

ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ

Навчально-науковий інститут денної освіти

Форма навчання денна

Кафедра менеджменту

Допускається до захисту

Завідувач кафедри менеджменту

д.е.н., проф. Шимановська-Діанич Л.М.

«18» грудня 2024 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему «Оцінка інтелектуального капіталу підприємства: сучасні підходи
та методи»

(за матеріалами Акціонерного товариства «Лубнифарм»)

**зі спеціальності 073 Менеджмент, освітньої програми «Бізнес-
адміністрування», ступеня вищої освіти «магістр»**

Виконавець роботи Нагній Сергій Юрійович

Науковий керівник к.е.н., доцент Гусаковська Тетяна Олександрівна

Рецензент д.е.н., професор Гудзь Тетяна Павлівна

Полтава 2024

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1. Теоретико-методичні засади управління інтелектуальним капіталом підприємства.....	6
1.1. Економічна природа інтелектуального капіталу підприємства.....	6
1.2. Основні підходи та методи оцінки інтелектуального капіталу підприємства та його складових.....	15
Розділ 2. Дослідження процесу оцінки інтелектуального капіталу АТ «Лубнифарм».....	24
2.1. Аналіз АТ «Лубнифарм» як соціально-економічної системи.....	24
2.2. Діагностика процесу оцінки інтелектуального капіталу АТ «Лубнифарм»	36
Розділ 3. Підвищення ефективності процесу оцінювання інтелектуального капіталу АТ «Лубнифарм»	45
3.1. Розвиток методичного забезпечення інтегральної оцінки інтелектуального капіталу АТ «Лубнифарм»	45
3.2. Розробка пропозицій щодо удосконалення процесу оцінювання людського капіталу АТ «Лубнифарм»	54
Висновки.....	62
Список використаних інформаційних джерел.....	66
Додатки.....	71

ВСТУП

На етапі розвитку сучасних досліджень і розробок кінця XX століття з початком інформаційної революції почалося формування основ інформаційного суспільства, де інформація і знання стають основними засобами і суб'єктами суспільного виробництва. Вони також є обмежуючим фактором розвитку (в індустріальних суспільствах це капітал) і замінюють працю як джерело створення вартості. Інформація та знання (інтелектуальний капітал) дедалі більше визначають конкурентоспроможність окремих компаній та економіки в цілому. Здатність створювати, використовувати та збільшувати інтелектуальний капітал визначає економічну міць нації, а також добробут і якість життя її людей.

На макроекономічному рівні у процесі глобалізації економіки інтелектуальний капітал став головним чинником, що визначає позицію країни в новій економіці. На макрорівні реалії сучасних економічних процесів означають, що компанії більше не можуть забезпечити значну конкурентну позицію на ринку, просто жертвуючи матеріальними та фінансовими ресурсами. Успіх підприємства все більше залежить від його інтелектуальних ресурсів, які виражаються в процесах виробництва та реалізації нових товарів, створенні додаткових потоків капіталу.

У зв'язку зі зростанням ролі інтелектуального капіталу в забезпеченні економічного зростання дослідження, спрямовані на пошук шляхів ефективного використання інтелектуального капіталу, все більш актуалізуються. До цього питання зверталися багато відомих вітчизняних і зарубіжних економістів.

Дослідження сутності поняття «інтелектуальний капітал» та його змісту і структурі присвячені роботи Е. Брукінг, Д. Гілбрейта, Л. Едвінсона, М. Кастельса, Е. Тофлера, Т. Стюарта, В.М. Гейця, В.Г. Зінова, С.М. Ілляшенка, В.Л. Іноземцева, О.В. Кендюхова, А.Н. Козирєва, Б.Б. Леонтєва, Л.Г. Мельника і багатьох інших науковців. Ними розроблено категоріальну основу інтелектуального капіталу, визначено його структуру та з'ясовано його роль і роль окремих компонентів на сучасному етапі розвитку економіки. Їхні дослідження носять теоретико-методологічний характер і стосуються як

макрорівня економіки, так і вирішення проблем, пов'язаних з інтелектуальним капіталом окремих підприємств, що є одним із основних чинників її розвитку. Багато досліджень розглядають конкретні прикладні аспекти інтелектуального капіталу підприємств та використання й оцінки економіки країни в цілому, але мають досить обмежений характер. Існуючі неоднозначні трактування структури інтелектуального капіталу підприємства та підходів до його оцінки ускладнюють управління його реалізацією та розвитком і призводять до вибору стратегій розвитку, які не відповідають існуючим умовам. Вирішення цих проблем є необхідним для цілеспрямованого формування та розвитку інтелектуального капіталу підприємства, оптимізації системи управління, зниження рівня ризиків та створення умов для довгострокового виживання та стійкості, що дає можливість підвищити результативність та ефективність управління рішення, спрямовані на генерування розвитку

Метою кваліфікаційної роботи є розгляд теоретичних і практичних аспектів здійснення оцінки інтелектуального капіталу підприємства та розробка прикладних рекомендацій до підвищення ефективності даного процесу в АТ «Лубнифарм».

Для досягнення вказаної мети було поставлено та вирішено такі завдання:
розкрити економічну природу інтелектуального капіталу підприємства;
розглянути основні підходи до оцінки інтелектуального капіталу та його структурних елементів;

здійснити аналіз АТ «Лубнифарм» як соціально-економічної системи;
провести діагностику процесу оцінки інтелектуального капіталу АТ «Лубнифарм»;

розробити рекомендації щодо розвитку методичного забезпечення інтегральної оцінки інтелектуального капіталу АТ «Лубнифарм»;

розробити пропозиції для удосконалення процесу оцінювання людського капіталу АТ «Лубнифарм».

Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи є процес оцінювання інтелектуального капіталу підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні аспекти здійснення оцінки інтелектуального капіталу АТ «Лубнифарм».

Інформаційною базою дослідження є законодавство України, інші нормативно-правові акти, наукові публікації вітчизняних та зарубіжних науковців з питань економіки та управління, фахові наукові періодичні видання економічного профілю, матеріали фінансової звітності АТ «Лубнифарм».

Теоретико-методологічну основу кваліфікаційної роботи становили загальнонаукові (діалектичний, структурно-функціональний, економіко-математичний) і спеціальні методи пізнання досліджуваних економічних явищ і процесів. Зокрема, історико-логічний метод використовувався при дослідженні закономірностей і основних етапів становлення теорії інтелектуального капіталу; порівняльний метод сприяв здійсненню системного дослідження показників оцінки інтелектуального капіталу; економіко-статистичний метод і метод експертних оцінок застосовувалися при аналізі стану соціально-економічних передумов формування і розробці методології оцінювання інтелектуального капіталу аналізованого підприємства.

Теоретична значимість роботи полягає в узагальненні існуючих положень щодо визначення поняття «інтелектуальний капітал», його структури та особливостей оцінювання в сучасних умовах функціонування економіки.

Практичне значення роботи полягає в можливості використання пропонованих методик оцінки інтелектуального капіталу підприємства з метою підвищення ефективності управління даним активом в АТ «Лубнифарм».

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Основний обсяг роботи – 71 сторінок, включаючи 38 таблиць, 14 рисунків та 8 формул. Робота містить 5 додатків та перелік літератури з 76 джерел.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Економічна природа інтелектуального капіталу підприємства

В умовах стрімкого розвитку інформаційної економіки та посилення процесів глобалізації, з одного боку, з'являється більше можливостей для компаній (зокрема, відкритий доступ до останніх досягнень науки і техніки дозволяє розширити канали збуту), забезпечуючи доступ до нових міжнародних ринків), одночасно посилюючи конкуренцію. Важливими факторами забезпечення конкурентоспроможності компанії є інтелектуальний капітал та ефективність управління ним. Щоб це реалізувати, необхідно оцінити свій інтелектуальний капітал, визначити сильні та слабкі сторони його структури, вирішити, як реалізувати свій інтелектуальний потенціал і, як наслідок, отримати подальшу конкурентну перевагу на ринку, необхідно розробити оптимальні стратегії управління ІК для забезпечення його безпеки та збільшення прибутку.

На сьогоднішній день інтелектуальний капітал є основою багатства, він визначає конкурентоспроможність економічних систем, є ключовим ресурсом їх розвитку. Як вказує Т. Стюарт [48], «для інтелектуальних компаній характерне намагання звільнити свої баланси від основних фондів. Штаб-квартира розміщується в орендованому приміщенні, замість того, щоб утримувати власні вантажні парки, виробничі компанії користуються для перевезень продукції найнятим автотранспортом...».

Визначення та розв'язання проблеми управління та оцінки інтелектуального капіталу в основному базується на аналізі економічної сутності цієї категорії. Хоча термін «інтелектуальний капітал» все частіше вживається в економічній літературі, є низка підходів до його визначення. Формулювання поняття інтелектуального капіталу часто базується на досить поверхневому підході, що призводить до серйозних прорахунків у легітимності систем його оцінки та механізмів контролю. Найчастіше розгляд основних концепцій

загальних категорій інтелектуального капіталу (капітал відносин, людський капітал, структурний капітал тощо) здійснюється без попереднього аналізу сутності останнього. При цьому, як зазначає О. Бутник-Сіверський, «інтелектуальний капітал має надзвичайно складну сутність і багатовекторність прояву» [3].

Вважають, що поняття «інтелектуальний капітал» було вперше використано Дж. Гелбрейтом у 1969 р. Однак ще у 1829 р. Ш. Фур'є у своїй роботі «Новий господарський соціетарний світ» [17] до основних факторів виробництва, крім праці та матеріального капіталу, розглядав ще один важливий нематеріальний фактор – талант, що, по суті, є інтелектуальним активом. Пізніше сильним поштовхом до дослідження сутності та економічної ролі інтелектуальних активів в економіці стали роботи Й. Шумпетера, Д. Белла та Дж. Гелбрейта, що показали, хоч і без чіткого категоріального вираження, важливість цих ресурсів у забезпеченні майбутнього соціально-економічного розвитку [17].

З методологічної точки зору вивчення інтелектуального капіталу як наукової економічної категорії почалося порівняно недавно, у 90-х роках ХХ ст. Вагомий внесок у розробку проблеми з'ясування змісту об'єкта дослідження та акцентування його структурних елементів зробили зарубіжні вчені та практики. Т. Стюарт, Л. Едвінсон, Е. Брукінг, Е. Свейбі та багато інших вчених наголошують на зв'язку між накопиченими знаннями компанії та її майбутніми можливостями, які відображені в її ринковій вартості. Проте новизна проблеми та її недостатня розробленість призвели до неоднозначності та суперечливості у думках дослідників при формулюванні визначення інтелектуального капіталу та обґрунтуванні його сутності.

На тлі стрімкого становлення нової «інтелектуальної» економіки останнім часом окремі науковці та колективи різних галузей стикнулися з необхідністю розробки загального визначення цього терміну. Необхідно було систематизувати набутий досвід дослідження інтелектуального капіталу.

В основу визначення категорії «капітал» покладено функціональний підхід (вартість, що приносить нову вартість). Тому (і це не повинно викликати

сумнівів) визначення інтелектуального капіталу має ґрунтуватися на тих же принципах і методах, що й базове поняття.

Друга базова категорія - це інтелект.

У розвиненому філософському розумінні інтелект (лат. *intellectus* – розум) – це розум, здатність мислити, проникливість, сукупність психічних функцій, що змінюють сприйняття (порівняння, абстрагування, формування понять, суджень, висновків тощо), що перетворюють сприйняття у знання чи критично переглядають та аналізують вже існуючі знання [17].

Якщо донедавна інтелект пов'язували з природною психологічною діяльністю людини, то сьогодні ми маємо відносно нову категорію – штучний інтелект, суть якого полягає у відтворенні машинами певних інтелектуальних форм поведінки людини (сприйняття інформації, елементів міркування тощо). Штучний інтелект використовується для побудови так званих інтелектуальних систем (таких як експертні системи, бази знань), вирішення завдань «машинного зору» (просторове орієнтування, розпізнавання ситуацій тощо), комплексних систем обробки інформації.

Отже, термінологічно інтелектуальний капітал – це капітал, створений людським та/або машинним інтелектом і представлений інтелектуальними ресурсами, але лише тими ресурсами, які створюють нову вартість. Важливо розуміти дихотомію між інтелектуальним капіталом і всіма інтелектуальними ресурсами бізнесу. Інтелектуальний капітал є засобом створення нової вартості. Інтелектуальні ресурси підприємства включають інтелектуальний капітал, інтелектуальну працю та інтелектуальні продукти. Інтелектуальні продукти також можуть використовуватися як засоби виробництва [17].

Деякі дослідники відокремлюють інтелектуальний капітал підприємства від його інтелектуального потенціалу.

Інтелектуальний потенціал підприємства – це можливості, які надають інтелектуальні ресурси в даний час і в майбутньому, які можна використовувати для вирішення будь-яких завдань і досягнення певних цілей. Це не означає, що ці можливості будуть реалізовані. Іншими словами, інтелектуальний капітал є

засобом досягнення цілей, а інтелектуальний потенціал – можливістю їх досягнення.

Як справедливо зазначається в І. Каленюк, категорія «капітал» — це завжди суто економічна категорія, яка передбачає певну систему відносин, здійснення певної господарської діяльності, спрямованої на отримання певних економічних результатів, а головне — зростання прибутку.

Отже, визначення економічного змісту інтелектуального капіталу закладає методологічну основу для формування системи управління цим ресурсом. Проте для найбільш повного розкриття сутності інтелектуального капіталу необхідним є емпірично-аналітичний аналіз його структури.

Л. Едвінсон і М. Мелоун першими спробували систематизувати складові інтелектуального капіталу. У його структурі вони виділяють дві складові: людський і структурний капітал [39] (рис. 1.1). Схожої точки зору дотримується В. Олейко [22].

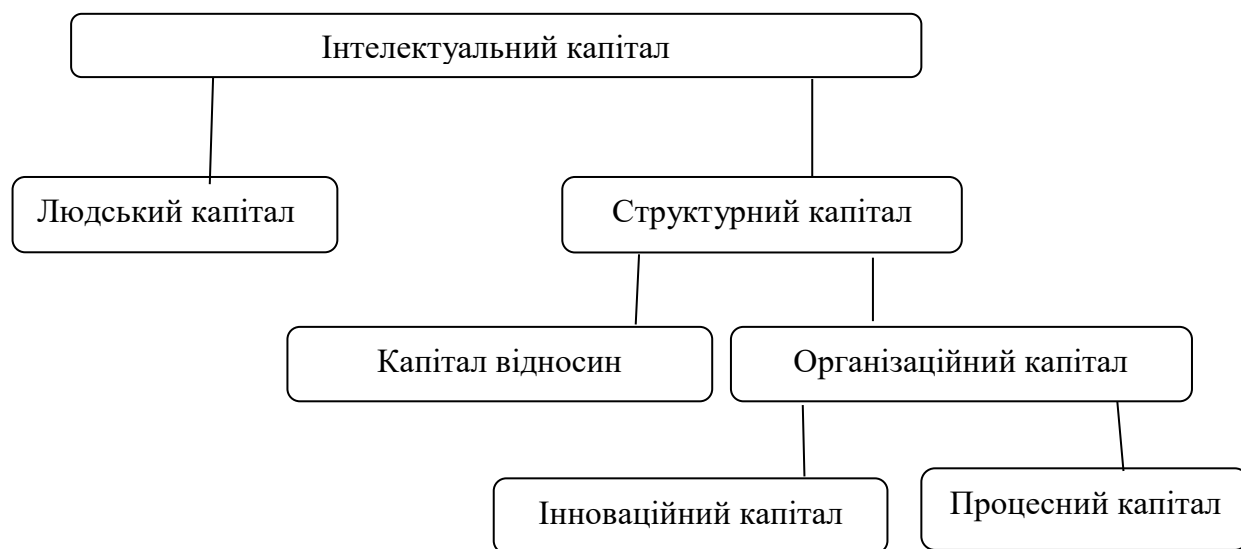


Рис. 1.1. Структура інтелектуального капіталу за Л. Едвінсоном та М. Мелоуном [39]

Людський капітал - це, на думку вчених, сукупність знань, практичних навичок і творчих здібностей співробітників компанії, які використовуються при виконанні поточних завдань. Іншими елементами є моральні цінності компанії, культура робочого місця та загальний підхід до ведення бізнесу. Як вважають Едвінсон і Мелоун, людський капітал не може належати компанії.

До категорії структурного капіталу відносяться технічні засоби і програмне забезпечення, організаційні структури, патенти, торгові марки і все, що дозволяє співробітникам реалізовувати можливості виробництва. Те, що залишається в офісі після того, як працівник повертається додому. Структурний капітал також включає відносини, що склалися між компанією та її клієнтами. В якості однієї з особливостей автори відзначають, що, на відміну від людського капіталу, структурний капітал є власністю компанії і, отже, може бути об'єктом купівлі-продажу.

Е. Брукінг більш глибоко аналізує ту складову інтелектуального капіталу, яка у роботах Л. Едвінсона і М. Мелоуна представлена як структурний капітал. Крім людських активів науковець виділяє ринкові активи, інфраструктурні активи та інтелектуальну власність [36] (рис. 1.2).

