Д \text{ або } В : Ч)^{t-1}}, \text{ (критеріальне значення: } І ІКп р і > 1 \text{ тт } І з/пл. і)$
Що показує формула (її складові)	де: І ІКп р і - індекс темпів змін середньої величини (в розрахунку на одного працівника) реалізованого персоналом інтелектуального капіталу для створення нової (у т.ч. додаткової) вартості продукції, робіт, послуг, або розміру доходів від їх реалізації, відносний показник; Із/пл.і - індекс темпів змін витрат на оплату праці персоналу в дослідному періоді (в розрахунку на одного працівника), відносний показник; значення показників Д, В, Ч, t, t-1 дивись в даній таблиці вище;
3 Аспект економічної оцінки ІКп р - характеристика величини інтелектуального капіталу, реалізованого індивідуально працівником для створення нової вартості продукції, робіт, послуг, або розміру доходів від їх реалізації	
Формула	$ІКп р j = Дj \text{ (або } Bj) : Tj$
Що показує формула (її складові)	де: ІКп р j – середньозважена величина інтелектуального капіталу, реалізованого індивідуально працівником (бригади, відділу, ланки), для створення нової (у т.ч. додаткової) вартості виробничої продукції, робіт, послуг, або розміру доходів від їх реалізації, грн./годин. або грн./день; Дj – величина утвореного індивідуально працівником (бригади, відділу, ланки) доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) у дослідному періоді, грн.; Bj – об'єм виробленої індивідуально працівником (бригади, відділу, ланки) продукції, робіт, послуг у дослідному періоді, грн.; Tj – кількість відпрацьованих індивідуально працівником (бригади, відділу, ланки) годин або днів у дослідному періоді
Формула	$І ІКп р j = \frac{(Дj \text{ або } Bj : Tj)^t}{(Дj \text{ або } Bj : Tj)^{t-1}}, \text{ (критеріальне значення: } І ІКп р j > 1 \text{ тт } І з/пл. j)$
Що показує формула (її складові)	де: І ІКп р j – індекс змін середньозваженої величини інтелектуального капіталу, реалізованого індивідуально працівником (бригади, відділу, ланки), для створення нової (у т.ч. додаткової) вартості виробничої продукції, робіт, послуг, або розміру доходів від їх реалізації, відносний показник; Із/пл.j - індекс темпів змін витрат на оплату праці працівника (бригади, відділу, ланки) у дослідному періоді, відносний показник; значення показників Дj, Bj, Tj, t, t-1 дивись в даній таблиці вище.

4 Методичний інструмент. Метод розрахунку планового/фактичного економічного ефекту від впровадження у виробництво інтелектуального продукту праці персоналу/працівника підприємства у вигляді: методологічних пропозицій; описання технологій; описання проєктів; патентів на винаходи і/або корисні моделі; посвідчень на раціоналізаторські пропозиції.

$$\text{ЦКп} = \text{ВКп} = \text{БКп},$$
$$\text{АКп міс} = (?) \text{ залежно від методу амортизації (визначені п. 26 П(С)БО 7)}$$

де: ЦКп - ціна інтелектуального продукту праці персоналу/працівника підприємства у вигляді: методологічних пропозицій; описання технологій; описання проєктів; патентів на винаходи і/або корисні моделі; посвідчень на раціоналізаторські пропозиції, грн.; ВКп - витрати на придбання інтелектуального продукту праці персоналу/працівника підприємства, грн.; БКп - балансова вартість інтелектуального продукту праці персоналу/працівника підприємства, грн.; АКп міс – сума нарахованої амортизації за місяць під час корисного використання інтелектуального продукту праці персоналу/працівника підприємства, грн.

$$\text{ЕФп} = \text{Пп } n - \text{НПп } n$$

де: ЕФп – плановий/фактичний економічний ефект за n років від реалізації у виробництві інтелектуального продукту праці персоналу/працівника підприємства, грн.; Пп n – плановий/фактичний прибуток за n років від реалізації у виробництві інтелектуального продукту праці персоналу/працівника підприємства, грн.; НПп n - плановий/фактичний *номінальний* прибуток за аналогічні n років якби інтелектуальний продукт праці персоналу/працівника підприємства не впроваджувався у виробництво, грн.

Висновки. Обґрунтуємо доцільність впровадження на підприємствах економічної концепції оцінки інтелектуального капіталу персоналу підприємства.

Перше. Простота методології проведення оцінки ІКп вплине на рівень конкуренції підприємств за людські інтелектуальні ресурси, бо оцінка здійснюється на основі даних фінансової звітності, яка є загальнодоступною інформацією.

