

Корж Н.В.

**Корпоративний капітал
монографія**

УДК 338.4
ББКК 65.011.14
К 66

*Рекомендована до друку
рішенням Вченої ради Державного університету «Житомирська політехніка»
(протокол №3 від 02.05.2019 року)*

Рецензенти:

Андрушків Б. М. – доктор економічних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України, академік АЕН України, завідувач кафедри управління інноваційною діяльністю та сферою послуг, Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Пічугіна Т. С. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту організацій, Харківський державний університет харчування та торгівлі

Іщук С. О. - доктор економічних наук, професор, завідувач відділу розвитку виробничої сфери регіону та інвестицій ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України»

Корж Н.В.

К66 Корпоративний капітал. Монографія – Вінниця: ПП «ТД Едельвейс і К», 2019. – 314 с.

ISBN

У монографії викладені результати дослідження проблем ефективності управління корпоративним капіталом як механізму забезпечення динамічних конкурентних переваг підприємства. На основі критичного аналізу змісту фізичного, неуречливленого та фінансового капіталів розроблено методологію формування та управління оптимальною структурою корпоративного капіталу.

Розроблено теоретико-методичні підходи до визначення рівня розвитку корпоративного капіталу та його окремих складових, бажаної структури корпоративного капіталу у відповідності до стратегічних напрямів розвитку корпорації. Запропоновано організаційно-функціональну модель управління корпоративним капіталом на основі створення ціннісної пропозиції.

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ВИЗНАЧЕННЯ, СТРУКТУРА І ОЦІНКА КАПІТАЛУ

1.1. Сутність капіталу	7
1.2. Сутність неуреченого капіталу	18
1.3. Зміст та структура корпоративного капіталу	41
1.4. Методи оцінки капіталу	56

РОЗДІЛ 2. ФІНАНСОВИЙ КАПІТАЛ В СТРУКТУРІ КОРПОРАТИВНОГО КАПІТАЛУ

2.1. Теоретичні засади визначення фінансового капіталу	76
2.2. Оцінювання ефективності використання фінансового капіталу корпорації	84
2.3. Управління фінансовим капіталом корпорації	93

РОЗДІЛ 3 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОРПОРАТИВНОГО КАПІТАЛУ

3.1. Обґрунтування методичного підходу до оцінювання ефективності використання корпоративного капіталу	102
3.2. Узагальнена оцінка рівня ефективності використання корпоративного капіталу досліджуваних підприємств	111
3.3. Дослідження якісних структурних змін узагальненої оцінки ефективності використання корпоративного капіталу	135

РОЗДІЛ 4. УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

4.1. Життєвий цикл корпоративного капіталу і управління ним на підприємстві	148
4.2. Системний підхід до управління корпоративним капіталом	165
4.3. Визначення ефективності управління корпоративним капіталом та його складовими	176

ВИСНОВКИ	191
----------	-----

ДОДАТКИ

ЛІТЕРАТУРА

ВСТУП

Сучасні тенденції розвитку світової економіки свідчать про перехід капіталу на якісно новий рівень. Якісні зміни капіталу відбуваються внаслідок розвитку науково-технічного прогресу, інформаційно-комунікаційних технологій, характеру і спрямованості глобалізації економіки, великого капіталу та й, безпосередньо, зміною уявлень про форми і зміст участі людини у виробничому процесі. Сьогодні кооперація та партнерство надають більших стратегічних переваг ніж конкурентна боротьба. У зв'язку з цим виникають нові форми великомасштабного виробництва та розподілу, фінансовий і промисловий капітал економічно переплетений між собою та створює нові організаційні структури, де постійно генеруються нові якісні рівні взаємовідносин. Все це відбувається заради формування унікальних конкурентних переваг, доступу на нові ринки збуту, отримання понад прибутків та забезпечення стійкого фінансового стану на довгострокову перспективу.

Еволюція капіталу дійшла до того, що саме власність на капітал виступає основою корпоративної форми організації капіталу. Панівною, рушійною формою стає корпоративний капітал. Складна структура корпоративного капіталу визначає необхідність збалансування його окремих складових та визначення пріоритетів розвитку у конкретних умовах зовнішнього середовища. Визначення особливостей управління структурою капіталу для досягнення стратегічних цілей корпорацій набуває особливої актуальності в умовах кризи.

Вивчення питань, пов'язаних зі створенням ефективної структури капіталу, стає в сучасних умовах все більш актуальним. Кожна складова корпоративного капіталу відіграє суттєву роль у забезпеченні ефективності корпорації. Разом з тим, обґрунтування управлінських рішень відносно фінансової складової корпоративного капіталу залишається одним із головних питань в управлінні корпораціями та корпоративним капіталом. Адже, зростання вартості людського, інтелектуального та інвестиційного капіталу, обмеження розвитку фінансової складової корпоративного капіталу через ускладнений доступ до фінансових ресурсів, конфлікт інтересів міноритарних та мажоритарних власників, відмінності у баченні стратегічних цілей власниками та менеджментом, бажання власників забезпечити високий рівень капіталізації акціонерного капіталу у короткостроковому періоді та ін. вимагають формування оптимальної структури капіталу.

Склад корпоративного капіталу змінюється протягом життєвого циклу корпорації. На кожному етапі розвитку корпорації актуалізується та чи інша

складова корпоративного капіталу, яка й визначає пріоритетність та ефективність управлінських рішень, що приймаються. Тому необхідність формування ефективної, гнучкої структури корпоративного капіталу, її оптимізація, підтримка та розвиток стають запорукою успішного розвитку корпорації.

Питання формування, використання та оцінювання капіталу в економічній літературі не нові. Базисні підходи до визначення категорії капітал були сформовані в наукових працях К. Маркса, К. Менгера (C. Menger), А. Маршала, Є. Бем-Баверка (E. Böhm-Bawerk), Ф.Візер (F. Wieser), Б. Кларка (J. Clark), Дж. Мінцера (J.Mincer), Дж. Коулмана (J.Coleman), Т. Стюарта (T.Stuart) та ін.

Широко відомі праці таких авторів як: Г. Беккера (G. Becker), Р. Рубека (R. Ruback), С. Майерса (S. Myers) та інших зарубіжних авторів, які вивчають проблему корпоративної консолідації та формують теоретичне обґрунтування та методологічну базу наукових досліджень у площині управління корпоративним капіталом. Серед дослідників питання структури капіталу найбільш відомі: Е. Брігхем (A. Brigham), Р. Вестрефілд (R. Westerfield), Л.Гапенські (L. Gapenski), Б. Грехем (B. Graham), А. Гропеллі (A. Gropelli's), А. Франклін (A. Franklin), Б. Жордан (B. Jordan), К. Росс (C. Ross), Д. Додд (D. Dodd), В.Ковальов, В.Кузнецов, О.Стоянова, С. Майерса (S. Myers), М.Брейлі (M.Brealey), А. Краус (A.Kraus), Н. Майлуф (N.Majluf), Р. Мертон (R. Merton), М. Міллер (M. Miller), Ф.Модільяні (F. Modigliani) та ін.

У вітчизняній науці теоретичні основи процесу формування капіталу розглядали такі вчені як: І. Бланк, О. Бідник, Ю. Воробйов, Н. Гаркушна, Д. Давидюк, О. Зборовська, Т. Мостенська, С. Мочерний, І. Мойсеєнко, І. Пантелєєв, О. Попов, В. Шелудько, З. Холод, І. Федулова, А.Череп та ін. До вагомих результатів в Україні, які пов'язані з розробкою теоретичних основ і практичних рекомендацій з формування та розвитку людського капіталу слід віднести праці вітчизняних авторів: Т. Петухової, М. Сороки, С. Леонової, В. Васильченко, А. Гриненко, О.Грішнової, О. Новікової, О. Амоші, В. Антонюк, Л. Михайлової та ін.

Разом із цим питання визначення структурних пріоритетів у складі корпоративного капіталу та можливості управління окремими складовими для нарощування ефективності використання капіталу, доцільності структурних змін структури капіталу серед економістів залишається дискусійним та недостатньо вивченим.

РОЗДІЛ 1

ВИЗНАЧЕННЯ, СТРУКТУРА І ОЦІНКА КАПІТАЛУ

1.1. Сутність капіталу

Почнемо з поняття капіталу, його форм та конвертації цих форм з метою формування в подальшому оптимальної функціональної структури корпоративного капіталу.

Отже, світ змінюється. Разом з ним змінюються форми і зміст участі людини у відтворювальних процесах, які викликані науково-технічним процесом, розвитком інформаційно-комунікаційних технологій, характером і напрямком глобалізаційних процесів. Невід'ємною складовою цих процесів є капітал, політико-економічне поняття якого вийшло далеко за межі його первісного змісту. Категорія «капітал» (від нім. «kapital», франц. «capital») дослівно в перекладі означає майно, від лат. «capitalis» означає головний, основний. Популярність даного терміну викликана його специфічною конотацією, яка представляє собою щось об'єктивне, вагоме й одночасно динамічне й таке, що постійно розвивається та змінює форми.

В теперішній час у світовій економічній науці відсутнє єдине трактування категорії капітал, оскільки значно розширилися форми капіталу, які використовують в господарській діяльності й відповідно значно збагатилось саме поняття капіталу. До виходу в світ праці К. Маркса «Капітал» панувало розуміння капіталу як нагромадженого запасу знарядь, сировини, майна, грошей. Так, А. Сміт трактував капітал з точки зору своєрідності капіталістичного способу виробництва та відносив до капіталу лише ту частину запасів, що призначена для подальшого виробництва і приносить дохід. В подальшому А. Сміт здійснив економічний і технічний аналіз капіталу і розглядає основний і оборотний капітал, його різні сфери застосування і норми нагромадження, позиковий капітал і позиковий процент.

Д. Рікардо також зводив капітал до сукупності засобів виробництва, але він вважав капіталом всю нагромаджену працю і доводив, що не сам капітал створює вартість товару, вона лише переноситься цілком або частинами на новий створений товар. Разом із цим затрати праці і затрати капіталу визначають вартість капіталу.

Жан-Батист Сей висунув теорію трьох факторів виробництва, сутність якої зводилась до того, що у виробництві беруть участь три фактори: земля, капітал і праця, які в однаковій мірі беруть участь у створенні капіталу. Трьом факторам виробництва відповідають три види доходу: рента, прибуток і заробітна плата. Це стало поштовхом для зміни в економічній свідомості

розуміння змісту капіталу, коли поряд із засобами виробництва і майном в якості невід'ємної частини капіталу розглядається праця.

К. Маркс в капіталі розглядає визначену історичну епоху, спосіб виробництва, де в специфічних формах використовуються всі наявні ресурси і фактори. Капітал у К.Маркса – це відносини, рух, процес кругообігу, який проходить різні стадії і має три форми: грошову, продуктивну та товарну.

Він писав: «Капітал – це не річ, а певні, суспільні, що належать конкретній історичній формації суспільства виробничі відносини, які представлені в речі і надає цій речі специфічний суспільний характер. Капітал – це не просто сума матеріальних і вироблених засобів виробництва. Капітал – це перетворені в капітал засоби виробництва, які самі по собі настільки ж мало є капіталом, як золото або срібло самі по собі – грошима». [1, с. 380].

Розглядаючи питання про подібні і відмінні риси між формулою простого товарного відтворення і загальною формулою капіталу, потрібно відмітити, що спільне між ними полягає у тому, що обидва кругообігу розпадаються на одні й ті ж протилежні фази: $T - G$, продаж і $G - T$, покупка. В кожній із цих фаз протистоять один одному ті самі два елементи – товар і гроші, вартість в товарній формі та вартість у грошовій формі. В кожній із них протистоять один одному дві особи: покупець і продавець. Оскільки товарний оборот і оборот капіталу – це сукупність актів продажу і покупки, тому перетворення товарної форми вартості у грошову і навпаки є життєвою необхідністю. Без цього перетворення не може здійснюватись ні товарний обіг, ні обіг капіталу. Подібність цих формул свідчить про те, що товарний обіг і обіг капіталу здійснюються у повній відповідності за об'єктивними законами товарного виробництва, і, у першу чергу, у відповідності із законом вартості. Різниця між цими двома формулами говорить про зворотну послідовність тих самих фаз обігу.

При простому товарному обігу товар утворює не тільки вихідний, але й кінцевий пункт кругообігу. Посередником у товарному обігу виступають гроші. При обігу капіталу вихідним і кінцевим пунктом виступає не товар, а гроші. Посередником у цьому обігу виступає товар.

Рухомим мотивом простого товарного обігу є споживча вартість, споживання, рухомим мотивом обігу капіталу є не споживча вартість товару, не споживання, а власне вартість, нажива.

У результаті руху грошей як капіталу створюється сума більше тієї, яка була первісно авансована. Тому повна форма капіталу приймає вигляд: $G - T - G^1$, де $G^1 = G + g$, тобто первісна сума грошей плюс деяке прирощення. Цей надлишок над первісною вартістю К.Маркс називає прибавочною вартістю.

Однак тут виникають два протиріччя. У сфері обігу відбувається тільки зміна форм вартості, обмінюються еквіваленти. В результаті руху грошей як капіталу, виникає вартість більша, ніж первісно авансована. Обмінюються еквіваленти, але кінцеві пункти руху грошей як капіталу кількісно не співпадають. Це одне протиріччя загальної формули руху капіталу. При цьому створюється видимість, що прояв прибавочної вартості вступає у протиріччя із законами товарного виробництва і, перш за все, закону вартості.

Капітал – це вартість, яка створює прибавочну вартість, або само зростаюча вартість [1, с. 381]. Процес обігу являє собою обмін еквівалентами, тобто однакових вартостей. При цьому змінюється не вартість, а лише форма вартості: товарна форма перетворюється в грошову і навпаки. Відхилення цін від вартості в процесі обміну взаємно погашаються.

На ринку існує товар, споживча вартість якого має оригінальну властивість бути джерелом вартості – це робоча сила.

К. Маркс показав, що уречевлений і особистісний фактори виробництва відіграють зовсім різну роль у процесі створення і збільшення вартості.

В процесі праці засоби праці не створюють ніякої вартості. Їх вартість зберігається і переноситься працею на новий продукт. Тому ту частину капіталу, яка перетворюється в засоби виробництва, К. Маркс називає постійним капіталом. Постійний капітал бере участь у процесі праці своїм речовим змістом і виступає фактором виробництва, але не бере участі в процесі збільшення вартості і у створенні прибавочної вартості.

Інша частина капіталу, а саме та, яка залучається на придбання робочої сили, змінює свою вартість у процесі виробництва. Він збільшує первісну вартість, тобто не тільки відтворює власну вартість, а й створює надлишок вартості, тобто додаткову вартість. Відповідно, та частина капіталу, яку капіталіст авансує на придбання робочої сили, в процесі виробництва змінює свою величину, вона постійно зростає. Тому К. Маркс називає цю частину капіталу змінним капіталом. Змінний капітал у процесі виробництва набуває форми робочої сили. Робоча сила створює своєю працею споживчу вартість, зберігає вартість спожитих засобів виробництва, переносить їх на продукт у вигляді частини його вартості.

Поділ капіталу на постійний і змінний потрібно розглядати в двох аспектах. По-перше, в процесі виробництва перший не змінює своєї вартості, а другий змінює її. По-друге, засоби виробництва і робоча сила виступають основою історичної формації суспільства, мають різне виробниче відношення з погляду власності. Таким чином, поділ капіталу на постійний і змінний пов'язаний з їх різною роллю в утворенні вартості і доданої вартості.

Потрібно відмітити, що вартість засобів виробництва переноситься на продукт лише в результаті прикладання до них живої праці. Робочі створюють нову вартість і переносять на продукт вартість засобів виробництва. Цей подвійний результат досягається одночасно та пояснюється подвійною природою праці. К.Маркс показав, що конкретна праця робочого переносить вартість спожитих засобів виробництва на створюваний продукт, а абстрактна праця – створює нову вартість. Звідки і виникає подвійний результат праці.

Потрібно підкреслити, що поділ капіталу на постійний і змінний, який вперше був запропонований К. Марксом, має велике значення. Такий поділ виявляє, що додана вартість створюється не всім капіталом, а тільки її змінною частиною. Категорії постійний і змінний капітал виражають відношення капіталістичного способу виробництва. Вони показують, що тільки робоча сила створює додану вартість.

К. Маркс розкривав сутність капіталу на основі положень про прибавочну вартість. Він вважав, що капітал як економічна категорія являє собою вартість, яка приносить власнику прибавочну вартість або само зростаючу вартість [2, с. 54].

Норма прибавочної вартості (m^1) являє собою відношення прибавочної вартості до змінного капіталу і виражається у відсотках:

$$m^1 = \frac{m}{v} \cdot 100. \quad (1.1)$$

m – прибавочна вартість;

v – змінний капітал.

Потрібно відмітити, що з розвитком суспільства норма і маса прибавочної вартості зростають.

А. Маршалл визначає капітал людини як частину багатства, яку він виділяє на отримання доходу у формі справи, або більш широко на придбання шляхом торгівельно-промислової діяльності. Такий капітал можна визначити як такий, що складається із зовнішніх благ, які людина використовує в своєму підприємстві або зберігає їх з метою продажу за гроші, або використовуючи їх для виробництва продукції, яку планує продати за гроші [3, с. 132–133]. Таке розуміння категорії капітал є в роботах Б. Кларка, Л. Вальраса, І. Фішера та інших.

Й. Шумпетер стверджував, що капітал – це важіль, який дозволяє підприємцю отримувати у своє повне розпорядження необхідні йому конкретні блага, а саме засоби, які дозволяють підприємцю використовувати ці блага для досягнення нових цілей, а також орієнтувати виробництво в новому напрямленні [4, с. 231]. Таким чином, Й. Шумпетер характеризував капітал як головний елемент виробництва.

Дж. Хікс розглядав капітал як сукупність засобів виробництва або грошову суму, яка використовується в різних галузях з метою отримання доходу [5, с. 413–429].

Із цього випливає, що капітал – це будь-який запас благ який може нагромаджуватись протягом достатньо тривалого періоду, приносячи при цьому дохід [6, С. 39].

Таким чином, в економічній теорії сформувалося три основні підходи до визначення сутності капіталу:

1. Предметно-функціональний підхід. Згідно з яким капітал ототожнюється з накопиченою працею, тобто всім тим, що використовується у виробництві, з метою виготовлення реалізованої продукції і отримання прибутку.

2. Монетаристський (грошовий) підхід. Згідно якого капітал розглядається як фінансовий ресурс, що приносить дохід його власникові у вигляді відсотків. Прихильники монетаристської концепції виходять з того, що капітал – це гроші або їх замітники – кредитні гроші, які пов'язані з отриманням доходу.

3. Соціально-економічний підхід. Згідно з яким, капітал розглядається як економічна категорія, як специфічні суспільні відносини, що виникають за певних історичних умов.

Розглянемо погляди на капітал у сучасних термінологічних економічних словниках. Мочерний С. В. у [7, С. 301] визначає капітал як сукупність капіталістичних відносин економічної власності, за яких засоби праці, певні матеріальні блага, гроші, об'єкти інтелектуальної власності та різні види цінних паперів, що є знаряддям привласнення частини чужої неоплаченої праці. Таким чином в основу даного визначення покладено відносини власності, а не форма.

В глосарії в Інтернеті [8] капітал визначають в широкому значенні як акумульовану (сукупну) суму товарів, майна, активів, які використовуються для одержання прибутку, багатства.

У Вікіпедії [9] капітал за визначенням класичної економічної теорії розглядається як один із факторів виробництва, тобто усе те, що використовується для виробництва, але безпосередньо не споживається в ньому (за винятком повільної амортизації). На відміну від інших факторів виробництва, землі й природних ресурсів, капітал складається з раніше виробленого продукту. Капітал в економіці – це чинник виробництва у вигляді вартості, здатної приносити прибуток або збиток. Але потрібно розуміти, що капітал не тотожний будь-якому засобу праці, який часто розглядається як фізичний капітал. Засіб праці може стати капіталом (збільшувати або зменшувати свою вартість) тільки тоді, коли його власники вступають у певні відносини з

власниками інших чинників виробництва. Ці відносини називаються економічними.

На думку Давидюк Т.В. [10], найголовнішим, що характеризує поняття «капітал», є наступне:

1. Природна енергія, що забезпечує створення життєвих благ;
2. Благами, що створюють капітал, можуть розглядатися тільки відчужувані матеріальні блага, товари, тобто речі.

Капітал, як будь-яка економічна категорія, має свій речовий зміст і суспільну форму. Саме у їх діалектичній єдності розкривається глибинна сутність цієї категорії. Історично з терміном «капітал» нерозривно пов'язані такі поняття, як «праця», «виробництво», але переважна більшість авторів-економістів наголошують на існування лише «майнового капіталу».

Крім того, має місце неоднозначність змісту категорії «капітал» з точки зору економічного, фінансового, юридичного аспектів. В сучасній економічній літературі можна виділити два підходи до визначення капіталу: фінансовий і економічний.