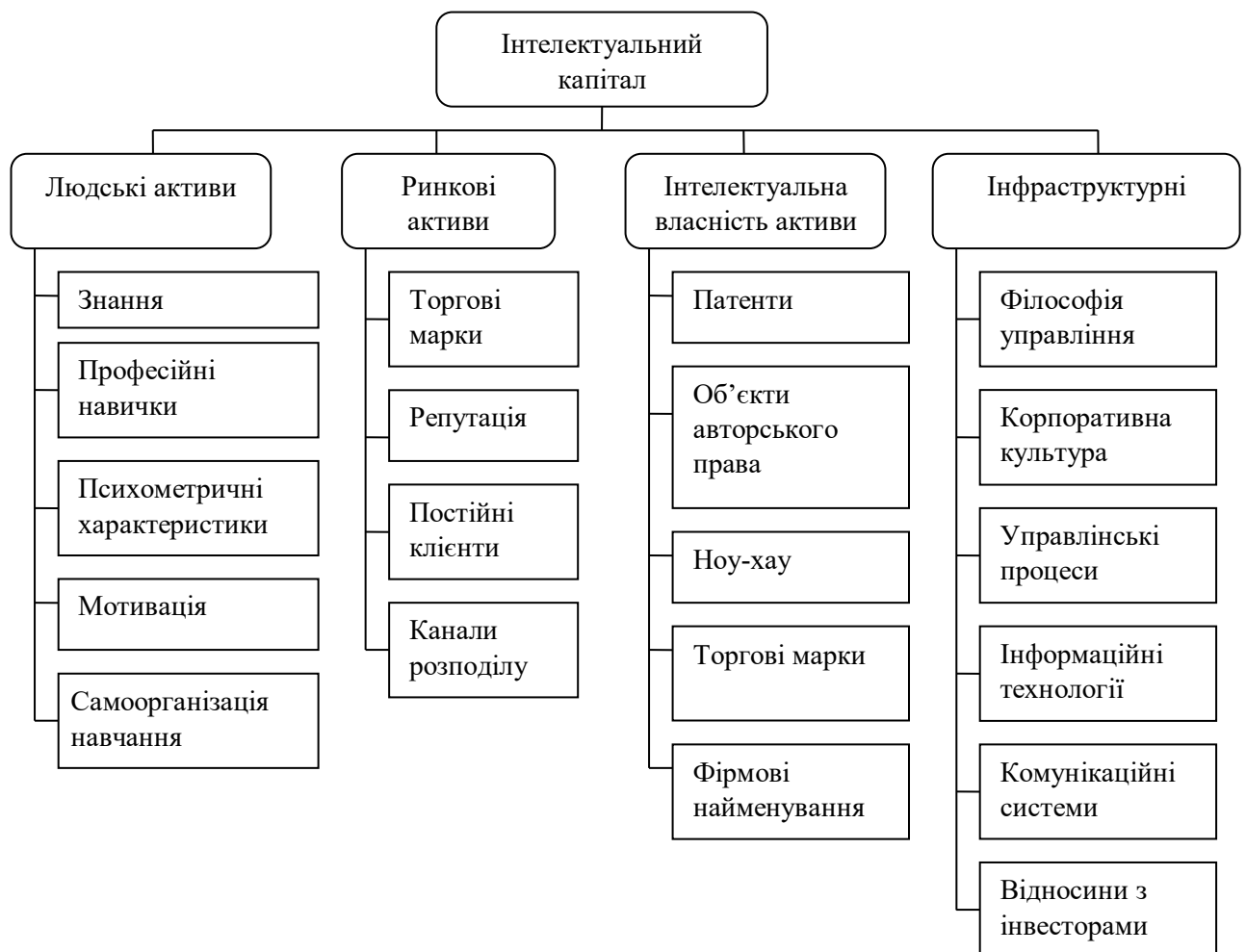


Рис. 1.2. Складові інтелектуального капіталу компанії за Е. Брукінг [36]

Однак Е. Брукінг, як і Л. Едвінсон, і М. Мелоун, не наводить критеріїв для виділення вищезазначених компонентів. Тому ця класифікація вельми умовна.

Перш за все, слід зазначити, що ототожнювати активи з капіталом є помилковим. Це різні економічні категорії. Капітал є засобом створення нової вартості, а активи – це сукупність майна та коштів компанії. Незважаючи на те, що вони є власністю компанії, цілком можливо, що деякі активи не функціонують як капітал. В інтерпретації Е. Брукінга «ринкові активи – це той потенціал, який забезпечується нематеріальними активами, пов'язаними із ринковими операціями» [36].

Автор аналізує ринкову вартість брендів, корпоративних брендів, клієнтів, які характеризуються як «свої люди» та «прихильники/пропагандисти», зобов'язання щодо купівлі, наступні контракти, назви компаній, портфоліо замовлень, механізми продажу, ділове співробітництво, ліцензії тощо.

Як ми вже зазначали, потенціал - це можливості, а капітал - це реалізація можливостей. Тому віднесення потенціалу до категорій капіталу є неправильним.

Крім того, термін «ринкові активи» є надто широким, щоб виділити частину інтелектуального капіталу. Це може включати фізичний, фінансовий та інтелектуальний капітал.

Цікавим є зміст складової «інтелектуальні активи», яку Е. Брукінг ототожнює з поняттям «інтелектуальна власність» [36]. Автор трактує різні поняття надто вільно, не враховуючи їх категоріальний економічний зміст. У цьому випадку логічно виправдано згрупувати такі елементи, як патенти, авторські права, права на дизайн, виробничі секрети, ноу-хау та товарні знаки, у вищезазначені категорії. Однак, по-перше, технічні ноу-хау та права на товарні знаки демонструють дуже сильну функціональну неоднорідність, а по-друге, інтелектуальна власність та інтелектуальний капітал є різними економічними категоріями, які взаємопроникають і взаємодіють одна з одною, але ототожнювати їх не можна.

О. Бутнік-Сіверський розглядає класифікацію інтелектуального капіталу більш системно. Залежно від цілей і завдань дослідження інтелектуального

капіталу вчений виділяє такі класифікаційні ознаки: форма власності, корпоративні транзакції, резидентність, форма участі, термін знаходження у розпорядженні суб'єкта господарювання, формування інтелектуального капіталу, можливість визначення розміру вартості інтелектуального капіталу [3] (рис. 1.3).

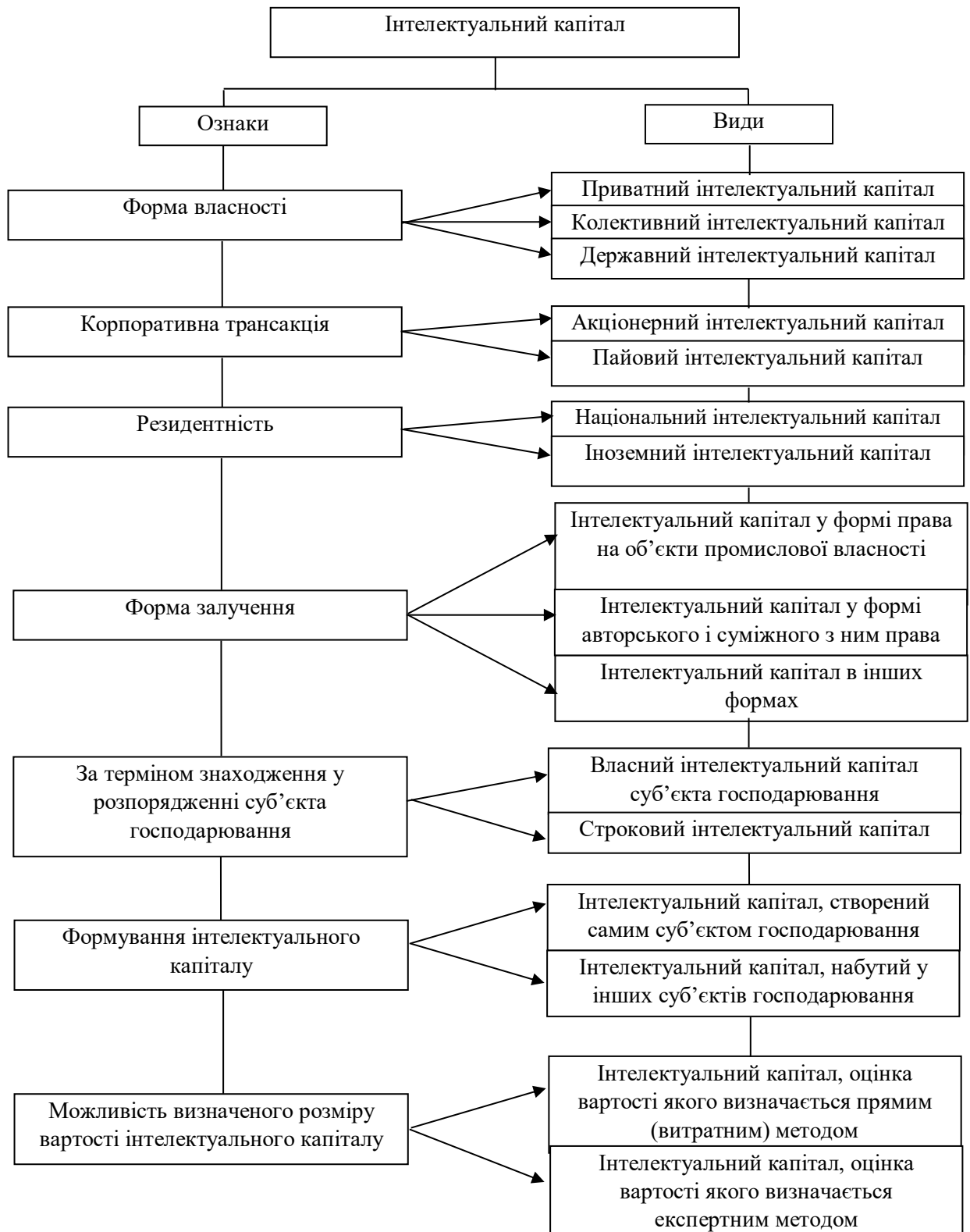


Рис. 1.3. Класифікація ІК за О. Бутнік-Сіверським [3]

Участь інтелектуального капіталу проявляється у формі прав на об'єкти промислової власності, а також у формі авторських і суміжних прав залежно від характеру об'єкта інтелектуальної власності. Відповідно до міжнародних стандартів, з точки зору правової охорони, всі результати творчої інтелектуальної діяльності здебільшого класифікуються на об'єкти, що охороняються правом інтелектуальної власності, та об'єкти, що охороняються авторським правом.

Одним із найдокладніших досліджень економічного змісту інтелектуального капіталу є дослідження О. Кендюхова.

Він пропонує акцентувати увагу на класифікаційних ознаках, які безпосередньо пов'язані з процесом управління використанням інтелектуального капіталу в господарській діяльності підприємств [17].

Класифікація типів ІК за цими класифікаційними ознаками наведена в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Класифікація інтелектуального капіталу за О. Кендюховим [17]

Класифікаційна ознака	Тип ІК
1	2
Сфера використання ІК	інтелектуальний капітал, що використовується у матеріальному секторі економіки; інтелектуальний капітал, що використовується у нематеріальному секторі економіки
Використання у виробничо-комерційній діяльності	інтелектуальний капітал, що знаходиться у використанні; інтелектуальний капітал, що знаходиться у розвитку; інтелектуальний капітал, що знаходиться у резерві; інтелектуальний капітал, що знаходиться на консервації
Форма власності	приватний інтелектуальний капітал; колективний інтелектуальний капітал; державний інтелектуальний капітал; змішаний інтелектуальний капітал
Особливості функціонування у кругообігу капіталу	інтелектуальний капітал у виробничій формі; інтелектуальний капітал у товарній формі

1	2
Напрями використання інтелектуального капіталу в господарській діяльності	інтелектуальний капітал, що використовується як інноваційний ресурс; інтелектуальний капітал, що використовується як виробничий ресурс
Тривалість періоду використання інтелектуального капіталу	інтелектуальний капітал, що використовується у довгостроковому періоді; інтелектуальний капітал, що використовується у середньостроковому періоді; інтелектуальний капітал, що використовується у короткостроковому періоді
Роль у виробничо-господарському процесі	основний інтелектуальний капітал; інтелектуальний капітал, що забезпечує використання основного інтелектуального капіталу та матеріально-речовинних ресурсів
За умовами формування	Інтелектуальний капітал, створений самостійно; інтелектуальний капітал, залучений ззовні; спільний інтелектуальний капітал
Можливість відчуження	відчужений інтелектуальний капітал; невідчужений інтелектуальний капітал
Рівень ризику використання інтелектуального капіталу	безризиковий та низькоризиковий; середньоризиковий; високоризиковий
Функціональний зміст інтелектуального капіталу	Персоніфікований капітал; техніко-технологічний капітал; марочний капітал; клієнтський капітал; інфраструктурний капітал

Вчений наголошує на тому, що всі типи ІК знаходяться в тісному взаємозв'язку (рис. 1.4), при цьому ключовим є персоніфікований ІК. Його наявність та ефективне використання визначає можливості формування і використання інших типів ІК, оскільки в основі створення винаходів, нових технологій, інноваційних проектів, торгових марок лежить в першу чергу інтелект людини.

У той же час кожен тип інтелектуального капіталу несе певні функції та передбачає свою специфіку управління. Відповідно, при формуванні організаційно-економічного механізму управління інтелектуальним капіталом

необхідно враховувати цю специфіку з метою найбільш ефективної реалізації інтелектуальним капіталом своїх функцій.

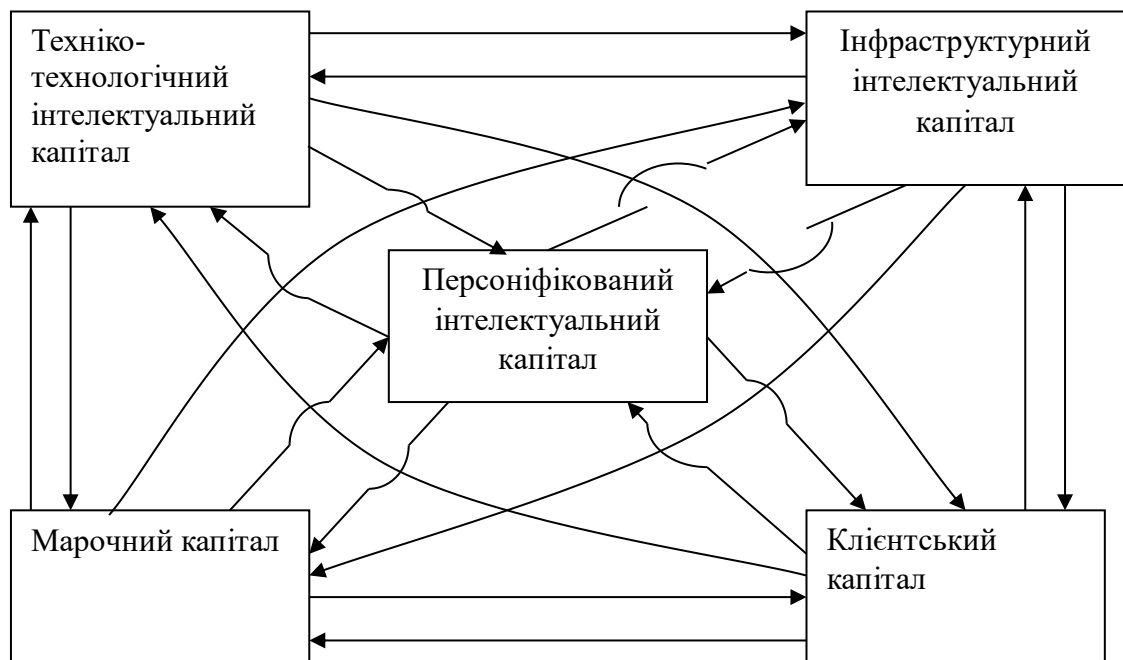


Рис. 1.4. Взаємозв'язок різних типів інтелектуального капіталу за О. Кендюховим [17]

У наступному підрозділі кваліфікаційної роботи перейдемо до розгляду основних підходів та методів оцінки інтелектуального капіталу підприємства та його складових.

1.2. Основні підходи та методи оцінки інтелектуального капіталу підприємства та його складових

Інтерес до управління інтелектуальним капіталом спричинив розвиток різних методів його вимірювання. Існує кілька груп методів вимірювання інтелектуального капіталу, які можна використовувати для оцінки цього активу. Деякі з цих методів були спробами, зробленими різними компаніями для внутрішнього використання, а не для розробки універсального методу вимірювання. Але вони все ще існують і є основою для створення нових методів. Відповідно до Люті і Вільямса, усі методи можна розділити на чотири основні групи [47]:

Методи прямої оцінки інтелектуального капіталу (DICM) – оцінка вартості нематеріальних активів у грошових одиницях шляхом ідентифікації їх різних компонентів. Після визначення цих компонентів їх можна безпосередньо оцінити окремо або як сукупний коефіцієнт.

Методи ринкової капіталізації (MCM) – обчислюють різницю між ринковою капіталізацією компанії та її власним капіталом як вартість її інтелектуального капіталу або нематеріальних активів.

Метод рентабельності активів (ROA) визначає середній прибуток компанії до оподаткування та ділить його на середню вартість матеріальних активів компанії. Результатом є показник ROA компанії, який потім порівнюється із середнім показником по галузі. Різниця множиться на середні матеріальні активи компанії для розрахунку середньорічного доходу від нематеріальних активів. Поділивши прибуток вище середнього на середньозважену вартість капіталу компанії або процентну ставку, можна отримати оцінку вартості її нематеріальних активів або інтелектуального капіталу.

Методи системи показників (SC) – визначають різні компоненти нематеріальних активів або інтелектуального капіталу, а показники та індекси генеруються та відображаються в системі показників у вигляді графіків. Методи SC подібні до методів DIC, за винятком того, що оцінка вартості нематеріальних активів у грошах не проводиться.

Чотири основні підходи до вимірювання інтелектуального капіталу (методи прямої оцінки інтелектуального капіталу, методи ринкової капіталізації, методи рентабельності активів і методи системи показників) мають різні переваги та недоліки, представлені в табл. 1.2-1.5.

Таблиця 1.2

ROA-методи оцінки ІК [41]

Метод	Зміст	Характеристика
1	2	3
Economic Value Added (EVA™)	Розраховується шляхом коригування оприлюдненого прибутку фірми з витратами, пов'язаними з НМА. Зміни в EVA показують, чи є ІК фірми продуктивним чи ні.	Підходи ROA досить точні, оскільки вони спираються на фінансові показники, які якщо і не ідеальні, то піддаються перевірці.

1	2	3
Облік витрат на людські ресурси (HRCA)	Розраховує прихований вплив витрат, пов'язаних з персоналом, які зменшують прибутки фірми. Інтелектуальний капітал вимірюється шляхом розрахунку внеску людських активів, якими володіє компанія, поділених на витрати на заробітну плату.	Вони намагаються провести реальну оцінку і можуть виявитися корисними в багатьох ситуаціях, оскільки можуть дати грубе порівняння між компаніями в одній галузі. Однак вони дають занадто мало деталей для адекватного порівняння. Методи також дуже чутливі до процентної ставки як припущення.
Розрахована нематеріальна цінність	Розраховує додатковий прибуток на тверді активи, а потім використовує його показник як основу для визначення частки прибутку, що відноситься до нематеріальних активів.	За винятком VAIC, це засіб пояснення фінансової характеристики та віднесення змін у них до ефективності використання інтелектуального капіталу.
Прибуток від капіталу знань	Прибуток від капіталу знань розраховується як частка нормалізованого прибутку понад очікуваний прибуток, що відноситься до облікових активів.	Ці методології уникають прямого порівняння з ринковою вартістю, але пов'язують із деякими факторами, які маркет-мейкери використовують у своїх оцінках компаній.
Коефіцієнт доданої інтелектуальної вартості (VAIC™)	Вимірює, наскільки ефективно інтелектуальний капітал і використаний капітал створюють вартість на основі співвідношення трьох основних компонентів: використаного капіталу, людського капіталу та структурного капіталу.	
Облік майбутнього (AFTF)	Система прогнозованих дисконтованих грошових потоків. Різниця між значенням AFTF наприкінці та на початку періоду є доданою вартістю протягом періоду.	

В таблиці 1.3 представлено характеристику основних методів, що належать до групи методів ринкової капіталізації (MCM).

