

# ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК СКЛАДОВА ЧАСТИНА ПРИХОВАНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

© 2015 МАТЮЩЕНКО С. С.

УДК 338.1

## Матющенко С. С. Людський капітал як складова частина прихованого потенціалу інтелектуального капіталу машинобудівних підприємств

Інтелектуальний капітал у сучасних економічних умовах є одним із найважливіших ресурсів підприємства. Найголовнішим серед складових елементів інтелектуального капіталу підприємства є людський капітал. Без цієї складової на сучасному етапі економічного і технічного розвитку суспільства неможлива ніяка діяльність суб'єктів господарювання. На практиці в Україні відсутня система оцінки та обліку людського капіталу. Виявлення прихованого потенціалу людського капіталу машинобудівних підприємств є першим кроком до ідентифікації його складових елементів та подальшої оцінки. Саме це робить дане дослідження актуальним. Метою даної статті є виявлення прихованого потенціалу людського капіталу ряду машинобудівних підприємств міста Харкова. Проведено аналіз ситуації з перепідготовкою персоналу на досліджуваних підприємствах та огляд наявності кадрової політики на них, розглянуто питання про значення відображення у звітності підприємств елементів людського капіталу, дані рекомендації щодо усунення проблемних моментів.

**Ключові слова:** інтелектуальний капітал, людський капітал, оцінка, облік, кадрова політика.

**Табл.:** 2. **Бібл.:** 9.

**Матющенко Сергій Сергійович** – аспірант, кафедра економіки та оцінки майна підприємств, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

**E-mail:** bskhif@ukr.net

УДК 338.1

UDC 338.1

## Матющенко С. С. Человеческий капитал как составная часть скрытого потенциала интеллектуального капитала машиностроительных предприятий

Интеллектуальный капитал в современных экономических условиях является одним из важнейших ресурсов предприятия. Самым главным среди составляющих элементов интеллектуального капитала предприятия является человеческий капитал. Без этой составляющей на современном этапе экономического и технического развития общества невозможна никакая деятельность субъектов хозяйствования. На практике в Украине отсутствует система оценки и учета человеческого капитала. Выявление скрытого потенциала человеческого капитала машиностроительных предприятий является первым шагом к его идентификации и дальнейшей оценке. Именно это делает данное исследование актуальным. Целью данной статьи является выявление скрытого потенциала человеческого капитала ряда машиностроительных предприятий города Харькова. В данной работе проведены анализ ситуации с переподготовкой персонала на исследуемых предприятиях и обзор наличия кадровой политики на них, рассмотрен вопрос о значении отображения элементов человеческого капитала в отчетности предприятий, даны рекомендации по устранению проблемных моментов.

**Ключевые слова:** интеллектуальный капитал, человеческий капитал, оценка, учет, кадровая политика.

**Табл.:** 2. **Библ.:** 9.

**Матющенко Сергей Сергеевич** – аспирант, кафедра экономики и оценки имущества предприятий, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

**E-mail:** bskhif@ukr.net

## Matyushchenko S. S. Human Capital as an Integral Part of the Latent Potential of Intellectual Capital of Machine-Building Enterprises

Intellectual capital in current economic conditions is one of the most important resources of enterprise. The foremost among the constituents of the intellectual capital of enterprise is its human capital. Without this constituent, at the present stage of economic and technological development of society, activities of economic entities turn out to be impossible. Still there isn't a system for assessing and recording the human capital in the Ukrainian practice. Disclosing the latent potential of the human capital of the machine-building enterprises is considered the first step to its identifying and further assessment. This is one of the reasons, which provide relevance of this study. The article is aimed to identify the latent potential of the human capital at the several machine-building enterprises of the city of Kharkiv. The article analyzes the situation with retraining staff at the enterprises in question and reviews the availability of personnel policy there, considers the importance of treatment of the human capital elements in the enterprise's reporting, provides recommendations for solving the issues.