З позицій фінансового менеджменту капітал підприємства характеризує загальну вартість засобів в грошовій, матеріальній і нематеріальній формах, інвестованих у формування його активів. Воно включає розуміння сутності формування, розподілу, використання і обґрунтування структури фінансових ресурсів суб'єктів господарювання і пов'язане з бухгалтерським балансом підприємства. Н.П. Кондраков [11, с. 13] показує, що капіталом організації є його майно. Відповідно до Міжнародних бухгалтерських стандартів, опублікованих Комітетом з міжнародних бухгалтерських стандартів у листопаді 1982 р., капітал являє собою різницю між активами і пасивами [12].

За П(С)БО 1 власний капітал – це частина в активах підприємства, що залишається після вирахування його зобов'язань.

Таким чином у бухгалтерському обліку капітал розглядається з двох позицій:

- як сукупність активів або фінансових ресурсів, що отримані з різних джерел фінансування;
- як концепція предметно-речовинної природи капіталу, в основу якої покладено матеріальні і нематеріальні цінності (активи). Таким чином, не враховується, що капітал – це ще й відносини власності між учасниками господарського процесу з приводу використання будь-чого з метою задоволення певних інтересів.

Як бачимо, навіть у фінансовій літературі капітал розглядається з різних точок зору. З однієї сторони, капітал характеризує джерела фінансування, капітал – це можливість і сукупність форм мобілізації фінансових ресурсів для

ведення господарської діяльності і отримання прибутку. З позицій фінансового менеджменту розуміння капіталу як сукупності засобів виробництва є різновидом розуміння конкретного капіталу або характеризує загальну вартість засобів у грошовій, матеріальній і нематеріальній формах, інвестованих у формування його активів [13,14], тобто сприймається як абстрактний капітал.

Фінансисти у визначеннях капіталу розглядають окремі види ресурсів і джерела їх фінансування, проте не розглядають не речові фактори виробництва, які також можуть створювати прибавочний продукт. Хоча окремі спеціалісти з фінансового менеджменту в розрізі пасиву балансу розглядають елементи відносин власності між учасниками господарського процесу з приводу використання будь-чого з метою задоволення певних інтересів [15]. Капітал підприємства таким чином розглядається як специфічна форма фінансових ресурсів, що визначається як фінансовий капітал підприємства.

Визначається значна роль капіталу в стратегічному розвитку підприємства і в забезпеченні задоволення інтересів держави, власників і персоналу. У літературі з фінансового управління капітал визначається як головний об'єкт фінансового управління підприємством, а забезпечення ефективного його використання належить до найбільш відповідальних його завдань [13,16, 17, 18, 19].

З точки зору народного господарства капітал розглядають як речовий (реальний) капітал – це всі вироблені товари, які ще не поступили в користування споживачів. Реальний капітал в цьому контексті розглядається як товар, який використовується поряд із працею і землею як один із виробничих факторів. Це засоби виробництва довгострокового використання (будівлі, споруди, машини, верстати та інструменти); засоби виробництва короткострокового використання (сировина, матеріали, напівфабрикати, паливо, енергія, послуги транспорту і страхових компаній).

Згідно з макроекономічною трактовкою капіталу національне багатство країни складається з трьох компонентів: людський капітал, природні ресурси і відтворювальний капітал. В світовому національному багатстві 67% становить людський капітал. В розвинутих країнах на природний капітал (ресурси) становить 10%, а відтворюваний – 70% [20].

Економічна сутність капіталу пов'язана з найважливішою стадією його існування: з виробничою стадією, коли капітал розглядається як сукупність засобів виробництва, необхідних для виробничої діяльності підприємства.

В роботі [21, С. 54] капітал розглядається як:

- 1) сукупні ресурси, які використовуються в бізнесі (акціонерний, приватний, колективний капітал);
- 2) чиста вартість (вартість активів мінус сума зобов'язань);

3) початкова сума, призначена для здійснення підприємницької діяльності.

Такий підхід можна визначити як ресурсний підхід до визначення капіталу, що стосується лише його фізичної або фінансової частини і не передбачає пояснень відносин, що утворюються в процесі споживання капіталу або його обороту.

Ловінська Л. Г. [22] виділила до тлумачення сутності капіталу такі підходи:

- 1) предметно-функціональний (ототожнення капіталу з нагромадженою працею);
- 2) соціально-економічний (відносини за певних історичних умов);
- 3) грошовий (фінансовий ресурс, що приносить дохід власнику);
- 4) ототожнення з часом (економічний ресурс, який надає дохід власнику у майбутньому);
- 5) як певного вкладення, яке забезпечить надходження доходу;
- 6) у бухгалтерському обліку – як сукупність активів і фінансових ресурсів, отриманих з різних джерел.

Поділ капіталу на фінансовий і економічний цілком виправданий, тому що дозволяє розглядати економічну сутність цієї категорії з різних позицій, що не суперечить теоретичному і прикладному розумінню даної категорії.

У теорії використання капіталу його характеристика як виробничого ресурсу займає центральне місце. Це визначається тим, що накопичені економічні блага, що представляють всі форми капіталу, задіяні або можуть бути задіяні, насамперед у виробничому процесі. Використовуваний у процесі виробництва товарів і послуг капітал, поряд із іншими виробничими ресурсами, характеризується в економічній теорії як «фактор виробництва», під яким розуміється економічний ресурс, задіяний у виробничому процесі та впливає на його результати. Капітал являє собою накопичений шляхом заощаджень запас економічних благ у формі грошових коштів та реальних капітальних товарів, залучає його власниками в економічний процес як інвестиційний ресурс і фактор виробництва з метою отримання доходу [23].

Класична політекономія розглядає два аспекти капіталу:

- власність (контроль над фактором виробництва);
- право на отримання майбутнього доходу.

Крім того вона визначає три основні риси капіталу, які зберегли своє значення і в сучасній теорії економіки:

- відсутність споживання в процесі виробництва за винятком амортизації;
- те, що капітал є продуктом, створеним людською працею;
- виступає основою соціально-економічних відносин між власниками.

Сучасні погляди на капітал дозволили визначити наступні особливості його визначення:

1) К. Маркс і його послідовники розглядали капітал як характеристику його суспільно-економічної форми, але не розглядали його в органічному взаємозв'язку з відносинами між людьми;

2) у поняття капіталу широкий діапазон ресурсів, а саме інформаційні, інтелектуальну вартість, що засновані на знаннях, соціальні тощо;

3) окремим фактором виробництва, що створює прибавочну вартість, став час, який розглядається у двох аспектах: як швидкість опановувати перспективні наукові розробки та як швидкість виходу на ринок;

4) фізичний (речовий) капітал відіграє менш значну роль у створенні прибавочної вартості, ніж особистісний або людський капітал;

5) окремим фактором виробництва став ризик, який має властивість до прогнозування і управління з погляду на максимізацію прибавочної вартості; ризик впливає на вартість капіталу і на оцінку його ефективності;

6) фахівці з фінансового менеджменту ототожнюють капітал з грошовою формою, з фінансовими ресурсами;

7) капітал має властивість до ліквідності, тобто перетворюватись за певний період у гроші, або нагромаджуватись для подальшого перетворення у гроші;

8) власний капітал виступає головним вимірником ринкової вартості підприємства та характеризує одночасно і потенціал залучення їм позикових фінансових коштів, що приймають участь в отриманні додаткового прибутку;

9) вартість капіталу визначається не тільки виходячи із поняття його рідкості, а ще й ступіню впливу на результати роботи суб'єкта господарювання;

10) поняття капіталізації носить подвійний характер і визначає не тільки норму відсотка на авансований капітал, але й зростання вартості капіталу під впливом об'єднання всіх його складових або видів, у тому числі і неречових;

11) капітал поєднує усі фактори в єдиний виробничий комплекс і в теорії ефективності з'явився синергійний ефект – як результат особливих властивостей об'єднання капіталу;

12) капітал є головним джерелом формування добробуту його власників;

13) капітал все більше пов'язують із правами власності, під якими розуміють санкціоновані відносини, які виникають між людьми з приводу існування благ і стосуються їх використання;

14) корпоративні відносини невід'ємно пов'язані з функціонуванням капіталу, так як від оптимально обґрунтованої системи взаємозв'язків між власниками, працівниками і управлінцями організації залежить отримання прибавочного продукту.

В [26] виділяються такі загальні властивості капіталу:

- виступає як обмежений ресурс;
- має властивість до самозростання, тобто не тільки до нагромадження, але й поповнення;
- має ліквідність, а саме може перетворюватись у грошову форму незалежно від своєї первісної форми;
- включений в процес кругообігу вартості, відтворюваний процес;
- у відтворюваному процесі капітал приносить прибавочну вартість або прибуток.

Сьогодні капітал підприємства розглядається як дисипативна система (структура), тобто відкрита нелінійна система, яка завжди перебуває у стані нерівноваги, завдяки впливу зовнішнього середовища. Короткострокова рівновага настає лише за умови формування у процесі управління складної впорядкованої структури, яка компенсує негативний вплив зовні і формує новий синергійний ефект. Основні характеристики капіталу як системи Лебідь О.В. бачить такими [27, 28]:

1) капітал підприємства - є синергійною, складною, нелінійною, відкритою, нестабільною системою, в якій відбуваються якісні зміни, виявляються емерджентно нові якості, виникають просторові, часові, просторово-часові або функціональні структури, що можуть бути як впорядкованими, так і хаотичними;

2) капітал підприємства існує, поки існує підприємство, але після ліквідації підприємства капітал не зникає з економічного простору;

3) капітал підприємства самоорганізується, саморегулюється, само розвивається, що підтверджується історично, а також відповідністю всім вимогам синергетичних систем;

4) у процесі свого розвитку на макrorівні у структурі капіталу відбуваються ті ж самі зрушення що й на мікрорівні, з урахуванням наступної закономірності: чим вищий рівень розвитку капіталу, тим більшою є цінність та питома вага його інтелектуальної складової;

5) функціонування капіталу підприємства виявляється більш ефективним у разі управління ним з урахуванням законів, положень та принципів синергетики;

6) у процесі управління капіталом підприємства слід враховувати й традиційний підхід, оскільки іманентні властивості системи можуть, за певних умов, тяжити до еволюційного розвитку. Система тривалий час може знаходитись у рівноважному стані, тоді застосування синергетичної методології не дає відповідного ефекту;

7) у рівноважному чи не рівноважному стані функціонування системи «капітал підприємства» буде більш ефективним, якщо матиме місце узгоджена взаємодія, узгоджене функціонування фізичної, фінансової та інтелектуальної підсистем, на що слід спрямовувати управлінську дію;

8) метою управління капіталом підприємства має бути його розвиток, оскільки існують два протилежно спрямовані вектори функціонування системи – розвиток та руйнація системи. Якщо капітал підприємства не буде розвиватись, то в критичний момент не зможе зберегти себе як систему;

9) розвиток капіталу підприємства є необхідною умовою розвитку всього підприємства.

Інституціональні підходи до економічного капіталу розглядаються в правах власності, які розглядаються як легітимні права до використання господарських ресурсів і отриманих доходів, які в основі своїй дозволяють виділити формальні статуси власника або не власника міноритарного або мажоритарного акціонера [29].

Відносини власності треба розуміти як відносини між людьми з приводу використання рідкісних благ, а не між людьми і благами. Їх можна прирівняти до системи доступу до благ, що визначає усі способи взаємодій між собою економічних агентів як власників, так і не власників з приводу використання благ. Права власності мають значення лише відносно обмежених (рідкісних) благ; вони не виключають конфліктів з приводу їх використання, проте упорядковують і обмежують їх; можуть закріплюватися і охоронятися у суспільстві не тільки державою у вигляді законів та судових рішень, а й авторитетом традицій, звичаїв, релігійних заповідей тощо. Права власності визначають норми поведінки людей, дотримання і порушення яких перетворюються в акти раціонального економічного вибору.

Зокрема, Капелюшников Р. І. [24] відзначає, що термін «власність» у своєму первісному значенні відноситься тільки до прав, титулів чи інтересів, а не до благ. Право власності – одне із фундаментальних понять економічної і соціальної теорії, до розкриття сутності якого підходять з двох сторін – на макрорівні (режиму власності як цілісної системи) і мікрорівні (окремих прав власності). З точки зору соціальної функції, яку виконують права власності, – це визначені «правила гри», що регулюють взаємовідносини між людьми з приводу обмежених (рідкісних) ресурсів; а з точки зору їх внутрішнього змісту – це «набори повноважень», які є у кожного.

Власність на капітал є основою переваги в сучасній економіці корпоративної форми організації капіталу. Економічний механізм функціонування корпорації заснований на тому, що її капітал являє собою коаліційну власність учасників корпоративних відносин, велику кількість і

різноманітність залучених ресурсів. Структура внутрішньокорпоративних економічних інтересів задається системою внутрішніх виробничих відносин та факторними ринками де корпорація є найактивнішим учасником, формуючи на цій основі свій інвестиційний капітал. Крім того, корпорації знаходяться на самому верхньому ієрархічному рівні ринкової економіки, задають структуру корпоративного капіталу і внутрішньокорпоративних інтересів інших суб'єктів, які перебувають в ієрархії на нижчих рівнях. Тому, існує підґрунття вважати, що корпоративний капітал в сучасній економіці займає панівне місце серед інших форм капіталу. Очевидно, що для отримання доступу до перспективних ринків збуту, збільшення прибутку і забезпечення стійкого фінансового становища організації він має розвиватися еволюційним шляхом. Поняття корпоративного капіталу в літературі переважно ототожнюється з власністю корпорації або корпоративними правами. Інколи корпоративний капітал розглядають як статутний капітал.

Таким чином, можна зробити висновок, що капітал як економічна категорія відома давно, але отримала новий зміст в умовах ринкових відносин.

Капітал виступає головним економічним фактором створення і розвитку підприємства, у процесі свого функціонування він також забезпечує інтереси держави, власників і персоналу і характеризує загальну вартість засобів у грошовій, матеріальній і нематеріальній формах, які інвестуються у формування його активів. В теперішній час в науковий обіг введено щонайменше чотири основні форми капіталу: економічний, людський, соціальний і інтелектуальний. Всі ці види капіталу в тому чи іншому ступені мають вищенаведені властивості.

1.2. Сутність неуреченого капіталу

В сучасній економіці вирішальним фактором створення ринкової вартості підприємства виступає неуречений капітал. В західних компаніях він уже закріпився як стратегічний елемент конкурентної боротьби та є головним об'єктом управління.

Систематизація накопиченого наукового досвіду в сфері функціонування і відтворення неуреченого капіталу дає змогу визначити його як економічний ресурс, котрий задіяний в матеріальному та нематеріальному виробництві в інкорпорованій формі та бере участь у формуванні доданої вартості.

Загалом існує три джерела генерування неуреченого капіталу: люди, технології та організації. Відповідно, неуречений капітал охоплює

людський, інтелектуальний, споживчий, соціальний, тощо. Але серед неуреченої частини капіталу немає єдиного погляду на те, що сюди включати і яким чином проводити розподіл. Тому виникає потреба в узагальненні та аналізу складових неуреченого капіталу та їх взаємозв'язку з точки зору можливості управління ним в складі корпоративного капіталу.

Людський капітал

Теорія людського капіталу отримала свій основний розвиток у 60-ті роки минулого сторіччя в працях представників неокласичної економічної школи Г. Беккера і Т. Шульца, мають свій початок в роботах А. Сміта.

Вперше дана категорія була запропонована Г. Беккером (1964) . Він показав важливість якісних характеристик працівника з точки зору отриманого ним доходу та інших вигод, в тому числі і змінних [33]. Ще через три роки вийшла в світ наступна його стаття «Людський капітал і особистий розподіл доходів: аналітичний підхід» (1967) [34], у якій він вперше звернув увагу на соціальну складову людського капіталу. Згідно із Г. Беккером [35] людський капітал розглядається як запас знань, навиків, освіти, мотивацій, які є у кожного працівника, отримання яких (внаслідок освіти або внутрішньокорпоративного навчання) дозволяють з часом отримувати вигоду і працівнику і роботодавцю. Друге відноситься до отримання прибавочної вартості роботодавцем. Все це перетворюється на ще один фактор виробництва, який включається у формування капіталу і створення прибавочного продукту.

Дж. Мінцер [36] обґрунтував доцільність інвестицій людину, в його освіту і здоров'я. В своїх моделях він провів дослідження, які дозволили оцінити вплив на положення робітника на ринку праці не тільки рівня його освіти, але й його якості. Відповідно до цього, людський капітал набув рис, що притаманні капіталу - він утілений в людині, але на ринку може бути продана її послуга, він має ліквідність, хоча й низьку, це обмежений і накопичуваний ресурс, вкладення в нього потребує відносно тривалого процесу навчання, що підтверджується системою формальних сертифікатів, включаючи дипломи. З'ясувалося, що економічна віддача витрат за навчання співробітників значно перевищує інвестиції в нову техніку й устаткування. Ці дослідження дали сильні імпульси для інтенсивного розвитку на підприємствах професійному навчанню, що давало прибуток підприємцям і відповідало інтересам працівників, збільшувало їх задоволеність і виробничу самовіддачу.

П. Бурдєс уточнив поняття людського капіталу і наситив його соціальними відносинами в суспільстві, він говорив про те, що людина живе одночасно в декількох соціальних просторах – культурному, науковому, економічному, політичному. Влада, положення людини в суспільстві визначається об'ємом і структурою накопиченого їм капіталу в різних формах –

у формі культурного, соціального, символічного і економічного капіталу. Згідно теорії П. Бурдьє, всі форми капіталу схильні до конвертації, тобто людина може перетворити соціальний капітал на економічний [37, 38]. Він вважає, що конфлікт між працею і капіталом ще вимагає свого розв'язання.

Сутність базових концепцій людського капіталу подано у таблиці 1.3.

Таблиця 1.3- Сутність базових концепцій людського капіталу

Автор концепції	Складові капіталу і їх сутність
1	2
П. Бурдьє [37]	<ul style="list-style-type: none"> - культурний, - соціальний, - символічний, - економічний.
Г.С. Беккер [85]	<ul style="list-style-type: none"> - капітал освіти (загальні та спеціальні знання); - капітал здоров'я; - капітал професійної підготовки кадрів (кваліфікація, навички, виробничий досвід); - капітал міграції; - володіння економічною інформацією; - мотивацію до економічної діяльності.
А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова [86]	<ul style="list-style-type: none"> - на особистому рівні – це капітал, що сформовано в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивації, які використовуються; - у сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й впливає на підвищення доходів (збитків) людини.
Т. Петухова [87]	<ul style="list-style-type: none"> - виробничо-кваліфікаційний (професійно-кваліфікаційні й освітні активи); - соціально-персонологічний (психофізіологічні й інноваційно-творчі активи); - ціннісно-поведінковий (активи особистості, мотивація, культура, мораль, духовність тощо).
М.В. Сорока, С.В. Леонова [88]	<ul style="list-style-type: none"> - освіта та спеціальна підготовка професійного характеру; - охорона здоров'я; - система мотивації; - забезпечення мобільності.
В.С. Васильченко, А. М.Гриненко, О. А.Грішнова, Л. Керб [89]	<p>сформований або розвинутий у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я людей їхніх знань, навичок, здібностей та мотивацій, який цілеспрямовано використовується з метою отримання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці на підприємстві.</p>
О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк [90]	<ul style="list-style-type: none"> - демографічний потенціал; - потенціал здоров'я; - освітньо-професійний потенціал; - інтелектуальний потенціал; - діяльнісний потенціал; - соціально-економічний потенціал; .

1	2
	<ul style="list-style-type: none"> - соціально-ментальний потенціал; - громадянсько-політичний потенціал
Л. І. Михайлова [91]	<ul style="list-style-type: none"> - фізичний стан людини (вроджені задатки; житлові умови; повноцінність харчування; фізична і спортивна підготовка; профілактика хвороб і медичне обслуговування); - інтелектуальний розвиток людини; - підвищення кваліфікації; перепідготовка або отримання додаткової освіти); - соціально-психологічний стан людини.
Т. А. Лех [92]	<ul style="list-style-type: none"> - вітальний капітал – це вроджена складова людини, багатство, яке людина отримує споконвічно; - трудовий капітал пов'язаний із кваліфікацією, виробничим навчанням, втілюється в праці кваліфікованих робітників і безпосередньо залежить від застосовуваної технології; - індивідуальний інтелектуальний капітал – це вид капіталу, що є проявом інтелекту соціального суб'єкта, що й представляє собою продукти його інтелектуальної діяльності – інформацію й знання, що мають соціально-економічну цінність і які забезпечують йому дохід (благо) і конкурентні переваги. - культурно-моральний капітал – це сукупність інтелектуальних здатностей, освіченості, умінь, навичок, моральних якостей, кваліфікаційної підготовки індивіда або індивідів, які використовуються в процесі здійснення соціальної діяльності й при цьому узаконюють володіння статусом і владою; - організаційний і підприємницький капітал – це заповзятливість, ділова кмітливість, новаторство, організаторські здатності й висока відповідальність, почуття ощадливості й економії, вміння розумне ризикувати, енергія й чинність волі, необхідні для ведення бізнесу або керування.
Н.В. Кирлик [93]	<ul style="list-style-type: none"> - фізичний, - професійно-кваліфікаційний, - інтелектуальний, - соціально-психологічний, - культурно-моральний, - інноваційний компоненти.