Друге. Впровадження на підприємствах пропонованої економічної концепції оцінки ІКп не потребує капітальних витрат, окрім витрат на придбання авторських прав.

Третє. Застосований в економічній концепції підхід до оцінки ІКп повністю виключає експертні суб'єктивні методи і ґрунтується виключно на економіко-математичних, математично-статистичних методах, що є запорукою абсолютної об'єктивності таких оцінок.

Четверте. Дана концепція оцінки ІКп переконує в доцільності й необхідності інвестування в інтелектуальні людські ресурси, переконує у необхідності провадження змін в філософії господарювання і господарській етиці власників та керівників підприємств, сприяє генерації у них свідомої необхідності формувати нову кадрову ідеологію, стратегію, політику, вона дозволяє усвідомити значимість персоналу як інтелектуального ресурсу і зрозуміти необхідність в зберіганні професійних кадрів, бо величину фінансових втрат від звільнення високопрофесійного працівника (Вфв) розрахувати просто: вони дорівнюють різниці між плановою величиною виробки за звітний період (Вплі), яку необхідно було сформувати за рахунок використання ІКп професійного працівника, і яка була визначена до моменту його звільнення, та сумою показників фактично сформованої виробки за рахунок використання ІКп професійного працівника, що звільнився, і новоприйнятого у звітному періоді (Вфі + Вфj):

$$\text{Вфв} = \text{Вплі} - (\text{Вфі} + \text{Вфj})$$

Література

1. Кендюхов О.В. Застосування функціонального підходу до управління інтелектуальним капіталом підприємства / О.В. Кендюхов // Економіка Крима, Серія: Економіка підприємства. — 2003. — № 3. — С. 53—57.
2. Возняк Г. Інтелектуальний капітал підприємств: проблеми ідентифікації та оцінки / Г. Возняк, Л. Бенювська // Вісник Львівського університету, Серія: Економічні науки. — 2009. — № 41. — С.115— 123.
3. Курило Л.І. Класифікація та структура інтелектуального капіталу / Л.І. Курило // Вісник Сумського національного аграрного університету, Серія: Фінанси і кредит. — 2010. — №1.
4. Плетникова І.Л. Підходи до визначення сутності й величини інтелектуального капіталу залізничного транспорту / І.Л. Плетникова // Вісник економіки транспорту і промисловості. — 2010. — № 29.
5. Кендюхов О.В. Ефективне управління інтелектуальним капіталом: Монографія / О.В. Кендюхов НАН України. Інститут економіки промисловості; ДонУЕП. — Донецьк: ДонУЕП. — 2008. — 359 с.
6. Ліпич О.А. Підходи до визначення сутності інтелектуального капіталу / О.А. Ліпич // Економічні науки, Серія: Економіка та менеджмент : Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. — Л., 2010. — Випуск 7 (26). — Частина 2.

В работе представлена оригинальная научная разработка, которая ещё не имела аналогов в экономической отрасли знаний в Украине. Соискателем научной степени к.э.н. Самойленко Г.И. впервые создана экономическая концепция, обеспечивающая предприятия комплексным методологическим аппаратом и методическим инструментарием оценки интеллектуального капитала персонала на основе показателей финансовой отчетности. Данная разработка прошла апробацию на предприятиях Днепропетровской области и изложена в диссертации, зарегистрированной в Государственном Департаменте интеллектуальной собственности Министерства образования и науки Украины. Рис. 1. Табл. 3. Ист. 6.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал персонала предприятия, творческий труд, алгоритмический труд, репродуктивный труд, экономико-математические методы, экономико-статистические методы.

In work is presented original scientific development, which had an no analogue in economic branch of the knowledges in Ukraine. The Competitor scientific degree k.e.n. Samoilenko G.I. is for the first time created economic concept, providing enterprises by complex methdological device and methodical toolbox of the estimation of the intellectual capital of the personnel on base of the factors to financial reporting. Given development passed the approbation on enterprise Dnepropetrovskoy area and is stated in theseses, registered in State Department of the intellectual property Ministry formation and sciences of the Ukraine. Drawing 1. Tables 3. Sources 6.

Key words: The Intellectual capital of the personnel of the enterprise, creative labour, algorithmic labour, economic and mathematical methods, economy-statistical methods.

Самойленко Г.И. – здобувач наукового ступеню канд.економ.наук, Запорізький національний університет.

E-mail: Samoilenko_GI@ukr1.net

Рецензент: Череп А.В., докт.економ.наук, професор Запорізького національного університету.