**Key words:** intellectual capital, human capital, assessment, recording, personal policy.

**Tabl.:** 2. **Bibl.:** 9.

**Matyushchenko Sergey S.** – Postgraduate Student, Department of Economics and Valuation of Property Companies, Kharkiv National Economic University named after S. Kuznets (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

**E-mail:** bskhif@ukr.net

Інтелектуальний капітал у сучасних економічних умовах є одним із найважливіших ресурсів підприємства. Він складається з трьох основних елементів: людського, споживчого та організаційного капіталів. Відсутність на українських підприємствах всебічної повноцінної інформації про його стан не дозволяє визначити пріоритетні напрями його використання й розвитку.

Найважливішим серед трьох складових елементів інтелектуального капіталу підприємства є людський капітал. Без цієї складової на сучасному етапі економічного та технічного розвитку суспільства неможлива жод-

на діяльність суб'єктів господарювання. На практиці в Україні відсутня система оцінки та обліку людського капіталу. Виявлення прихованого потенціалу людського капіталу машинобудівних підприємств є першим кроком до ідентифікації складових елементів людського капіталу для його подальшої оцінки. Саме це робить дане дослідження актуальним.

Інтелектуальний капітал та конкретно людський капітал, як його найважливіша складова, у різноманітних аспектах було розглянуто в наукових працях багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених, серед яких: Бутнік-

Сіверський О. Б. [1], Радіонова І. Ф. [7], Шумська С. М. [9], Гончаренко М. А. [5], Сергеев О. А. [8], Маркова Н. С. [3], Гапоненко О. А. [4], Орлова Т. М. [4], Гавкалова Н. А. [3], Воліков В. В. [2] та інші. Практично всі ці праці мають на меті загальнотеоретичний огляд людського капіталу, як складової інтелектуального капіталу, або направлені на його якісну оцінку. Однак не було проведено дослідження щодо виявлення прихованого потенціалу людського капіталу машинобудівних підприємств.

*Мета* статті – виявлення прихованого потенціалу людського капіталу ряду машинобудівних підприємств міста Харкова.

*Завдання* дослідження: аналіз ситуації з перепідготовкою персоналу на досліджуваних підприємствах; аналіз наявності кадрової політики на цих самих підприємствах; огляд питання щодо значення відображення елементів людського капіталу в звітності підприємств.

*Об'єкт* дослідження – інтелектуальний капітал машинобудівного підприємства.

*Предмет* дослідження – людський капітал як складова частина прихованого потенціалу інтелектуального капіталу машинобудівного підприємства.

Проведемо огляд людського капіталу через кількість працівників, розмір витрат компанії на підвищення кваліфікації та професійне навчання персоналу та кількість перепідготовлених співробітників, наявність та реалізацію кадрової політики щодо підбору та підготовки нових кадрів.

У *табл. 1* проведено аналіз даних щодо підвищення кваліфікації та професійного навчання персоналу досліджуваних машинобудівних підприємств у 2012 – 2013 рр.

З наведених у *табл. 1* даних очевидно, що взяті до огляду підприємства ведуть активну діяльність з підвищення кваліфікації та професійного навчання своїх працівників. Найменша частка перепідготовлених працівників у загальній кількості працюючих не менше 10% на ПАТ «Харківський завод транспортного устаткування». Але даний показник вище загальноукраїнського показника по промисловості в цілому. Найвищий цей показник на підприємствах ВАТ «Турбоатом», ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря», ПАТ «Харківський підшипниковий завод», ПАТ «Завод «Південкабель», де його значення коливається від 36 до 60% [6].

Таблиця 1

Аналіз даних щодо підвищення кваліфікації та професійного навчання персоналу досліджуваних машинобудівних підприємств у 2012 – 2013 рр.