Джерело: узагальнено авторами

Огляд базових концепцій людського капіталу дозволив виявити, що не існує чіткого відокремлення людського капіталу від інтелектуального і соціального, хоча безумовно існує дуже тісний взаємозв'язок між ними. Справа в тому, що в основу будь-якого капіталу покладено інтереси людини і створюється будь-який капітал також людиною.

Ми вважаємо, що необхідно розрізняти людський і соціальний капітали, оскільки людський капітал – це особистісний, це те, що людина в змозі і бажає створити сама, а соціальний капітал створюється колективами людей або між ними і спрямований на підвищення ефективності виробництва за рахунок здійснення соціальних корпоративних ініціатив.

Все зазначене дозволяє розглядати людський капітал як не просто сукупність зазначених характеристик, а саме сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій. Людський капітал – це природжені та придбанні за рахунок інвестицій властивості людини, що включають його мотивацію, знання, навички, освіту, кваліфікацію, запас життєвих сил, здоров'я, які використовуються протягом тривалого періоду часу і приносять дохід не тільки своєму носію, але також сприятливо впливає на розвиток економіки, її інформатизацію.

Людина виступає джерелом будь-яких ідей, носієм знань, які дозволяють забезпечити організації і державі такі конкурентні переваги, які можуть за ступенем ефективності переважати матеріальні фактори.

Здібності людини, її знання, уміння, досвід, навички, визнають специфічною формою капіталу тому, що вони:

невідчужувані від свого носія;

вимагають витрат на розвиток від самої людини, його родини, підприємства і суспільства в цілому;

мають властивість накопичуватися, збагачуватись та забезпечувати отримання більш високого прибутку в майбутньому за рахунок безперервної освіти, інвестицій в здоров'я, надбання людиною професійного досвіду навіть без спеціальних інвестицій;

змінюють свою вартість;

використовуються у виробництві тривалий час;

володіють здатністю «зношуватися», застарівати, але значно повільніше порівняно з фізичним капіталом. Сюди слід віднести природне старіння (фізичне зношування) людського організму, притаманних йому психофізіологічних функцій та економічне старіння (моральне зношування) внаслідок старіння знань чи відносного зменшення цінності здобутої колись освіти;

характеризуються ліквідністю, яка вище за ступінь ліквідності матеріального капіталу;

вкладення в людський капітал забезпечують високий соціальний ефект;

інвестиційний період у людського капіталу значно довший, ніж у фізичного; він має більшу мобільність функціонування даної форми капіталу

обумовлено індивідуальними інтересами і перевагами індивіда, його матеріальною і моральною зацікавленістю, відповідальністю, світоглядом і загальним рівнем культури.

Людський капітал поділяється на спільний і спеціальний. Спільний капітал нарощується внаслідок самонавчання та включає теоретичні й досить універсальні знання, які мають широку сферу застосування і загальні професійні (спеціалізовані) знання.

Спеціальний людський капітал накопичується у процесі праці, придбання практичного досвіду. Він співвідноситься лише з конкретною організацією і включає знання особливостей робочого місця, керівництва, товаришів по роботі, їх можливостей, переваг і вад, клієнтів, специфіки підприємства, регіону та інше.

Крім того, існує поняття специфічного людського капіталу, який формується за рахунок наявності у людини навиків спеціалізації в навколишньому соціальному середовищі. Він втілений у практичному знанні, яке дозволяє індивіду розпізнавати стратегію і принципи дії інших господарських агентів.

На сучасному етапі розвитку промисловості структура людського капіталу пов'язана зі зміною соціально-економічних умов виробництва, що обумовлено, в основному, технологічним розвитком сучасних виробничих систем. До таких змін можна віднести: зміну змісту і характеру професійної діяльності; прискорене оновлення та вдосконалення соціально-професійної структури кадрів, поява нових прогресивних форм організації професійної діяльності; підвищення рівня технічної озброєності виробничих процесів за рахунок автоматизації практично всіх основних і допоміжних операцій. Соціальні наслідки технологічного розвитку також впливають на чисельність і професійно-кваліфікаційну структуру кадрів. Такі зміни виражаються в наступних тенденціях [95]:

- 1 зростає значення універсалізації праці, її комбінування;
- 2) постійного підвищення рівнів професійної майстерності;
- 3) підвищується рівень компетенції працівників, змінюється їх соціально-професійний статус у зв'язку зі змінами чисельності та ролі різних функціональних груп, що беруть участь у виробничому процесі;
- 4) інтенсивна праця в сучасних умовах припускає вищий рівень розвитку психічних, вольових якостей людини.

Всі дослідники єдині у тому, що людський капітал включає фізичний стан людини, стан її психічного і фізичного здоров'я, освіта і підвищення кваліфікаційного рівня, культурні і моральні цінності.

Інші дослідники включають до нього систему мотивації, мобільність, інноваційність, організаційно-підприємницький капітал. Інноваційність і можливість до організаційно-підприємницької діяльності подібні, в їх основу покладено те, що людина має властивості до новаторства, організаторські здатності й високу відповідальність, почуття ощадливості й економії, уміння ризикувати, підприємницькі здібності, що проявляються у таланті ведення бізнесу або керування. Вважаємо, що всі ці елементи і потрібно розглядати в основі людського капіталу, але на рівні самої особистості. Більшість цих складових мають якісний характер і тому складно їх оцінити.

Людський капітал всіма вченими включається в інтелектуальний капітал, який виступає продовженням розвитку цієї концепції. *Інтелектуальний капітал*

Введення в економічний оборот поняття «інтелектуальний капітал» у 60–70 роках ХХ ст. було пов'язано з необхідністю пояснення різниці між балансовою та ринковою вартістю підприємств. Цей аспект спричинив інтерес до неречового активу – інтелектуального капіталу. Вперше у 1969 р. поняття «інтелектуальний капітал» запропонував Дж. К. Гелбрейт, яке включало інтелект людини та пояснювало його вплив на діяльність [43].

Т. Стюарт в роботі «Інтелектуальний капітал» визначив його як суму знань всіх працівників компанії, яка забезпечує її конкурентоздатність [44, с. 7]. Однак Т. Стюарт не ототожнює знання працівників із інтелектуальним капіталом і цілком вірно вважає, що тільки знань недостатньо для забезпечення розвитку підприємства, потрібні відповідна організація праці, інфраструктурне забезпечення (системи передачі, зберігання і відбору інформації), наявність попиту на наявні знання. Таким чином, Т. Стюарт виокремив два погляди на існування інтелектуального капіталу: «насамперед, це напівпостійна сукупність знань, що виростає навколо деякої задачі, людини або організації і інструменти, за допомогою яких можна збільшити сукупність знань» [44, с. 119-120].

Т. Стюарт розглядає три складові інтелектуального капіталу: людський капітал, структурний капітал і споживчий капітал. Людський капітал – це «властивість пропонувати клієнтам рішення» [44, с. 7; с. 126], а саме не тільки наявність знань але й можливість їх застосовувати і використовувати з метою задоволення потреб споживачів.

Структурний капітал – це форми, методи і структури, які забезпечують збір, тестування, організацію, фільтрацію, зберігання і розподіл наявного знання. Т. Стюарт пропонує створити систему знань працівників, що дозволить використовувати їх найбільш ефективно, забезпечити доступність знань окремих співробітників для всієї організації, зберігати і вчасно передавати інформацію, що дозволить досягати синергетичний ефект від спільної

діяльності в системі. Він пропонує під структурним капіталом розуміти «організаційні здібності організації відповідати потребам ринку» [44, с. 127]. На відміну від людського капіталу – знань, які належать кожному співробітнику, – структурний капітал належить організації в цілому. Склад всіх елементів структурного капіталу Т.Стюарт поділяє на дві групи: електронні і соціальні. Під електронними елементами він розуміє технології, винаходи, бази даних, публікації, процеси тощо, які можуть бути документально оформлені і юридично захищені. Під соціальними розуміє ті, що виростають із особистого спілкування людей – норми відносин, життєвий досвід.

Споживчий капітал – це відносини організації зі споживачами. Це та частина інтелектуального капіталу, де він перетворюється в гроші і приносить прибавочну вартість. Його можна оцінити за допомогою фінансових показників і їх динаміки, так як вони безпосередньо залежать від споживчої прихильності і задоволення споживачів, сюди також можна включити задоволення і вигоду від співробітництва між виробником і клієнтом і ціну лояльності споживача, яка проявляється у наступних покупках і доходах від них. Т. Стюарт наголошує на важливості оптимального балансу між всіма окремими складовими інтелектуального капіталу і підкреслює, що надмірний розвиток окремих складових може призвести до протилежних результатів.

У 1993 році з'явився звіт шведської страхової і фінансової компанії Scandia AFS, який був складений Л. Едвінссоном і М. Мелоуном, із спеціально розробленим додатком, в якому вперше була зроблена спроба поряд із матеріальними активами здійснити оцінку інтелектуального капіталу [45]. Звіт про інтелектуальний капітал компанія «Scandia AFS» пов'язує з процесом стратегічного планування, а тому до складу інтелектуальних ресурсів були включені ті, що, на думку менеджерів, мають найбільший вплив на досягнення стратегічних цілей. Вони запропонували розглядати інтелектуальний капітал за такими складовими: людський і структурний капітал (технічне і програмне забезпечення, організаційна структура, патенти, торгові марки і все те, що дозволяє працівникам компанії реалізувати свій виробничий потенціал, а також відношення, які склалися між компанією і її крупними клієнтами). Структурний капітал поділяється на організаційний капітал та капітал взаємовідносин із клієнтами, а організаційний капітал, в свою чергу, поділяється на інноваційний капітал і процесовий капітал.

Людський капітал – загальний обсяг інвестицій в освіту, здібності та майбутнє співробітників.

Структурний капітал – це бази даних, дані про споживачів, організаційна структура та торгові марки.

Організаційний капітал – це компетентність і системи, що дозволяють реалізувати можливості компанії до освоєння інвестицій, а також організаційні здібності до створення капіталу.

Капітал відносин підприємства з постачальниками та споживачами його продукції або послуг – це впевненість в тому, що клієнти підприємства будуть і надалі віддавати йому перевагу. Саме тому клієнтський капітал називають іще «капіталом відносин» або «ринковим капіталом».

З нашої точки зору, між клієнтським та людським капіталом існує декілька спільних рис:

по-перше, клієнтський капітал також не є власністю підприємства, але кошти та зусилля менеджменту, що вкладаються в нього, дають не меншу віддачу;

по-друге, він не має будь-якого матеріального відображення, при цьому є запорукою розуміння споживачів і постачальників.

При цьому стабільні відносини з постачальниками та споживачами, їх прихильність до товарів певного підприємства чи торгової марки, тісне співробітництво між ними є джерелом додаткового доходу [45].

Інноваційний капітал – інтелектуальна власність, яка виражає здатність компанії до оновлення, тобто захищена комерційним правом, а також інші нематеріальні активи та цінності [45].

Процесовий капітал – сукупна вартість процесів, що створюють або не створюють вартість [45].

Розглянута модель була розроблена у 1991–1996 роках, коли концепція інтелектуального капіталу тільки набувала розвитку у науковому середовищі розвинених держав, тому вона не позбавлена деяких методологічних неточностей та суперечностей. Вони стосуються таких положень:

1. Організаційний капітал розглядається як компетентність співробітників, але це більше стосується людського капіталу;

2. Людський капітал визначається кількістю інвестицій у навчання, але це звужує уявлення про природу людського капіталу;

3. Організаційний капітал розглядається як здатність компанії здійснювати інвестиції, а також здібності до створення капіталу, що згідно сучасних підходів логічно розглядати у складі людського капіталу;

4. Визначення організаційного капіталу як суми інноваційного і процесового капіталів не розкриває його сутності і не показує відмінностей між цими складовими організаційного капіталу;

5. Процесовий капітал визначається за змістом як частина матеріальних активів, які не можуть виступати частиною інтелектуального капіталу.

Підходи Л. Едвінсона, М. Мелоуна і Т. Стюарта близькі і в окремих положеннях співпадають. Структурування інтелектуального капіталу згідно з підходом Т.Стюарта вважається більш детальним і адаптованим до умов ринкової економіки. По-перше, він виділяє відносини зі споживачами як окрему і важливу частину інтелектуального капіталу, оскільки саме в цих відносинах інтелектуальний капітал приносить реальний дохід. Відносини зі споживачами виконують дві ролі у забезпеченні конкурентоздатності підприємства: з боку організації і з боку споживачів. Вони залежать не лише від організації і тому Л. Едвінсон і М. Мелоун в своєму баченні структурного капіталу об'єднують дві різнорідні його частини. З однієї сторони вони виділяють внутрішні елементи: організаційну структуру, торгові марки, патенти, а з іншої зовнішні елементи: відношення з клієнтами.

На думку В. Зінова і Н. Казакової було б більш доцільно віднести культуру праці і моральні цінності компанії до структурного капіталу, ніж до людського, оскільки основа цих елементів – підвищення продуктивності і ефективності індивідуальної праці співробітників за рахунок створення синергетичного ефекту, а задача людського капіталу – безпосереднє створення цінностей [46, 47]. Клієнтський капітал у Л. Едвінссона і споживчий капітал у Т. Стюарта за змістом співпадають, а відмінності в назві можна віднести до неточностей перекладів.

В.Л. Іноземцев розглядає інтелектуальний капітал як «колективний мозок», що акумулює наукові та буденні знання працівників, інтелектуальну власність і накопичений досвід, спілкування й інформаційну структуру, інформаційні мережі й імідж підприємства [48, С. 340].

Б.Б. Леонтьєв [49] під інтелектуальним капіталом підприємства розглядає вартість сукупності інтелектуальних активів, що є у нього, включаючи інтелектуальну власність, інтелектуальні здібності та навички персоналу, а також накопичені бази знань і корисні стосунки з іншими суб'єктами. У зв'язку з цим автор відзначає, що одна з основних функцій інтелектуального капіталу полягає у прискоренні приросту прибутку за рахунок формування й реалізації необхідних підприємству систем знань, речей і стосунків, які, у свою чергу, забезпечують його високоефективну господарську діяльність.

Є.Н. Селєзньов [50] поділяє інтелектуальний капітал на кадровий капітал і інтелектуальну власність. В якості кадрового капіталу тут розуміються людські активи (знання, досвід, особистий потенціал) і структурні активи (корпоративна культура, управлінська система). Інтелектуальна власність поділяється на виробничі активи (ноу-хау, патент, авторське право) і маркетингові активи (постійні клієнти, торгова марка, репутація).

Він не виділяє споживчий капітал, хоча його складові відносяться до маркетингових активів, які є частиною інтелектуальної власності. Це цілком справедливо для торгової марки і репутації, але важко розуміти у цій частині складову «постійні клієнти».

Е. Брукінг виділяє в інтелектуальному капіталі чотири складові: ринкові активи, людські активи, інтелектуальна власність як актив, інфраструктурні активи [51, с. 131].

Ринкові активи – це той потенціал, який забезпечується нематеріальними активами, які пов'язані з ринковими операціями (марки товарів, споживча прихильність, корпоративне ім'я, портфель замовлень тощо).

Інтелектуальна власність як актив являє собою інституціолізований інструмент для захисту різних корпоративних активів і включає ноу-хау, патенти, авторські права, виробничі і торгові секрети тощо.

Людські активи – це сукупність колективних знань співробітників підприємства, їх творчих здібностей, управлінських і підприємницьких якостей, поведінки в різних ситуаціях.

Інфраструктурні активи – це технології, методи і процеси, які роблять роботу підприємства можливою, а саме: корпоративна культура, методи оцінки ризику, фінансова структура, бази даних тощо.

Класифікація інтелектуального капіталу за Е. Брукінгом найбільше детальна і обґрунтована, ніж описані вище. Вона чітко розрізняє активи, які мають ринкову орієнтацію, – марки товарів, канали розподілу і інші, й активи, які виступають результатом висококваліфікованої інтелектуальної праці.

О. Кендюхов зазначає, що «інтелектуальний капітал – це здатність створювати нову вартість інтелектуальні ресурси підприємства, представлені людським і машинним інтелектом, а також інтелектуальними продуктами, виробленими самостійно чи залученими з інших джерел (куповані, орендовані) як засоби створення нової вартості» [52, с. 130].

О. Кендюхов за типами інтелектуальний капітал поділяє на:

– персоніфікований (пов'язані з роботою знання й уміння, творчі здібності, освіта, професійна кваліфікація, лояльність, ціннісні та психометричні настанови персоналу);

– інфраструктурний (інформаційні технології, організаційна структура, філософія управління, корпоративна культура і ділове співробітництво);

– клієнтський (відносини з покупцями, контракти, портфель замовлень, франшизи та ліцензійні замовлення);

– марочний (торгові марки, товарні знаки, корпоративна марка і марки обслуговування);

– формалізована інтелектуальна власність (патенти, авторське право, виробничі секрети, оригінальне програмне забезпечення, ноу-хау, права на дизайн і бази даних).

Дана класифікація створює наукову базу для розробки методичних положень з таких проблем, як формування системи управління інтелектуальним капіталом підприємства, його оцінки і потенціал розвитку.

Інтелектуальні ресурси підприємства включають інтелектуальний капітал, інтелектуальну працю та інтелектуальні продукти, які у свою чергу також можуть бути використані як засоби виробництва. Таким чином, інтелектуальні ресурси трансформуються у інтелектуальний капітал, який, в свою чергу, виступає інтелектуальним ресурсом для нового обороту капіталу. Інтелектуальні ресурси виступають основою для визначення інтелектуального потенціалу.

Проте більшість зарубіжних та вітчизняних вчених розглядають інтелектуальний капітал ширше та виокремлюють його підсистеми: людський капітал (як сукупність знань, умінь та навичок більшою мірою об'єкта управління), організаційний (як організаційні можливості найчастіше суб'єкта управління) та соціальний (як набір неформальних цінностей та норм, тобто створення певного середовища управління інтелектуальним капіталом), у результаті взаємодії яких і досягається одержання доданої вартості залежно від рівня розгляду [53]. При чому основою інтелектуального капіталу та його складових виступає людський капітал, на якому ґрунтується організаційний капітал і на них обох базується споживацький капітал, який безпосередньо пов'язаний та взаємодіє із зовнішнім середовищем [54]. Поява клієнтоорієнтованого маркетингу обумовлює концентрацію зусиль виробника на задоволенні потреб споживача, як джерела отримання прибутку.

Соціальний капітал

В сучасних умовах соціальний і економічний розвиток будь-якої країни залежить не тільки від наявності економічних і природних ресурсів, технологічних досягнень, але й культурних цінностей населення і рівня якості їх соціальних взаємовідносин і норм, які регулюють ці взаємовідносини. Серед них особливе місце займають соціальні взаємовідносини, або соціальний капітал, як розширене трактування капіталу.

Соціальний капітал і визначення його ролі в економічному розвитку суспільства використовуються в науковій літературі не так давно. Виникає проблема довести, що соціальний капітал відноситься до капіталу.

З різних позицій він досліджувався такими вченими, як П. Бурдье, Дж. Коулман, Ф. Фукуяма, та іншими зарубіжними і вітчизняними вченими.

Соціальний капітал, як економічний і людський, має більшість характеристик, таких як: обмеженість, здатність до накопичення, ліквідність, мож-

ливість до конвертації, здатність до самозростання [56, с. 20–32] і навіть передання, що може існувати на рівні міжорганізаційних відносин.

Вперше поняття соціального капіталу як наукової категорії ввів П. Бурдьє [60; 61, с. 234.]. Він зазначає, що соціальний капітал є одним із капіталів, постає як сукупність потенційних або реальних ресурсів, що накопичуються у індивідуума або групи завдяки наявності стійкої мережі більш-менш інституціоналізованих зв'язків або відносин визнання. Під «визнанням» тут розуміється довіра.

П. Бурдьє зображує соціальний світ у формі багатовимірного простору, побудованого за принципами диференціації та розподілу. Соціальні відносини нерівномірно розподілені в часі, агенти також нерівномірно розподілені між соціальними відносинами, нерівномірно розподілені між агентами капіталу. Це призводить до боротьби агентів за певні соціальні позиції в просторі. У Бурдьє П. капітал, залежно від області, в якій він функціонує, і ціною більш-менш серйозних трансформацій, що є передумовою його ефективної дії у даній площині, може виступати в трьох основних формах:

- економічного капіталу, який безпосередньо конвертується в гроші і інституціалізується у формі прав власності;
- культурного капіталу, який за певних умов конвертується в економічний капітал і може бути інституціоналізований у форму освітніх кваліфікацій;
- соціального капіталу, утвореного соціальними зобов'язаннями («зв'язками»), який за певних умов конвертується в економічний капітал і символічного капіталу – як капітал в будь-якій його формі, що подається (тобто сприймається) символічно у зв'язку з якимось знанням або, точніше, впізнанням або не впізнанням.

Таким чином, вирішальну роль П. Бурдьє відводить чотирьом видам капіталу: економічному (володіння матеріальними благами), культурному (освітній і культурний рівні), символічному (престиж, пізнаваність, репутація) і соціальному.

Аналіз соціального капіталу дозволив П. Бурдьє виділити такі найважливіші структурні компоненти, завдяки яким агенти мають доступ до інших агентів в спілкуванні: обсяг і якість досягнутих ресурсів агентів в спілкуванні; відносини взаємності обміну. Аналіз праць П. Бурдьє дозволяє зробити висновок про те, що соціальний капітал найбільш тісно пов'язаний із іншими формами капіталу, а саме його існування передбачає обов'язкову присутність інших капіталів.

