

## УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА З УРАХУВАННЯМ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

Є.О. Кобальчинська

*Одеський національний політехнічний університет*

Сучасний стан української економіки вимагає якнайшвидшого проведення значних перетворень в сферах управління бізнесом і державного управління. Їх головною метою має стати підвищення конкурентоспроможності українського бізнесу.

Багато українських приватних підприємств, компаній і банків з'явилися в процесі приватизації державної власності і до цих пір зберігають елементи, характерні для планового ведення господарства. Сьогодні розвиток конкурентних можливостей бізнесу обов'язково має підкріплюватися повсюдним використанням нових стратегій і сучасних підходів до управління, адекватних реаліям ринкової економіки.

У зв'язку з цим можна розглянути логіку спільного (інтегрованого) застосування збалансованої системи показників (Balanced Scorecard, BSC) та економічної доданої вартості (Economic Value Added, Eva) в системі управління, націленої на створення вартості підприємства (Value-Based Management, VBM).

Головною метою управління в рамках концепції VBM є максимізація вартості підприємства. Одним з основних етапів побудови системи VBM є визначення ключових факторів вартості, тобто параметрів діяльності, виражених у вигляді показників, що визначають вартість підприємства. Однак процес виявлення факторів вартості не так простий, як здається на перший погляд. За останні 20 років істотно розширився розрив між вартістю підприємств, зафіксованої в їхніх балансових звітах, і оцінкою цієї вартості з боку інвесторів. За американськими корпораціями за період з 1973 р по 1993 р усереднене співвідношення між їх бухгалтерською та ринковою вартістю зростає з 0,82 до 1,692. Згідно з даними за 1992 р, в балансовій звітності середньостатистичної американської компанії не знаходило відображення близько 40% її ринкової вартості". [1]

Дані факти свідчать, що фактичною основою ринкової оцінки підприємств стають не тільки матеріальні чинники, а й інтелектуальний капітал, який включає людський (human capital) і структурний капітал (structural capital).

Відмінність між людським і структурним капіталом полягає в наступному. Перший втілений в самих працівниках підприємства, або їх колективах як сукупність знань, кваліфікації, новаторства кожного із співробітників підприємства, як система цінностей, культура та філософія підприємства, які не можуть бути скопійовані або відтворені в іншій організації. Елементи другого, що включають в себе обладнання, комп'ютерні програми, патенти, торгові марки і всі інші організаційні аспекти, що забезпечують продуктивну працю працівників, володіють певним ступенем об'єктивізації, можуть бути відчуждені і відтворені. Вартість підприємства визначають обидва типи активів, але першим з них, на відміну від другого, воне не може на свій розсуд розпоряджатися. Тобто величина потенціалу визначається вартістю підприємства, що відповідає сучасним підходам до оцінки величини потенціалу. [2]

Інакше кажучи, одним з найважливіших джерел сили підприємства стає ресурс, яким воно не в змозі володіти, що докорінно відрізняє сучасну ситуацію від існуючої в умовах індустріального суспільства.[3]

При визначенні та описі ключових факторів вартості (потенціалу) необхідно враховувати параметри, що впливають на інтелектуальний капітал, що забезпечує більшу частку вартості підприємства.

Найбільш зручним інструментом, що дозволяє оцінювати розвиток і досягнення поставлених цілей у всіх аспектах діяльності підприємства, є збалансована система показників (надалі BSC). BSC - це система стратегічного управління та оцінки її ефективності, яка переводить місію і загальну стратегію підприємства в систему чітко поставлених цілей і завдань, а також показників, що визначають ступінь досягнення даних установок. Система збалансованих показників (BSC) отримала так свою назву, тому що вона включає в себе

показники, що характеризують чотири аспекти діяльності компанії (перспективи в термінах BSC) - фінанси, ринок (маркетинг), внутрішні процеси та навчання і зростання.[4]

Концепція "Управління вартістю компаній" (Value-Based Management / VBM) з'явилася в середині 1980-х у США. Суть її в тому, що всі рішення менеджменту компанії повинні оцінюватися з точки зору їх впливу на її ринкову вартість (на величину потенціалу).[5]

Інтерес до VBM тим викликаний, що цей метод дозволяє аналізувати і оцінювати результати діяльності підприємства з урахуванням всіх змін, які відбуваються в діловому середовищі.

Управління вартістю компанії, її потенціалом - комплексний процес. Його можна визначити, з одного боку, як послідовну реалізацію принципів фінансової моделі і побудова на її основі і з її допомогою всіх рішень менеджменту підприємства - стратегічних та оперативних, фінансових і нефінансових з урахуванням інтелектуального капіталу.

#### Література:

1. Внедрение сбалансированной системы показателей / Пер.с нем. – 2-е изд. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 478 с.
2. Бачевський Б.Є., Заблодська І.В., Решетняк О.О. Потенціал і розвиток підприємства: Навч.пос. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 400 с.
3. Слиньков В.Н. Сбалансированная система показателей в менеджменте организации: Теория и практика. – К.: КНТ, 2007. – 292 с.
4. Кандалинцев В.Г. Сбалансированное управление предприятием: учебное пособие / М.:КНОРУС, 2006. – 224 с.
5. Кизим М.О.,Пилипенко А.А., Зінченко В.А. Збалансована система показників:Монографія. – Х: ВД «ІНЖЕК», 2007. – 192 с.

## ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ФАКТОРИ РОЗВИТКУ

О.В. Толмачова

*Одеський національний політехнічний університет*

Реалізація інноваційних цілей підприємства можлива тільки при певному рівні інноваційного потенціалу. Тому все більша увага приділяється питанням оцінки, використання, збереження та можливості нарощування інноваційного потенціалу підприємства. Максимальний рівень інноваційного потенціалу підприємства формується певною комбінацією факторів. Класифікація факторів, що впливають на інноваційний потенціал підприємства, за ступенем керованості дозволяє виділити фактори, на які підприємство може впливати, прямо або опосередковано, тим самим змінюючи рівень свого інноваційного потенціалу та фактори, на які підприємство не може впливати. Класифікація факторів інноваційного потенціалу за ступенем керованості представляється найбільш значущою при розгляді питань оцінки та збільшення рівня інноваційного потенціалу підприємства [1].

За ступенем керованості фактори, що впливають на інноваційний потенціал поділяються на:

- некеровані;
- опосередковано керовані;
- прямо керовані.

Некеровані фактори – це фактори, вплив яких на інноваційний потенціал підприємства не залежить від прийнятого управлінського рішення. До некерованих чинників слід віднести:

- тенденції розвитку економіки;
- соціально-економічну ситуацію в регіоні та країні;
- державну інноваційну політику;
- характер конкуренції на певних ринках;
- стійкі зрушення в структурі споживання;
- вплив міжнародної конкуренції і розподіл праці;