

- оцінка потенціалу працівника, тобто оцінка знань, досвіду, ділових та моральних якостей, психології особистості, здоров'я, рівня загальної культури;
- оцінка індивідуального вкладу, яка дає змогу визначити якість, складність і результати праці конкретного працівника;
- атестація кадрів - це комплексна оцінка, яка враховує потенційний та індивідуальний вклад працівників у кінцевий результат.

Список використаних джерел

1. Мескон М.Х., Основы менеджмента / М.Альберт, Ф.Хедоури. Пер. с англ. – М.: Дело. 1998. – 704с.
2. Завадський Й.С. Менеджмент: Підручник для студ. екон. спец. вищ. навч. закл./ Й. С. Завадський. У 2 т. Т. 2.- К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2003.- 640 с.
3. Балабанова Л.В. Управління персоналом: Навч. посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Професіонал, 2006. – 512 с.

Гаврилюк Богдан Олегович,

студент спеціальності 5.03050901 "Бухгалтерський облік"

Кам'янець-Подільського Коледжу харчової промисловості НУХТ

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент, завідувач економічного відділення Толстопятова Д.Г.

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ОБ'ЄКТ ОБЛІКУ

В наш час інтелектуальний капітал відіграє передову роль в розвитку підприємств, і являється основним їхнім ресурсом. Для початку розглянемо, що являє собою інтелектуальний капітал, а саме три основних його визначення:

- вартість сукупності наявних у нього інтелектуальних активів, зокрема інтелектуальної власності, його природних і придбаних інтелектуальних здатностей й навичок, а також накопиченої ним бази знань і корисних відносин з іншими суб'єктами [1, с. 11];

- інформація й знання, які відіграють роль «колективного мозку», що акумулює наукові й повсякденні знання працівників, інтелектуальну власність і накопичений досвід, спілкування й організаційну структуру, інформаційні мережі та імідж підприємства [2, с. 41];

- інтелектуальні здатності людей, у сукупності зі створеними ними матеріальними й нематеріальними засобами, які використовуються в процесі інтелектуальної праці.

Інтелектуальний капітал поділяється на три великі частини:

- Людський капітал. Він втілений у працівниках компанії у вигляді досвіду, здібностей до нововведень, знань, навичок, а також у загальній культурі, філософії фірми, її внутрішніх цінностях, застосованих до виконання поточних завдань. Можна виділити такі основні категорії: рівень освіти, рівень класифікації, ноу-хау, психометрична оцінка, професійна оцінка, іноваційність, здібності та вміння пристосовуватись до змін.

- Структурний капітал, що в свою чергу поділяється на інтелектуальну власність (передбачає технічне й програмне забезпечення, авторські права, права на дизайн, торгові секрети, патенти, організаційну структуру, торгові марки і все те, що дає змогу працівникам компанії реалізувати виробничий потенціал) та інфраструктурні активи (корпоративна культура та філософія управління).

- Клієнтський капітал - це система довгострокових, надійних, взаємовигідних відносин фірми з клієнтами та контрагентами, які побудовані на довірі (довіра є ключовим фактором успішної угоди в економіці, оснований на знаннях). Клієнтський капітал збільшується за рахунок приросту кількості постійних клієнтів, зміцненню торгової марки, бренду організації. Цей вид капіталу включає такі складові елементи: комерційні ідеї та ділові зв'язки, комерційну мережу розповсюдження продукції, участь в комерційних партнерствах, засоби індивідуалізації організації (те, що виділяє її серед інших) та ділову репутацію [3, с. 27].

Інтелектуальні ресурси підприємства - це знання і здібності персоналу підприємства і продукти його інтелектуальної і творчої діяльності. Інтелектуальні ресурси визначають інтелектуальний потенціал підприємства, тобто його інтелектуальні здібності. Для того щоб визначити та оцінити інтелектуальні ресурси компанії, потрібно уточнити, якими ресурсами для створення цінності компанія вже володіє і до яких ресурсів вона має доступ а саме : споживчі ресурси, матеріальні ресурси, фінансові ресурси, організаційні ресурси та людські ресурси.

На даний момент починає формуватись економіка інформаційного суспільства, де великого значення набуває інтелектуальний капітал, тому підприємства залежать не тільки від фінансових та матеріальних ресурсів а й від правильного і раціонального використання інтелектуального капіталу, що в свою чергу впливає на фінансові результати підприємства.

Список використаних джерел

1. Мельник Л. Г. Экономика информации и информационные системы предприятия : учебн. пособ. / Л. Г. Мельник, С. Н. Ильяшенко, В. А. Касьяненко. — Сумы : ИТД «Университетская книга», 2004. — 400 с.

2. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире / В. Л. Иноземцев. — М. : Academia. — Наука, 1988. — 640 с.

3. Чухно А. Інтелектуальний капітал: сутність, форми та закономірності розвитку// ЕУ, - 2002. - №11-12. - С. 26-28.

Галицька Ульяна Борисівна,

аспірант Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець – Подільський

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор Чикуркова А.Д.

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах нестабільної економіки недосконалість системи управління трудовим потенціалом на підприємствах негативно позначається на їх ефективність функціонування. У зв'язку з цим особливого значення набуває удосконалення системи управління і в першу чергу, управління персоналом. В умовах постійно зростаючої конкуренції перед підприємствами ставиться завдання завоювання й утримання стійкої конкурентної позиції на ринку, що вимагає формування і реалізації адекватної, гнучкої та науково-обґрунтованої стратегії управління.

Вивченням питань формування механізму управління персоналом займалися відомі