Таблиця 1.3

MCM-методи оцінки ІК [41]

Метод	Зміст	Характеристика
1	2	3
Коефіцієнт Тобіна	Це відношення ринкової вартості фірми до відновної вартості її активів.	Підходи MCM також мають елемент точності в тому, що вони покладаються на фінансові цифри, які якщо і не ідеальні, то піддаються аудиту.
Investor Assigned Market Value (IAMV™)	Розглядає справжню вартість компанії як її вартість на фондовому ринку та ділить її на матеріальний капітал+(реалізований інтелектуальний капітал+зниження інтелектуального капіталу+SCA (стійка конкурентна перевага))	Вони намагаються провести реальну оцінку і можуть виявитися корисними в багатьох ситуаціях, оскільки

1	2	3
Market-to Book Value	Вартість інтелектуального капіталу вважається різницею між ринковою та балансовою вартістю компанії.	можуть дати грубі порівняння між компаніями в одній галузі. Однак вони дають занадто мало деталей для адекватного порівняння.

В таблиці 1.4 представлено характеристику основних методів, що належать до групи методів прямої оцінки інтелектуального капіталу.

Таблиця 1.4

Методи прямої оцінки інтелектуального капіталу [41]

Метод	Зміст	Характеристика
1	2	3
Технологічний брокер	Вартість інтелектуального капіталу фірми оцінюється на основі діагностичного аналізу відповідей фірми на двадцять запитань, що охоплюють чотири основні компоненти інтелектуального капіталу: ринкові активи, активи, орієнтовані на людину, активи інтелектуальної власності та активи інфраструктури. Основою розробки методу технологічного брокера є те, що ринкова вартість компанії є результатом додавання матеріальних активів та інтелектуального капіталу.	DIC має бути цілісним і дає можливість створити більш повну картину здоров'я організації, ніж фінансові показники. Методи є більш детальними і можуть бути легко застосовані на будь-якому рівні організації. Вони вимірюють інтелект капітальні ресурси знизу вгору і, отже, можуть бути швидшими та точнішими, ніж вимірювання ROA та MSM щодо ресурси. Оскільки їх не потрібно вимірювати у фінансових термінах, вони дуже корисні для некомерційних організацій, бізнес-одиниць, державних установ, а також для екологічних і соціальних цілей. Їхніми недоліками є те, що їх неможливо легко пов'язати з фінансовими результатами
Патенти, зважені за цитуванням	Технологічний коефіцієнт розраховується на основі патентів, розроблених фірмою. Інтелектуальний капітал та його продуктивність вимірюється на основі впливу науково-дослідницьких робіт на серію показників, таких як кількість патентів і вартість патентів в обороті.	
The Value Explorer™	Методологія бухгалтерського обліку, запропонована KMPG для розрахунку та розподілу вартості 5 типів нематеріальних активів: 1) Активи та ресурси, 2) Навички та неявні знання, 3) Колективні цінності та норми, 4) Технології та явні знання, 5) Основні та управлінські процеси.	
Оцінка інтелектуальних активів	Методика оцінки вартості інтелектуальної власності.	

1	2	3
Total Value Creation, TVC™	Проект, ініційований Канадським інститутом дипломованих бухгалтерів. TVC використовує дисконтований прогнозований грошовий потік, щоб переглянути вплив подій на заплановану діяльність.	

Характеристика методів системи показників (SC) наведена в таблиці 1.5.

Таблиця 1.5

Методи системи показників (SC) [41]

Метод	Зміст	Характеристика
1	2	3
Scandia Navigator™	Інтелектуальний капітал вимірюється за допомогою аналізу до 164 метричних показників (91 інтелектуально заснованих і 73 традиційних показників), які охоплюють п'ять компонентів: 1) фінансовий, 2) клієнтський, 3) процесний, 4) оновлення та розвиток, 5) людський. Ідея полягає в тому, що інтелектуальний капітал формується шляхом додавання структурного капіталу та людського капіталу. Цей структурний капітал також утворюють: людський капітал і капітал організації; і цей останній формується інноваційним капіталом і капіталом процесу.	Методи SC пропонують потенціал для створення більш повної картини здоров'я організації, ніж фінансові показники їх можна легко застосувати на будь-якому рівні організації. Вони також вимірюють ресурси інтелектуального капіталу знизу вгору. Вони дуже корисні для некомерційних організацій, бізнесу підрозділів, державних установ, а також для екологічних і соціальних цілей. Їхні недоліки полягають у тому, що показники є контекстними, а значення визначень ресурсів можуть відрізнятися для кожної організації та кожної мети, що дуже ускладнює порівняння.
Intangible Asset Monitor	Керівництво вибирає показники на основі стратегічних цілей фірми для вимірювання чотирьох аспектів створення вартості нематеріальних активів. За: 1) зростанням, 2) оновленням, 3) використанням/ефективністю; 4) зниження ризику / стабільність. Монітор нематеріальних активів складається з офіційного представлення кількох відповідних показників для вимірювання активів відповідно до стратегії компанії. Ці показники є основою для створення та розвитку компанії зі стратегією, орієнтованою на знання. Його можна інтегрувати в інформаційні системи управління. Мета полягає в тому, щоб представляють нематеріальні активи з різних точок зору: зростання та оновлення, ефективності та стабільності	

1	2	3
Дослідження людського капіталу	Набори показників людського капіталу збираються та порівнюються з базою даних. Подібно до HRCA.	Їх не можна легко пов'язати з фінансовими результатами
Value Chain Scoreboard™	Матриця нефінансових показників, упорядкованих за трьома категоріями відповідно до циклу розробки: відкриття, навчання, впровадження, комерціалізація.	
Intellectual Capital Navigator and Intellectual Capital Index (IC Index™)	Інтелектуальний капітал поділяється на 3 сфери: людські, стосункові та організаційні плюс звичайні фізичні та грошові ресурси. Усі вони підрозділяються. Створено кілька зручних для користувача графіків, включаючи навігатор, концептуальну діаграму того, як компанія працює в термінах ІС. Індекси визначаються на основі ключових ресурсів і перетворень ресурсів у навігаторі. Мета методу – допомогти менеджерам візуалізувати зростання шляхом вимірювання інтелектуального капіталу. Для розробників методу важливість конкретних заходів різна від однієї компанії до іншої. Вони пропонують чотири категорії високого рівня як основу для обговорення в окремих випадках. Розробка заходів з цих категорій складається з трьох етапів: 1. Критичний огляд існуючих показників 2. Розробка індикаторів, які представляють потоки між різними категоріями інтелектуального капіталу 3. Розробка ієрархії індексів інтелектуального капіталу. Усі індекси мають бути зведені в єдиний індекс, який можна використовувати для порівняння в часі тієї самої одиниці або навіть у порівнянні з іншими бізнес-одиницями. Критичним фактором для успішного застосування методу є процес створення служб інтелектуального капіталу, і саме в цьому полягає досвід Intellectual Capital Services, допомога компаніям у створенні власного IC Index.	
Індекс створення цінності	Фактори цінності виведені з обширного огляду літератури та розширеної статистики. Показники зважуються та комбінуються, щоб отримати індекс створення цінності. Індекс порівнюється та поєднується з фінансовими даними.	
Збалансована система показників	Ефективність компанії вимірюється показниками, що охоплюють чотири основні перспективи:	

1	2	3
	1) фінансова перспектива 2) перспектива клієнта, 3) перспектива внутрішнього процесу, 4) перспектива навчання. Індикатори базуються на стратегічних цілях фірми. Її основна мета полягає в тому, щоб перевести місію та стратегію організації в комплексні заходи, здатні надати інформацію про систему управління. Система збалансованих показників використовує два різні типи показників: – Драйвер: ці індикатори визначають результат – Результат: ці індикатори відповідають за відображення результатів Збалансована система показників відзначає важливість фінансових цілей, включаючи чинники ефективності цих фінансових цілей. Вона також намагається візуалізувати нематеріальні активи для майбутнього зростання. Одним із стовпів ЗСП є припущення, що інвестування та управління нематеріальними активами є більш вирішальним, ніж інвестування та управління фізичними та матеріальними активами.	

Розглянемо більш детально деякі з найбільш популярних моделей вимірювання ІК, представлених у таблиці вище.

Skandia — це шведська фінансова компанія, яка вперше успішно виміряла свої знання та додала їх у формі додатків до традиційного бухгалтерського обліку компанії. У цьому методі ми могли б розглянути весь ринок, що складається з двох компонентів фінансового капіталу (зафіксованих у фінансовій звітності) та інтелектуального капіталу. Проте ці два види капіталу не можна поєднати для отримання ринкової вартості. Також неможливо стверджувати, що різниця між фінансовим капіталом і ринковою вартістю в певний період часу така ж, як інтелектуальний капітал компанії. Але з концептуальної точки зору фінансовий капітал, виявлений у фінансових звітах, та інтелектуальний капітал, який не має цієї характеристики, розглядаються як два головні чинники цінності організації. У плані вартості Skandia, Edvinsson і Malone запропонували

інтелектуальний капітал у двох компонентах людського капіталу та структурного капіталу (рис. 1.5).

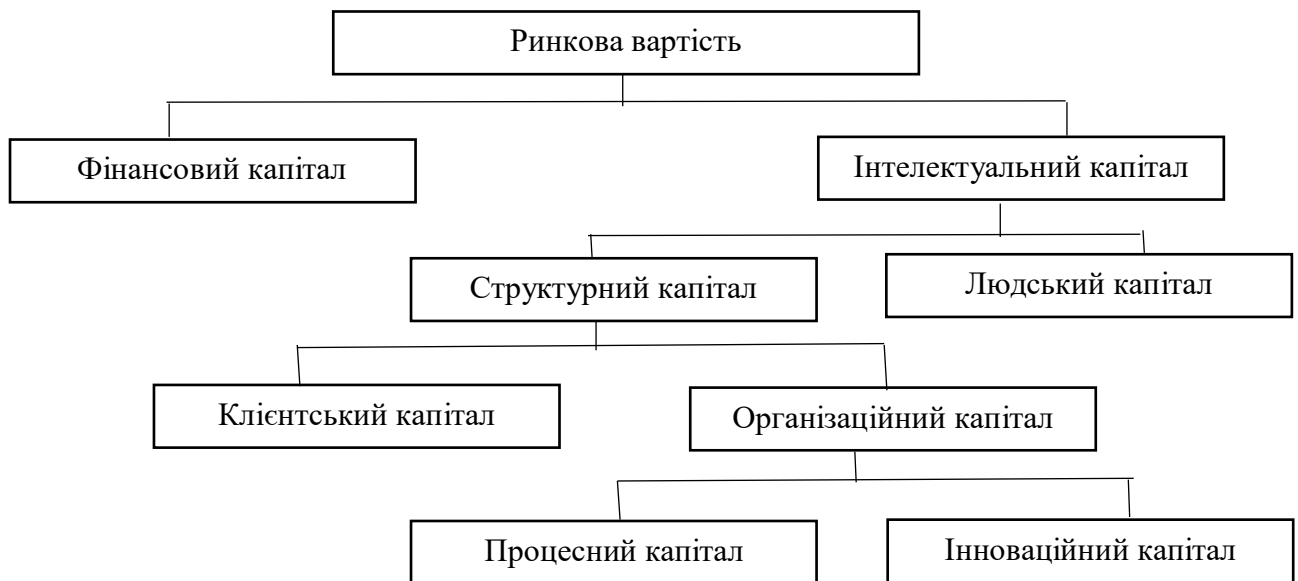


Рис. 1.5. Формування ринкової вартості компанії моделі Skandia

Ієрархічна структура інтелектуальних капіталів Skandia:

Інтелектуальний капітал + балансова вартість = ринкова вартість

Структурний капітал + людський капітал = інтелектуальний капітал

Категоризація Рооса дуже схожа на ієрархічний шаблон Skandia. За цією схемою організаційний капітал поділяється на дві такі частини: поточні можливості управління бізнес-процесами та розвиток нових можливостей бізнесу та різниця між цією моделлю та моделлю Skandia полягає в сегментації та деталях.

Модель інтелектуального капіталу була запропонована Роосом розглядається як один із підходів систем показників. Метою цього показника є візуалізація та передача інтелектуального капіталу та отриманої від нього вартості. Показник інтелектуального капіталу відноситься до другого покоління методів вимірювання інтелектуального капіталу, які усувають недоліки попередніх методів. Ця модель збирає всі компоненти інтелектуального капіталу в одному організаційному показнику. У цьому злитті показано важливість коефіцієнта впливу кожного з індикаторів. Цей показник безпосередньо дозволяє менеджерам діагностувати та судити про стан інтелектуального капіталу

організації. Крім того, це забезпечує контекст для порівняння між організаціями та економічними одиницями.

Е. Брукінг оцінив цінність інтелектуального капіталу організації за допомогою аналізу виявлення помилок і проаналізував реакцію організації на двадцять запитань про чотири компоненти інтелектуального капіталу. У його моделі ринкові активи включають такі елементи, як комерційні бренди, канали розподілу та ділове співробітництво. Активи, орієнтовані на людину, включають освіту, знання та компетентність працівників організації. Активи інтелектуальної власності включають патенти, роялті та комерційну таємницю. Нарешті, інфраструктурні активи також є підмножинами процесів управління, систем інформаційних технологій, мережових з'єднань і фінансових систем.

Найпопулярнішими методами вимірювання, а також найбільш широко використовуваними завдяки простоті їх застосування з усіх нефінансових методів вимірювання є: The Balanced Scorecard, VAIC™, IC Navigator Skandia, Intellectual Capital Navigator IC-Index™, IC Audit компанії Technology Broker, Монітор нематеріальних активів Sveiby (IAM).

Більшість представлених методів використовують фінансові критерії для оцінки нематеріальних активів і дають лише загальну вартість. Найпоширенішими є: економічна додана вартість (EVA™), співвідношення ринку до балансової вартості, розрахована нематеріальна вартість, додана ринкова вартість (MVA), коефіцієнт Q Тобіна. На наш погляд, найбільш доцільним методом вимірювання ефективності інтелектуального капіталу та його зв'язку з цінністю організації є VAIC™, створений Public і класифікований у групі методів ROA. VAIC інший і більш детальний. У методі є зв'язки між діяльністю компанії, використовуваними ресурсами та фінансовим результатом.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ ОЦІНКИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ АТ «ЛУБНИФАРМ»

2.1. Аналіз АТ «Лубнифарм» як соціально-економічної системи

Акціонерне товариство «Лубнифарм» є достатньо відомим на фармацевтичному ринку України. Підприємство було засноване у 1932 році, коли було організовано завод з первинної переробки лікарських трав. На сьогоднішній день АТ «Лубнифарм» — фармацевтичне підприємство, основним напрямком діяльності якого є розробка і виробництво готових лікарських засобів для зовнішнього і внутрішнього застосування у вигляді таблеток, настоянок, екстрактів, мазей, гелів, лініментів, ін'єкційних розчинів, медичних виробів. Номенклатура підприємства складає більше 100 найменувань і має широкий спектр фармакологічної дії велику розмаїтість лікарських форм.

Лікарські засоби виробництва АТ «Лубнифарм» екологічно чисті, для їх виготовлення використовується натуральна природна сировина, сировина харчової промисловості, а також сировина, що ввозиться з-за кордону. Для забезпечення належного контролю і гарантії якості лікарських засобів, що виробляються на АТ «Лубнифарм», були повністю модернізовані й оснащені сучасним обладнанням хіміко-аналітична та мікробіологічна лабораторії відділу контролю якості, виробничі цехи, склади зберігання сировини та готової продукції згідно принципів GMP.

Центральне місце в системі цінностей АТ «Лубнифарм» займає забезпечення населення України лікарськими засобами за доступними цінами, своїм завданням номер один підприємство вважає розширення асортименту за рахунок розробки та впровадження нових лікарських засобів. Дотримуючись саме цих принципів АТ «Лубнифарм» упевнено розвивається в умовах жорсткої конкурентної боротьби. Реалізація програми розвитку підприємства підтверджує наявність достатнього потенціалу росту, що дасть можливість домогтися збільшення продукції, що відповідає якості міжнародних стандартів, займати

гідне місце у фармацевтичній галузі і вписати змістовну сторінку в історію фармації України.

У товаристві діє дворівнева структура управління. Органами управління та контролю є Загальні збори акціонерів, Правління та Наглядова рада (рис. 2.1).

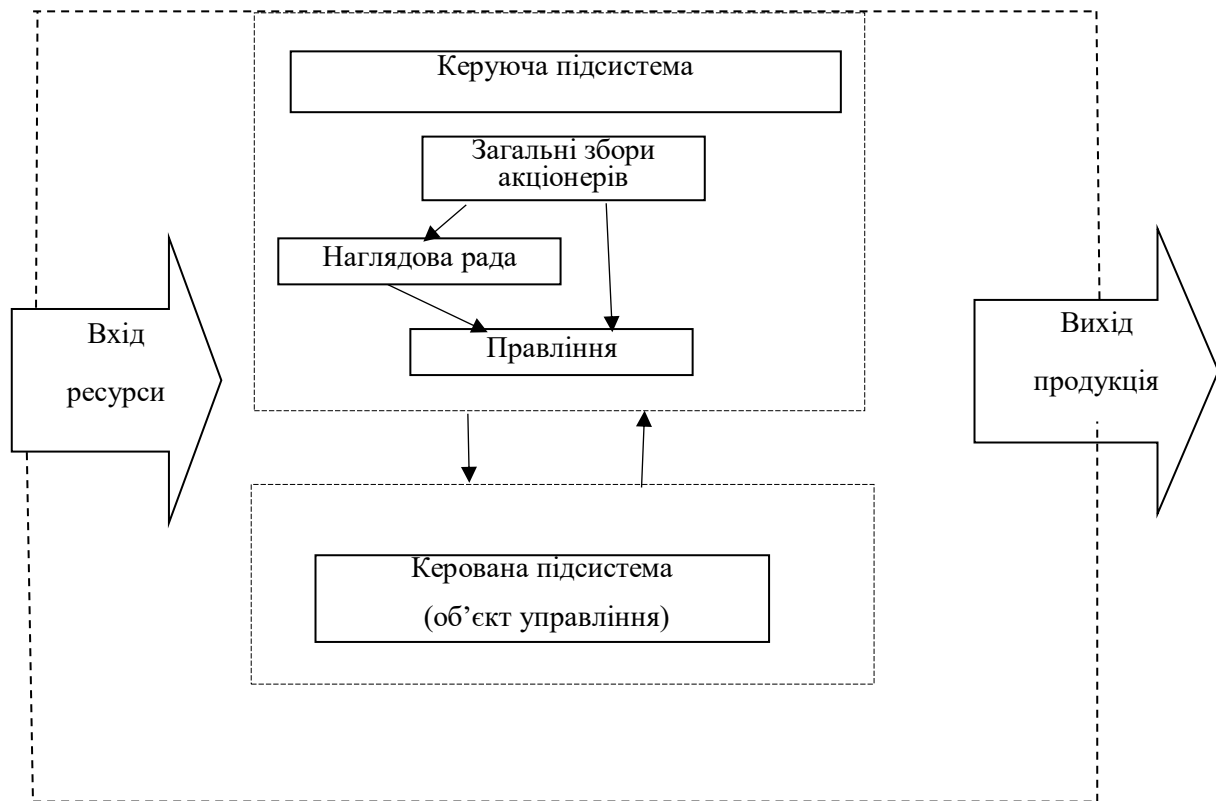


Рис. 2.1. Система управління АТ «Лубнифарм»

Вищим органом управління Товариства є Загальні збори акціонерів товариства, що вирішують питання, віднесені законом до виключної компетенції загальних зборів акціонерів акціонерного товариства, та інші питання діяльності товариства, за винятком тих, які віднесені до виключної компетенції Наглядової Ради Товариства згідно із законом або Статутом.