№ п/п	Підприємство	Рік	Середня кількість працівників, осіб	Працівники, які пройшли професійне навчання чи підвищення кваліфікації,		Витрати на професійне навчання та підвищення кваліфікації персоналу, тис. грн	Частка витрат на професійне навчання та підвищення кваліфікації персоналу в загальному обсязі витрат підприємства, %
				осіб	%		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	ВАТ «Турбоатом»	2012	5456	2045	37,48	709,3	0,067
		2013	5743	2312	40,26	845,6	0,074
2	ПАТ «Завод «Південкабель»»	2012	1160	424	36,55	196,5	0,021
		2013	1112	387	34,80	167,2	0,022
3	ПрАТ «ХЕМЗ-ІРЕС»	2012	205	35	17,07	13,7	0,199
		2013	168	21	12,50	9,8	0,123
4	ПАТ «Харківський підшипниковий завод»	2012	3223	1174	36,43	437,7	0,046
		2013	2898	1015	35,02	428,1	0,062
5	ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»»	2012	2251	1142	50,73	202,7	0,036
		2013	2255	1354	60,04	290,9	0,056
6	ПАТ «Електромашина»	2012	583	74	12,69	40,1	0,034
		2013	588	60	10,20	31,4	0,021
7	ПАТ «Коннектор»	2012	722	215	29,78	124,5	0,157
		2013	730	217	29,73	115,8	0,165
8	ПАТ «ФЕД»	2012	76	17	22,37	6,9	0,002
		2013	257	35	13,62	17,8	0,005

1	2	3	4	5	6	7	8
9	ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Червоний Жовтень»	2012	249	67	26,91	21,2	0,069
		2013	221	58	26,24	18,3	0,070
10	ПАТ «Харківський завод транспортного устаткування»	2012	182	20	10,99	7,2	0,029
		2013	248	29	11,69	10,4	0,030
11	ПАТ «Харківський завод «Точмедприлад»	2012	29	5	17,24	3	0,108
		2013	32	7	21,88	3,6	0,062
12	ВАТ «Дослідний електромонтажний завод»	2012	135	24	17,78	9,8	0,066
		2013	126	19	15,08	8,7	0,051
13	ПАТ «Точприлад»	2012	52	10	19,23	6,8	0,112
		2013	57	7	12,28	6,7	0,141
14	ПАТ «ХАРТРОН»	2012	1756	384	21,87	196,2	0,795
		2013	1700	401	23,59	205,1	0,244

Подібна ситуація пояснюється високою технологічністю та інноваційністю діяльності цих підприємств. На сьогодні спостерігається постійне впровадження нових технологій виробництва для забезпечення своєї конкурентоспроможності, що, у свою чергу, вимагає перепідготовки кадрів для їх подальшої роботи вже з новими технологіями.

У сфері сучасного високотехнологічного виробництва знання морально застарівають вже через 2–4 роки. Таким чином, повна поступова перепідготовка виробничого персоналу кожні 2–4 роки є звичайною потребою передового підприємства для утримання своїх лідерських позицій на ринку. Середнє значення частки перепідготовлених кадрів на досліджуваних підприємствах близько 25% персоналу на рік. Отже, вимога щодо частоти перепідготовки на більшості підприємств виконується.

Частка витрат на професійне навчання та підвищення кваліфікації персоналу в сукупних витратах під-

приємства доволі мізерна. Але певні кошти все ж витрачаються на ці потреби, а отже, за їх рахунок збільшується людський капітал.

Доволі важливим при управлінні людським капіталом підприємства є наявність чіткої кадрової політики. Вона дозволяє проводити планування персоналу, містить у собі схему пошуку та набору персоналу, його подальшого розвитку, мотивації, якісної оцінки та розміщення. Проведемо огляд наявності кадрової політики на досліджуваних підприємствах у табл. 2.

