

Матющенко С. С. Система показників для оцінювання людської складової інтелектуального капіталу / С. С. Матющенко // Матеріали X Симпозіуму «Проблеми забезпечення макроекономічної рівноваги в сучасних умовах розвитку економіки» (м. Харків, 23 листопада 2017 р.). – м. Харків: Харківський інститут фінансів КНТЕУ, 2017.- С.

Матющенко С.С.
викладач кафедри
бухгалтерського обліку
Харківського національного
економічного університету
ім. С. Кузнеця

СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ ДЛЯ ОЦІНЮВАННЯ ЛЮДСЬКОЇ СКЛАДОВОЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

В умовах динамічних змін в сфері засобів та технологій виробництва у світі інтелектуальний капітал стає стратегічним ресурсом. Його розвиток є запорукою конкурентоспроможності, міцності та стабільності окремих підприємств, галузей виробництв і національних економік в цілому. За класичною структурою інтелектуальний капітал має у своєму складі три базові складові: організаційний капітал, споживчий капітал та людський капітал. Остання складова є найбільш суттєвою, адже саме люди є первинним джерелом інтелектуального капіталу та його користувачами. Саме тому актуальною проблемою у рамках оцінювання інтелектуального капіталу є оцінювання людського капіталу. Для цього пропонується система показників оцінювання людського капіталу як складової інтелектуального капіталу машинобудівного підприємства, відмінністю якої є групування показників за характеристиками працівників підприємства, зокрема: кваліфікаційними (показники інноваційної компетентності, освітньо-кваліфікаційного рівня, стажу роботи в галузі, підвищення кваліфікації), фізичними (показники віку та стану здоров'я) та соціально-психологічними (показники дисциплінованості, комунікативно-організаційної здатності), що дозволяє здійснити кількісний вимір людського капіталу підприємства за комплексом характеристик його працівників за допомогою шкали оцінок (табл. 1).

Таблиця 1

Шкала бального оцінювання показників, що характеризують людську складову інтелектуального капіталу машинобудівного підприємства

Фізичні показники	
Вікова бальна шкала для працівників підприємства	Бальна шкала стану здоров'я працівників підприємства

Бали	Вік, років	Бали	Характеристика
1	60 і старше	1	4 і більше місяці лікарняних на рік
2	50-59	2	Від 2 до 4 місяців лікарняних на рік
3	40-49	3	Від 1 до 2 місяців лікарняних на рік
4	26-39	4	Від 6 до 30 днів лікарняних на рік
5	16-25	5	До 6 днів лікарняних на рік
Кваліфікаційні показники			
Бальна шкала рівня інноваційної компетентності окремих працівників підприємства		Бальна шкала стажу роботи працівників підприємства	
Бали	Рівень інноваційної компетентності дозволяє провадити:	Бали	Кількість років роботи у галузі
1	Використання неінноваційних технологій	1	До 3 років
2	Використання адоптованих до виробництва інновацій	2	3-5 років
3	Доопрацювання та виробничу адаптацію інновацій	3	5-10 років
4	Генерацію інновацій	4	10-20 років
5	Генерацію, впровадження та управління інноваціями	5	Більше 20 років
Бальна шкала оцінки освітньо-кваліфікаційного рівня працівників підприємства		Бальна шкала оцінки частоти підвищень кваліфікації працівників підприємства	
Бали	Характеристика	Бали	Характеристика
1	Некваліфіковані робітники	1	Підвищення кваліфікації 1 раз у чотири і більше років
2	Кваліфіковані робітники та молодші спеціалісти	2	Підвищення кваліфікації 1 раз у три роки
3	Бакалаври	3	Підвищення кваліфікації 1 раз у два роки
4	Магістри та спеціалісти	4	Щорічне підвищення кваліфікації
5	Працівники з науковим ступенем	5	2 і більше підвищень кваліфікацій та 1 і більше відвідування науково-практичних комунікативних заходів на рік
Соціально-психологічні показники			
Бальна шкала дисциплінованості працівників підприємства		Оцінка комунікативно-організаційних якостей працівника відповідає оцінці, яку отримав працівник за результатами психологічного тестування (від 1 до 5 балів).	
Бали	Характеристика		
1	Систематичні дисциплінарні порушення		
2	Два дисциплінарні порушення		
3	Одиничне дисциплінарне порушення		

4	Незначний дисциплінарний проступок	
5	Відсутність дисциплінарних порушень	

Вирахування показника комунікативно-організаційних якостей працівника пропонується скористатися тестом для оцінки комунікативних та організаторських здатностей, викладеним Роговим Є.І. у його праці [1, с. 180].

Таким чином у роботі було запропоновано систему показників та шкалу їх оцінювання для проведення оцінювання людської складової інтелектуального капіталу машинобудівних підприємств.

Список використаної літератури:

1. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения. – 2-е изд., перераб. и доп. / Е. И. Рогов. – М.: ВЛАДОС, 1999. – 480 с.