Виконавчим органом Товариства, що здійснює поточне управління, є Правління товариства. Органом, що здійснює контроль за діяльністю Правління, захист прав вкладників, інших кредиторів та акціонерів товариства є Наглядова Рада товариства. Наглядова Рада не бере участі в поточному управлінні товариством. Члени Наглядової Ради та Правління товариства несуть відповідальність за діяльність товариства у межах своєї компетенції.

Загальними зусиллями працівників АТ «Лубнифарм» підприємство виходить на високий рівень. Цьому в першу чергу сприяє формування команди, направленої на конкретні дії, метою якої є не отримання грошей, а виробництво якісних, безпечних та ефективних препаратів за доступними цінами.

Розглянемо більш детально показники, що характеризують функціонування кадрової підсистеми товариства. На рис. 2.2 представлено динаміку чисельності персоналу АТ «Лубнифарм» протягом останніх 5 років.

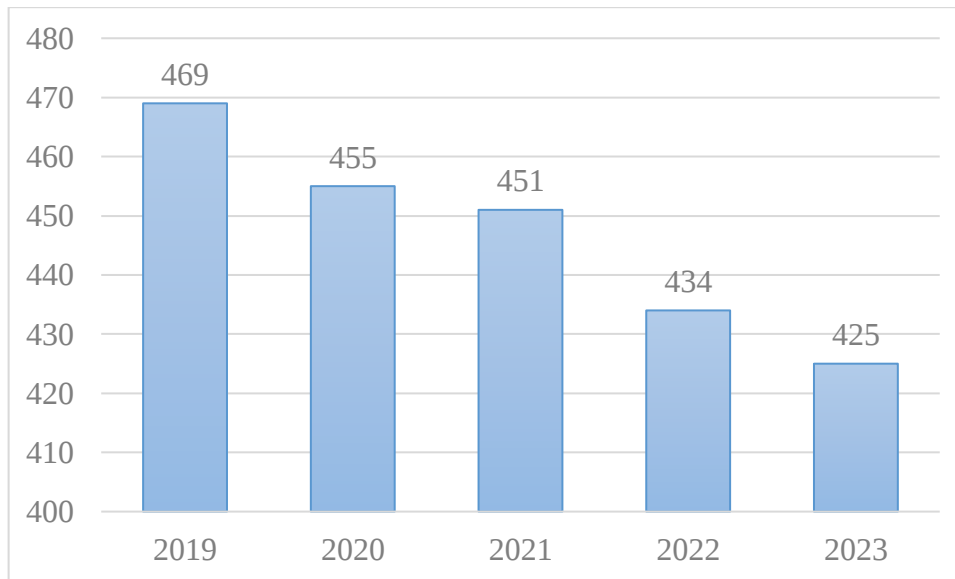


Рис. 2.2. Динаміка чисельності персоналу АТ «Лубнифарм» за 2019-2023рр., осіб

Протягом зазначених років спостерігається загальне зменшення чисельності персоналу АТ «Лубнифарм». З 2019 по 2023 рік чисельність зменшилася з 469 до 425 працівників, що становить зниження на 44 особи або приблизно 9,4%.

У 2020 році відбулося зменшення на 14 працівників, що може свідчити про реакцію на зовнішні фактори, такі як економічна ситуація або пандемія COVID-19. У 2021 році зменшення продовжилось, але вже менш суттєве – на 4 особи. • У 2022 році спостерігається найбільше зменшення за рік – на 17 працівників, що може бути обумовлене початком військової агресії РФ проти України. У 2023 році тенденція до зменшення продовжилась, але дещо знизились її темпи – зменшення персоналу складало вже 9 осіб.

Таким чином, протягом аналізованого періоду чисельність персоналу підприємства поступово зменшується, що обумовлено як зовнішніми, так і

внутрішніми чинниками. Щодо зовнішніх чинників зниження чисельності персоналу товариства слід враховувати пандемію COVID 19, а також військову агресію рф. Також така динаміка може бути обумовлена оптимізацією процесів, та їх автоматизацією. Так, у 2023 році кадрова політика товариства була спрямована на збереження робітників та робочих місць у зв'язку із різким скороченням діяльності товариства, на оптимізацію структури персоналу, перерозподілу робітників, виходячи з реальної потреби діяльності та організаційної структури.

Фонд оплати праці в товаристві у 2023 році становив 94477,3 тис.грн. та в порівнянні з попереднім роком (72098,9 тис.грн.) збільшився (рис. 2.3). Зміни фонду оплати праці сталися за рахунок зміни окладів та виплат премій, та інших заохочувальних доплат.

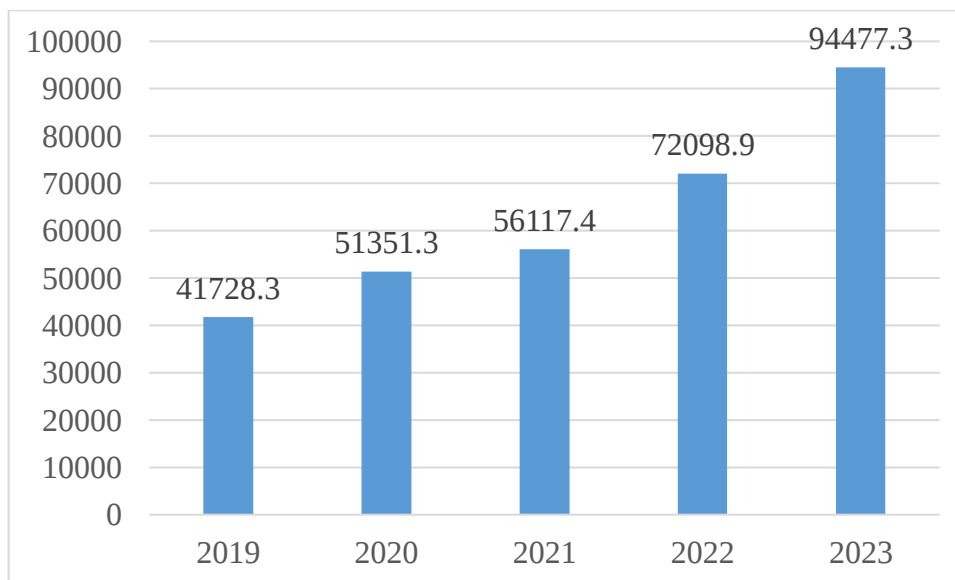


Рис. 2.3. Фонд оплати праці персоналу АТ «Лубнифарм» за 2019-2023рр., тис. грн

На підставі аналізу рис. 2.3 ми можемо відзначити такі тенденції:

Відбулося значне зростання фонду оплати праці з 2019 по 2020 рік на 23,14%. У наступні роки темпи зростання фонду оплати праці сповільнилися, але залишалися позитивними, з подальшим зростанням на 9,28% з 2020 по 2021 рік. Таку тенденцію можна пояснити скороченням чисельності персоналу на підприємстві. При цьому з 2021 по 2022 роки поряд зі скороченням чисельності відбувся значний стрибок зростання ФОП, який склав 28,49%. Найвищий темп зростання спостерігався з 2022 по 2023 рік, зростання склало 31,02%.

Загалом фонд оплати праці протягом багатьох років стабільно зростав, причому темпи зростання коливалися, але мали загальну тенденцію до збільшення.

Організація оплати праці спрямована на забезпечення винагороди працівників за працю, залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей, результатів праці і господарської діяльності структурного підрозділу, у яких робітники безпосередньо працюють. Постійно ведеться аналіз середньої заробітної плати всіх категорій працівників, їх чисельності. Товариство не має заборгованості з виплати заробітної плати та оплати податків у бюджет і позабюджетні фонди.

В основі кадрової політики Товариства стоїть принцип наступності поколінь, забезпечення діяльності товариства кваліфікованими робітниками та спеціалістами, збільшення рівня кваліфікації, оптимізація структури та чисельності працюючих.

У 2023 році кадрова політика товариства була спрямована на збереження робітників та робочих місць у зв'язку із різким скороченням діяльності Товариства, на оптимізацію структури персоналу, перерозподілу робітників, виходячи з реальної потреби діяльності та організаційної структури. В товаристві здійснюється професійне навчання працівників з метою підвищення рівня кваліфікації відносно операційних потреб емітента, проводиться моніторинг у сферах мотивації персоналу, адаптації молодих працівників та інше.

Як зазначалося вище, основними видами діяльності АТ «Лубнифарм» є виробництво фармацевтичних препаратів і матеріалів, виробництво парфумних і косметичних засобів.

Розглянемо обсяги реалізації за основними групами товарів протягом 2019-2023рр. (табл. 2.1). В таблиці представлені дані обсягу реалізації за видами продукції, що складала найбільший відсоток в обсязі реалізації підприємства.

**Обсяги реалізації основних видів продукції АТ «Лубнифарм»
за 2021-2023 рр.**

Найменування товару (продукції, послуги), тис. грн.	Реалізована продукція за роками					
	обсяг реалізації, тис. грн	у відсотках до всієї реалізованої продукції	обсяг реалізації, тис. грн	у відсотках до всієї реалізованої продукції	обсяг реалізації, тис. грн	у відсотках до всієї реалізованої продукції
	2021		2022		2023	
Цитрамон-форте, таблетки № 10х10	-	-	42277,4	10,08	32857,8	6,71
НАЛБУФІН, розчин для ін'єкцій по 1 мл № 10 (5х2) у блістері з плівки	-	-	-	-	27030,5	5,53
Сенадексин, таблетки №10	10540,03	2,64	8476,8	2,02	-	-
Глоду настойка 100 мл	16751,89	4,19	36956,4	8,81	-	-
ДИМЕКСИД, рідина 100мл			6461,9	1,5	-	-
Ротокан екстракт 55 мл	20302,89	5,08	14985,1	3,57	-	-
Метронідазол, таблетки №10х2	16336,69	4,09	18539,9	4,42	-	-
ФТАЛАЗОЛ, таблетки у блістерах	-	-	11186	2,67	-	-
Меновазин, розчин для зовнішнього застосування, спиртовий по 100 мл у флаконах	15024,3	3,76	23305,2	5,56	45973,5	9,39

Як видно з даних таблиці, структура реалізації за основними видами продукції протягом років аналізу зазнавала певних змін. Так, найбільшу частку в реалізації підприємства у 2021р. складала ротокан екстракт, глоду настойка та метронідазол; у 2022р. – цитрамон-форте, глоду настойка та меновазин; у 2023р. відповідно меновазин, цитрамон-форте та набуфін.

Розглянемо динаміку основних економічних показників. Динаміка чистого доходу та собівартості реалізованої продукції товариства за 2019-2023рр. представлена на рис. 2.4.

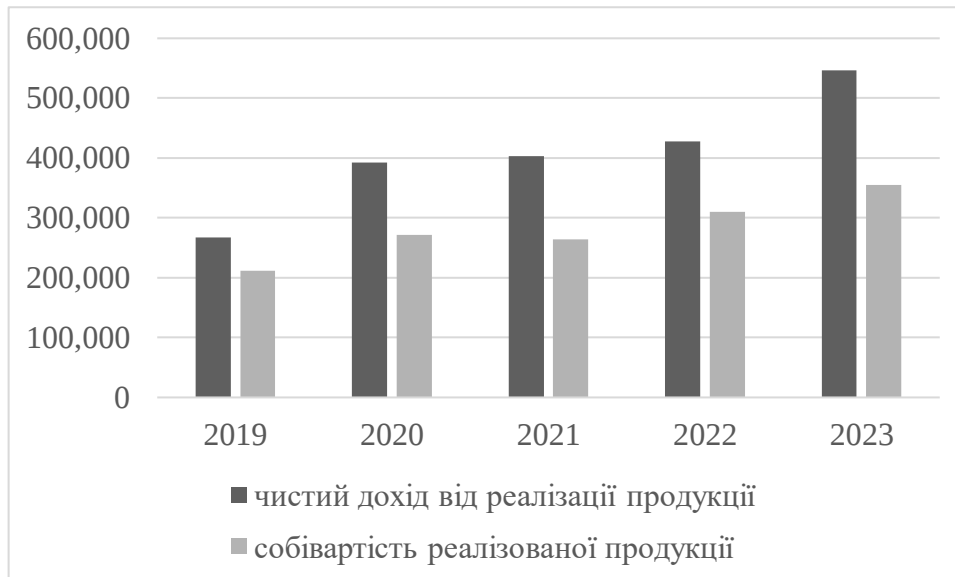


Рис. 2.4. Динаміка чистого доходу від реалізації та собівартості продукції АТ «Лубнифарм» за 2019-2023рр., тис. грн

Як бачимо з діаграми, протягом 2019-2023рр. спостерігається постійне зростання чистого доходу. Найбільше зростання відбулося між 2022 і 2023 роками (+27,847 тис. грн).

Собівартість реалізованої продукції також зростала, але темпи зростання не завжди були однаковими. Найбільше її зростання відбулося між 2022 і 2023 роками (+45,041 тис. грн). Незважаючи на зростання собівартості, збільшення чистого доходу є більшим, що забезпечує зростання валового прибутку товариства.

Динаміка валового та чистого прибутку АТ «Лубнифарм» за 2019-2023рр. наведена на рис. 2.5.

Як бачимо з діаграми, валовий прибуток у 2019-2020 зріс більш ніж удвічі, з 56,280 до 120,492. Це обумовлено збільшенням обсягів продажів у товаристві. У 2020-2021рр. зростання продовжилося, але вже не так стрімко, до 139,011 тис. грн. Це може вказувати на стабілізацію після різкого зростання. У 2021-2022 валовий прибуток знизився до 117,555 тис. грн. Основною причиною є збільшення витрат на виробництво – здорожчання матеріалів, енергоносіїв тощо. У 2022-2023 валовий прибуток знову різко зріс до 191,361 тис. грн. Це є результатом успішних стратегічних рішень компанії та інновацій.

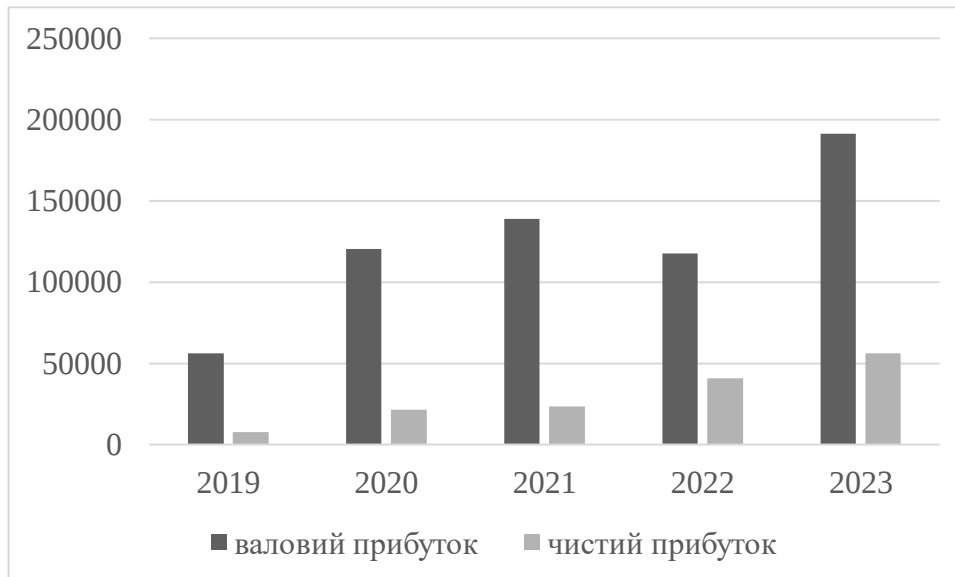


Рис. 2.5. Динаміка валового та чистого прибутку АТ «Лубнифарм» за 2019-2023рр., тис. грн

Щодо чистого прибутку, то тут спостерігаємо наступну динаміку: у 2019-2020рр. він зріс майже втричі, з 7,723 до 21,569 тис. грн. Це є результатом ефективного управління витратами та збільшення валового прибутку. У 2020-2021рр. зростання продовжилося до 23,364 тис. грн, що свідчить про стабільний розвиток товариства. Протягом наступних років чистий прибуток продовжив зростати до 56,297 тис. грн, що вказує на успішне управління та можливе збільшення рентабельності.

Однією із причин зростання чистого доходу та прибутку підприємства можемо вважати збільшення продуктивності праці протягом аналізованих років (рис. 2.6).

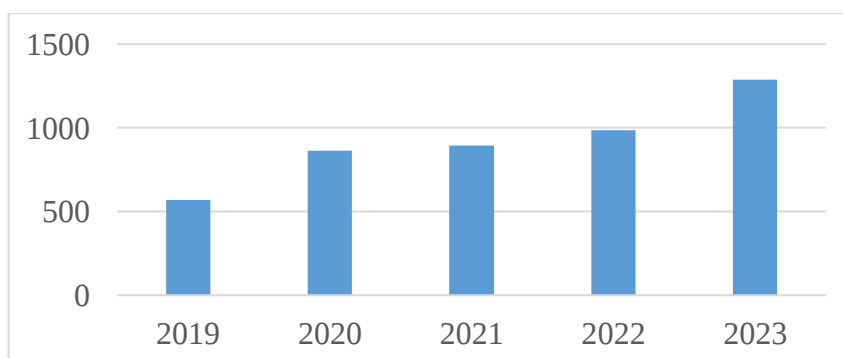


Рис. 2.6. Динаміка продуктивності праці АТ «Лубнифарм» за 2019-2023рр., тис. грн

На підприємстві спостерігається зростання виручки поряд зі зменшенням чисельності персоналу, що свідчить про удосконалення структури персоналу саме в бік її оптимізації, а також інтенсивний розвиток виробництва.