Інформація з табл. 2 дозволяє дійти висновку, що на більшій кількості досліджуваних підприємств наявна кадрова політика. Подібна ситуація має позитивний характер, бо наявність кадрової політики свідчить і про наявність основ ідентифікації та якісної оцінки людського капіталу зазначених підприємств, що є вкрай необхідним для управління цією найважливішою складовою інтелектуального капіталу компанії.

Таблиця 2

## Огляд наявності кадрової політики на досліджуваних підприємствах

№ п/п	Підприємство	Наявності кадрової політики
1	ВАТ «Турбоатом»	+
2	ПАТ «Завод «Південкабель»	+
3	ПрАТ «ХЕМЗ-ІРЕС»	-
4	ПАТ «Харківський підшипниковий завод»	+
5	ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»	+
6	ПАТ «Електромашина»	+
7	ПАТ «Коннектор»	+
8	ПАТ «ФЕД»	-
9	ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Червоний Жовтень»	+
10	ПАТ «Харківський завод транспортного устаткування»	-
11	ПАТ «Харківський завод «Точмедприлад»	-
12	ВАТ «Дослідний електромонтажний завод»	-
13	ПАТ «Точприлад»	-
14	ПАТ «ХАРТРОН»	+

Яскравим прикладом реалізації кадрової політики є ПАТ «Харківський підшипниковий завод».

**К**адрова програма ПАТ «Харківський підшипниковий завод», яка спрямована на забезпечення рівня кваліфікації працівників операційним потребам підприємства, повністю регламентується системою менеджменту якості МС ІСО 9001:2000, до складу якої входить карта процесу «Управління людськими ресурсами» (П5). Карта процесу складається з таких операцій: А1 «Визначення компетентності персоналу», А2 «Планування потреб в кадрах», А3 «Підбір, відбір, прийом та звільнення персоналу», А4 «Планування підготовки персоналу», А5 «Організація і проведення навчання», А6 «Оцінка результатів навчання», А7 «Аналіз діяльності з управління персоналом». Методологічна інструкція МІ П5.1-ОК-044-2006 встановлює порядок планування потреби в кадрах, підбору на роботу, переведення і звільнення персоналу. Методологічна інструкція МІ П5.2-УЦ-045-2005 встановлює порядок організації і проведення підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітників, керівників підрозділів і спеціалістів. Робоча інструкція РІ П5-УЦ-026-2007 визначає порядок оцінки рівня всього персоналу всіх структурних підрозділів. Належний рівень компетентності персоналу забезпечується такими заходами, які є складовими частинами загальної кадрової програми:

- 1) при прийомі на роботу шляхом співбесіди досконало вивчається компетентність кандидатів;
- 2) з метою скорочення терміну входження в посаду, досягнення необхідної ефективності роботи в мінімальні строки і підвищення кваліфікації на період випробувального терміну керівники і спеціалісти проходять стажування;
- 3) кандидати, які не мають робітничої професії, направляються в навчальний центр управління персоналу для навчання робітничої професії;
- 4) в разі необхідності працівники підприємства проходять навчання в навчально-курсівних комбінатах м. Харкова та інших навчальних закладах;
- 5) навчальний центр перепідготовки і підвищення кваліфікації робітників персоналу проводить перепідготовку і підвищення кваліфікації робітників, які вже працюють на підприємстві;
- 6) з метою підвищення престижу робітничих професій щорічно на підприємстві проводиться відбірковий заводський чемпіонат «Золоті руки УПЕК»;
- 7) навчальний центр управління персоналу проводить підвищення кваліфікації керівних працівників та спеціалістів;
- 8) з метою реалізації політики керівництва в області якості, для визначення відповідності професійної компетенції персоналу вимогам займаної посади, посилення матеріальної та моральної зацікавленості працівників у результатах своєї праці на підприємстві не рідше одного разу на п'ять років проводиться атестація керівників, інженерно-технічних працівників та інших фахівців;
- 9) з метою переходу на якісно новий рівень розробки конструкторсько-технологічної документації в ПАТ