З вищевикладеного випливає, що реалізація соціального капіталу можлива через його конвертацію в інші форми капіталу. Іншими словами,

соціальний капітал обслуговує всі інші види капіталу, він є однією із найважливіших складових багатства країн і регіонів [62]. Завдяки П. Бурдьє з 80-х рр. минулого століття проявився активний інтерес до вивчення різних форм капіталу і, зокрема, до соціального капіталу.

К. Ерроу, лауреат Нобелівської премії у 1971 р., звернув увагу на довіру, яка є важливим компонентом соціального капіталу: «фактично кожна комерційна угода має в собі елемент довіри, особливо довготермінова угода. Можна впевнено стверджувати, що економічна відсталість у світі великою мірою пояснюється браком взаємної довіри» [55, с. 357].

Джеймс Коулмен [63, 64] теж розглядає соціальний капітал як одну з форм людського капіталу. Він визначає і соціальний капітал і як ресурс, що переміщується від донора до реципієнтів. Дж. Коулмен стверджує, що, крім навичок і знань, людський капітал складається й зі здатності людей створювати один з одним якусь спільноту. Він визначив, що «соціальний капітал – це будь-який прояв неформальної соціальної організації, котра виступає як продуктивний ресурс для одного або більше акторів» [64, с. 35]. Причому ця частина людського капіталу має принципове значення не тільки для господарського життя, а й буквально для кожного аспекту соціального життя в цілому. Соціальний капітал Дж. Коулмен визначає, як зовнішні та внутрішні зв'язки організації. Можна купити фірму і разом з нею соціальний досвід з її організацією та досвідом керування. Такий підхід означає, що горизонтальні зв'язки забезпечують співтовариствам ідентичність та спільність цілей; і в той же час не виключає те, що при відсутності зв'язків, які з'єднують різні соціальні групи (релігійні, етнічні, соціально-економічні), внутрішньогрупові зв'язки можуть діяти на користь вузьких інтересів і перешкоджати доступу до інформації і матеріальних ресурсів, що могли б надати значну підтримку співтовариству (наприклад, зведені дані про вакансії, доступ до кредитів тощо).

На думку інших учених, основний внесок соціального капіталу в інтелектуальну ефективність фірми відбувається через посилення мережевого ефекту.

Дж. Коулмен зробив найбільший внесок у розробку теорії соціального капіталу і виділяє три різновиди капіталу: фізичний, людський і соціальний [63].

Фізичний капітал розглядається як речовий, він втілений у матеріальні форми, в той час як людський капітал проявляється у придбаних людиною знаннях, навичках. Він менш помітний. Соціальний капітал, на відміну від двох перерахованих вище форм капіталу, практично невідчутний, оскільки, як зазначалося раніше, він зосереджений у структурі відносин між людьми, а не у засобах виробництва або у індивідів. Дж. Коулмен зазначає, що соціальний капітал визначається своїми функціями. Він включає в себе безліч різних

складових, які характеризуються двома основними властивостями. По-перше, вони складаються з кількох соціальних структур, по-друге, полегшують визначення дії агентів всередині самої структури. Отже, основу соціального капіталу складає приналежність до групи і внутрігрупову довіру. Так, якщо всередині групи існують повна надійність і довіра її членів один до одного, то така структура володіє великими потенційними можливостями і може досягти більшої результативності, ніж група, в якій немає таких якостей [63]. Причому, чим сильніше розвинена соціальна мережа особистих відносин, тим вище досягнення певних цілей і тим вище відтворення не тільки соціального, а й інших форм капіталу.

Згідно з трактуванням Дж. Коулмена соціальний капітал постає як інструмент, який дозволяє використовувати економічні принципи раціональної поведінки в аналізі соціальних систем. За Дж. Коулменом, соціальний капітал – це не просто елемент зовнішнього середовища, незалежний від дій господарюючого суб'єкта, це його особливий ресурс, в який він готовий інвестувати. Дж. Коулмен пише: «Агенти свідомо встановлюють відносини і підтримують їх до тих пір, поки вони вигідні» [63].

З економічної точки зору важливо, що соціальний капітал як особливий ресурс доповнює і здатний заміщати інші економічні ресурси і, таким чином, сприяє зниженню виробничих і трансакційних витрат. Аналізуючи формулювання Дж. Коулмена, слід звернути увагу на наступне: соціальний капітал не просто покращує виробничу діяльність, а й стає визначальним, основним. При цьому володіє набагато більшим потенціалом, ніж фізичний і людський капітал. Соціальний капітал відображає скоріше відносини, ніж власність окремого індивіда, але все ж це суспільне благо, яке розділяється групою і створюється за допомогою громадських інвестицій, часу, зусиль, але не в настільки безпосередній формі, як людський капітал. Отже, соціальний капітал являє собою норми взаємовідносин агентів, що підвищують продуктивність праці в результаті зниження трансакційних витрат.

Соціальний капітал в [65] розглядається як інститути, відносини і норми, що формують (якісно та кількісно) соціальні взаємодії в суспільстві. Останнім часом з'являється усе більше доказів, що соціальна взаємодія служить визначальним фактором економічного процвітання і сталого розвитку суспільства. Соціальний капітал – це не просто сума інститутів, що підтримують суспільство, а скоріше «клей», що утримує разом різні його частини. Соціальний капітал складається, насамперед, з горизонтальних зв'язків між людьми і включає соціальні мережі (сукупність суспільних і неформальних об'єднань, інтерперсональні зв'язки – особисті, сімейні, ділові) та відповідні норми, що впливають на продуктивність і добробут різних співтовариств.

Ф. Фукуяма [57] у київській лекції визначив дефініцію «соціальний капітал» так: «Я надам своє визначення соціального капіталу. Вважаю, що соціальний капітал – це норми, неформальні норми або цінності, які роблять можливими колективні дії у групах людей. Це може бути як мала група, що складається із двох друзів, які, наприклад, допомагають один одному переїхати на іншу квартиру, або велика група, скажімо, корпорація, або у деяких випадках суспільство в цілому» [58, с. 4].

В даний час вплив соціального капіталу на економічний розвиток доведено в цілому ряді досліджень. Так, Р. Нуреев доводить існування зв'язку між рівнем соціального капіталу та об'єктивними показниками різних країн, наприклад, з показниками зростання обсягів інвестицій, рівня ВВП та ін. [59].

У ринковому середовищі, поряд із конкуренцією, не менш важливу роль відіграє кооперація, що є свого роду проявом взаємодопомоги в економічній діяльності. Вже у 1916 р. засновник теорії соціально-економічних криз, видатний вітчизняний економіст Михайло Туган-Барановський в своїй праці «Соціальні основи кооперації» [66], заклав основи майбутньої теорії соціального капіталу. В той же час саме він вперше обґрунтував, що конкуренція і кооперація є двома основними взаємодоповнюючими процесами ринкової економіки (дві сторони однієї медалі), які й роблять ринкове середовище повноцінним. Його учень, Микола Кондратьєв, який відкрив великі цикли кон'юнктури (К-хвилі), у 1923 р. в книзі про Туган-Барановського, написав: «Праці Михайла Івановича з питань кооперації, безсумнівно, необхідно визнати видатними, одними із кращих не тільки у нас в Росії» [67].

Е. Гугнін та В. Чепак визначають соціальний капітал як одну з форм капіталу, що, будучи багатофункціональним, сприяє задоволенню інтересів індивіда і водночас обслуговує суспільні та групові інтереси [68].

За визначенням ОЕСР, соціальний капітал являє собою комплекс зв'язків, підтримуваних на основі неформальних цінностей, норм і понять, які поділяються членами соціальної групи і спільноти, що створюють між ними критичну масу довіри та соціальної підтримки, ефективне співробітництво і взаємодію [69].

У публікаціях Всесвітнього банку соціальний капітал визначається як «сукупність інститутів, стосунків і норм, які формують кількість і якість соціальних взаємодій в суспільстві» [70]. Нові дані, у тому числі дослідження Всесвітнього банку, підтверджують, що соціальний капітал є важливим чинником сталого економічного розвитку.

У [71, с. 38] соціальний капітал розглядається як інституції, загальні цінності, норми, правила, відносини довіри, сукупність яких складає зв'язки, що підтримують функціонування суспільства. Проте соціальним капіталом ці

елементи стають лише в тому випадку, якщо цілеспрямовано вико ристовуються для досягнення певної мети.

Лебедев І.В. [72] визначає, що ключовим у визначенні категорії «соціальний капітал» є поняття зв'язків, заснованих на довірі. Мається на увазі довіра як по вертикалі – у відносинах між суб'єктами громадянського суспільства і державою, так і по горизонталі – між різними суспільними і корпоративними структурами, що складають основу сучасного соціуму, і між громадянами. Міра взаємодовіри залежить від багатьох чинників: історичного коріння, культурних традицій (у тому числі культури бізнесу), норм моралі й етичних цінностей.

Формування та еволюція поняття соціальний капітал є логічним розвитком категорії людський капітал. Однак, не дивлячись на подібність людського і соціального капіталів, це різні категорії. На відміну від людського капіталу соціальний не є ознакою окремого індивіда, а характеризується тією ж самою системою відносин, в яку включена людина [73]. Таким чином, людський капітал може накопичуватися окремим індивідумом, тоді як поняття соціального капіталу втрачає будь-який сенс, якщо йдеться про одну людину. Це капітал зв'язків, цінностей міжособистісних відносин.

Для визначення сутнісних характеристик соціального капіталу потрібно встановити його взаємозв'язок з прийнятим трактуванням категорії капітал в економічній теорії. Капітал розглядається в якості ресурсу, який має обмежену кількість, має можливість нагромаджуватись, приносити прибавочний продукт, перетворюватись у грошову форму, має властивість до ліквідності, вимагає інвестицій для відтворення.

Соціальний капітал також має такі властивості, однак є і відмінності, а саме: його неможна продати, він зростає у міру використання, ступінь формалізації низька, неможливість відчуження, важко створити за допомогою зовнішніх інвестицій, має властивості суспільного блага.

Сутнісна характеристика соціального капіталу розкривається через поняття його структури, функцій і основних елементів. Він утворюється в ході взаємовідносин людей в трудовій сфері, в сфері освіти, в рамках родини, тощо.

Дослідження категорії «соціальний капітал» дозволяє виділити його функції [74, с. 23]:

- за рахунок зростання довіри дозволяє знизити трансакційні витрати;
- забезпечує доступ суб'єктів до благ і цінностей, збільшення обсягу доступних ресурсів, зниження витрат, які пов'язані з отриманням цього доступу. Соціальний капітал дає можливість використовувати ті ресурси, якими даний індивід не володіє, а також підвищувати цінність наявних ресурсів. При

чому забезпечення доступу до деяких благ специфічно для соціального капіталу і не може бути реалізовано при його відсутності;

– соціальний капітал дає доступ до інформації. Звичайні ринкові відносини характеризуються недосконалістю інформації, а саме її недоступністю, закритістю, односторонністю, що призводить до зростання витрат на отримання достовірних і об'єктивних даних;

– сприяє отриманню довіри до інститутів держави, консолідації суспільства, зростання соціальної стабільності і до прискорення економічного розвитку.

Ефективне виконання вказаних функцій соціального капіталу сприяє зниженню витрат організації, невизначеності, ризику, підвищенню ефективності використання специфічних активів.

Таким чином, соціальний капітал являє собою сукупність структурованих соціально-економічних відносин, які засновані на взаємно визнаних неформальних інститутах (нормах і цінностях), дотримання яких приносить вигоду суб'єктам цих відносин у вигляді соціальної ренти.

Такі відносини утворюються між економічними агентами на різних рівнях узагальнення соціального капіталу і регулюються нормами поведінки, що підвищує ефективність їх діяльності в масштабах відповідного рівня: нано-; міні-; мікро-; мезо-; макро- і глобального.

Основними формами соціального капіталу є: обов'язки, очікування та надійність структури; інформаційні канали; норми та ефективні санкції [75].

Можна говорити про те, що соціальний капітал через економію трансакційних витрат дозволяє підприємству отримати соціальну ренту – це підвищення продуктивності праці за умов справедливого перерозподілу створеної вартості [76]. Формування соціальної відповідальності на підприємстві забезпечує краще ставлення до нього суспільства і підвищує довіру споживачів до продукції, яку виробляє підприємство, що, в свою чергу створює довгострокову перспективу зростання його прибутків.

В контексті посилення соціальної орієнтації економічних реформ у розвинених країнах світу соціальний капітал виступає у формі норм, правил поведінки, які є загальноприйнятними для всіх господарюючих суб'єктів [77]. При цьому варто звернути увагу на той факт, що соціальний капітал сприймається як деперсоніфікована довіра, що відображає колективні дії господарюючих суб'єктів, які переслідують приватні інтереси, не порушуючи при цьому принципу досягнення загальних для них цілей [77]. Такий тип соціального капіталу характеризує передумови формування певного інституційного середовища, в якому значною мірою домінують формальні інститути, а саме – законодавчі норми.

У статті [78] цілком доречно визначається, що довіра пов'язана із ціннісним ставленням людини до світу і до самого себе. Є дуже багато економічних операцій, які стають можливими тільки тому, що люди довіряють один одному. Співробітництво створює взаємозалежність, а інвестиції окупаються тільки тоді, коли партнери будуть дотримуватися своїх зобов'язань. Це стосується простих виробничих відносин. Це важливо навіть більшою мірою у фінансових відносинах, де гроші позичаються і віддаються через визначений час. Як найбільш дорога складова соціального капіталу – довіра, необхідна насамперед для заможності країни загалом. У суспільстві з високим рівнем довіри звичайно вище рівень визнання публічної влади, а отже, нижче видатки на підтримку порядку. Інституціональна реформа, яка впливає за змінами макроекономічних умов, відбувається простіше, тому що скорочуються видатки на розв'язання соціальних конфліктів. У багатьох країнах третього світу з низьким рівнем довіри людям не дістає елементарних інституціональних гарантій, що захищають від експлуатації і свавілля. Єдиним засобом захисту своїх інтересів залишається запеклий опір або навіть громадянська війна.

Р. Патнем, визначаючи роль соціального капіталу в економічних відносинах, відмічав, що він створює умови для координації та кооперації для взаємної вигоди [79]. Соціальна відповідальність передбачає реалізацію корпоративної поведінки на рівні, який би відповідав соціальним нормам, які переважають в світі, цінностям та очікуванням суспільства. Корпоративна транзакція пов'язана з організаційно-правовою формою капіталу і відтворюється у формі акціонерного або пайового інтелектуального капіталу в залежності від виду корпоративної транзакції або виду засновницького капіталу.

На думку Г. Естлі, теоретикам і практикам варто приділити увагу інституціоналізації загальної лояльності фірми, оскільки цей фактор відіграє все більшу роль у сучасному корпоративному співтоваристві [80].

О. Грішнова та Н. Полив'яна визначають соціальний капітал на рівні організації як нематеріальний актив, що створюється організацією через систему соціальних взаємовідносин на внутрішньоорганізаційному, міжорганізаційному та організаційно-інституціональному рівні та чинить синергетичний вплив на результати її діяльності завдяки здатності мобілізувати ресурси чи знижувати витрати [81, с. 22].

Узагальнюючи існуючі погляди на зміст соціального капіталу можна визначити сукупність елементів, які його формують, а саме:

- норми, правила поведінки, які є загальноприйнятними для всіх господарюючих суб'єктів і впливають на продуктивність і добробут різних співтовариств;
- інститути, загальні цінності, відносини і норми, що формують соціальні взаємодії в суспільстві і на підприємстві;
- соціальні мережі (сукупність суспільних і неформальних об'єднань);
- інформаційні канали;
- цінності міжособистісних відносин;
- відносини довіри, сукупність яких складає зв'язки, що підтримують функціонування суспільства;
- очікувана віддача від вкладень у соціальні відносини;
- соціальна рента як підвищення продуктивності праці за умов справедливого перерозподілу створеної вартості;
- обов'язки, очікування та надійність структури;
- ефективні санкції;
- соціальна відповідальність.

Актуалізація соціальної орієнтації економіки обумовлена, з однієї сторони, глобалізацією бізнесу і пов'язаним з нею загостренням конкуренції, загальним високим ступенем розвитку провідних країн світу, які створюють матеріальні можливості для підтримки сучасних стандартів якості життя населення, а з іншої, підвищенням вагомості нематеріальних факторів економічного зростання, пов'язаних з необхідністю інвестицій в людський, інтелектуальний і соціальний капітали і рішенням соціально важливих проблем.

У табл. 1.2 подано характеристики видів капіталів за їх основними ознаками, що визначають їх приналежність до капіталу.

Таким чином, соціальний капітал розширює сутність інтелектуального капіталу, а людський капітал виступає основою і соціального і інтелектуального капіталів. Соціальний і інтелектуальний капітал в поєднанні створюють унікальну комбінацію, яка забезпечує інтереси всіх зацікавлених сторін в кінцевому результаті на більш високому рівні, так як в них утілюються такі неречові фактори, які неможливо відокремити від організації, копіювати або продати. Але всі вони дозволяють отримувати додану вартість і потребують інвестицій. Цей взаємозв'язок проявляється у формах власності і довіри. Головним є те, що основою цих капіталів є людський капітал головним елементом якого є людина зі своїми інтересами. Унікальність такого поєднання в тому, що людина виступає власником бізнесу, частиною кадрового потенціалу підприємства, споживачем, інвестором або торговим агентом тощо. Багатогранність інтересів людини робить будь-яке виробництво товарів або послуг і соціальним і інтелектуальним. Сьогодні потрібно створити компроміс і

Таблиця 1.2 - Характеристики видів капіталів за їх основними ознаками, що визначають їх приналежність до капіталу

Властивості капіталу	Людський капітал	Інтелектуальний капітал	Соціальний капітал
1	2	3	4
Виступає як обмежений ресурс	Обмеженість людського капіталу витікає з обмеженості чисельності працездатного населення і обмеженості кількості працівників відповідної кваліфікації і спеціалізації у визначені періоди часу.	Обмеженість цього капіталу виникає через обмеженість людського ресурсу, який є основою для його формування а також через обмеження в нагромадженні і використанні інформації щодо подальшого розвитку інтелектуальних здібностей людини.	Обмеженість цього капіталу виникає через обмеженість людського ресурсу, який є основою для його формування.
Має властивість до самозростання, тобто не тільки до нагромадження, але й поповнення	Відтворення людського капіталу проявляється у потребі людини до навчання і саморозвитку, що проявляється у нагромадженні і поповненні знань.	Відтворення інтелектуального капіталу та управління інтелектуальними ресурсами на підприємстві передбачають безперервне формування знань та умінь персоналу відповідно до вимог підприємства, постійне виконання персоналом високопродуктивної розумової праці, проведення адекватної оплати працівників і створення системи їх соціального забезпечення.	Відтворення соціального капіталу передбачає безперервну роботу по встановленню соціальних зв'язків, безперервні серії обмінів, в ході яких визнання постійно затверджується і підтверджується. Високий рівень довіри дозволяє розвиватися широким соціальним зв'язкам, формуватися новим видам асоціацій, а також розвиватися співробітництву в рамках цих нових структур, легше адаптувати нові організаційні форми ринкових відносин і технологій.
Має ліквідність, а саме може перетворюватись у грошову форму незалежно від своєї первісної форми	Людський капітал є засобом вартісного виміру, а саме сукупність знань, навичок, досвіду та компетенції, якими володіє персонал підприємства, спроможність до інноваційних	Втілюється у нематеріальні цінності, що об'єктивно підвищують ринкову вартість підприємства. Мають форму нематеріальних активів, що відображаються на балансі підприємства. Нематеріальні активи – це активи, які не мають	Здатний підвищувати ринкову вартість підприємства і приймає участь в процесі капіталізації. Створення цього капіталу припускає витрати часу і сил, а отже (прямо чи опосередковано), пов'язана із вартістю

	(технологічних та управлінських) нововведень.	матеріальної форми, але можуть бути відокремлені (ідентифіковані окрім гудвіла) від підприємства і нагромаджуються підприємством в цілях використання для виробництва, торгівлі, в адміністративних цілях або для надання іншим суб'єктам господарювання, і виступають у вигляді придбаних підприємством прав на об'єкти інтелектуальної власності.	економічного капіталу.
Включений в процес кругообігу вартості, відтворюваний процес	Використання людського капіталу закономірно приводить до зростання заробітків (доходів) його власника і це стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що приводить до подальшого зростання заробітків. Це проявляється у безперервності навчання та нерозривному зв'язку освіти з виробничою діяльністю людини.	Приймає участь у кругообігу сукупного капіталу поряд з фізичним капіталом, приймаючи участь у формуванні грошової форми капіталу. Формування знань та умінь персоналу відповідно до вимог підприємства має властивість до нагромадження і розвитку, внаслідок цього вони включаються в постійний процес кругообігу в процесі створення вартості, є ресурсом не тільки таким, що зберігається, а й таким, що поповнюється.	На накопичення і відтворення соціального капіталу впливають особливості національних культурних традицій, які з однієї сторони історично нагромаджені суспільством, а з іншої виступають основою для подальшого розвитку соціального капіталу .
Здатність приносити прибавочну вартість або прибуток	Сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.	Впливає на збільшення ринкової вартості підприємства; оптимізацію змінних та постійних витрат, а також на зменшення трансакційних витрат; підвищення ефективності використання усіх ресурсів підприємства; зростання продуктивності підприємства; розвиток інноваційного потенціалу; зміцнення і удосконалення конкурентних переваг підприємства. Висока питома вага інтелектуального капіталу й інтелектуальної	Люди, що працюють на одному підприємстві, довіряють один одному, тому що вони розділяють одні й ті самі етичні норми, витрати на виробництво знижуються. Не буде виникати необхідності в надмірному регулюванні, робить зайвою (або знижує) необхідність управлінського супроводу.