Ще одним фактором зростання прибутку підприємства є підвищення ефективності використання матеріалів, про що свідчить динаміка показника матеріаловіддачі (рис. 2.7).

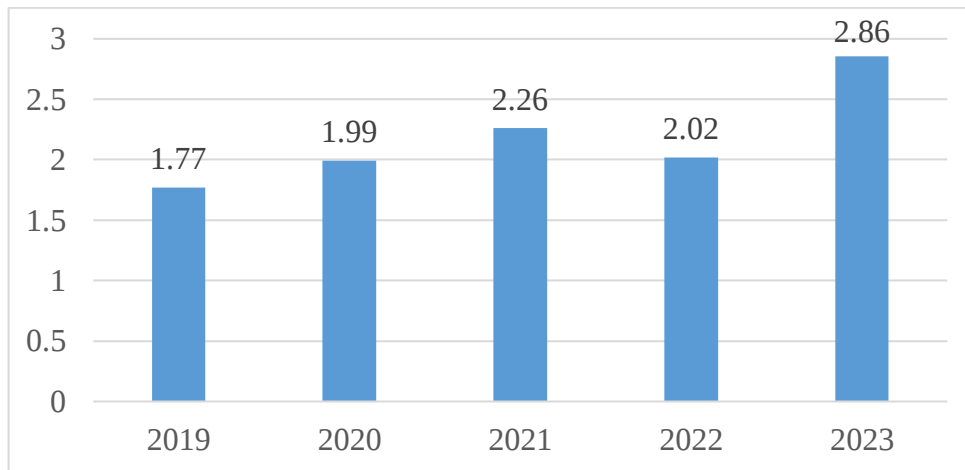


Рис. 2.7. Динаміка матеріаловіддачі в АТ «Лубнифарм» за 2019-2023рр., грн

Як бачимо з рисунку, показник матеріаловіддачі демонструє позитивну динаміку з 2019 по 2023 роки, що свідчить про покращення ефективності використання матеріалів на підприємстві.

Невелике зниження в 2022 році пов'язане з негативними факторами, пов'язаними з початком військової агресії рф, які були успішно подолані в 2023 році.

Розглянемо показники ділової активності товариства. І на початковому етапі визначимо забезпеченість АТ «Лубнифарм» власними оборотними коштами. Вихідні дані для аналізу наведено в табл. 2.2.

Результати розрахунку свідчать про те, що компанія має у своєму розпорядженні достатньо власних коштів, щоб покрити потребу в оборотних засобах для забезпечення виробничого процесу. При цьому спостерігаємо постійне зростання обсягу власних оборотних коштів, що збільшились протягом 5 років з 63807 тис. грн у 2019 р. до 206289 тис. грн у 2023р.

**Динаміка структури власних оборотних коштів АТ «Лубнифарм»
за 2019-2021 рр.**

Показники	Роки				
	2019	2020	2021	2022	2023
Власний капітал, тис. грн.	181 762	203331	226695	267 400	323 697
Необоротні активи, тис. грн.	117955	100197	100463	117 408	117 408
Власні оборотні кошти, тис. грн.	63 807	103 134	126 232	149 992	206 289

Зростання власних оборотних коштів підприємства спостерігалось протягом всіх років періоду аналізу. Так, у 2020р. оборотні кошти зросли на 62%, у 2021р. – на 22%, у 2022р. на 19% та у 2023р. на 38%.

Продовжимо аналіз ділової активності АТ «Лубнифарм» та визначимо ефективність використання оборотних коштів. Для цього розрахуємо основні показники обертання оборотних коштів за даними фінансової звітності підприємства (форма 1 та форма 2).

Результати розрахунку показників обертання оборотних коштів АТ «Лубнифарм» наведено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

**Динаміка показників обертання оборотних активів АТ «Лубнифарм»
за 2019-2023 рр.**

Показники	Роки				
	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	267 699	392 278	403 158	427 964	546 811
Кількість днів аналізованого періоду, дні	360	360	360	360	360
Однорічний чистий дохід, тис. грн.	743,61	1089,66	1119,88	1188,79	1518,92
Середній залишок оборотних активів, тис. грн.	166602,50	186343,50	200797,50	217129,00	272330,50

1	2	3	4	5	6
Коефіцієнт обертання оборотних активів, обороти	1,61	2,11	2,01	1,97	2,01
Тривалість 1 обороту активів, дні	224	171	179	183	179
Коефіцієнт завантаження активів в обороті, грн.	0,62	0,48	0,50	0,51	0,50

Коливання коефіцієнта обертання свідчать про зміни в ефективності використання оборотних активів. Зменшення тривалості одного обороту вказує на покращення швидкості обертання активів. Коливання коефіцієнта завантаження свідчать про зміни в ефективності використання активів.

Загалом показники демонструють позитивну динаміку з покращенням ефективності використання оборотних активів та збільшенням чистого доходу. Невелике зниження деяких показників у певні роки пов'язане з тимчасовими труднощами та змінами у виробничих процесах.

Наступним етапом аналізу фінансово-господарської діяльності АТ «Лубнифарм» є розрахунок та оцінка показників його рентабельності. У табл. 2.4 представлено динаміку основних показників рентабельності товариства протягом останніх 5 років.

Таблиця 2.4

**Динаміка показників рентабельності АТ «Лубнифарм»
за 2019-2023 рр.**

Показники	Звітні роки				
	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6
Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	7723	21569	23364	40705	56297
Середня вартість активів, тис. грн.	274665	295420	301128	26463	5708
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	211419	271786	264147	310409	355450
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	267699	392278	403158	427964	546811

1	2	3	4	5	6
Власний капітал, тис. грн.	181762	203331	226695	267400	323697
Рентабельність (збитковість) сукупних активів, %	2,81	7,30	7,76	153,82	986,28
Рентабельність (збитковість) витрат, %	3,65	7,94	8,85	13,11	15,84
Рентабельність (збитковість) реалізації продукції, %	2,88	5,50	5,80	9,51	10,30
Рентабельність (збитковість) власного капіталу, %	4,25	10,61	10,31	15,22	17,39

Рентабельність сукупних активів показує ефективність використання всіх активів компанії для отримання прибутку. Загалом спостерігається значне зростання рентабельності сукупних активів з кожним роком. Особливо помітне зростання у період з 2021 по 2023 роки, що свідчить про оптимізацію активів товариства.

Рентабельність витрат відображає ефективність витрат компанії у відношенні до отриманого прибутку. Показник демонструє стабільне зростання протягом всього періоду з підвищенням ефективності витрат. Це свідчить про те, що компанія ефективно управляє своїми витратами, отримуючи більше прибутку на кожную витрачену гривню.

Рентабельність реалізації продукції показує ефективність продажів компанії у відношенні до отриманого прибутку. Спостерігається стабільне зростання рентабельності реалізації продукції протягом всього періоду. Це вказує на те, що товариство покращує свої продажі та отримує більше прибутку від реалізації продукції.

Рентабельність власного капіталу відображає ефективність використання власного капіталу компанії для отримання прибутку. Показник демонструє стабільне зростання протягом всього періоду з покращенням ефективності використання власного капіталу. Це свідчить про те, що компанія ефективно використовує свої власні ресурси для отримання прибутку.

Загалом показники рентабельності демонструють позитивну динаміку з покращенням ефективності використання активів та збільшенням чистого

доходу у всіх аспектах рентабельності (сукупних активів, витрат, реалізації продукції та власного капіталу).

Таким чином, аналіз економічних показників свідчить про достатньо високий рівень економічної ефективності діяльності підприємства. Зростає його дохід від реалізації, воно є прибутковим та рентабельним, причому ці показники постійно зростали. Зростає також продуктивність праці та матеріаловіддача.

2.2. Діагностика процесу оцінки інтелектуального капіталу АТ «Лубнифарм»

Як відзначалося вище, АТ «Лубнифарм» є одним із передових підприємств фармацевтичної галузі. Воно має сучасне обладнання та використовує передові технології виробництва. Зокрема, за останній період були повністю модернізовані й оснащені сучасним обладнанням хіміко-аналітична та мікробіологічна лабораторії відділу контролю якості, виробничі цехи, склади зберігання сировини та готової продукції згідно принципів GMP.

АТ «Лубнифарм» упевнено розвивається в умовах жорсткої конкурентної боротьби. Реалізація програми розвитку підприємства підтверджує наявність достатнього потенціалу зростання, що дасть можливість домогтися збільшення продукції, що відповідає якості міжнародних стандартів, займати гідне місце у фармацевтичній галузі і вписати змістовну сторінку в історію фармації України.

В наступному році підприємством передбачається здійснення низки заходів, щодо подальшого оновлення основної номенклатури продукції, що виробляється, та впровадження у виробництво нових препаратів.

Аналіз витрат на дослідження і розробку (R&D) акціонерного товариства "Лубнифарм" є одним із індикаторів для отримання інформації про його інтелектуальний капітал та стратегічні пріоритети. Витрати на дослідження і розробку товариства являють собою витрати на розробку нових препаратів. За роками вказані витрати мали наступну динаміку (рис. 2.8).

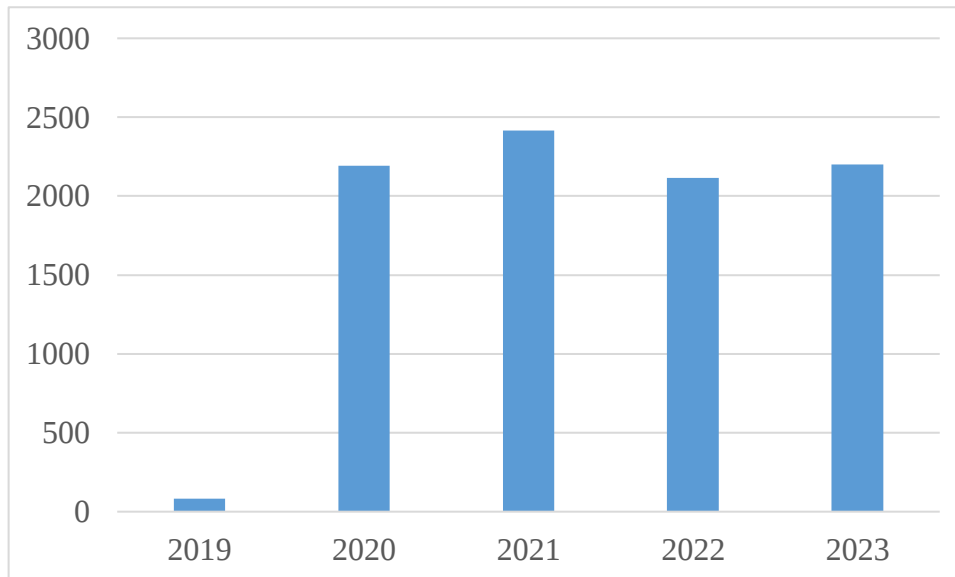


Рис. 2.8. Витрати на дослідження і розробку нових препаратів в АТ «Лубнифарм» у 2019-2023рр. тис. грн.

Витрати на дослідження і розробку у 2019р. становили 84 тис. грн. Це дуже низький рівень інвестицій у R&D, що свідчить про обмеженість інноваційних проєктів та недостатню увагу до розвитку нових препаратів.

У 2020 році витрати різко зросли до 2194 тис. грн. Це свідчить про значний акцент на інноваціях та розробках, що є результатом стратегічного рішення компанії щодо покращення конкурентоспроможності та розширення асортименту продукції.

У 2021 році витрати на R&D продовжували збільшуватись та склали 2416 тис. грн. Це вказує на продовження інвестицій у нові технології та препарати, що може свідчити про позитивні результати попередніх розробок та зростаючий інтерес до інновацій.

У 2022 році витрати на R&D дещо знизились - до 2115 тис. грн. Хоча це все ще високий рівень інвестицій, зменшення може бути пов'язане зі складними економічними умовами та необхідністю оптимізації витрат. У 2023р. витрати на R&D незначно зросли, що свідчить про відновлення фокусу на інноваціях і розвиток нових продуктів.

Зростання витрат R&D свідчить про те, що АТ «Лубнифарм» активно вкладає кошти в інновації, що є важливим аспектом формування

інтелектуального капіталу компанії. Це може підвищити її конкурентоспроможність на ринку.

Зменшення витрат у 2022 році вказує на адаптацію компанії до зовнішніх економічних умов, але відновлення витрат у 2023 році свідчить про стратегію довгострокового розвитку. Постійні інвестиції в R&D свідчать про прагнення компанії до розширення асортименту продукції, що є важливим аспектом використання інтелектуального капіталу. Інвестиції в дослідження і розробки можуть сприяти залученню висококваліфікованих спеціалістів, що також підвищує загальний рівень інтелектуального капіталу компанії.

Загалом, витрати на дослідження і розробки товариства «Лубнифарм» свідчать про активну стратегію інновацій та розвитку. Продовження таких інвестицій забезпечить компанії конкурентні переваги в майбутньому.

Якщо говорити про оцінку інтелектуального капіталу підприємства, слід відзначити, що керівництво підприємства приділяє увагу оцінюванню окремих складових інтелектуального капіталу, ефективності їх використання, застосовуючи при цьому як вартісну оцінку, так і певні індикатори, що характеризують відповідні елементи ІК.

Якщо говорити про людський капітал, на підприємстві здійснюється його оцінка в рамках процесу управління персоналом. Така оцінка здійснюється за допомогою основних індикаторів структури персоналу, його освітнього рівня, стажу роботи, а також показники використання робочого часу та плинності.

В АТ «Лубнифарм» регулярно проводиться ділове оцінювання персоналу. Оцінка персоналу в АТ «Лубнифарм» проводиться з метою вирішення таких завдань:

1. Підбір персоналу:

- оцінка особистих якостей претендентів;

- оцінка кваліфікації претендентів.

2. Визначення ступеня відповідності займаній посаді:

- переатестація працівників;

- аналіз раціональності розставлення працівників;

- оцінка повноти і чіткості виконання посадових обов'язків;

оцінка працівника після завершення терміну випробування, після завершення стажування.

3. Поліпшення використання персоналу:

визначення ступеня завантаження працівників, використання за кваліфікацією;

удосконалення організації праці.

4. З'ясування внеску працівників у результати роботи:

організація заохочення працівників (посилення матеріальних і моральних стимулів, забезпечення взаємозв'язку оплати і результатів праці, організація преміювання);

встановлення міри стягнення.

5. Просування працівників, необхідність підвищення кваліфікації:

прогнозування просування за службою працівників;

формування резерву на висування;

відбір для виконання відповідальних завдань, направлення на стажування як заохочення;

необхідність підвищення кваліфікації і її спрямованість;

розробка програм підвищення кваліфікації управлінських працівників;

оцінка ефективності навчання на курсах і в інститутах підвищення кваліфікації.

6. Удосконалення структури апарату управління:

перевірка нормативів чисельності;

розробка та уточнення посадових інструкцій.

На етапі підбору персоналу практично для всіх категорій працівників АТ «Лубнифарм» перевіряються такі показники як: вік, стать, освіта, досвід роботи, стаж роботи, вміння, навички, спеціальні вимоги.

Оцінка кандидатів при доборі персоналу включає в себе оцінку кваліфікаційного (освітнього) рівня претендента, його навичок та досвіду роботи. Така оцінка здійснюється шляхом аналізу поданих документів, зокрема документів про освіту, резюме, відомостей про попередні місця роботи. Крім того, оцінка професійних та особистих якостей претендентів здійснюється під

час проведення співбесіди. Слід однак зазначити, що в АТ «Лубнифарм» приділяється недостатньо уваги оцінці особистісних якостей і мотивів працівників при влаштуванні на роботу, що може призвести до психофізіологічної невідповідності працівника виконуваній ним праці, до соціальної незадоволеності. Орієнтація організації тільки на персонал як інструмент може призвести до негативних наслідків, оскільки формування кадрового потенціалу не відбуватиметься з повною ефективністю.

Наступні елементи процесу оцінки персоналу АТ «Лубнифарм» відносяться безпосередньо до оцінки наявного персоналу організації та передбачає оцінку результатів роботи, внеску конкретних працівників, оцінку кваліфікаційної структури персоналу тощо.

Оцінка персоналу - основний елемент для виявлення сильних і слабких сторін у кадровому потенціалі організації, однак даний елемент системи планування та управління персоналу АТ «Лубнифарм» є не достатньо регламентований. Дана ситуація характерна для багатьох підприємств в Україні, проте вона несе в собі низку негативних моментів:

працівники не знають, які чинники впливають на їх посадове зростання і, як наслідок, оплату праці і становище в організації;

в організації немає формального приводу звільнити працівника «за невідповідністю», що створює труднощі у світлі антикризової політики держави, коли суди практично завжди на боці працівника;

немає можливості виявити сильні і слабкі сторони вже працюючих співробітників і повною мірою визначити потенціал прийнятих, що може вплинути на прийняття управлінських рішень в організації та привести до помилок в управлінні і кадровому плануванні.

Необхідно зауважити, що методичне забезпечення системи оцінки роботи персоналу АТ «Лубнифарм» також є незадовільним, оскільки:

в організації на сьогоднішній день практично не використовуються сучасні методи здійснення процесу оцінки персоналу, в тому числі проведення атестації.

не застосовується передовий вітчизняний та зарубіжний досвід у проведенні конкретних заходів з оцінки персоналу;

вибір інструментарію для оцінки, перевірки професійних і особистісних якостей на сьогодні обмежений;

аналіз та оцінка змісту та умов праці на робочому місці АТ «Лубнифарм» не проводиться;

розробка посадових інструкцій ведеться формально;

аналіз адаптації і успішності нових працівників здійснюється несистематично.

Крім того, не проводиться оцінка персоналу саме в якості людського капіталу підприємства, активу, що забезпечує формування та використання інших складових інтелектуального капіталу АТ «Лубнифарм».

Розглядаючи процес оцінки людського капіталу АТ «Лубнифарм» слід також звернути увагу на витрати на розвиток персоналу даного підприємства. На підприємстві ми бачимо відображення у звітності величини витрат на навчання та підготовку персоналу. Динаміку цих витрат представлено на рис. 2.9.