«Харківський підшипниковий завод» проводиться навчання конструкторів і технологів системі «КСА 2009»;

10) у рамках забезпечення потреб підприємства фахівцями різних спеціальностей та освітньо-кваліфікаційних рівнів ПАТ «Харківський підшипниковий завод» у складі індустріальної групи АТ «УПЕК» співпрацює з Національним технічним університетом «ХПІ» за програмою «Техноград», яка є навчально-науково-виробничим комплексом інформаційних технологій проектування конкурентоспроможних машин, вузлів і деталей, забезпечення їх надійності та ресурсу. Для досягнення цілей діяльності комплексу «Техноград» НТУ «ХПІ» готує для АТ «ХАРП» фахівці, які здатні адаптуватися до умов ринку за допомогою індустріальної групи «УПЕК»;

11) на підприємстві розроблена «Концепція системи роботи з навчальними закладами з відбору молодих спеціалістів для працевлаштування в ПАТ «Харківський підшипниковий завод»;

12) з метою проведення профорієнтаційної роботи серед учнів шкіл Орджонікідзевського району м. Харкова навчальний центр управління персоналу проводить для них оглядові екскурсії по заводу [6].

Робота управління персоналу та навчального центру планується на поточний рік, план роботи затверджується керівником підприємства.

Кадрова програма ПАТ «Харківський підшипниковий завод» є наочним прикладом якісної детальної організації управління людським капіталом машинобудівного підприємства. Усі підприємства галузі мають досягти такого ж рівня організації кадрової політики.

Звичайно, впровадження подібної кадрової політики є доволі витратним. Але підприємства машинобудівної сфери мають вбачати у витратах на розвиток персоналу довгострокові інвестиції в людський капітал, що є запорукою інноваційного розвитку й підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Таким чином, на досліджуваних підприємствах існує доволі розвинутий людський капітал. Компанії щорічно інвестують кошти у його розвиток. У даний момент ці витрати просто списуються як витрати періоду. Це спричинено недосконалістю облікової системи.

## ВИСНОВКИ

Загальний огляд статистичних даних дає змогу стверджувати, що машинобудівні підприємства Харкова володіють певним інтелектуальним капіталом у вигляді його людської складової. Але ця складова прихована, бо практично не відображається у фінансовій звітності підприємств. Причиною цього є недосконалість національної нормативно-правової бази стосовно бухгалтерського обліку інтелектуальних ресурсів підприємств. У свою чергу, це спричинено складністю ідентифікації складових інтелектуального капіталу, відсутністю єдиної методики їх грошової оцінки, що і породжує складність у їх подальшому обліку.

Не відображенні в балансі інтелектуальні ресурси – це невідображені активи, які б могли суттєво збільшувати балансову вартість підприємств, що позитивно вплинуло б на їх інвестиційну привабливість.



Крім того, подібна ситуація призводить до того, що менеджмент компаній не володіє повноцінною консолідованою інформацією щодо наявного у підприємства інтелектуального капіталу. Даний факт є вкрай негативним, бо не дозволяє раціонально управляти наявними в компанії інтелектуальними ресурсами.

Напрями подальших досліджень – виявлення прихованого потенціалу споживчого капіталу ряду машинобудівних підприємств міста Харкова. ■

## ЛІТЕРАТУРА

**1. Бутнік-Сіверський О. Б.** Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект // Інтелектуальний капітал. – 2002. – № 1. – С. 16 – 27 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.ipdo.kiev.ua/files/articles/butnik-siverskiyintelektualcapitaltheoreticalaspect.doc\\_3/p3\\_35.html](http://www.ipdo.kiev.ua/files/articles/butnik-siverskiyintelektualcapitaltheoreticalaspect.doc_3/p3_35.html)

**2. Воліков В. В.** Принципи оцінки інтелектуального потенціалу підприємства // Бізнес Інформ. – 2013. – № 8. – С. 243 – 248.