		праці у прирості ВВП. Зростання економіки зараз значно залежить від використання інтелектуального капіталу, який визначає інноваційний розвиток і науково-технічний прогрес. Інформаційно-інноваційний сектор обумовлює близько 85 % приросту ВВП США та інших розвинутих країн. Чим більш розвинута країна, тим сильніше використовується інтелектуальний капітал та інтелектуальна праця, і навпаки.	
Відсутність споживання в процесі виробництва за винятком амортизації	Не має матеріальної форми тому не споживається в процесі виробництва.	Знання і творчі здібності людини неможливо фізично відчувати, імідж корпорації і моральні цінності сприймаються у форматі забезпечення конкурентоспроможності організації.	Не споживається в процесі виробництва оскільки має нематеріальну або позаекономічну форму.
Є продуктом, створеним людською працею	Людина є носієм накопиченого комплексу знань та умінь та не є капіталом, оскільки продаються результати її праці, а не вона сама, а сама людина уречевлює в собі і знання і досвід і навички.	Це люди, їх знання, навички та все те, що допомагає ефективно використовувати ці знання й навички.	Інституціональна неофіційна норма, що виникає внаслідок співробітництва між двома або більше особами, сприяє задоволенню інтересів індивіда і водночас обслуговує суспільні та групові інтереси. Приносить прибуток коли підкріплюється особливою компетенцією і диспозицією до набуття і утримання цієї компетенції, які самі є невід'ємними частинами даного капіталу.
Виступає основою соціально-економічних відносин між власниками і працівниками	Людина із всіма своїми компетенціями виступає суб'єктом в соціально-економічних відносинах щодо розподілу вартості на підприємстві.	Стосунки володіння, користування, розпорядження ресурсами, що утілюють науково-технічну, літературну та іншу творчість, формують поняття «Інтелектуальна власність».	Соціальний капітал виникає між людьми, але не може належати конкретній особі так як належить колективу.

Джерело: розроблено авторами

забезпечити координацію зусиль на розвитку інтелекту людини у такому руслі, щоб вона могла отримувати адекватну винагороду за свою роботу для покриття потреб і забезпечувати підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Соціальний, людський і інтелектуальний капітал формується на макро-, мезо- та мікрорівнях, а корпоративний лише на мікрорівні.

Спільне між інтелектуальним, людським та соціальним капіталом є те, що при використанні вони не зменшуються, а збільшуються. Активне використання цих форм капіталу сприяє їх розвитку. За суттю своєю ці форми капіталу є невичерпними, тому саме вони на сучасному етапі є основними чинниками економічного розвитку та соціального прогресу.

1.3. Зміст та структура корпоративного капіталу

Обґрунтування сутності корпоративного капіталу.

Розглядаючи корпоративний капітал, потрібно звертати увагу на те, що він являє собою новий напрямок розвитку капіталу, який втілює в собі спільну діяльність з метою отримання вигоди для всіх, хто приймає участь у господарській діяльності. Це будь-який тип корпоративних зусиль, які обумовлені соціальними, інтелектуальними, кадровими і комерційними факторами розвитку.

Сучасні корпоративні відносини асоціюються з кардинальними перетвореннями відносин власності, створенням конкурентного середовища, лібералізацією економічних відносин як невід’ємних складових процесів соціалізації трансформаційної економіки й повинні забезпечити формування реальних власників засобів виробництва, зацікавлених і здатних на конкурентних умовах включатися в ринкові відносини й реалізувати власні потреби та інтереси, створюючи якісні конкурентоспроможні товари та послуги.

Сутність всіх корпоративних принципів і цінностей є сьогодні невід’ємною частиною існування, функціонування і розподілу капіталу. Звідси - існування корпоративного капіталу, в основу якого покладено взаємовідносини індивідів щодо визначення власності, розподілу прав й відповідальності, використання всіх видів капіталів у господарській діяльності та їх спрямування на забезпечення розвитку організації.

З попереднього підрозділу зроблено висновок про те, що:

- людський капітал – це інтелектуальні здібності та практичні навички, отримані в процесі освіти та практичної діяльності людини. В економічній науці – це здатність людей до участі у процесі виробництва [82, с. 1];

- інтелектуальний капітал – це сукупність здатностей та знань, які мають економічну цінність і використовуються у виробничій системі, орієнтованій на задоволення потреб суспільства з метою створення економічного потенціалу й одержання доходу;
- соціальний капітал – це зв'язки між людьми та норми довіри і поведінки що від них залежать, що створюють пусковий механізм соціальної взаємодії.

Тоді можна говорити про те, що *корпоративний капітал* – розвинута еволюційним шляхом форма капіталу, система економічних відносин оснований на ефективному поєднанні інтелектуальних здібностей та практичних навичок (сукупність здатностей та знань, що отримані в процесі освіти та практичної діяльності людини), які мають економічну цінність і використовуються у виробничій системі, а також зв'язків між людьми та норми довіри і поведінки від яких залежить механізм соціальної взаємодії, взаємовідносини індивідів щодо визначення власності, розподілу прав та відповідальності, які створюють унікальні конкурентні переваги і орієнтовані на задоволення потреб суспільства, з метою створення економічного потенціалу й одержання доходу.

Структура корпоративного капіталу підприємства визначається сукупністю його складових та зв'язками між ними, що мають стійкий характер, визначають внутрішню будову його формування та організацію капіталу як цілісної системи. При дослідженні структура капіталу підприємства виступає як спосіб описання його організації з урахуванням основних зв'язків та функцій, які він виконує в процесі свого функціонування.

Структура корпоративного капіталу характеризується певною ієрархічністю так як кожен його компонент потрібно розглядати як систему (підсистему) більш широкої корпоративної системи. Кожний структурний елемент корпоративного капіталу має розглядатись через спроможність створювати додану вартість, що дозволить створити передумови для здійснення оцінювання як корпоративного капіталу в цілому, так і кожного структурного елементу зокрема.

Крім того, у вирішенні проблеми оптимальної структури корпоративного капіталу покладено розуміння того, що якість корпоративного капіталу визначається не лише сукупністю його складових, а й зв'язками між ними, котрі мають стійкий характер, визначають внутрішню будову його формування та організацію капіталу як цілісної системи.

Критеріями розмежування складових корпоративного капіталу було визначено такі:

- можливість і зручність оцінювання складової капіталу;

- можливість управління окремими складовими капіталу при оптимізації структури;

- можливість управління окремими складовими капіталу в загальній системі корпоративного управління.

Капітал складається із уречевленої і неуречевленої частини. Уречевлена – це фізичний і фінансовий капітал, а неуречевлена – це людський, інтелектуальний, споживчий та соціальний капітали.

Як визначилося, серед неуречевленої частини капіталу немає єдиного погляду на те, що сюди включати і яким чином проводити розподіл. Для цього потрібно розглянути сутність базових концепцій людського, інтелектуального і соціального капіталів і виявити, яким чином було б доцільно структурувати корпоративний капітал з приводу управління ним в цілому і зокрема його окремими складовими.

Розмежування людського капіталу від інтелектуального і соціального

Огляд базових концепцій людського капіталу дозволив виявити, що не існує чіткого відокремлення людського капіталу від інтелектуального і соціального, хоча безумовно існує дуже тісний взаємозв'язок між ними. Справа в тому, що в основу будь-якого капіталу покладено інтереси людини і створюється будь-який капітал також людиною.

Ми вважаємо, що необхідно розрізняти людський і соціальний капітали, оскільки людський капітал – це особистісний, це те, що людина в змозі і бажає створити сама, а соціальний капітал створюється колективами людей або між ними і спрямований на підвищення ефективності виробництва за рахунок здійснення соціальних корпоративних ініціатив.

Сутність базових концепцій інтелектуального капіталу показано у табл. 1.4.

Таблиця 1.4 - Сутність базових концепцій інтелектуального капіталу

<i>Інтелектуальний капітал за Т. Стюартом [44]</i>			
Людський капітал	Структурний капітал	Споживчий капітал	
знання, навички, досвід, творчі здібності, моральні цінності, культура праці	технології, винаходи, бази даних, публікації, процеси тощо, які можуть бути документально оформлені і юридично захищені	зв'язки з клієнтами, інформація про клієнтів, історія взаємовідносин з клієнтами, торгова марка (бренд)	
<i>Інтелектуальний капітал за Е. Брукінг [51]</i>			
Ринкові активи	Людські активи	Інтелектуальна власність	Інфраструктурні активи
потенціал, який забезпечується нематеріальними активами, які	сукупність колективних знань співробітників підприємства, їх творчих здібностей, управлінських і	різні корпоративні активи: ноу-хау, патенти, авторські права, виробничі і	технології, методи і процеси, які роблять роботу підприємства

пов'язані з ринковими операціями	підприємницьких якостей, поведінки в різних ситуаціях	торгові секрети тощо	можливою, а саме: корпоративна культура, методи оцінки ризику, фінансова структура, бази даних тощо	
Інтелектуальний капітал за Л. Едвінсон, М. Мелоун [45]				
Людський	Структурний капітал			
Загальний обсяг інвестицій в освіту, здібності та майбутнє співробітників	Організаційний капітал			Капітал взаємовідносин із клієнтами
	компетентність і системи, що дозволяють реалізувати можливості компанії до освоєння інвестицій, а також організаційні здібності до створення капіталу			впевненість в тому, що клієнти підприємства будуть і надалі віддавати йому перевагу
	інноваційний капітал	процесовий капітал		
	інтелектуальна власність, яка захищена комерційним правом, а також інші нематеріальні активи та цінності	сукупна вартість процесів, що створюють або не створюють вартість		
Інтелектуальний капітал за О.Кендюховим [52]				
Персоніфікований капітал	Інфраструктурний капітал	Клієнтський капітал	Марочний капітал	Формалізована інтелектуальна власність
пов'язані з роботою знання й уміння, творчі здібності, освіта, професійна кваліфікація, лояльність, ціннісні та психометричні настанови персоналу	інформаційні технології, організаційна структура, філософія управління, корпоративна культура і ділове співробітництво	відносини з покупцями, контракти, портфель замовлень, франшизи та ліцензійні замовлення	торгові марки, товарні знаки, корпоративна марка і марки обслуговування	патенти, авторське право, виробничі секрети, оригінальне програмне забезпечення, ноу-хау, права на дизайн і бази даних
Інтелектуальний капітал за Є. Селєзньовим [50]				
Кадровий капітал		Інтелектуальна власність		
Людські активи	Виробничі активи		Маркетингові активи	
Знання, досвід, особистий капітал	Корпоративна культура, управлінська система	Ноу-хау, патент, авторське право	Постійні клієнти, репутація, торговельна марка	

Джерело: узагальнено авторами

В інтелектуальному капіталі знайшли своє відображення також структурний, споживчий, ринковий, організаційний, клієнтській, інноваційний, процесовий капітали та інтелектуальна власність. Поєднання їх в інтелектуальному капіталі підпорядковується також єдиній меті – визначення тих неуречевлених складових, які формують конкурентні переваги підприємства. Структура інтелектуального капіталу пов'язана також зі змінами в сучасному соціально-економічному просторі організацій, так як на ринку сьогодні боротьба йде не за матеріальні ресурси, а за ті, що засновані на знаннях, і інформаційні.

Розробка та пошук стратегічних підходів до формування системи інтелектуального капіталу зумовлює необхідність здійснення комплексних досліджень особливостей цієї проблеми та визначити його відмінності від людського.

Інтелектуальний капітал формують матеріальні та нематеріальні складові. В нього включають не тільки здібності, знання, навички та досвід співробітників, що залежить від мотивації людини до самонавчання, але й організаційний (структурний, інфраструктурний) капітал, який створюється як система взаємовідносин в організації і визначається як компетентність системи, що дозволяє реалізувати можливості компанії до освоєння інвестицій.

Наступною важливою складовою інтелектуального капіталу є так званий клієнтський (споживчий, ринковий, маркетинговий) капітал, який визначає зв'язки з клієнтами, споживчу прихильність, інформацію про клієнтів, історію взаємовідносин з клієнтами; торгову марку (бренд), корпоративне ім'я; пов'язані з ринковими операціями відносини з покупцями, контракти, портфель замовлень, франшизи та ліцензійні замовлення.

Остання складова інтелектуального капіталу – інтелектуальна власність. Інтелектуальна власність може бути відображена на балансі підприємства як нематеріальний актив у відповідності із «Положенням про організацію бухгалтерського обліку та звітності в Україні», затвердженому постановою Кабінету Міністрів України і реалізованому у Положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 8 «Нематеріальні активи» та Законі України «Про оподаткування прибутку підприємств». Цими документами регламентується порядок операцій із нематеріальними активами на підприємстві.

Найбільш чітку систему інтелектуального капіталу надали Т. Стюарт, Л. Едвінсон, М. Мелоун. Їх розподіл найбільше відповідає можливостям оцінки інтелектуального капіталу. Хоча окремі його складові знайшли своє відображення в соціальному капіталі, теорія розвитку якого є розвитком концепції інтелектуального капіталу.

Конкуренція і кооперація проявляються в узагальненні і взаємовпливі. В умовах економіки, яка побудована на знаннях, коли все більше уваги при-

діляється в бізнесі різноманіттю товарів та послуг, можливості організацій задовольняти найбільш вишукані і непередбачувані запити споживачів, коли все більше розкривається творчий потенціал сумісних зусиль, роботи в одній команді, на загальний результат, зростає розуміння, що довіра в бізнесі більш вигідна для кожного контрагента.

Компанія в інформаційну еру є відкритою системою. Вона розглядає інші підприємства не тільки як конкурентів, а як можливих партнерів для створення спільних підприємств. Вона розглядає оптовиків як помічників в реалізації нових, покращених виробів, а споживачів як людей або організацій з якими потрібно будувати довгострокові добрі взаємовідносини. Уміння агентами по закупкам и збуту або продавців вести переговори про реалізацію виробів є ключовим фактором успіху для організації-виробника. І це може змінити ситуацію на користь компанії.

Розрізняють дві форми соціального капіталу: структурний – суспільні інститути, мережі, асоціації та правила, яким підпорядковане їх існування; когнітивний – довіра, відносини, цінності, норми та способи поведінки.

Соціальний капітал базується на таких факторах: неформальна структура підприємства (неформальні взаємовідносини між членами колективу, психологічна сумісність, репутація); формальна структура підприємства (взаємовідносини між членами колективу, які регламентуються посадовими інструкціями та статутом підприємства); соціально-економічний простір, у якому функціонує підприємство; соціальна культура організації (громадські та неформальні об'єднання); соціальне партнерство з контрагентами на ринку (соціальна довіра організації, соціальна відповідальність перед партнерами по бізнесу та суспільством); імідж організації.

Поділ соціального капіталу за рівнями базується на інституційній структурі соціально-економічної системи. При переході з індивідуального рівня соціального капіталу на більш складні виникають ризики зменшення віддачі від приватних інвестицій в соціальний капітал. Кожен наступний рівень розгляду соціального капіталу змінює характер відносин з контрагентами, а також конкретні вигоди, які отримує індивід в результаті входження в ті чи інші соціально-економічні відносини.

У широкому розумінні інвестиції в соціальний капітал – це витрати ресурсів і часу, які пов'язані з формуванням норм і цінностей, моделей поведінки, довіри з метою підвищення якості життя. Інвестиції в соціальний капітал можуть мати як економічні, так і інші результати. Економічні результати, як правило, мають вартісну оцінку (отримання доходу, прибутку, скорочення витрат). Інші види результатів можна опосередковано оцінити у вартісному виразі через економію часу і витрат.

У теперішній час не існує такої класифікації соціального капіталу і інвестицій в нього, яка б найбільше відповідала вимогам сучасної економіки. Умовно його можна класифікувати таким чином:

- за рівнями економічної системи: рівень економічного агента, міні-, мікро-, мезо- і глобальний;
- залежно від рентиоримувача соціального капіталу: як приватне, клубне і суспільне благо;
- за сферами впливу: інвестиції на розвиток персоналу, підтримку регіональної економічної системи, формування зовнішнього інституціонального середовища, створення репутації організації, сприятливого зовнішнього середовища, партнерських відносин;
- за основними напрямками інвестицій в соціальний капітал: інвестиції на встановлення зв'язків, на освоєння норм і правил, діючих в групі, на укріплення довіри.

При цьому потрібно звернути увагу на вигоди, які отримують господарські суб'єкти із реалізації соціального капіталу на кожному рівні.

Діскін Е.І. назвав такі вигоди соціальною рентою. Соціальна рента – це частина прибутку, яку отримують за рахунок створення локального інституціонального середовища і за рахунок розвитку соціального порядку – використання соціального капіталу, який накопичений в країні або в регіоні. Соціальну ренту пропонують поділяти по типах в залежності від рівня використання соціального капіталу. Вона отримується за рахунок відмінностей у доступі до локального інституційного середовища, яке базується на відповідних цінностях.

Соціальна рента 1 – частина прибутку, який отримується за рахунок створення локального інституційного середовища. Цією рентою володіють всі учасники цього інституційного середовища, яке надає їм особливі вигоди по відношенню до економічних агентів, які діють на інших умовах. Таку соціальну ренту отримують підприємці визначеного регіону. На відміну від них, підприємці регіону, де соціальний капітал менш розвинутий, не можуть отримувати таку ренту.

Соціальна рента 2 може бути отримана шляхом належності до визначеної групи мікро- і мезорівня. Це частина прибутку, яку можна отримати за рахунок зниження трансакційних і виробничих витрат. Джерелом даної ренти може бути диференційне застосування норм залежно від поділу учасників на «своїх» (агентів, які входять в дане соціальне утворення) і «чужих» (агентів, які не входять до нього). На відміну від соціальної ренти 1, такий дохід тісно пов'язаний із минулими вкладеннями економічного агента.

На рівні окремого економічного агента і міні рівнях існує можливість отримання соціальної ренти 3, яка є прибутком, що отриманий за рахунок

використання особистісних властивостей, положення в групі. Таку ренту отримують ті, хто має можливість регулювати доступ учасників мережі до її ресурсів і ресурсів інших мереж, з якими вони пов'язані. Переваги соціальної ренти 3 демонструє те, що окремі підприємці раніше, ніж конкуренти отримують інформацію про ті чи інші проекти, події і використовують її для мінімізації можливої загрози або максимізації вигоди, їм може бути полегшений доступ до постачань ресурсів, риків збуту, можуть бути надані послуги щодо захисту від конкурентів, створені сприятливі умови ведення бізнесу (видача ліцензій, сертифікатів, частота різних перевірок, тощо).

Сьогодні важко структурувати соціальний капітал, ще важче його виміряти. Якщо основу соціального капіталу становлять соціальні відносини між контрагентами підприємства, то в основу його структурування доцільно покласти їх поділ. Контрагентами підприємства є постачальники; споживачі; посередники і суспільство в цілому.

Сьогодні соціальна добродійність фігурує в пресі і науковій літературі як соціальна корпоративна відповідальність, корпоративне громадянство, корпоративна філантропія, корпоративні пожертви, корпоративна участь у житті громад, зв'язки з громадою, громадські заходи, розвиток громад, корпоративна відповідальність та корпоративний соціальний маркетинг. Найбільш часто використовується термін соціальна корпоративна відповідальність під якою розуміють вільний вибір на користь зобов'язання підвищувати добробут громади через відповідні підходи до ведення бізнесу, а також надання корпоративних ресурсів.

Інші дослідники характеризують соціальну корпоративну відповідальність як зобов'язання бізнесу сприяти сталому економічному розвитку, працюючи з найманими працівниками, їхніми родинами, місцевою громадою та суспільством в цілому з метою покращення якості життя [95]. Корпоративна відповідальність в цьому разі розглядається як таке ведення бізнесу, що задовольняє чи перевищує етичні, юридичні, комерційні та публічні очікування, які суспільство пов'язує з бізнесом.

Основу соціальної корпоративної відповідальності становлять корпоративні соціальні ініціативи – це основні заходи, які здійснює компанія задля підтримки корисних справ та виконання зобов'язань щодо корпоративної соціальної відповідальності. Ці ініціативи спрямовані в основному на підтримку справ охорони здоров'я, безпеки, освіти, зайнятості, охорони довкілля, розвитку громади і економіки та задоволення інших основних людських потреб. Підтримка з боку компаній може здійснюватись у вигляді грошових внесків, грантів, оплати реклами, публіситі, промо-спонсорство, технічної експертизи,

не грошових внесків, волонтерської роботи працівників, надання доступу до дистрибутивних каналів.

Важливою складовою соціального капіталу виступає довіра, яка проявляється у соціальних відносинах із контрагентами, соціальній взаємодії підприємства з ними і соціальній справедливості.