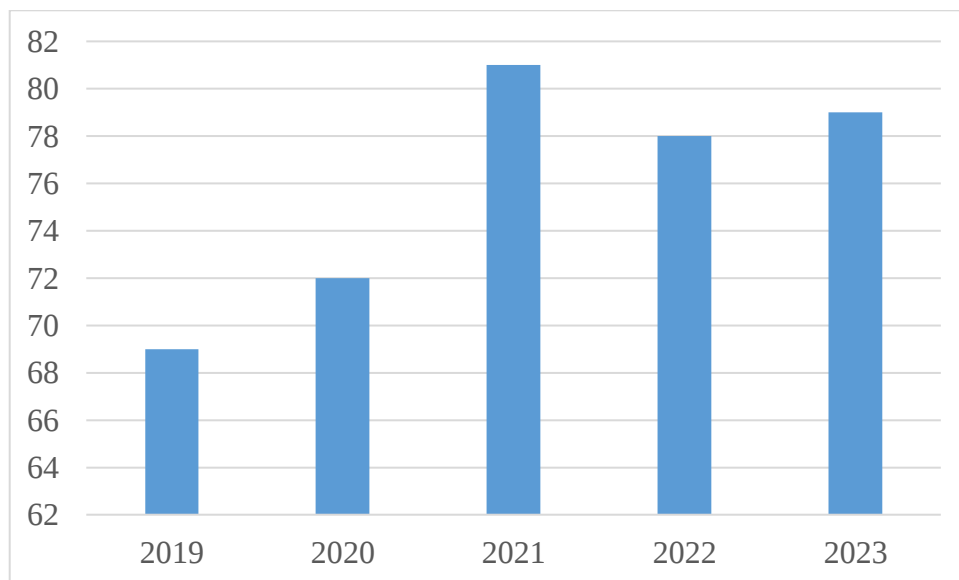


Рис. 2.9. Динаміка витрат АТ «Лубнифарм» на навчання та підготовку персоналу за 2019-2023 рр.

Дані, представлені на рис. 2.9, свідчать про позитивну динаміку витрат на розвиток персоналу на АТ «Лубнифарм». Так, у 2022 р., не зважаючи на скрутне

економічне становище в країні, спостерігаємо лише незначне зниження даної групи витрати в порівнянні з попереднім роком. Це говорить про розуміння керівництвом АТ «Лубнифарм» важливості розвитку людського капіталу для успішної діяльності та розвитку компанії в цілому.

Проведення оцінки організаційного капіталу АТ «Лубнифарм» охоплює наступні аспекти.

Оцінка нематеріальних активів підприємства та відображення їх у бухгалтерському балансі.

Динаміка вартості нематеріальних активів товариства наведена на рис. 2.9.

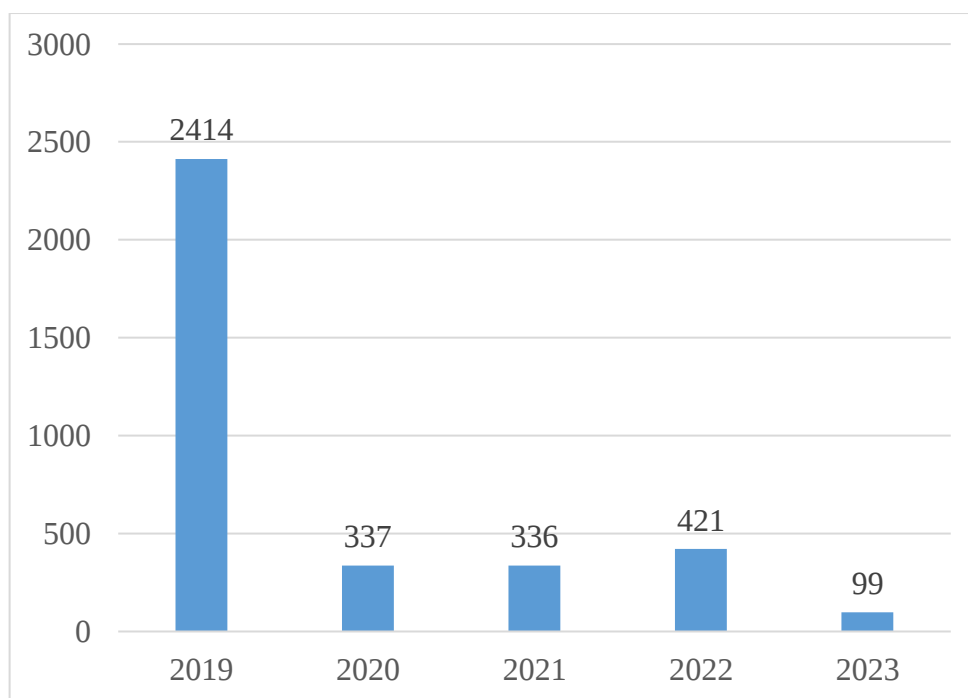


Рис. 2.9. Динаміка нематеріальних активів АТ «Лубнифарм» у 2019-2023рр., тис. грн.

У 2019 році нематеріальні активи мали найвищий рівень (2414), після чого спостерігається різке зниження в 2020 році до 337. Це може свідчити про продаж або знецінення активів, або ж про зміну в обліковій політиці компанії.

У 2021 році показник залишився на подібному рівні (336), що вказує на стабільність, але не на зростання. У 2022 році відбулося незначне зростання до 421, але все ще нижче рівня 2019 року. У 2023 році показник різко впав до 99, що викликає занепокоєння.

Динаміка частки нематеріальних активів у складі активів товариства представлена на рис. 2.10.

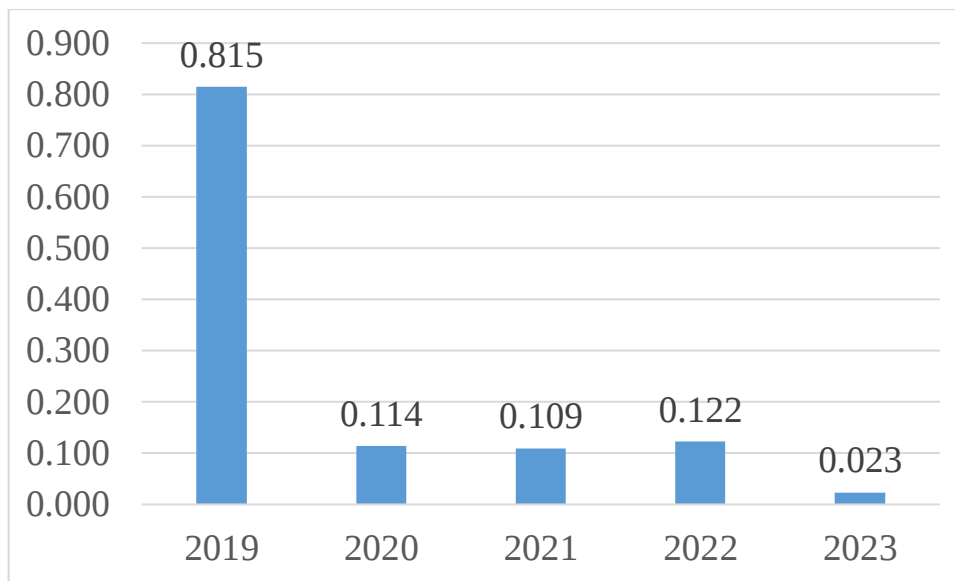


Рис. 2.10. Частка нематеріальних активів у складі активів АТ «Лубнифарм» у 2019-2023рр.

Як бачимо з діаграми, частка нематеріальних активів підприємства є досить низькою, причому протягом років вона зменшується.

У 2019 році частка нематеріальних активів була найвищою (0,815%). Але вже у 2020 році відбулося різке зниження до 0,114%, що обумовлено зменшенням значення нематеріальних активів. У 2021 році спостерігається незначне зниження до 0,109%, що свідчить про певну стабільність, але без значного покращення. У 2022 році частка трохи зросла до 0,122%, однак це все ще далеко від рівня 2019 року. У 2023 році спостерігається різке падіння частки НМА до 0,023%, що викликає серйозне занепокоєння.

Такі низькі показники НМА обумовлені також тим, що не всі складові ІК відображаються в балансі та оцінені. Зокрема, слід зазначити про відсутність відображення в балансі вартості торгової марки підприємства, оскільки її вартісна оцінка не проводилась. Цей факт є значним недоліком в оцінюванні інтелектуального капіталу АТ «Лубнифарм», оскільки вартість торгової марки такого підприємства може бути досить значною. Також на даному підприємстві

не проводиться оцінювання ділової репутації (гудвілу), яка також теоретично повинна входити до складу нематеріальних активів.

Підсумовуючи вищесказане, можемо зробити висновок, що в АТ «Лубнифарм» відсутня комплексна система оцінювання інтелектуального капіталу, яка б у повному обсязі забезпечувала оцінку всіх його складових та їх аналіз. На підприємстві проводиться оцінка окремих елементів інтелектуального капіталу, але вона здійснюється різними підрозділами товариства для різних цілей. Тому наступний розділ нашого дослідження буде присвячено удосконаленню системи оцінювання інтелектуального капіталу АТ «Лубнифарм» для підвищення ефективності управління ІК та підприємства в цілому.

РОЗДІЛ 3

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕСУ ОЦІНЮВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ АТ «ЛУБНИФАРМ»

3.1. Розвиток методичного забезпечення інтегральної оцінки інтелектуального капіталу АТ «Лубнифарм»

У сучасній економіці розроблено безліч методів оцінки ринкової вартості інтелектуального капіталу в контексті підприємства, що свідчить про значну складність даної проблеми, і традиційний метод аналізу активів, в тому числі невлених, не може задовольнити потреби господарюючих суб'єктів в необхідній мірі. Беручи до уваги специфічні особливості компонентів ІК підприємства, на даний момент не уявляється можливим розробити єдиний універсальний комплексний метод оцінки, який може бути використаний організацією будь-якого сектора національної економіки з однаковою ефективністю. У зв'язку з цим, ґрунтуючись на існуючих методах оцінки інтелектуального капіталу, ми пропонуємо розробити оптимальну систему оцінки інтелектуального капіталу для використання в АТ «Лубнифарм».

При формуванні рекомендацій щодо оцінки ІК для АТ «Лубнифарм», вважаємо за доцільне використовувати наступну послідовність дій:

- 1) дослідження структури основного капіталу товариства;
- 2) дослідження складу та структури зайнятих на підприємстві працівників;
- 3) визначення та характеристика існуючих на підприємстві складових ІК базуючись на результатах п. 1 і 2;
- 4) визначення найбільш оптимальних методів оцінки виявлених в п. 3 складових частин ІК товариства;
- 5) визначення інтегральної оцінки ІК товариства.

На основі вивченої фінансової звітності, статистичних даних та іншої управлінської інформації АТ «Лубнифарм» можна зробити висновок про те, що на даному підприємстві з елементів структури ІК активно працюють такі: особистісні активи співробітників (творчий і професійний потенціали);

синергетичні активи працівників (навчання персоналу та тренінги); інтелектуальна власність (програмне забезпечення ноу-хау); ринковий капітал (ринкова влада, імідж організації). Дотримуючись розробленої послідовності, виділимо найбільш ефективні методи оцінки перерахованих елементів ІК АТ «Лубнифарм» (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Ефективність методів оцінки окремих складових ІК для
АТ «Лубнифарм»**

Елемент ІК	Основний метод	Другорядний метод	Менш ефективний метод
Творчий і професійний потенціал	Дисконтований прибуток до сплати податків на одного працівника	Коефіцієнт професійної перспективності	-
Освіта та професійні знання	Рівень освіти/кваліфікації	-	-
Патенти і технології	Метод звільнення від роялті	Метод порівняльного аналізу продажів	Метод відновлення, метод історичних витрат
Торгова марка	Метод дисконтування майбутніх прибутків	Метод порівняльного аналізу продажів	Метод індексації витрат
Клієнтська база	Метод прямої капіталізації	Метод порівняльного аналізу продажів	Метод сумарних витрат
Програмне забезпечення управління	Метод відновлення, метод історичних витрат	Метод порівняльного аналізу продажів	Метод прямої капіталізації
Програмне забезпечення виробництва	Метод дисконтування майбутніх прибутків	Метод порівняльного аналізу продажів	Метод відновлення, метод історичних витрат
Корпоративна практика і методика	Метод сумарних витрат	Метод прямої капіталізації	Порівняльного аналізу

Далі ми частково розглянемо основні методи оцінки елементів ІК. У зв'язку з тим, що професійний і творчий потенціал співробітників є невід'ємною частиною людського капіталу, варто відзначити, що аналізу підлягає лише персонал, що відноситься до категорії, що приносять дохід. Це необхідна умова

для вивчення елементів ІК. Кращим способом оцінки цього компонента є метод дисконтованого прибутку до оподаткування в розрахунку на одного співробітника. Він складається з двох етапів: визначення прибутку в розрахунку на одного співробітника і множення результату на коефіцієнт дисконтування (3.1):

$$DEBIT = \frac{EBIT}{N \times (1+r)^t}, \quad (3.1)$$

де *EBIT* – прибуток до сплати податків;

N – середньооблікова чисельність доходогенеруючих працівників;

r – ставка дисконтування;

t – період дисконтування.

Оскільки формування людського капіталу підприємства не є завершальним етапом роботи з ним, то навчання персоналу (розвиток ЛК) також займає важливе місце в складі ІК. Тут основним виступає метод повернення на інвестиції в людський капітал (Human capital Return on Investment).

$$HCROI = \frac{Д - ОП}{ОП}, \quad (3.2)$$

де *Д* – дохід, *ОП* – витрати на оплату праці (зарплати і премії).

Під час оцінювання вартості прав на торгові марки АТ «Лубнифарм» перевагу доцільно віддавати дохідному підходу (методу дисконтованих майбутніх прибутків), що пов'язано з відображенням його реальної цінності. Вигоди від використання торгової марки підприємства слід визначати шляхом прямого зіставлення рівня ризику та періоду, протягом якого отримуються грошові потоки від його використання з аналогічними показниками без використання торгівельної марки.

Для оцінки технологій на АТ «Лубнифарм» пріоритетними також будуть методи дохідного підходу, в тому числі метод звільнення від роялті.

Клієнтський капітал або капітал відносин, будучи одними з найбільш складних для аналізу елементів ІК, виступають найважливішими для функціонування товариства. Як найефективніший спосіб оцінки цієї складової ІК, використовують метод прямої капіталізації, який спрямований на визначення NPV майбутніх доходів, які підприємство отримає протягом решти "терміну корисного використання" відносин з клієнтами. Вартість останнього в даному випадку являє собою очікуваний (середній) річний дохід від клієнтського капіталу (за вирахуванням всіх витрат), поділений на ставку прямої капіталізації (наприклад, WACC придбаного активу).

Таким чином, використання зазначених рекомендацій, керівництво АТ «Лубнифарм» зможе удосконалити процес вартісної оцінки складових інтелектуального капіталу підприємства.

Однак, необхідно відзначити, що вартісна оцінка інтелектуального капіталу не дозволяє відслідкувати взаємозв'язок між його рівнем та успішним функціонуванням і розвитком товариства. Тому для стратегічного управління інтелектуальним капіталом АТ «Лубнифарм» доцільно запропонувати методичні рекомендації, що базуються на використанні системи збалансованих показників.

Пропонована ЗСП оцінки ІК для АТ «Лубнифарм» буде включати КРІ для оцінки основних складових інтелектуального капіталу: людського, організаційного та споживчого.

Першим етапом оцінювання ІК товариства є оцінка його людського капіталу. Можливість реалізації людського капіталу може бути всебічно оцінена за такими показниками, як продуктивність і якість праці співробітників відповідних категорій, вимоги ринку до знань і навичок (напрямок і величина вектора освіти і самоосвіти), вікова структура. Варто також відзначити, що найважливішою складовою людського капіталу є освіта. Витрати на освіту всіх рівнів, які складають бюджетні кошти, не є безповоротними, це необхідні витрати на виховання підростаючого покоління, інвестиції в людський капітал, які приносять економічні та соціальні вигоди.

На наш погляд, найбільш оптимальним способом оцінки людського капіталу даного підприємства є розрахунок таких показників, як індекс стабільності персоналу, показники рівня освіти і розвитку співробітників, показники творчої активності, відсоток співробітників у віці до 30 років. Зазначені показники оцінки людського капіталу і порядок їх розрахунку наведені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Ключові показники оцінки людського капіталу АТ «Лубнифарм»

Показник	Порядок розрахунку	Складові
Коефіцієнт стабільності кадрів	$I_c = 1 - \frac{K_{зв}}{K_{срп}}$	$K_{зв}$ – кількість звільнених працівників, чол.; $K_{срп}$ – середньоспискова чисельність працівників підрозділів, що аналізуються, чол.
Коефіцієнт освітнього та кваліфікаційного рівня працівників	$K = \frac{O + Cm}{3}$	O – оцінка освіти; Cm – оцінка стажу роботи за спеціальністю; 3 – постійна величина, яка відповідає сумі максимальних оцінок по рівню освіти та стажу роботи.
Коефіцієнт творчої активності	$I_{та} = \frac{K_a}{K_{срп}}$	K_a – кількість співробітників, які виявили творчу активність

За рівнем освіти працівників можна поділити на дві групи: робітники, що мають передвищу освіту (І група);

Працівники, що мають вищу освіту бакалавра або магістра (ІІ група).

Відповідно до того, у яку із зазначених груп потрапляє працівник, йому привласнюється кількісна оцінка за цією ознакою — 1 або 2.

Відповідно до стажу роботи за фахом працівників поділяють на чотири групи за кожним рівнем освіти (табл. 3.3).

Крім того, формування людського капіталу АТ «Лубнифарм» у сучасних умовах потребує постійного оновлення знань, умінь і навичок, що обумовлено розвитком технологій. Цей процес повинен відбуватися кожні 4-5 років для забезпечення ефективного функціонування товариства.

Оцінка стажу працівника АТ «Лубнифарм»

Номер групи	Оцінка стажу	Стаж роботи за фахом, років, по групам	
		I	II
1	0,25	0-9	0-9
2	0,50	10-13, більш 29	10-17, більш 29
3	0,75	14-17, 22-29	18-25
4	1,00	18-21	26-29

Далі ми проведемо загальну оцінку рівня використання та розвитку організаційного капіталу АТ «Лубнифарм». Як зазначалося раніше, організаційний капітал підприємства включає процедури підприємства, технологію, систему управління, програмне забезпечення, патенти, товарні знаки та організаційну структуру, які пов'язані з організацією в цілому та забезпечують її ефективну діяльність.

Організаційний капітал — це організаційна здатність підприємства реалізувати ринковий попит. Він відповідає за те, як людський капітал використовується в організаційних системах для реалізації можливостей створення капіталу та підвищення загальної вартості підприємства. Тому оцінка організаційного капіталу повинна включати показники, які найбільш повно відображають організаційні можливості АТ «Лубнифарм».

Практика показує, що ефективність реалізації корпоративного інтелектуального капіталу значною мірою залежить від стану його організаційної структури. Існуючі реалії становлення та розвитку постіндустріальної (інформаційної) економіки та зростання ролі інноваційних чинників стали поштовхом до створення абсолютно нових форм організації праці, які докорінно змінюють характер праці та системи управління, надаючи безпрецедентну свободу у поведінці та гнучкості співробітників.