**3. Гавкалова Н. Л.** Формування та використання інтелектуального капіталу / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Х. : ХНЕУ, 2006. – 252 с.

**4. Гапоненко А. Л.** Управление знаниями. Как превратить знания в капитал / А. Л. Гапоненко, Т. М. Орлова. – М. : Эксмо, 2008. – 265 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.twirpx.com/file/1104275/>

**5. Гончаренко М. Л.** Проблеми ідентифікації інтелектуального капіталу організації / М. Л. Гончаренко // Економіка та управління. – 2012. – № 5. – С. 102 – 106.

**6.** Офіційний сайт Агентства з розвитку інфраструктури фондового ринку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://smida.gov.ua/>

**7. Радіонова І. Ф.** Інтелектуальний капітал та інтелектуальний потенціал економіки: розмежування понять і явищ / І. Ф. Радіонова, В. І. Усик // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 10. – С. 56 – 65.

**8. Сергеев А. Л.** Интеллектуальный капитал когнитивной микроэкономики: тезаурус и структура / А. Л. Сергеев // Экономический анализ: теория и практика. – 2005. – № 11. – С. 65 – 71.

**9. Шумська С. М.** Інтелектуальний капітал у національному та міжнародному вимірах / С. М. Шумська // Економіка знань – модернізаційний проект України ; [за ред. В. М. Гейця, В. П. Семиноженка, Б. Є. Кваснюка]. – К. : Фенікс, 2007. – С. 411 – 440.

## REFERENCES

Butnik-Siverskyi, O. B. "Intelektualnyi kapital: teoretychnyi aspekt" [Intellectual capital: a theoretical aspect]. [http://www.ipdo.kiev.ua/files/articles/butnik-siverskiyintelektualcapitaltheoreticalaspect.doc\\_3/p3\\_35.html](http://www.ipdo.kiev.ua/files/articles/butnik-siverskiyintelektualcapitaltheoreticalaspect.doc_3/p3_35.html)

Gaponenko, A. L., and Orlova, T. M. "Upravlenie znaniiami. Kak prevratit znaniia v kapital" [Knowledge Management. How to turn knowledge into capital]. <http://www.twirpx.com/file/1104275/>

Havkalova, N. L., and Markova, N. S. *Formuvannia ta vykorytannia intelektualnoho kapitalu* [Formation and use of intellectual capital]. Kharkiv: KhNEU, 2006.

Honcharenko, M. L. "Problemy identyfikatsii intelektualnoho kapitalu orhanizatsii" [Problems identifying intellectual capital of the organization]. *Ekonomika i upravlinnia*, no. 5 (2012): 102-106.

Ofitsiyni sait Ahentstva z rozvytku infrastruktury fondovoho rynku Ukrainy. <http://smida.gov.ua/>

Radionova, I. F., and Usyk, V. I. "Intelektualnyi kapital ta intelektualnyi potentsial ekonomiky: rozmezhuvannia poniat i iavyshch" [Intellectual capital and intellectual potential of the econo-

my: distinguishing between the concepts and phenomena]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 10 (2011): 56-65.

Sergeev, A. L. "Intellektualnyy kapital kognitivnoy mikroekonomiki: tezaurus i struktura" [Intellectual capital cognitive microeconomics: thesaurus and structure]. *Ekonomicheskii analiz: teoriia i praktika*, no. 11 (2005): 65-71.

Shumska, S. M. "Intelektualnyi kapital u natsionalnomu ta mizhnarodnomu vymirakh" [Intellectual capital in the national and international dimensions]. In *Ekonomika znan – modernizatsiyni proekt Ukrainy*, 411-440. Kyiv: Feniks, 2007.

Volikov, V. V. "Pryntsypy otsinky intelektualnoho potentsialu pidpriemstva" [Principles for evaluating intellectual potential of the company]. *Biznes Inform*, no. 8 (2013): 243-248.