Із появою соціального капіталу соціально-психологічні характеристики людини переносяться із людського капіталу у соціальний, так як являються результатом взаємодії між ними. В основному це такі: мотивація, моральні цінності, етичні принципи, соціальні норми, загальна культура, мобільність.

Таким чином, соціальний капітал розширює сутність інтелектуального капіталу, а людський капітал виступає основою і соціального і інтелектуального капіталів. Соціальний і інтелектуальний капітал в поєднанні створюють унікальну комбінацію, яка забезпечує інтереси всіх зацікавлених сторін в кінцевому результаті на більш високому рівні, так як в них утілюються такі неречові фактори, які неможливо відокремити від організації, копіювати або продати. Але всі вони дозволяють отримувати додану вартість і потребують інвестицій. Цей взаємозв'язок проявляється у формах власності і довіри. Головним є те, що основою цих капіталів є людський капітал головним елементом якого є людина зі своїми інтересами. Унікальність такого поєднання в тому, що людина виступає власником бізнесу, частиною кадрового потенціалу підприємства, споживачем, інвестором або торговим агентом тощо. Багатогранність інтересів людини робить будь-яке виробництво товарів або послуг і соціальним і інтелектуальним. Сьогодні потрібно створити компроміс і забезпечити координацію зусиль на розвитку інтелекту людини у такому руслі, щоб вона могла отримувати адекватну винагороду за свою роботу для покриття потреб і забезпечувати підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Соціальний, людський і інтелектуальний капітал формується на макро-, мезо- та мікрорівнях, а корпоративний лише на мікрорівні.

Спільне між інтелектуальним, людським та соціальним капіталом є те, що при використанні вони не зменшуються, а збільшуються. Активне використання цих форм капіталу сприяє їх розвитку. За суттю своєю ці форми капіталу є невичерпними, тому саме вони на сучасному етапі є основними чинниками економічного розвитку та соціального прогресу.

Таким чином між всіма видами капіталу сьогодні немає чіткого розмежування складових.

На нашу думку структурування корпоративного капіталу повинно підпорядковуватись можливості і зручності його оцінювання, подальшого управління його складовими з метою визначення їх оптимальної структури і управління ними в загальній системі корпоративного управління.

Для визначення структури соціального капіталу потрібно, перш за все, провести аналіз основних його функцій.

В дисертаційній роботі [96] виділяють діалогову (інтерактивну) функцію соціального капіталу, яка полягає у встановленні довірчих відносин між керівництвом і співробітниками організації, що в свою чергу забезпечить координацію дій, передачу знання, досвіду і навичок, необхідних у виробництві.

Кізілова А.В. [97] виділяє такі функції:

- політична (розвиток демократичного громадянського суспільства);
- економічна (впровадження нових форм організацій, збільшення інших форм капіталу);
- соціально-культурна (культурно-етична) функція соціального капіталу проявляється в тому що він дозволяє співпрацювати, довіряти, розуміти, формує культурні цінності, визначає високий рівень культури співробітництва;
- кореляційна (інтегральна) функція соціального капіталу дозволяє розширювати підприємству базу постійних клієнтів;
- інтенсивна функція сприяє поліпшенню якості ділових відносин;
- інформаційна функція соціального капіталу полягає в тому, що соціальний капітал сприяє поширенню та обміну інформацією;
- інфраструктурна (об'єднує колектив і визначає лідерів); комунікаційна сприяє розвитку професійної мови та зміцненню довіри між партнерами, створює сприятливий клімат у колективі організації;
- комбінаційна функція соціального капіталу проявляється при взаємодії співробітників у колективі організації та сприяє його безконфліктному співпраці.

Сисоєв С. [98] виділяє наступні функції соціального капіталу:

- за рахунок підвищення довіри, ступеня «взаємопроникнення» між учасниками угоди дозволяє зменшити трансакційні витрати, які пов'язані з формальними механізмами координації – контрактами, ієрархією, бюрократичними правилами;
- полегшує персоніфіковану неформальну взаємодію між ринковими агентами. Раніше вважалось, що модернізація економіки, розширення ринків потягне за собою заміну неформальних механізмів координації формальними. У більшості випадків так і вийшло. Але на ринках специфічних активів, при реалізації інвестиційних та інноваційних проектів з високим ступенем невизначеності роль персоніфікованої взаємодії між партнерами як і раніше є високою;
- накопичений на рівні фірми соціальний капітал дозволяє делегувати ряд повноважень по прийняттю рішень «донизу», тобто низовому рівню менеджерів. Це у багатьох випадках дозволяє вирішити проблему «агента-принципала», знижує ріст трансакційних витрат по мірі збільшення фірми. У той же час

суттєво підвищує значення таких якостей робітника, як чесність, відповідальність, власна ініціатива;

– накопичення соціального капіталу на макрорівні суспільства (рівні взаємодії органів влади, бізнес-асоціацій, профспілок) сприяє підвищенню довіри до інститутів держави, консолідації суспільства, росту соціальної стабільності, яка у кінцевому рахунку, сприяє прискоренню економічного розвитку;

– накопичений соціальний капітал на рівні групи та родини, взаємо-виручка та взаємодопомога їх членів дозволяє знизити соціальну уразливість, отримати у кризовій ситуації необхідну підтримку;

– включення у накопичення соціального капіталу дозволяє отримати доступ до ресурсів, які створені чи перерозподілені у рамках громади чи родини.

На рівні підприємства корпоративне управління забезпечує отримання максимального прибутку при дотриманні прав акціонерів і всіх зацікавлених осіб. Тому корпоративний капітал повинен включати і такі функції капіталу. Відповідно до ч. 3 ст. 167 Господарського кодексу України під корпоративними відносинами маються на увазі відносини, що виникають, змінюються та припиняються щодо корпоративних прав. В Законі України «Про акціонерні товариства» від 17 вересня 2008 р. дане визначення корпоративним правам. Корпоративні права – сукупність майнових і немайнових прав акціонера – власника акцій товариства, які впливають з права власності на акції, що включають право на участь в управлінні акціонерним товариством, отримання дивідендів та активів акціонерного товариства у разі його ліквідації відповідно до закону, а також інші права та правомочності, передбачені законом чи статутними документами.

На перший погляд такі організаційні відносини потрібно розглядати в організаційному капіталі, який є частиною інтелектуального капіталу, однак такі відносини є службовими по відношенню до основних майнових відносин і мають специфічну функцію – впорядкування майнових відносин.

Корпоративні відносини як відносини власності виступають майновими відносинами, в них закріплюються специфічні форми присвоєння майнових благ, які характеризуються множинністю суб'єктного складу. Майнові відносини як частина корпоративних відносин не можуть бути реалізовані без організаційних відносин. Тому корпоративні відносини необхідно розглядати як комплексні – майнові та пов'язані з ними немайнові (організаційні) відносини. У результаті реалізації різних інтересів різних груп учасників об'єднання складаються корпоративні відносини, що регулюються корпоративним правом.

Теоретичний підхід до визначення структури корпоративного капіталу

Узагальнення існуючих поглядів на корпоративний капітал дозволило структурувати корпоративний капітал як показано на рисунку 1.1.

Фізичний капітал – сукупність матеріальних засобів, які використовуються в технологічному процесі виробництва і забезпечують підвищення продуктивності людської праці (машини, будови, споруди, транспорт, інструменти, запаси сировини та матеріалів).

Фінансовий капітал – сукупність грошових коштів та цінних паперів.

Під людським капіталом ми розуміємо фізичний і психічний стан людини, освіту і підвищення кваліфікаційного рівня, культурні і моральні цінності, мобільність, можливість до організаційно-підприємницької діяльності і до новаторства, вміння ризикувати. Всі ці елементи розглядаються на рівні самої особистості, її власного вкладу в процесі створення доданої вартості.

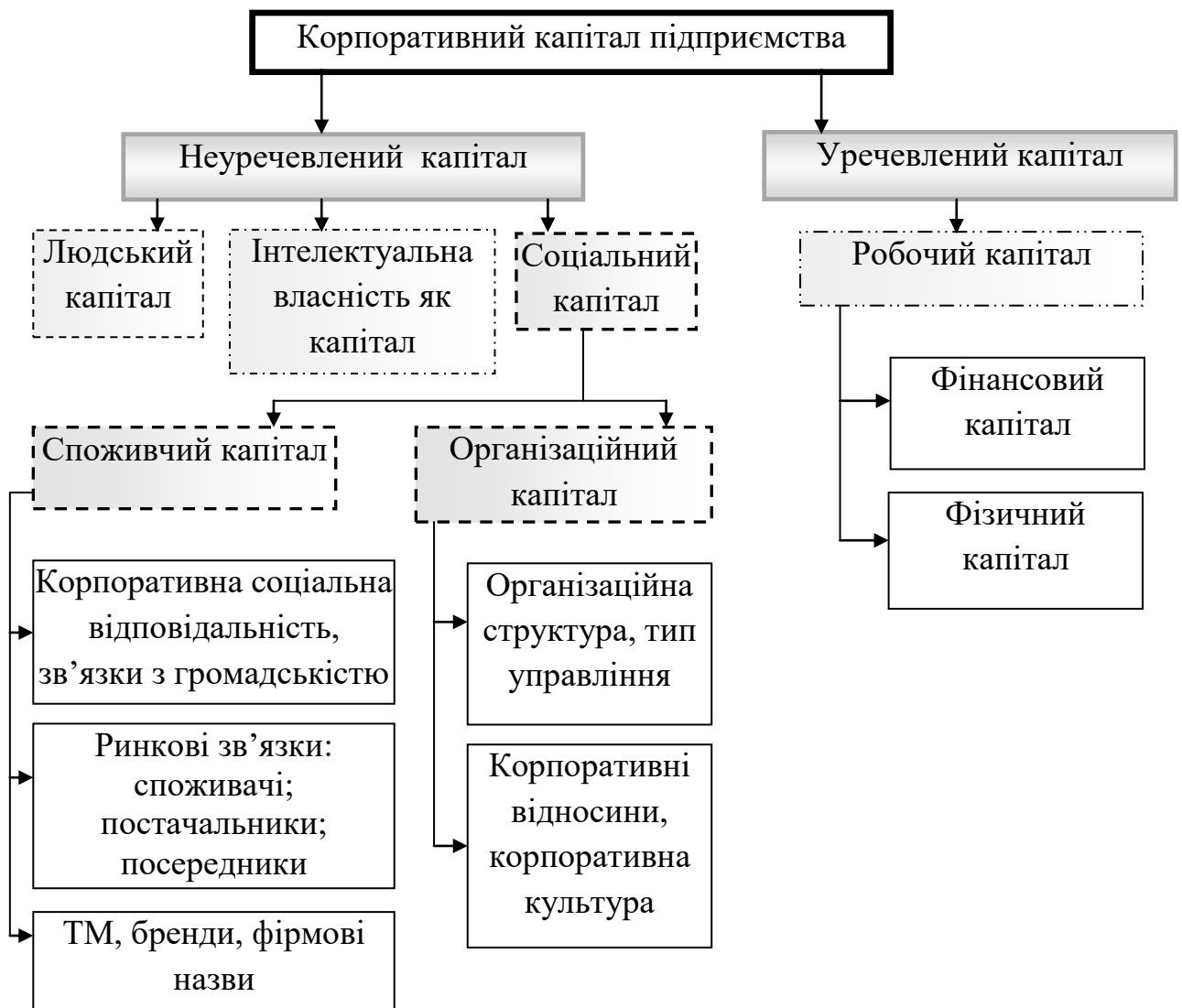


Рис. 1.1. Структура корпоративного капіталу

Джерело: розроблено авторами

Інтелектуальна власність як капітал включає ноу-хау, патенти, авторські права, виробничі секрети, оригінальне програмне забезпечення, права на дизайн і бази даних.

Інтелектуальна власність надає право володіння продуктом, що створений інтелектом людини. Об'єкти інтелектуальної праці за міжнародними стандартами поділяються на об'єкти промислової власності (промислові зразки, винаходи у сферах людської діяльності, товарні знаки, знаки обслуговування, ноу-хау, фірмові найменування тощо), які охороняються правом промислової власності, та інші (літературні, художні та наукові твори, виконавча діяльність артистів, звукозапис, радіо- і телепередачі тощо), які охороняються авторським правом.

Інтелектуальна власність у сучасному розумінні розкривається як право на результати інтелектуальної діяльності, що включає взаємні права й обов'язки щодо створення інтелектуальних цінностей. Такий підхід має особливе значення для формування механізму комерціалізації та розподілу інтелектуальної ренти.

У соціальному капіталі ми виокремили дві групи: споживчий і організаційний капітали.

Організаційний капітал – це та частина інтелектуального капіталу, яка має відношення до організації в цілому, тобто це організаційні можливості фірми. Він включає технології, системи управління, технічне і програмне забезпечення, культуру організації. Організаційний капітал більшою мірою є власністю організації і може бути відносно самостійним об'єктом купівлі – продажу.

Споживчий капітал – це капітал, який складається із зв'язків і стійких відносин із клієнтами і споживачами. Його характеристиками є ступінь проникнення, ширина розповсюдження, постійність.

Соціальний капітал не може стати результатом дій окремої людини, він виростає з пріоритету колективних чеснот над індивідуальними. До соціального капіталу мають відношення ті фактори, які створюють можливість виникнення та розвитку соціальних зв'язків і забезпечують їхнє збереження. Природні ресурси і технології, що використовуються фірмою, можуть не змінюватися, а її соціальний капітал може зростати в міру розширення соціальних зв'язків та зміцнення іміджу фірми.

В основу категорії соціальний капітал покладено ідею про очікувану віддачу від вкладень у соціальні відносини. Агенти підприємницької діяльності вступають у соціальні відносини для досягнення певної цілі. При цьому розраховують отримати певні переваги, які виникають або посилюються саме завдяки соціальним зв'язкам.

Соціальний капітал має такі характеристики:

по-перше, він завжди виступає як продукт організованої взаємодії, тому має колективну, а не індивідуальну природу. Щоб виступати власником соціального капіталу людина повинна бути пов'язана з іншими людьми, і всі вони повинні виступати її власниками і джерелом;

по-друге, соціальний капітал як організована суспільна система є колективним благом і належить усім членам громадянського суспільства разом. Соціальний капітал, не виступає власністю окремої організації, але включається до активів організації і використовується у міру його можливостей.

Правомірно визначити зв'язок, який існує між соціальним, інтелектуальним, людським капіталом, та визначити їх місце у структурі активів організації.

В роботі [99] розвиток підприємства трактується як процес нарощування його потенціалу з задоволення потреб економічних суб'єктів. Цілі розвитку підприємства виходять із інтересів власників, персоналу і держави. Можливості підприємства у задоволенні інтересів економічних суб'єктів господарювання визначаються обсягом створеної доданої вартості та структурою її розподілу на оплату праці, податки та прибуток. Таким чином, формування соціальних умов діяльності підприємства потрібно розглядати як вид управління. В менеджменті під управлінням розуміють уміння досягати поставлених цілей за допомогою оптимального перерозподілу використовуваних ресурсів, під якими розуміють персонал, працю, інтелект, інформацію, мотиви поведінки.

Відносини, що формують соціальний капітал, засновані на відносинах соціального партнерства, які на рівні підприємства конкретизуються у вигляді господарських зв'язків. Із цього випливає, що соціальний капітал підприємства виступає як система внутрішніх і зовнішніх господарських зв'язків, що засновані на кооперативних принципах і цінностях, реалізують сутність понять взаємодопомоги і довіри на засадах соціального партнерства.

Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що завдяки розвитку відносин, які утворюються внаслідок обороту соціального капіталу, створюється і функціонує така поведінка розвитку підприємства, яка заснована на економічній участі всіх агентів у господарській діяльності: держави, власників, персоналу.

Кооперація (лат. *cooperatio*) – це форма організації економічної діяльності людей і організацій для спільного досягнення загальних цілей або задоволення потреб. Кооперація об'єднує в собі економічну діяльність і суспільний рух. Кооперація – процес, у ході якого представники однієї або декількох соціальних груп діють спільно і скоординовано заради досягнення єдиної мети. Основою кооперації є взаємна вигода. Соціальні стосунки (відносини) або суспільні стосунки – різні взаємодії та зв'язки між окремими людьми або групами

людей, які встановлюються в процесі їхньої спільної практичної та духовної діяльності. Соціальні відносини виникають:

- між індивідами як частиною соціальної групи;
- між групами індивідів;
- між окремими індивідами та групами індивідів.

Соціальні стосунки – це важлива форма вияву соціальних тривалих, сталих, системних, оновлюваних, різноманітних за змістом зв'язків. Вони є стосунками схожості й відмінності, рівності й нерівності, панування і підлеглості між окремими людьми та їх групами.

Споживчий капітал включає три елементи:

- 1) корпоративна соціальна відповідальність, зв'язки з громадськістю;
- 2) ринкові зв'язки: споживачі, постачальники, посередники;
- 3) товарні марки, бренди, фірмові назви, корпоративне ім'я.

Корпоративна соціальна відповідальність Ф. Котлером [100, с. 25–26] розглядається по таких основних соціальних ініціативах, як діяльність, яку проводить компанія з метою підтримки добрих справ і виконання своїх зобов'язань перед громадськістю:

1. Просування доброчинної справи: компанія надає кошти, грошові та інші корпоративні ресурси, аби привернути увагу суспільства до певної соціальної проблеми або допомогти зібрати кошти, залучити учасників та волонтерів;

2. Доброчинний маркетинг: компанія зобов'язується робити внески чи відраховувати відсотки від обсягів продажу на добродійну справу;

3. Корпоративний соціальний маркетинг: компанія підтримує розробку та/або проведення кампаній за зміну певних типів поведінки (звичок) для того, щоб покращити суспільне здоров'я чи безпеку, сприяти захисту довкілля чи розвитку громади;

4. Корпоративна філантропія: компанія робить пожертви безпосередньо благодійній організації чи акції, найчастіше у формі грошових грантів;

5. Волонтерська робота на користь громади: компанія підтримує і заохочує працівників, роздрібних торговців та/або франчайзі допомагати місцевим громадським організаціям та ініціативам;

6. Соціально відповідальні підходи до ведення бізнесу: компанія на власний розсуд запроваджує практику ведення бізнесу та робить інвестиції, які сприяють зростанню добробуту в громаді та збереженню довкілля.

Другим елементом споживчого капіталу виступають ринкові зв'язки, які потрібно розглядати по суб'єктах ринку, які беруть участь у створенні доданої вартості підприємства – це споживачі, постачальники, посередники. Ринкові зв'язки – це той неформалізований капітал, що пов'язаний із ринковими опе-

раціями, які створюють споживчу прихильність, це відносини з покупцями, постачальниками, посередниками, які проявляються у контрактах, тривалих договорах, портфелі замовлень, франшиз та ліцензійних замовленнях, репутації, тощо.

Третій елемент споживчого капіталу стосується тієї частини нематеріальних активів, які безпосередньо впливають і виникають внаслідок особливого ставлення споживачів – це товарні марки, бренди, фірмові назви, корпоративне ім'я.

Організаційний капітал поділяється на два елементи:

- 1) організаційна структура та тип управління;
- 2) корпоративні відносини і корпоративна культура.

Організаційна структура та тип управління – це такий капітал, який говорить про те, яким чином побудовані структурні зв'язки і управлінська система всередині організації, між членами трудового колективу, керівниками і менеджерами. Він включає інформаційні технології, організаційну структуру, мотивацію до праці, філософію управління і ділове співробітництво.

Корпоративні відносини і корпоративна культура – це капітал, який створюється у взаємовідносинах між працівниками і власниками. Це проявляється у адекватному розподілі результатів підприємницької діяльності з забезпеченням інтересів кожної сторони.

Таке структурування капіталу дозволить оцінювати внесок кожного із його елементів у створення додаткової вартості за допомогою обґрунтування відповідного підходу до оцінки. У подальшому це дозволить розробити адекватну систему управління корпоративним капіталом і оптимізувати його структуру у відповідності зі специфічними умовами господарювання, підвищити ефективність використання капіталу та його віддачу, забезпечити ефективність управлінської діяльності, спрямованої на нарощування потенціалу корпоративного капіталу в цілому та окремих його складових.

1.4. Методи оцінки капіталу

Однією із ознак капіталу є те, що він має ліквідність, а саме може перетворюватись у грошову форму незалежно від своєї первісної форми. Це відноситься до всіх типів формалізованого і неформалізованого капіталів. Відповідно до цього ми можемо говорити про те, що будь-який капітал має вартість і, оскільки, щоб продати права на використання капіталу або використати його у власному виробництві, необхідно визначити цю вартість.

Оцінка вартості капіталу на конкретний об'єкт складової частини корпоративного капіталу у конкретному випадку їхнього використання досить складна процедура й у кожному випадку вимагає унікального рішення задачі.