Чітких рекомендацій щодо використання конкретних організаційних структур немає, все визначається конкретними обставинами самого бізнесу та специфікою ринку чи галузі. Слід зазначити, що ці нові організаційні структури з'являються і фактично використовуються на висококонкурентних ринках і галузях, лише постійно шукаючи та застосовуючи нові методи та галузі, ми можемо вистояти, не кажучи вже про розвиток. Реалізація капіталу підприємства

(насамперед, інтелекту), тобто в інноваційний спосіб. У цьому випадку саме середовище змушує власників і керівництво бізнесу реформуватися, ділитися владою і надавати бізнес-персоналу все більшу творчу свободу (але не повну відсутність контролю).

Отже, враховуючи вищевикладене, для оцінки організаційного капіталу АТ «Лубнифарм» пропонується наступний набір показників (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Ключові показники оцінки організаційного капіталу АТ
«Лубнифарм»**

Показник	Розрахунок	Складові
Продуктивність обробки інформації	$I_{oi} = \frac{K_{\partial}}{K_{nop}}$	K_{∂} – кількість оброблених документів; K_{nop} – нормативна кількість документів, що повинні бути оброблені
Індекс оновлення технологічної бази	$I_{nm} = \frac{T_n}{T}$	T_n – кількість інноваційних технологій, що використовуються підприємством; T – всі технології, що використовуються підприємством
Темп росту інноваційної активності	$I_{ina} = \frac{IH_t}{IH_{t-1}}$	IH_t – кількість впроваджених інновацій в розрахунковому періоді; IH_{t-1} – кількість впроваджених інновацій в попередньому періоді
Індекс оновлення асортименту	$I_{np} = \frac{\Pi_{n1}}{\Pi_{no}}$	Π_n – нова продукція, роботи, послуги
Частка нематеріальних активів у сумі активів підприємства	$\gamma_{iv} = \frac{Bp_{iv}}{Bp_k}$	$Bp_{на}$ – вартість нематеріальних активів підприємства; Bp_k – сумарна вартість активів підприємства.
Коефіцієнт зростання ринкової вартості підприємства (вартості бізнесу)	$I_{pв} = \frac{PB_p}{PB_n}$	PB_p – ринкова вартість підприємства в розрахунковому періоді; PB_n – ринкова вартість підприємства в попередньому періоді

Чітких рекомендацій щодо використання конкретних організаційних структур немає, все визначається конкретними обставинами самого бізнесу та специфікою ринку чи галузі. Слід зазначити, що ці нові організаційні структури з'являються і фактично використовуються на висококонкурентних ринках і галузях, лише постійно шукаючи та застосовуючи нові методи та галузі, ми можемо вистояти, не кажучи вже про розвиток. Реалізація капіталу підприємства (насамперед, інтелекту), тобто в інноваційний спосіб. У цьому випадку саме

середовище змушує власників і керівництво бізнесу реформуватися, ділитися владою і надавати бізнес-персоналу все більшу творчу свободу (але не повну відсутність контролю).

Імідж АТ «Лубнифарм» серед споживачів і ділових партнерів, його ділова репутація мають самостійну ринкову цінність і значною мірою впливають на ефективність його ринкової діяльності, але й вони самі від нього залежні. Імідж і ділову репутацію можна оцінити досить об'єктивно, наприклад, проводячи опитування споживачів, ділових партнерів або витрачаючи час і кошти на укладення договорів з економічними партнерами для просування продукції на ринок і, зокрема, стимулювання попиту. Подібним чином можна оцінювати торгові марки (бренди).

Таблиця 3.5

Ключові показники оцінки капіталу відносин АТ «Лубнифарм»

Показник	Розрахунок	Складові
Ступінь зацікавленості клієнтів у співпраці	$I_{зк} = \frac{K_{ок}}{K_{к}}$	$K_{ок}$ – кількість довгострокових та повторно укладених контрактів; $K_{к}$ – загальна кількість укладених контрактів з звітний період
Індекс довіри клієнтів	$\gamma_{кк} = \frac{K_{ккл}}{K_{кк}}$	$K_{ккл}$ – кількість клієнтів, що повторно скористалися послугами компанії; $K_{кк}$ – загальна кількість клієнтів за розрахунковий період
Індекс розширення клієнтської бази	$I_{зк} = \frac{K_{к1} - K_0}{K_{к0}}$	$K_{к1}$ – кількість нових клієнтів у базовому та розрахунковому періоді
Індекс охоплення споживачів	$I_{оп} = \frac{K_{кк}}{E_p}$	E_p – місткість ринку

Інтегральний показник оцінки ІК АТ «Лубнифарм» пропонуємо розраховувати за формулою (3.3):

$$I_{инт} = \sqrt[3]{I_{чк} * I_{ск} * I_{ко}}, \quad (3.3)$$

де $I_{чк}$, $I_{ск}$, $I_{ко}$ – інтегральні показники оцінки людського, структурного та споживчого капіталу, що розраховуються за формулою (3.2):

$$I_{интj} = \sum_{j=1}^n I_j \gamma_j, \quad j = \overline{1, n}, \quad (3.4)$$

де n – кількість показників, I_j – значення індикатора, γ_j – коефіцієнт важливості показника (визначається шляхом експертних оцінок), $\sum \gamma_j = 1$.

Усі показники, що входять до запропонованої системи оцінки ІК АТ «Лубнифарм», є стимуляторами. Вибираючи формулу для розрахунку бальних показників слід врахувати той факт, що якщо хоча б одна зі складових буде втрачена, інші складові автоматично втратять свою цінність. Ми вважаємо, що це ключовий момент оцінки ІК компанії: це спосіб агрегування часткових показників ІК в єдине ціле, якщо втрачається людський капітал, то структурний капітал організації втрачає цінність, навіть кваліфікований персонал не може успішно вести бізнес (табл. 3.6.)

Таблиця 3.6

**Показники оцінки інтелектуального капіталу
АТ «Лубнифарм» та його складових за 2021-2023рр.**

Показник	Роки			Відхилення (+;-)	
				2023р. до	
	2021	2022	2023	2021	2022
Інтегральний показник оцінки людського капіталу	0,801	0,831	0,836	0,035	0,005
Інтегральний показник оцінки організаційного капіталу	0,761	0,773	0,832	0,071	0,059
Інтегральний показник оцінки капіталу відносин	0,72	0,723	0,732	0,012	0,009
Інтегральна оцінка ІК	0,760	0,774	0,799	0,039	0,024

Як бачимо з результатів проведених розрахунків, рівень інтелектуального капіталу АТ «Лубнифарм» є високим, причому протягом останніх трьох років його рівень зростає. Крім того спостерігається переважання людського капіталу у структурі інтелектуального капіталу АТ «Лубнифарм», другим за значенням є організаційний капітал і на останньому місці капітал відносин.

У наступному підрозділі кваліфікаційної роботи розглянемо більш детально оцінку рівня людського капіталу АТ «Лубнифарм».

3.2. Розробка пропозицій щодо удосконалення процесу оцінювання людського капіталу АТ «Лубнифарм»

Людський капітал підприємства АТ «Лубнифарм» є важливим чинником ефективного управління знаннями досліджуваного товариства, який створює вартість згідно зі стратегічними цілями підприємства. Знання працівників підприємства як диференційований фактор охоплюють усі аспекти управління підприємством, включаючи формування стратегії, маркетинг та організаційну структуру підприємства.

Здійснювати вартісну оцінку людського капіталу АТ «Лубнифарм», як і будь-якого підприємства, досить важко, оскільки витрати на його використання не відображаються у фінансовій звітності підприємства, але вони мають важливе значення при визначенні конкурентоздатності товариства у стратегічній перспективі. Концептуальний будівельний матеріал, який лежить в основі формування цілей людського капіталу, є одним із нематеріальних активів системи збалансованих показників. Від того, наскільки ефективно використовуються нефінансові показники людського капіталу, залежить фінансовий успіх підприємства АТ «Лубнифарм» у майбутньому та розвиток інноваційних технологій. Цінність людського капіталу визначається його відповідністю стратегічним пріоритетам компанії, які описуються причинно-наслідковими зв'язками між цілями всіх складових збалансованої системи показників. Оцінка фінансових і нефінансових показників у стратегічному розвитку підприємства забезпечується збалансованою системою показників. Показники людського капіталу необхідно згрупувати за компонентами.

- 1) біофізична складова (фізичний стан, цінності і потреби, вік, стать тощо);
- 2) інтелектуальна складова (освітній рівень, кваліфікація, компетентності, професійна майстерність та ін.);
- 3) соціальна складова (соціальний статус, сімейний стан, стаж роботи тощо).

Найбільш важливою з трьох вказаних складових людського капіталу АТ «Лубнифарм», на наш погляд, є інтелектуальна складова, так як саме завдяки їй формується внутрішній резерв інтелектуальних можливостей товариства, який

дає змогу бути конкурентним на вітчизняному та світовому ринку і займати провідні позиції в галузі.

Для проведення інтегральної оцінки інтелектуальної складової збалансованої системи людського капіталу, підприємство повинне визначити перелік ключових показників відповідно до стратегічних цілей АТ «Лубнифарм» і розподілити їх згідно з представленими складовими людського капіталу. Для даної складової вибираються лише ті ключові показники, які здатні повною мірою відобразити його важливість в загальній структурі цілей.

Вплив нефінансових індикаторів інтелектуальної складової ЛК на досягнення стратегічних цілей АТ «Лубнифарм» буде здійснюватися в рамках збалансованої системи показників і побудови стратегічної карти.

Стратегічна карта для АТ «Лубнифарм» дасть змогу виявити залежність між показниками персональної оцінки працівників та комплексною системою показників діяльності підприємства, а також визначити стратегічні цілі кожного аспекту діяльності підприємства.

Кожен показник, врахований у стратегічній карті, є ланкою причинно-наслідкового ланцюга, який інтегрує стратегічні цілі працівників АТ «Лубнифарм» у стратегію.

Впроваджуючи стратегічну карту, АТ «Лубнифарм» отримує можливість не тільки аналізувати та оцінювати результати своєї діяльності за минулий період, а й ефективно керувати своєю діяльністю на основі цього аналізу.

ЗСП не є аналітичною моделлю, за допомогою якої можна розрахувати цільові значення нефінансових стратегічних показників АТ «Лубнифарм». Однак вона сприяє вирішенню даної проблеми через розгляд причинно-наслідкових зв'язків між стратегічними цілями.

Враховуючи все вищезазначене, пропонуємо розробити модель ЗСП людського капіталу для АТ «Лубнифарм», яка дозволить провести оцінювання окремих складових ЛК і визначити ефективність їх використання у товаристві.

У табл. 3.10 представлено ЗСП інтелектуальної складової ЛК АТ «Лубнифарм».

Розглянемо більш детально методику оцінювання інтелектуальної складової ЛК АТ «Лубнифарм», а саме рівень кваліфікації працівника товариства.

Для оцінки кваліфікації застосовується визначений єдиний набір ознак, що відносяться до всіх категорій працівників: освітній рівень і стаж роботи за фахом.

Як нами було зазначено у попередньому підрозділі кваліфікаційної роботи, за освітнім рівнем працівників можна поділити на дві групи: які мають передвищу освіту (І група); які мають вищу (ступінь бакалавр та магістр) освіту (ІІ група). Відповідно до того, до якої із зазначених груп потрапляє працівник, йому надається кількісна оцінка за цією ознакою — 1 чи 2. Відповідно до стажу роботи за фахом працівників ділять на 4 групи за кожним рівнем (табл. 3.3).

Таблиця 3.10

Збалансована система показників людського капіталу

АТ «Лубнифарм» (інтелектуальна складова)

Елемент інтелектуальної складової людського капіталу	Показник	Ціль стратегічної карти	Стаття витрат у бюджеті товариства	Економічний ефект
1	2	3	4	5
Рівень освіти	Частка працівників, що мають передвищу освіту, %	Досягнути найвищої кваліфікації персоналу	Витрати на оплату навчання працівників у ЗВО	Підвищення продуктивності праці та якості виробленої продукції
	Частка працівників, що мають вищу освіту, %			
	Частка працівників, що мають 2 і більше вищі освіти, %			
	Частка працівників, що мають вчений ступінь, %			
Кваліфікація	Рівень кваліфікації	Досягнути найвищої кваліфікації персоналу	Витрати на стажування та підвищення кваліфікації	Підвищення продуктивності праці та якості виробленої продукції
	Середній розряд основних робітників			
	Співвідношення середнього розряду основних робітників до середнього розряду робіт			
	Частка провідних фахівців у загальній чисельності фахівців			

1	2	3	4	5
Практичні навички, вміння	Кількість випадків браку (поправного і непоправного)	Досягнути 100% якості продукції, що випускається	Витрати на виправлення браку та виготовлення деталей замість забракованих	Абсолютне зменшення витрат у звітному періоді
	Частка витрат на виправлення браку в собівартості продукції			
Професіоналізм	Кількість творчих ідей, поданих одним працівником у рік	Постійно генерувати нові ідеї, реалізувати їх у новій продукції, послугах	Витрати на виплату премії за подачу творчих ідей	Економічні ефекти від «днів ефективності роботи «мультидисциплінарних груп»
	Кількість раціоналізаторських пропозицій на 1-го робітника в рік	Забезпечити подачу не менш 1-ї рацпропозиції у рік від кожного інженера	Витрати на виплату винагород за впровадження раціоналізаторських пропозицій	Економічний ефект від запровадження їх раціоналізаторських пропозицій
	Кількість патентів на винаходи в рік	Постійно генерувати нові ідеї, реалізовувати їх у новій продукції	Витрати на виплату винагород за впровадження винаходів	
	Частка замовлень нових виробів в обсягу продажів	Довести частку замовлень нової техніки до 20% річного обсягу продажів	Витрати на маркетингові дослідження ринків збуту нової техніки	Частка прибутку від замовлень нових виробів у загальному прибутку
Майстерність	Економія матеріальних та трудових ресурсів	Понизити питому трудомісткість	Витрати на виплату премій за зниження трудомісткості	Економічний ефект від зниження собівартості продукції (по кожному виду ресурсів)
		Понизити питомий вжиток газу	Витрати на виплату премій за економію різних видів матеріальних ресурсів	
		Понизити питомий вжиток електроенергії		
		Проектувати і виробляти продукцію з мінімальними витратами ресурсів		

Оцінка рівня кваліфікації працівника в АТ «Лубнифарм» буде здійснюватися за формулою (3.7):

$$K = (O + C_T)/3, \quad (3.7)$$

де O - показник освіти, $O = 1$ чи $O = 2$;

C_T - показник стажу роботи за фахом, $C_T = 0,25; 0,50; 0,75; 1,0; 3$ - постійна величина, що відповідає сумі максимальних оцінок за рівнем освіти та стажу роботи.

Так, для економіста, що має ступінь магістра та стаж роботи на посаді 10 років, цей розрахунок буде таким. За рівнем освіти та стажем роботи для працівників з вищою освітою працівник відноситься до II групи, що відповідає значенню показника 0,5. Тоді рівень кваліфікації даного працівника буде наступний:

$$K = (2 + 0,50)/3 = 0,833$$

Другим важливим елементом інтелектуальної складової ЛК є компетенція працівника. Оцінка рівня професійної компетентності, особистісних та професійних якостей за оціночними листами АТ «Лубнифарм» проводиться наступним чином.

Рівень знань і вмінь працівника розраховується у відсотках до нормативної величини, що приймається за 100% та перераховується в бали за наступною шкалою: 100-90%-5 балів; 89 - 80% - 4 бали; 79-60%-3 бали; 59 - 50 % - 2 бали; нижче 50 % -1 бал.

Оцінювання особистісних якостей працівника підприємства здійснюється шляхом розрахунку суми оцінок ознак з урахуванням їх питомої ваги за формулою (3.8):

$$O_{\text{ц}} = \sum C_{\text{яв}} * Z_{\text{ня}}^{\text{чя}} \quad (3.8)$$

де O_{ij} – комплексна оцінка особистісних якостей працівника підприємства, що визначається експертним шляхом за набором істотних ознак з урахуванням їх важливості;

B – рівень прояву вираженості ознаки, що оцінюється експертами у балах наступним чином:

1-слабка; 2-помірна; 3-яскрава;

j – порядковий номер якості;

$ч_j$ – число якостей;

$C_{яв}$ – рівень вираженості якості у робітника, що оцінюється (у балах);

$З_{ня}$ – важливість якості у загальній оцінці (у частках одиниці).

Так як ознаки якостей за своїм значенням різні, кожній із них присвоюється певна «вага», що визначається експертним шляхом з використанням методу ранжування.

Для оцінки працівника загальні вимоги, що до нього висуваються, групуються у групи факторів оцінки з урахуванням їх важливості. Сума коефіцієнтів важливості факторів завжди дорівнює 1. Тобто набір усіх 14-ти факторів утворює повний комплекс якостей працівника (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Бальні оцінки ознак, що визначають особистісні якості працівника

АТ «Лубнифарм»

Найменування якостей	Питома значимість якостей ($З_{ня}$)	Оцінка якостей працівника з урахуванням їх питомої значимості ($C_{яв} * З_{ня}$), балів		
		1	2	3
Якість виконання робіт	0,135	0,135	0,27	0,405
Уміння навчати, передавати свій досвід	0,125	0,125	0,25	0,375
Уміння підтримувати нове, бачити перспективу	0,12	0,12	0,24	0,36
Трудова дисципліна	0,105	0,105	0,21	0,315
Відповідальність за виконувану роботу	0,095	0,095	0,19	0,285
Здатність чітко організовувати і планувати свою працю	0,085	0,085	0,17	0,255
Працьовитість	0,075	0,075	0,15	0,225
Працездатність, витривалість	0,065	0,065	0,13	0,195
Самостійність і оперативність в ухваленні рішень	0,055	0,055	0,11	0,165
Комунікабельність	0,045	0,045	0,09	0,135

1	2	3	4	5
Організаційна поведінка і відношення до суспільного життя	0,035	0,035	0,07	0,105
Чесність, сумлінність	0,025	0,025	0,05	0,075
Особиста дисципліна, старанність	0,02	0,02	0,04	0,06
Самокритичність	0,015	0,015	0,03	0,045

Здійснено розрахунок показників рівня особистісних якостей для працівника планово-економічного відділу АТ «Лубнифарм» (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Оцінка особистісних якостей працівника планово-економічного відділу АТ «Лубнифарм»

№ з/п	Найменування якостей	Питома значимість якостей ($Z_{Ня}$)	Рівень вираженості якості у працівника ($C_{яв}$)	Оцінка якостей робітника з урахуванням їх питомої значимості ($C_{КЯ} * Z_{Ня}$), балів
1	Якість виконання робіт	0,135	3	0,405
2	Уміння навчати, передавати свій досвід	0,125	2	0,25
3	Уміння підтримувати нове, бачити перспективу	0,12	2	0,24
4	Трудова дисципліна	0,105	3	0,315
5	Відповідальність за виконувану роботу	0,095	3	0,285
6	Здатність чітко організовувати і планувати свою працю	0,085	2	0,17
7	Працьовитість	0,075	3	0,225
8	Працездатність, витривалість	0,065	3	0,195
9	Самостійність і оперативність в ухваленні рішень	0,055	2	0,11
10	Комунікабельність	0,045	3	0,135
11	Організаційна поведінка і відношення до суспільного життя	0,035	2	0,07
12	Чесність, сумлінність	0,025	3	0,075
13	Особиста дисципліна, старанність	0,02	3	0,06
14	Самокритичність	0,015	1	0,015
	Комплексна оцінка особистих якостей працівника (O_u)	2,55		

Здійснивши оцінку окремих індикаторів інтелектуальної складової ЛК АТ «Лубнифарм», можна підсумувати, що знання, кваліфікація, компетентність і майстерність кожного окремого працівника підприємства значним чином впливає на виконання операційних та фінансових завдань товариства. Якість продукції, що виробляється, та продуктивність праці є ключовими індикаторами ефективного використання ЛК.

У рамках ЗСП керівництво підприємства може використовувати класичний підхід у формуванні стратегії – «згори донизу», що передбачає концентрацію зусиль на зовнішніх і внутрішніх умовах ринку, зокрема на таких факторах: вимоги постачальників та клієнтів, поява замінників продукції та нові технології тощо. Цей підхід вимагає ретельного оцінювання внутрішніх можливостей товариства, що вимірюються рівнем підготовки і кваліфікації персоналу підприємства.

Отже, не зважаючи на те, що система стратегічних показників ЛК у ЗСП не здатна у повному обсязі надати грошову оцінку даного інтелектуального активу, він є одним найважливішим ресурсом підприємства, а тому потребує грамотного підходу до управління і оцінки, виходячи з вимог стратегії підприємства.

Оцінка людського капіталу підприємства та управління ним взаємопов'язані: комплексна оцінка допомагає краще здійснювати управління людським капіталом, а ефективне управління, у свою чергу, допомагає здійснити точнішу оцінку.

ВИСНОВКИ

На основі узагальнення теоретичних і практичних аспектів оцінки інтелектуального капіталу підприємства на прикладі АТ «Лубнифарм» можна зробити наступні висновки:

1. Інтелектуальний капітал – це капітал, створений людським та/або машинним інтелектом і представлений інтелектуальними ресурсами, але лише тими ресурсами, які створюють нову вартість. Важливо розуміти дихотомію між інтелектуальним капіталом і всіма інтелектуальними ресурсами бізнесу. Інтелектуальний капітал є засобом створення нової вартості. Інтелектуальні ресурси підприємства включають інтелектуальний капітал, інтелектуальну працю та інтелектуальні продукти.

2. Для вимірювання інтелектуального капіталу використовуються грошові (фінансові, вартісні) і негрошові методи.

Для оцінки ІК промислових підприємств в залежності від цілей оцінки можуть використовуватись як методи прямої грошової оцінки ІК в цілому, а також методики, що передбачають розрахунок ключових показників. Для забезпечення стратегічного управління розвитком підприємства, на наш погляд, найбільш інформативною є оцінка ІК за допомогою SC-методів, яка передбачає розрахунок показників, що характеризують основні елементи ІК і ефективність їх використання. При цьому набір ключових показників, а також проєкції, за якими буде здійснюватись оцінка, можуть варіюватись в залежності від специфіки завдань конкретного підприємства.

3. Об'єктом дослідження в кваліфікаційній роботі виступає АТ «Лубнифарм». На сьогоднішній день АТ «Лубнифарм» — фармацевтичне підприємство, основним напрямком діяльності якого є розробка і виробництво готових лікарських засобів для зовнішнього і внутрішнього застосування у вигляді таблеток, настоянок, екстрактів, мазей, гелів, лініментів, ін'єкційних розчинів, медичних виробів. Номенклатура підприємства складає більше 100 найменувань і має широкий спектр фармакологічної дії велику розмаїтість лікарських форм.

Протягом аналізованого періоду чисельність персоналу підприємства поступово зменшується, що обумовлено як зовнішніми, так і внутрішніми чинниками. Щодо зовнішніх чинників зниження чисельності персоналу товариства слід враховувати пандемію COVID 19, а також військову агресію рф. Також така динаміка може бути обумовлена оптимізацією процесів, та їх автоматизацією.

Фонд оплати праці протягом багатьох років стабільно зростає, причому темпи зростання коливалися, але мали загальну тенденцію до збільшення.

В основі кадрової політики Товариства стоїть принцип наступності поколінь, забезпечення діяльності товариства кваліфікованими робітниками та спеціалістами, збільшення рівня кваліфікації, оптимізація структури та чисельності працюючих.

У 2023 році кадрова політика товариства була спрямована на збереження робітників та робочих місць у зв'язку із різким скороченням діяльності товариства, на оптимізацію структури персоналу, перерозподілу робітників, виходячи з реальної потреби діяльності та організаційної структури.

Протягом 2019-2023рр. спостерігається постійне зростання чистого доходу. Найбільше зростання відбулося між 2022 і 2023 роками (+27,847 тис. грн).

Собівартість реалізованої продукції також зростала. Найбільше її зростання відбулося між 2022 і 2023 роками (+45,041 тис. грн). Незважаючи на зростання собівартості, збільшення чистого доходу є більшим, що забезпечує зростання валового прибутку товариства.

Валовий прибуток у 2019-2020 зріс більш ніж удвічі, з 56,280 до 120,492. Це обумовлено збільшенням обсягів продажів у товаристві. У 2020-2021рр. зростання продовжилося, але вже не так стрімко, до 139,011 тис. грн. У 2021-2022 валовий прибуток знизився до 117,555 тис. грн., але вже у 2022-2023рр валовий прибуток знову зростає, що є результатом успішних стратегічних рішень компанії. Чистий прибуток підприємства також демонструє тенденцію зростання. Однією із причин зростання чистого доходу та прибутку підприємства можемо вважати збільшення продуктивності праці протягом

аналізованих років. Ще одним фактором зростання прибутку підприємства є підвищення ефективності використання матеріалів, про що свідчить динаміка показника матеріаловіддачі

Показники рентабельності демонструють позитивну динаміку з покращенням ефективності використання активів та збільшенням чистого доходу у всіх аспектах рентабельності (сукупних активів, витрат, реалізації продукції та власного капіталу).

Таким чином, аналіз економічних показників свідчить про достатньо високий рівень економічної ефективності діяльності підприємства. Зростає його дохід від реалізації, воно є прибутковим та рентабельним, причому ці показники постійно зростали. Зростає також продуктивність праці та матеріаловіддача.

4. Результати аналізу процесу оцінки інтелектуального капіталу в АТ «Лубнифарм» свідчать про те, що на підприємстві відсутня комплексна система оцінювання інтелектуального капіталу, яка б у повному обсязі забезпечувала оцінку всіх його складових та їх аналіз. На підприємстві проводиться оцінка окремих елементів інтелектуального капіталу, але вона здійснюється різними підрозділами товариства для різних цілей.

Дослідження теоретичних та методичних аспектів оцінювання інтелектуального капіталу підприємства та аналіз процесу оцінювання ІК на в АТ «Лубнифарм» дозволили сформулювати наступні пропозиції до його удосконалення.

1. Запропоновано до впровадження комплексну систему методичного забезпечення оцінювання інтелектуального капіталу, що передбачає методичні рекомендації до його вартісної оцінки з вибором оптимальних методів для певних складових ІК, а також рекомендації, що базуються на використанні збалансованої системи ключових показників ефективності. Пропонована збалансована система показників оцінки ІК для АТ «Лубнифарм» включає ключові показники оцінки основних складових ІК: людського, організаційного та споживчого. та визначення інтегрального індексу інтелектуального капіталу. За запропонованою методикою нами було розраховано наведені показники по АТ «Лубнифарм» та здійснено інтегральну оцінку його інтелектуального капіталу.

Результати розрахунків показали, що рівень інтелектуального капіталу АТ «Лубнифарм» є високим, причому протягом останніх трьох років його рівень зростає. Крім того спостерігається переважання людського капіталу у структурі інтелектуального капіталу АТ «Лубнифарм», другим за значенням є організаційний капітал і на останньому місці капітал відносин.

2. Розроблено розширену збалансовану систему показників оцінки людського капіталу АТ «Лубнифарм», яка дозволяє здійснити оцінку окремих складових людського капіталу і визначити ефективність їх використання на даному підприємстві. Кожен показник, включений в систему, є ланкою ланцюга причинно-наслідкових залежностей, який інтегрує стратегічні цілі персоналу АТ «Лубнифарм» з його стратегією.

Запропоновані рекомендації до удосконалення процесу оцінки інтелектуального капіталу дозволять АТ «Лубнифарм» підвищити ефективність управління ІК, а також процес управління підприємством в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білов Г. О. Теоретичний аспект та класифікації інтелектуального капіталу підприємства. URL: <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/naukpraci/economy/2008/99-86-17.pdf>
2. Бояринова К. О., Бацалай Т. М. Інтелектуальний капітал як інструмент інноваційного розвитку підприємства. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2009. № 4/ URL: [http:// archive.nbuuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2009_4/Bacalay_409.htm](http://archive.nbuuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2009_4/Bacalay_409.htm).
3. Бутнік-Сіверський О. Інтелектуальний капітал (теоретичний аспект). Інтелектуальний капітал. 2002. № 1. С. 16–27.
4. Вербіцька Т. В. Побудова комплексної системи показників на основі оцінки впливу соціально-економічних факторів розвитку підприємства. *БІЗНЕС ІНФОРМ*. № 3. 2016. С. 266-271
5. Гусаковська Т. О. Управління інтелектуальною власністю підприємства : дис... канд. ек. наук : 08.00.04. НТУ «ХПІ». Харків, 2009. 219 с.
6. Гусаковська Т. О., Святний Л. О. Аудит інтелектуальної власності як складова процесу управління портфелем об'єктів інтелектуальної власності організації. *Бізнес Інформ*. 2024. №1. С. 369–374.
7. Гусаковська Т.О., Кобелєва Т.О. Підходи до оцінки інтелектуального капіталу промислового підприємства. *Науковий вісник PUET: Economic Sciences*. 2016. №1(73). С. 16-22.
8. Гусаковська Т.О., Максименко Я.А. Організаційно-методичне забезпечення управління формуванням та використанням портфеля об'єктів інтелектуальної власності на машинобудівних підприємствах. *Механізм регулювання економіки: міжнародний науковий журнал*. Суми: СумДУ. 2009. №3. С. 134-139.
9. Гусаковська Т.О., Перцева О.І. Портфель об'єктів інтелектуальної власності як важливий фактор забезпечення конкурентоспроможності підприємства в умовах постіндустріальної економіки. *Управління проектами. Ефективне використання результатів наукових досліджень та об'єктів інтелектуальної власності: збірник наукових праць за матеріалами III*

Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (17-18 березня 2021 р.).
– НМетАУ, УКРНЕТ, НДІВ НАПрН України, Дніпро: Юрсервіс, 2021. 540 с. (С. 350-352).

10. Гусаковська Т.О., Рибалко-Рак Л.А. Управління інтелектуальним капіталом як важлива складова ефективної системи управління підприємством в умовах економіки знань. *International Scientific-Practical Conference Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization: Conference Proceedings*. January 29, 2016. Klaipeda: Baltija Publishing. pp. 206-209.

11. Гусаковська Т.О., Рибалко-Рак Л.А. Формування портфеля об'єктів інтелектуальної власності як запорука конкурентоспроможності підприємства. *Матеріали IX міжнародної науково-практичної конференції «Регіональна, галузева та суб'єктна економіка України на шляху до євроінтеграції»*, (Харків, ХНУБА, 19-20 квітня 2017 р.). Харків : ХНУБА, 2017. С. 84-87

12. Гусаковська Т.О., Святний Л.О. Інтелектуальний капітал як важлива складова економічного потенціалу підприємства. *Причорноморські економічні студії*. 2023. №79. С. 102-106.

13. Гусаковська Т.О., Святний Л.О., Серeda О.О. Сутність та структура інтелектуального капіталу організації. *Бізнес Інформ*. 2023. №9. С. 269-275.

14. Гусаковська Т. О., Святний Л. О. Аудит інтелектуальної власності як складова процесу управління портфелем об'єктів інтелектуальної власності організації. *Бізнес Інформ*. 2024. №1. С. 369–374.

15. Житченко Г.О. Управління інтелектуальним капіталом промислового підприємства: дис... канд. ек. наук : 08.00.04. Херсонський національний технічний університет. Херсон, 2018. 269 с.

16. Звіргзде Д. І. Інтелектуальний капітал: еволюція та перспективи. *Бюлетень Міжнародного економічного форуму*. 2012. № 1(5). Т. 2. С. 125–132.

17. Кендюхов О.В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства: автореферат дис. на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук. Національна академія наук України. Інститут економіки промисловості. Донецьк. 2007. 31 с.

18. Коломієць Т.В. Механізм управління інтелектуальним капіталом підприємств аграрного сектору економіки: дис... канд. ек. наук : 08.00.04. Вінницький національний аграрний університет. Вінниця, 2021. 240 с.

19. Кравчук Н.О. SC-методика оцінки інтелектуального капіталу деревообробних підприємств. *Innovative solutions in modern science*. 2016. №4(4). URL: <http://naukajournal.org/index.php/ISMSD/article/viewFile/879/1021>.

20. Малишко О. В. Проблеми діагностики інтелектуального капіталу України за методологією Європейського Союзу. *Економіка і право*. 2008. № 1 (20). С. 71-75.

21. Ніколайчук О.А. Діагностика ефективності системи управління інтелектуальним капіталом гірничо-збагачувальних підприємств Кривбасу. *Ефективна економіка*. 2014. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3624>

22. Олейко В.М. Методи та моделі вартісної оцінки інтелектуального капіталу суб'єктів господарювання: Автореф. дис.... канд. екон. наук: 08.03.02 / НАН України. Ін-т екон. прогнозування. Київ, 2002. 20 с.

23. Олексів І.Б. Побудова системи збалансованих показників підприємства на основі моделі одночасних рівнянь. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2006. №12. С. 132-138.

24. Плікус І.Й. Інтелектуальна власність та інтелектуальний капітал як нематеріальні активи та об'єкти бухгалтерського обліку. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. №8. С. 1164-1168.

25. Понедільчук Т.В. Інтелектуальний капітал: Сутність та методи оцінки. *Ефективна економіка*. 2014. №6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3288>

26. Семенова В. Г. Складові системи управління інтелектуальною власністю підприємств. *Економіка: реалії часу*. 2015. №3. С. 159–165

27. Семенова В. Г. Управління інтелектуальною власністю підприємства: процесний підхід: дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління

підприємствами (за видами економічної діяльності) Одеса: Одеський національний економічний університет, 2016. 417 с.

28. Ступнікер Г.Л. Управління інтелектуальним капіталом підприємства на основі економічної діагностики. Ефективна економіка. 2011. №5. URL: www.economy.nayka.com.ua/

29. Хілуха О. А., Кузьмін О.Є., Ліпич Л. Г. Управління інтелектуальним капіталом машинобудівних підприємств: теоретичні та прикладні положення : монографія. Луцьк : Вежа-Друк, 2016. 200 с.

30. Цивільний кодекс України URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

31. Чала О. В. Система управління інтелектуальним капіталом підприємства. *Економічний простір*. 2012. № 68. С. 273–281.

32. Чистякова А. В. Управління інтелектуальною власністю в умовах економіки знань : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами». Харків, 2016. 23 с.

33. Чуприна О.О., Чуприн К.С. Методологічні підходи до оцінювання інтелектуального капіталу. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2015. №3. С. 22 – 34.

34. Andriessen, D. (2001) Weightless Wealth: Four Modifications to Standard IC Theory. *Journal of Intellectual Capital*, 2, 204-214.

35. Brandecker O., Ramos J. Methoden zur Messung, Bewertung und Steuerung des intellektuellen Kapitals. URL: <http://www.wissensmanagement.net>.

36. Brooking A. Intellectual capital: Core Asset for the Third Millenium Enterprise. L. : International Thompson Business Press. 1998.

37. BSC, EVA, MBO, KPI, Six Cigm, а также ISO, TQM, CMK, Lean manufacturing, TPS, самообучающаяся организация – современные концепции управления. URL: http://www.rusconsult.ru/common/stati-nashih-ekspertov/stati-nashihekspertov_37.htm

38. Clulow V., J.Gerstman, & C.Barry. The Case of a Financial Service Firm. *Jurnal of European Industrial Training*. 2003. 203с.

39. Edvinsson. Skandia Navigator. URL: www.intellectualcapital.se.

40. Husakovska T., Shymanovska-Dianych L., Rybalko-Rak L., Ishchenko V. Forming a Portfolio of Intellectual Property of an Enterprise. *TEM Journal*. 2020. Vol. 9(1), pp. 269-275.
41. Jurczak J. (2008) Intellectual Capital Measurement Methods. Economics and Organization of Enterprise v. 1, n. 1 (23 July 2008) : 37-45. DOI: [10.2478/v10061-008-0005-y](https://doi.org/10.2478/v10061-008-0005-y)
42. Kasiewicz S., Rogowski W., Kiciński M. Kapitał intelektualny – spojrzenie z perspektywy interesariuszy. Krakow. *Oficyna Ekonomiczna*. 2006. 118 c.
43. Litvinov, O. (2018). “The concept of intellectual capital”, *Modern Economics*, vol. 11(2018), pp. 98-104. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V11\(2018\)-16](https://doi.org/10.31521/modecon.V11(2018)-16).
44. [Marc S. Tenbrieg](#), Mart Kivikas. Intellectual Capital Management auf Basis eines IC-Rating™. URL: [http:// www.braiconn.de](http://www.braiconn.de)
45. Pawlowsky P., Edvinsson L. Intellektuelles Kapital und Wettbewerbsfähigkeit: Eine Bestandsaufnahme zu Theorie und Praxis. Wiesbaden: Gabler Verlag, 2012. 215 S.
46. Roos J., Roos G., Edvinsson L. Intellectual capital: navigating in the new business landscape. N. Y.: HarperBusiness. 1998.
47. Roos G., Pike S., Fernstrom L., Managing Intellectual Capital in Practice, Butterworth-Heinemann, New York 2005, p. 19.
48. Si, X. (2019) Literature Review on the Relationship between Intellectual Capital and Enterprise Performance. *Modern Economy*, 10, 386-398. doi: 10.4236/me.2019.102026.
49. Sveiby K. E. Methods for Measuring Intangible Assets URL: www.sveiby.com.
50. Wooll M. Intellectual capital is the magic: How are you managing yours? URL: <https://www.betterup.com/blog/intellectual-capital>

ДОДАТКИ