Критичний аналіз загальновідомих теоретичних підходів до оцінювання капіталу (витратного, ринкового, дохідного), визначення їх переваг, недоліків та можливості застосування до оцінювання складових корпоративного капіталу дозволив прийти до наступних висновків:

- витратний підхід доцільно застосовувати для оцінювання формалізованої частини капіталу (фізичного та фінансового);
- ринковий підхід доцільно використовувати у разі продажу об'єктів оцінки, що пов'язано зі складністю оцінювання неформалізованої частини капіталу;

дохідний підхід найбільше підходить для визначення вартості неуречевленої частини капіталу, оскільки виходить із однієї із основних властивостей капіталу – приносити прибуткову вартість. Таким чином, якщо визначити ступінь впливу людського, соціального або інтелектуального капіталу на дохід, можна говорити про внесок їх у створення доданої вартості, і, відповідно, можна визначити їх вартість

Для розрахунку поточної вартості об'єкта оцінки застосовують два основних прийоми – дисконтування і капіталізації доходу.

У рамках кожного підходу існує один або декілька методів оцінки. Зв'язок між підходами і методами оцінки представлений у табл. 2.1

Таблиця 2.1 - Зв'язок між підходами до оцінки капіталу та методами його оцінки [112-116].

Підхід до оцінки	Методи оцінки
Витратний підхід	Метод відновленої вартості Метод вартості заміщення Метод вихідних витрат Метод коефіцієнтів Метод фактичних витрат Метод планових витрат Метод приведених витрат
Порівняльний (ринковий) підхід	Метод порівняння продажів Метод ринку інтелектуальної власності Метод експертних оцінок
Дохідний підхід	Метод капіталізації доходу (прибутку) Метод комерційної значущості Метод прибутку Метод економічного ефекту Метод дисконтування Метод роялті

Перелік наведених методів не є вичерпним.

Метод фактичних витрат найчастіше використовується для визначення балансової (бухгалтерської) вартості матеріальних активів та результатів інтелектуальної діяльності з метою постановки на бухгалтерський облік і відображення їх вартості на балансі підприємства в якості його майна. Обов'язковою умовою використання цього методу є наявність первісних бухгалтерських документів, що підтверджують фактичні витрати.

Метод планових витрат корисно використовувати лише для майнових об'єктів оцінки або матеріальних активів. Для не уречевленої частини капіталу даний метод є складним для застосування так як відсутній тісний зв'язок між витратами і вартістю.

Метод приведених витрат використовують для оцінки капіталу, що пов'язаний із проведенням наукових досліджень в даній галузі техніки, створенням, освоєнням і підготовкою до використання оцінюваної інтелектуальної вартості.

Метод вартості відновлення є переважним методом розрахунку вартості унікальних нематеріальних активів. Для неформалізованих частин корпоративного капіталу доцільно використовувати індексний і експертний методи, які дозволять визначити вартість цих складових капіталу через експертне визначення їх впливу на результати підприємницької діяльності.

Метод вартості заміщення широко використовується при оцінці об'єктів інтелектуальної власності масового попиту, коли можна точно оцінити величину витрат на створення (придбання) альтернативного об'єкту оцінки за рахунок власних зусиль покупця (інвестора), або тоді коли на ринку є аналогічні пропозиції по призначенню і якостю об'єктів за умов наявності конкурентного ринку і відносної рівноваги попиту і пропозиції.

Метод коефіцієнтів використовується у випадках відсутності можливостей розрахунку вартості капіталу іншими методами. За умов складності оцінки неформалізованих частин корпоративного капіталу будь-якими методами, що засновані на визначенні вартості витрат, даний метод може бути використаний за умов розробки адекватних коефіцієнтів і чіткого визначення відмінностей.

Метод порівняння продаж. Це оцінка ринкової вартості, що базується на прямому або непрямому порівнянні оцінюваного об'єкта з іншими аналогічними об'єктами власності, які продаються або були продані (передані за ліцензією права на їх використання) у співставний час на аналогічному ринку. Цей метод застосовують тоді, коли є достатньо інформації про пропозиції або нещодавні угоди купівлі-продажу аналогічних за призначенням і якістю об'єктів. Однак в Україні через відсутність розвиненого ринку об'єктів оцінки,

недоступність баз даних про результати продажу об'єктів інтелектуальної власності цей метод практично не використовується.

Оскільки неформалізовані складові корпоративного капіталу не можуть бути відокремлені або відчужені не завжди можливо їх продати або передати у користування. Тому всі методи оцінювання об'єктів оцінки, які базуються на продажі або передачі, не можуть бути використані для оцінки цих складових корпоративного капіталу. Існують лише угоди про право передачі носія важливої інформації в розпорядження іншого суб'єкта господарювання.

Метод ринку інтелектуальної власності. Цей метод може використовуватись за наявності інформації про контракти з подібними об'єктами оцінки або при наявності відомостей про ставки роялті в цій галузі.

Метод експертних оцінок найбільше підходить до оцінки нематеріальних складових корпоративного капіталу, оскільки їх зміст полягає у визначенні більшою мірою якісних характеристик функціонування капіталу, але які впливають на визначення його вартості та ефективності.

Метод комерційної значущості не може бути використаний для оцінки всіх складових корпоративного капіталу, так як він базується на визначенні витрат на створення та доведення до робочого стану об'єкта оцінки і прибутку від його використання. Цей метод також пов'язаний із продажем і не може бути застосований у зв'язку неможливістю продаж окремих складових капіталу.

Метод прибутку зосереджений на тому, що для об'єкта оцінки можна визначити норму прибутку для продукції, що реалізується з його допомогою. Однак це неможливо виокремити для певних складових корпоративного капіталу, особливо таких як соціальний капітал.

Метод економічного ефекту не завжди можна використати для оцінки організаційного, споживчого, соціального капіталу і для оцінки соціальної відповідальності. Більшість характеристик цих складових корпоративного капіталу є якісними і потребують експертного оцінювання. Однак, використання цих складових може призводити до зменшення витрат на рекламу, на просування продукції, на укладання угод через підвищення рівня довіри контрагентів до підприємства і його продукції.

Метод капіталізації доходу застосовують у тих випадках, коли розміри щорічних грошових потоків (грошові потоки нарахувань) рівномірні за величиною і надходять протягом необмеженого періоду часу. Характерним випадком застосування метода капіталізації при оцінці капіталу може бути оцінка об'єктів, що належать підприємству і постійно використовуються у виробничому процесі протягом необмеженого часу, наприклад, конструкторська документація, виробничі технології, товарні знаки, ноу-хау. Цей метод використовують найчастіше як експрес-метод для розрахунку зали-

шкової вартості, а іноді – для оцінки активів, термін життя яких практично не визначений.

Метод дисконтування грошових потоків застосовують у тих випадках, коли розміри грошових потоків роялті різні за розміром і нерівномірно надходять протягом обмеженого або необмеженого часу. Він може бути використаний для тих видів капіталу, для яких можна визначити чисті грошові потоки. Якщо говорити про визначення всіх витрат, які здійснюються для створення даної частини капіталу, то це можливо для більшості складових корпоративного капіталу. Труднощі виникають при обчисленні прибутку, якій створений за рахунок використання саме цієї частини корпоративного капіталу.

Метод роялті базується на практиці міжнародного обміну технологіями і представляє собою процедуру оцінки, виходячи із міжнародного досвіду продаж ліцензій. Оцінка вартості методом «роялті» полягає в дисконтуванні або капіталізації щорічних грошових потоків (надходжень) роялті за гіпотетичною або реальною ліцензійною угодою.

Відповідність використовуваних методів оцінки складовим частинам корпоративного капіталу згідно із запропонованою структурою представлено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 - Відповідність використовуваних методів оцінки складовим частинам корпоративного капіталу згідно із запропонованою структурою

Методи оцінювання	Складові частини корпоративного капіталу згідно із запропонованою структурою
Метод відновлюваної вартості	Фізичний капітал, фінансовий капітал, інтелектуальна власність
Метод вартості заміщення	Фізичний капітал, фінансовий капітал, інтелектуальна власність
Метод вихідних витрат	Фізичний капітал, фінансовий капітал, інтелектуальна власність
Метод коефіцієнтів	Фізичний капітал, фінансовий капітал, соціальний капітал, людський капітал, інтелектуальна власність, споживчий капітал, соціальна корпоративна відповідальність, організаційний капітал
Метод фактичних витрат	Фізичний капітал, інтелектуальна власність як нематеріальний актив, фінансовий капітал, людський капітал
Метод планових витрат	Фізичний капітал, інтелектуальна власність як нематеріальний актив, фінансовий капітал, людський капітал
Метод приведених витрат	Фізичний капітал, інтелектуальна власність як нематеріальний актив, фінансовий капітал, людський капітал

Метод порівняння продажів	Фізичний капітал, фінансовий капітал, інтелектуальна власність, людський капітал (у частині оплати праці)
Метод ринку інтелектуальної власності	Інтелектуальна власність, споживчий капітал (у частині ТМ, Бренди, Фірмові назви)
Метод експертних оцінок	Фізичний капітал, фінансовий капітал, соціальний капітал, людський капітал, інтелектуальна власність, споживчий капітал, соціальна корпоративна відповідальність, організаційний капітал
Метод капіталізації доходу (прибутку)	Фізичний капітал, фінансовий капітал, людський капітал, інтелектуальна власність, споживчий капітал
Метод комерційної значущості	Фізичний капітал, інтелектуальна власність
Метод прибутку	Людський капітал, інтелектуальна власність, фізичний капітал, фінансовий капітал,
Метод економічного ефекту	Людський капітал, фізичний капітал, фінансовий капітал,
Метод дисконтування	Фізичний капітал, фінансовий капітал, людський капітал, інтелектуальна власність, споживчий капітал
Метод роялті	Фізичний капітал, фінансовий капітал, людський капітал, інтелектуальна власність, споживчий капітал

Можна розподілити всі методи на такі, за допомогою яких можна чітко визначити витрати або інвестиції на створення даного виду капіталу і ті, які не дозволяють це здійснити на основі звичайної фінансової звітності. Ці витрати можна вважати мінімальною базою оцінки капіталу із врахуванням методу нарахування прибутку, серед яких розглядалися такі: капіталізації доходів, дисконтування, роялті, норми прибутку, норми ефективності, комерційної значущості.

Як бачимо, серед розглянутих методик оцінки капіталу чітко виокремлюються такі способи оцінювання:

1. Знаходяться витрати на створення даного виду капіталу, дохід, який отримано внаслідок використання цього капіталу в процесі виробництва і на основі всього вище зазначеного визначається норма прибутку (коефіцієнт, на основі якого можна визначити участь капіталу у створенні прибутку).

2. Знаходиться дохід, який отримано внаслідок використання даного виду капіталу в процесі виробництва, на основі коефіцієнту прибутковості даного виду капіталу можна визначити необхідний обсяг інвестицій у створення даного виду капіталу.

3. Знаходяться витрати на створення даного виду капіталу, на основі коефіцієнту прибутковості даного виду капіталу можна визначити дохід, який отримано внаслідок використання даного виду капіталу в процесі виробництва.

Тобто виходять із того, що можна найти найбільш точно при оцінці капіталу. Важливе значення при визначенні вартості відіграє спосіб використання об'єкта оцінки. Найбільш ефективно використання визначається як найбільш ймовірно використання активу, яке належним чином виправдано, юридично допустиме, фінансово здійсненне і при якому оцінка цього активу дає максимальну величину вартості. Критерієм оцінки складових корпоративного капіталу має бути можливість точності їх оцінювання.

Розглянемо методи оцінки капіталу більш детально з метою обґрунтування найбільш оптимальних підходів до оцінювання ефективності використання неречових складових корпоративного капіталу.

Методи оцінки людського капіталу

Оцінка людського капіталу повинна починатись з визначення мети, завдань, предмету та об'єктів оцінки. При визначенні мети необхідно спиратись на напрямках використання оцінки. Таким чином, формулювання мети надасть можливість визначення кола завдань, які потрібно вирішити після оцінки. Предмет відповідає на запитання, що ми оцінюємо, тому необхідно визначитись з рівнем агрегування людського капіталу.

Слід звернути увагу на кілька принципових моментів, що впливають із визначення людського капіталу:

по-перше, людський капітал – це не просто сукупність зазначених характеристик, а саме сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій;

по-друге, це такий запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивації, який доцільно використовується для одержання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці;

по-третє, використання людського капіталу закономірно приводить до зростання заробітків (доходів) його власника;

по-четверте, таке зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що приводить до подальшого зростання заробітків.

Залежно від рівня агрегування, людський капітал може бути персоніфікований або інтегрований [87]. Об'єктами виміру на будь-якому рівні тут пропонуються такі параметри: активи людського капіталу; зусилля, які здійснені у минулому (інвестиції, які здійснені підприємством в людський капітал) або віддача від накопичених у минулому витрат.

Співвідношення інвестицій у людський капітал, у порівнянні з інвестиціями в основний капітал, характеризується різноманітними пропорціями, але найчастіше – 0,6/0,4 з перевагою інвестицій у людський капітал. Безперервна освіта стає важливим фактором конкурентоспроможності фахівця на ринку праці, тому навчання повинне бути безперервним і адаптивним. Найбільш істо-

тний вплив на продуктивність праці має професійне навчання, причому зв'язок цей незворотний. Тобто професійне навчання не сприяє продуктивності праці, а, навпаки, збільшує витрати підприємства без певної віддачі.

Величина і якість людського капіталу стають головним чинником стійкого розвитку у світі, тобто такого розвитку, при якому зберігається сукупний капітал суспільства, що включає відтворений капітал (устаткування, будівлі та ін.), природний (природні ресурси і якість навколишнього середовища з урахуванням їх економічної оцінки) і людський капітал. Для того, щоб розвиток суспільства був стійким, сума цих трьох видів капіталу не повинна зменшуватись [10].

Характерними ознаками людських ресурсів розглядаються: знання (теорія), уміння і навички (практика), досвід, цінності, амбіції. В літературі також широко використовується поняття «управління кадрами», під яким розуміють набір дій (рішень), пов'язаних із людьми, спрямованих на досягнення цілей організації і задоволення потреб (розвитку) працівників. Предметом досліджень функції персоналу підприємства є люди як суб'єкти, що прагнуть досягти індивідуальних та організаційних змін.



Рисунок 1.1. Рівні вивчення людського капіталу

Джерело: розроблено авторами на основі [39]

Основні проблеми пов'язані із способом врахування інвестицій в людський капітал і вимірюванні одержуваних результатів, що спричинено

наявністю значного часового розриву між моментом інвестування та часом отримання віддачі від інвестованих коштів. Крім того, найбільш інтенсивне інвестування у всебічний розвиток особистості здійснюється не одноразово, а протягом тривалого періоду часу, починаючи від народження людини й до етапу її безпосереднього становлення як особистості та професіонала у своїй сфері. У подальшому інвестиції є також необхідними, але мають бути спрямовані в основному на збереження та розвиток професійного потенціалу людини. Така ситуація значно ускладнює процедуру оцінювання і виводить на перший план для людини отримання соціального ефекту.

Іще одним обмеженням, при визначенні ефективності від інвестування працівником у власний розвиток, є неможливість узагальнення та уніфікації методик її розрахунку завдяки різноманітності індивідуальних якостей та рівня обдарованості кожної людини, що забезпечує різні умови для використання потенціалу працівника та формування ефективності інвестованих коштів. Саме тому основну увагу при обґрунтуванні методологічного апарату оцінки соціально-економічної ефективності інвестування доцільно спрямувати на визначення ефективності інвестування у людський капітал на рівні окремого суб'єкта господарювання.

Дійсно, величину людського капіталу оцінити складно, але розрахувати наближений розмір інвестицій та порахувати їх ефективність можливо.

Проведене дослідження дозволило визначити:

- в науковій літературі існує багато характеристик-факторів, які визначають вартість людського капіталу;
- людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності усіх працівників підприємства;
- він включає ефективну організацію праці і розвиток персоналу, кар'єрне зростання, мотивацію;
- визначається з точки зору здатності приносити і збільшувати прибуток;
- в якості основної затратної характеристики людського капіталу виступає оплата праці і система її нарахування;
- залежить від витрат (інвестицій) в його розвиток – професійну підготовку і перепідготовку кадрів, а також підвищення кваліфікації;
- включає витрати на заходи, спрямованні на підтримку здоров'я працівників і членів їх родин; витрати на заходи, спрямованні на підвищення культурного рівня працівників;
- на рівні підприємства людський капітал потрібно оцінювати з позиції створення доданої вартості в процесі виробничої діяльності, а не як потенціал розвитку кадрового складу;

- основними напрямками оцінки людського капіталу повинні бути: якість, результативність, активність (динамізм).

Виходячи з вищезазначеного ми пропонуємо систему оцінювання, яка включає такі складові оцінювання людського капіталу як: якість, ефективність, активність (табл.2.8).

Таблиця 2.8 - Система оцінювання людського капіталу на підприємстві

Складові оцінки людського капіталу		
Якість	Ефективність	Активність (динамізм)
Частка управлінського персоналу із повною вищою освітою	Частка витрат на персонал (оплата праці) у загальних витратах підприємства	Співвідношення темпів зростання заробітної плати і продуктивності праці
Частка управлінського персоналу, робочих, які пройшли підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів	Продуктивність праці як співвідношення обсягу реалізованої продукції до загальної чисельності працюючих	Співвідношення темпів зростання адміністративних витрат і продуктивності праці
Рівень підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів на підприємстві як відношення кількості працівників, які фактично пройшли підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів до загальної чисельності працівників	Коефіцієнт віддачі повної заробітної плати як співвідношення чистий дохід від реалізації продукції на одну гривню заробітної плати працюючих	Стабільність кадрового складу як відношення кількості працівників, що були звільнені з різних причин до загальної чисельності працюючих
	Рентабельність персоналу підприємства як відношення чистого прибутку підприємства до витрат на персонал	

Джерело: розроблено авторами [101]

Якість людського капіталу визначається шляхом врахування сукупності його властивостей, які визначають ступінь придатності для використання за призначенням, ступінь досконалості. Якість – це відповідність вимогам ринку щодо участі в ефективному функціонуванні підприємства і забезпечення його розвитку.

Ефективність визначається факторами, що відображаються у певних ключових показниках, які повинні регулярно оцінюватися. Високий рівень ефективності людського капіталу відображає високий рівень задоволення потреб та очікувань зацікавлених осіб підприємства, що, в свою чергу, в поєднанні з відповідними показниками ефективності, забезпечують досягнення стабільного успіху підприємства.

В контексті діяльності підприємства загалом, ефективність людського капіталу спрямована на забезпечення діяльності підприємства і визначається співставлення витрат і результатів, які визиваються цими витратами. За допомогою цих показників можливе порівняння як окремих підприємств, так і галузей.

Активність визначається шляхом поєднання ступеня залежності роботи підприємства від використаного людського капіталу, ступеня напруженості в процесі виробництва, динамізму та інтенсивності самої діяльності. Динамізм визначає рухомість системи і стрімкість розвитку дії.

Такий підхід дозволить визначити ефективність використання людського капіталу на підприємстві з урахування основних вимог ринку в контексті забезпечення розвитку підприємства.

Методи оцінки інтелектуального капіталу

Інтелектуальний капітал, як нематеріальні надбання підприємства, є багатограним поняттям:

- по-перше, немає матеріальної форми;
- по-друге, використовується тривалий час;
- по-третє, це інтегрований інтелектуальний продукт як результат взаємодії знань, умінь, накопиченого досвіду персоналу, результатів науково-технічної діяльності та організаційно-методичних рішень за різними напрямками функціонування підприємства;
- по-четверте, це джерело створення конкурентних переваг і як похідних – збільшення доходу та прирощення доданої вартості.

У сучасній економічній літературі нараховується більше 40 методик оцінки інтелектуального капіталу та окремих його елементів. Проведений наліз [101] дозволив зробити наступні висновки. Так, Карл-Ерік Свейбі [160] виділяє 42 методики, в [173] подається 32 методики, в [174] подається 23 методики, в [175] 14 методів, в [176] 19 методик, в [177] 14 методик, в [178] 12 методик, в [179] 24 методики. Окремі методи оцінки інтелектуального капіталу розглядалися в [132, 180–183].

Вперше запропонували підходи до оцінки нематеріальних активів Уільямс М. (Williams M.) і Д. Люти (Luthy D.H.) [184, 185], вони розглядали чотири основні підходи: безпосередні методи (direct intellectual capital methods); методи ринкової капіталізації (market capitalization methods); методи рентабельності активів (return on assets methods); індикаторні методи (scorecard methods). Розглянуті вище підходи можуть бути віднесені до основних методів оцінки: так, перший – це затратний, другий – ринковий, третій – прибутковий, а четвертий – індексний.

Не можна не віддати належне тому, що різні методи оцінки інтелектуального капіталу не суперечать один одному. Однак вони не задовольняють відразу всім можливим цілям оцінки: контроль, оцінка з метою поглинання, продажу бізнесу, звіти зацікавленим особам, підтримка прийняття управлінських рішень, візуалізація прихованої вартості. Найбільш ефективна інтеграція декількох методів, залежно від ситуації, цілей і можливостей організації, із можливістю розгляду кожного показника окремо.

Намагаючись оцінити капітал як у кількісному відношенні, так і з точки зору ефективності його використання, менеджери стикаються з певними проблемами:

методологічна та методична база підходів до оцінки управління капіталом є не досконалою;

найчастіше набір показників для вимірювання та оцінки складається довільно виходячи із цілей оцінки і мети подальшого її використання. У зв'язку із цим досить складно виявити причинно-наслідковий зв'язок як між чинником, що обумовлює значення даного показника із його впливом на створення вартості компанії;

зібрати показники в єдиний, який утілює в собі ефективність використання капіталу неможливо;

знання та ефект від їх використання практично не можливо розкласти на складові, таким чином, щоб сума окремих показників відповідала загальній оцінці всього інтелектуального або будь-якого іншого капіталу організації;

складати оцінки окремих елементів не можна тому, що значення кожного показника це різновимірні величин;

поставити під сумнів можна також ідею універсального набору показників для даної характеристики, так як нематеріальні ресурси мають цінність тільки в комплексі, що відповідає певній стратегії;

Основним складнощами в оцінці інтелектуального капіталу є [173]:

- різна структура капіталу для кожного підприємства, що вказує на те, що його оцінка повинна проводитись на підставі узагальненого показника або суми узагальнених найважливіших складових. Стандартизація дрібніших показників по кожному елементу недоречна, оскільки в цьому разі не буде враховуватись специфіка діяльності підприємства і процес оцінки буде занадто трудомістким;

- неприйнятність залишкового способу оцінки, тобто як різниці ринкової та балансової вартостей підприємства, яка використовується для обчислення гудвілу. При цьому способі вартість інтелектуального капіталу зазнає впливу величини зростання вартості матеріальних активів і кредиторської заборгованості, що не відповідає його економічній сутності;

- невизначеність складових людського капіталу, відсутність єдиного підходу до його структури: кваліфікація працівників і їх знання чи результати роботи, хоча, на нашу думку, перевага оцінки результатів є незаперечна та ін.

Крім того, використання методів оцінки вартості нематеріальних активів може бути ускладнено тим, що дуже складно об'єктивно визначити, яка частка прибутку пов'язана з інтелектуальним капіталом.

Звичайно, можна було б використати в оцінці коефіцієнт Тобіна, який може характеризувати ступінь еквівалентності товарного обміну підприємства, ступінь його вигідності. Якщо $q=2$, тобто ринкова вартість підприємства вдвічі більша від вартості від його гіпотетичної заміни, то підприємство отримує з цього виду власності більшу порівняно з середньою вигоду і не відчуває на собі дії закону спадних повернень. У цьому сенсі q є показником монопольної ренти, тобто здатністю підприємства отримувати вищий прибуток завдяки тому, що у нього є щось таке, чого немає у інших. Це і є відчутним проявом інтелектуального капіталу підприємства. Але нажаль фондовий ринок України не встановлює адекватно реальну вартість активів учасників ринку.

Вважаємо, що підхід до оцінювання інтелектуального капіталу має відповідати таким вимогам:

- необхідно встановити критерії, яким відповідатиме універсальний методичний інструментарій оцінки інтелектуального капіталу підприємства;
- підходи до оцінки інтелектуального капіталу підприємства мають бути не лише суто формальними, але й адаптованими до реального застосування на практиці;
- достовірна вартість капіталу підприємства може бути отримана лише за умов комплексної оцінки всіх його складових;
- необхідно використовувати сукупність показників як масштабу так і результативності;
- при формуванні набору показників для вимірювання й оцінки інтелектуального капіталу необхідно виключити такі вимірювачі, розрахунок яких заснований на використанні ідентичних проміжних значень, що перевантажує методику дублюючими розрахунками;
- потрібно врахувати показники, здатні виявити існування синергії, тобто взаємодію між показниками, яка зумовлює збільшення позитивного результату, що вимірюється;
- цінність капіталу має визначатися в контексті конкретної стратегії розвитку фірми, оскільки при іншій стратегії ці ж самі ресурси можуть не створювати додаткової вартості.

Ресурсний підхід до оцінювання корпоративного капіталу підприємства

Ресурси капіталу проявляються в декількох формах: натурально-речовій, фінансовій, організаційній, споживчій та соціальній, інтелектуальній та людській. Натурально-речовий склад капіталу представлений машинами, станками, обладнанням, спорудами, транспортними засобами, сировиною, матеріалами, які задіяні у процесі виробництва. Фінансова форма капіталу виступає у вигляді певної суми грошей, необхідної підприємцю, який здійснює свою діяльність, для придбання матеріально-речових елементів виробництва та наймання робочої сили. Організаційна форма капіталу проявляється у вигляді організаційної структури і структури управління, які створюють специфічні корпоративні відносини і корпоративну культуру організації. Споживча та соціальна форма капіталу проявляється у специфіці зв'язків, які створюються між організацією і споживачами, посередниками, постачальниками, державою, громадськістю, тощо. Інтелектуальна форма капіталу проявляється в інтелектуальних ресурсах, які виступають основою інтелектуальної власності і проявляється у вигляді об'єктів інтелектуальної діяльності. Людський капітал – сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас знань, навичок, здібностей, мотивацій і стан здоров'я, які доцільно й ефективно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного виробництва.

Структура ресурсів корпоративного капіталу підприємства представлена в таблиці 2.10.

Залежно від того, яка категорія ресурсів використовується, визначають такі види ресурсних ефектів:

- комплементарний (доповнюючий) ресурсний ефект – це результат оптимального використання потенціалу одного і того ж матеріального чи фінансового ресурсу у двох чи більше непов'язаних видах бізнесу компанії у різний період часу. Комплементарний ефект виникає, коли максимальна потужність матеріального ресурсу (активу) перевищує потребу у ньому на певному ринку (бізнесі) або коли цей ресурс (актив) використовується з різною часовою періодичністю (сезонно) чи інтенсивністю або мають місце флуктуації потреб в обсягах цих ресурсів.

Таблиця 2.10 - Структура ресурсів корпоративного капіталу підприємства

Види капіталу		Ресурси
Фізичний капітал		основні і оборотні засоби, товарно-матеріальні запаси
Фінансовий капітал		грошові кошти на рахунках
Організаційний капітал	Організаційна структура, тип управління	організаційна структура, формалізовані процеси, документовані знання, зрілість системи управління персоналом, тиск регулюючих органів на бізнес
	Корпоративні відносини, корпоративна культура	якість корпоративного управління, корпоративна культура, корпоративні відносини
Споживчий капітал	Корпоративна соціальна відповідальність, зв'язки з громадськістю	зв'язки з органами влади, пресою та іншими зацікавленими організаціями, корпоративні ресурси, аби привернути увагу суспільства до певної соціальної проблеми, добродійний маркетинг, корпоративний соціальний маркетинг, корпоративна філантропія, зв'язки з місцевими громадськими організаціями та ініціативами, соціально відповідальні підходи до ведення бізнесу
	Ринкові зв'язки: споживачі; постачальники; посередники	репутація, контракти з клієнтами, інформація про клієнтів, історія створення клієнтської бази, лояльність клієнтів, зв'язки з економічними контрагентами, постачальниками, посередниками, кредитно-фінансовими установами, комерційні мережі, комерційні та ділові зв'язки, формальні коаліції
	ТМ, бренди, фірмові назви	торгові знаки, знаки обслуговування, фірмове найменування, бренди.
Людський капітал		знання, навички, творчі здібності, компетентність, моральні цінності, креативність персоналу, культура праці, коучинг персоналу, досвід, потенціал подальшого професійного розвитку, ноу-хау (здатність до інновацій), креативний спосіб мислення, інтелектуальна гнучкість, здатність працювати в команді, здатність до адаптації, здатність створювати, підтримувати та використовувати ділові контакти.
Інтелектуальна власність як капітал		патенти, раціональні пропозиції, ноу-хау, програмне забезпечення, винаходи, корисні моделі, ліцензії, промислові зразки, інформаційні внутрішні знання, що залишаються на підприємстві (інформація в базах даних).

Джерело: розроблено авторами [101]

Дія комплементарного ефекту є обмеженою обсягами матеріальних ресурсів чи потужністю матеріальних активів.;

- мультиплікативний ресурсний ефект – результат оптимального використання потенціалу одного і того ж неосяжного ресурсу у двох чи більше видах бізнесу компанії одночасно.

Інтегральна оцінка капіталу підприємства повинна відображати багатомірність діяльності підприємства загалом. Для підприємств різної спеціалізації типовим може бути тільки підхід до оцінювання їх капіталу, а набір показників буде суто індивідуальним.

Варто зазначити, що зарубіжні підприємства не мають суттєвих проблем із ресурсним забезпеченням та черпають джерела нових ідей розвитку переважно у зовнішньому середовищі.

Критичні аргументи ресурсно-орієнтованих поглядів на підприємство наведено в роботі О. Труенса [237]. Основний аргумент полягає в тому, що конкурентні переваги формуються не за рахунок окремих ресурсів, а на основі їх взаємодії. Тобто одиницею аналізу повинні бути не лише окремі ресурси, а їх загальний стан.

Корпоративний капітал підприємств формує інституційну основу національного господарства і передбачає використання сучасних методів господарювання, планування, аналізу. Корпоративний капітал підприємств, який утворився в результаті процесів поглинання, злиття тощо, має складну організаційну структуру. Для його дослідження потрібно використовувати стратегічні підходи щодо визначення змісту діяльності в майбутньому. При питанні аналізу використання ресурсів має значення не лише з позицій розподілу ресурсів між напрямками діяльності та підрозділами, а й з позицій визначення перспектив розвитку стратегічного потенціалу.

Корпоративний капітал підприємств має складну організаційну структуру і потребує використання стратегічних підходів для забезпечення ефективної діяльності в майбутньому. Наявність стратегічних ресурсів, складових корпоративного капіталу, які б відповідали галузевим стратегічним факторам, створює умови для формування конкурентних переваг підприємства. Питання аналізу використання ресурсів в цьому сенсі має значення як з позицій розподілу ресурсів між напрямками діяльності та підрозділами, так і з позицій визначення перспектив розвитку стратегічного потенціалу.

Узагальнюючи існуючі підходи до стратегічного аналізу, які викладені в науковій літературі [236; 239; 240; 241], на підставі вивчення річних звітів та практики застосування стратегічних підходів до оцінки ресурсного забезпечення діяльності підприємств, доцільно визначати такі основні етапи стратегічного аналізу ресурсів корпоративного капіталу:

1 етап. Аналіз динаміки вартості і кількості стратегічних ресурсів підприємства та його конкурентів. Дослідження абсолютних показників ресурсного

забезпечення підприємств має на меті проведення порівняння існуючих масштабів діяльності підприємств та їх потенційних можливостей на ринках. Оскільки реалізація стратегії значною мірою залежить від ресурсного забезпечення, поточна оцінка величини ресурсів підприємства дає можливість визначити перспективи втілення розробленої стратегії у життя. Стратегічні орієнтири розвитку підприємств, які функціонують в певній галузі, визначають підприємства-лідери. Для окремого підприємства, розробляючи стратегію розвитку в тому ж сегменті ринку, не можна не брати до уваги показники діяльності підприємств-конкурентів.

2 етап. Аналіз питомих показників рівня ресурсного забезпечення підприємства в цілому та його підрозділів. Для того щоб використовувати в процесі аналізу порівнювані показники ресурсного забезпечення, треба визначити обсяги наявних ресурсів у розрахунку на одного працівника. На цьому етапі доцільно також використати метод відстані до еталону, який полягає у порівнянні показників підприємств (підрозділів), що аналізуються, з еталонними показниками [242, С. 72].

Застосування методу відстаней є доцільним у двох ситуаціях: для стратегічного аналізу рівня ресурсного забезпечення підприємств, які функціонують у певній галузі, оскільки дає можливість визначити відмінності у ресурсному забезпеченні підприємств та цільові орієнтири для стратегії подальшого розвитку з позиції підвищення рівня забезпеченості підприємства ресурсами; для стратегічного аналізу відмінностей у рівнях ресурсного забезпечення стратегічних підрозділів підприємства. Зважаючи на предмет дослідження, треба прийняти найкращі значення тих чи інших показників за еталонні. Вихідні дані необхідно стандартизувати у відношенні відповідного еталонного значення певного показника та визначити комплексний ранговий показник.

3 етап. Аналіз ефективності використання ресурсів підприємства та його підрозділів. Оцінку ефективності використання ресурсів доцільно побудувати на основі традиційного підходу – дослідження втілення витрат ресурсів у результативних показниках (доходу, прибутку).

У процесі проведення внутрішнього стратегічного аналізу ресурсного забезпечення корпоративного капіталу можна використати два підходи: у розрізі підрозділів та у розрізі географічних регіонів, де підприємство здійснює свою діяльність.

Запропоновані етапи проведення стратегічного аналізу використання корпоративного капіталу є універсальними оскільки дають можливість провести порівняння рівня використання капіталу підприємств різних видів з його конкурентами та забезпечує поєднання зовнішнього та внутрішнього

напрямів стратегічного аналізу, що дає можливість визначити цільові орієнтири розвитку підприємства, стандарти використання капіталу конкурентоспроможних підприємств галузі та формулювати кількісно-якісні стратегії подолання відставання від галузевих лідерів.

Для конкретизації загальних етапів аналізу при здійсненні практичної процедури на основі врахування принципів системності та комплексності було проведено поділ ресурсів за окремими складовими корпоративного капіталу (табл. 2.11): фізичний, фінансовий, організаційний, споживчий, людський капітал і інтелектуальна власність як капітал.

Таблиця 2.11 - Перелік характеристик ресурсів, кількісно-вимірюваних та якісних показників корпоративного капіталу підприємства

Складові корпоративного капіталу		Характеристики ресурсів	Показники
1		2	3
Фізичний капітал		Фізичні	Масштабу: вартість основних засобів; вартість спожитих матеріальних ресурсів; вартість виробничих запасів. Результативності: фондоддача, фондоозброєність, фондорентабельність, витрати на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції, вартість виробничих запасів на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції.
Фінансовий капітал		Внутрішні Зовнішні	Масштабу: обсяг інвестицій, обсяг інвестицій у НДДКР, чистий грошовий потік, грошові кошти та їх еквіваленти. Результативності: обсяг інвестицій на одного працюючого, обсяг інвестицій у НДДКР на одного працюючого, рентабельність продукції, рентабельність активів, рентабельність власного капіталу, рентабельність продаж.
Організаційний капітал	Організаційна структура, тип управління	Організаційно-управлінські	Масштабу: адміністративні витрати. Результативності: адміністративні витрати на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції, адміністративні витрати на одного працюючого.
	Корпоративні відносини, корпоративна культура	Організаційно-управлінські	Якісні: рівень розвитку взаємовідносин між працівниками і власниками, розподіл результатів підприємницької діяльності із забезпеченням інтересів кожної сторони.

Продовження табл..2.11

1		2	3
Споживчий капітал	Корпоративна соціальна відповідальність, зв'язки з громадськістю	Репутація, імідж	Масштабу: витрати на збут. Результативності: витрати на збут на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції. Якісні: наявність соціально відповідальних підходів до ведення бізнесу
	Ринкові зв'язки: споживачі; постачальники; посередники	Репутація, імідж	Масштабу: кількість укладених договорів із постачальниками і посередниками. Якісні: рівень довіри і розвитку господарських зв'язків зі споживачами, постачальниками, посередниками
	ТМ, Бренди, Фірмові назви	Репутація, імідж	Масштабу: бренди (кількість та вартість). Результативності: співвідношення вартості бренду і чистого доходу від реалізації продукції
Людський капітал		Рівень забезпечення, досвід, рівень підготовки	Масштабу: чисельність працівників, чисельність працівників у НДДКР, чисельність працівників із вищою освітою; витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу. Результативності: витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу на одного працюючого, кількість працівників з вищою освітою в загальній кількості працюючих, чистий дохід від реалізації продукції на одного працюючого.
Інтелектуальна власність як капітал		Технології	Масштабу: кількість патентів, авторських прав, секретів виробництва, вартість ліцензій, вартість нематеріальних активів. Результативності: витрати на НДДКР в % до обсягу реалізованої продукції, питома вага інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої продукції, вартість нематеріальних активів на одного працюючого; рентабельність нематеріальних активів.

Джерело: Розроблено авторами [101]

Систематизація характеристик окремих видів ресурсів складає підґрунтя для визначення переліку основних кількісно-вимірюваних та якісних показників.

У таблиці узагальнено основні показники, які традиційно використовуються у процесі аналізу використання того чи іншого виду ресурсу. Їх перелік не є повним та може бути розширений з урахуванням специфіки діяльності підприємств та потреб аналізу.

Загалом ресурсний підхід до аналізу корпоративного капіталу дає можливість:

по-перше, визначати значущість та ефективність використання окремих видів ресурсів на підприємстві в цілому та проводити порівняння всіх основних показників корпоративного капіталу досліджуваного підприємства з підприємствами-конкурентами;

по-друге, проводити порівняння показників ресурсного забезпечення окремих складових корпоративного капіталу, а також визначати необхідність перерозподілу стратегічно важливих ресурсів між окремими підрозділами з метою забезпечення їх найбільш ефективного використання.

Основою процесів розробки стратегії повинен бути фаховий аналіз корпоративного капіталу, який доцільно проводити не лише як внутрішньоорієнтований, а і як зовнішній. Запропонований алгоритм проведення стратегічного аналізу використання корпоративного капіталу дасть можливість вітчизняним підприємствам визначити цільові орієнтири його розвитку, стандарти використання капіталу конкурентоспроможних підприємств галузі та формулювати кількісно-якісні стратегії подолання відставання від галузевих лідерів.

РОЗДІЛ 2

ФІНАНСОВИЙ КАПІТАЛ В СТРУКТУРІ КОРПОРАТИВНОГО КАПІТАЛУ

2.1. Теоретичні засади визначення фінансового капіталу

Підходи до ролі та визначення фінансового капіталу

Категорія фінансовий капітал пройшла довгий еволюційний шлях. Фінансовий капітал виступає одним із форм капіталу і відіграє значну роль у забезпеченні діяльності підприємств. Визначення фінансового капіталу нерозривно пов'язане із визначенням капіталу і тому, властивості, що характеризують капітал – притамані й фінансовому капіталу. Зокрема, капітал виступає як особливий обмежений господарський ресурс, який здатний до накопичення, поповнення, ліквідності, конверації та приносить дохід.

Не дивлячись на те, що поняття капітал завжди включало в себе фінансову складову, власне поняття «фінансовий капітал» вперше запропонував використовувати німецький вчений Р. Гільфердінг [257]. При дослідженні природи капіталу провідних країн світу автор дійшов висновку про збільшення залежності виробництва від банківського капіталу в результаті проникнення капіталу великих банків у промисловість. Завдяки цьому відбулося злиття капіталів та утворення нового капіталу, який Р. Гільфердінг назвав фінансовим.

Проблеми сутності та ролі фінансового капіталу підприємств, ефективність його формування та використання досліджується вченими різних наукових шкіл. До відомих іноземних та вітчизняних учених, які здійснили вагомий внесок у дослідження даної проблеми можна віднести: Р. Антоні, В. Андрущенко, Л. Алексеєнко, С. Брю, В. Базилевича, Л. Бернстайна, Ю. Бріггема, Ю. Бажала, О. Барановського, О. Білоусової, І. Бланка, П. Буряка, А. Бутко, О. Василюка, Ю. Воробйова, Р. Гільфердінга, Д. Гарнера, М. Дем'яненка, О. Дісяка, В. Дем'янишина, Р. Коха, М. Крупки, М. Козоріз, І. Лютого, К. Макконелла, В. Мотильова, Е. Нікбахта, Р. Оуена, А. Поддєрьогіна, С. Росса, П. Саблука, Р. Слав'юка, П. Стецюка, О. Терещенко, К. Уолша, В. Федосова, Л. Федулової, Ж. Франсона, Дж. Р. Хікса, Р. Н. Холта, Дж. ван Хорна, Н. Чухрай, Дж. Шима, С. Шумської та ін.

У радянській науковій літературі поняття «фінансовий капітал» часто пов'язувалось з існуванням та розвитком монополій, розвитком фінансової олігархії, капіталістичним способом господарювання. З часом, з розвитком ринкових відносин та початком створення акціонерних товариств, фінансовий капітал стали розглядати як основу створення та фінансового забезпечення

акціонерних компаній та сучасних інтегрованих структур – інтеграційних об'єднань: фінансово-промислових холдингів та фінансово-промислових груп.

У сучасній та класичній літературі присутні численні теоретичні розробки, в яких представлені дослідження теоретичних та практичних засад обґрунтування джерел формування та ефективного використання фінансового капіталу, проте і досі не існує єдиного підходу до визначення та характеристик фінансового капіталу (табл. 3.2).

Таблиця 3.2. Підходи до визначення поняття «фінансовий капітал»

Автори	Визначення
1	2
Алексєєнко Л.М. [259]	Фінансовий капітал – складна система взаємозв'язків потужних кредитно-фінансових установ та нефінансових корпорацій.
Кириленко В.В. [260]	Фінансовий капітал – це сукупність капіталів у формі готівкових грошей та ліквідних фінансових активів: акцій, облігацій та інших цінних паперів.
Білоченко А.М. [261]	Фінансовий капітал – це ринкова вартість усіх ресурсів, які залучаються суб'єктами господарювання з різних джерел (зокрема, за рахунок власних коштів, з ринку цінних паперів та страхового ринку, засновницьких внесків, від банківської системи, бюджетів усіх рівнів тощо), що виражається у грошовій формі.
Лопатников Л.І. [262]	Фінансовий капітал – банківський капітал (а також капітал небанківських кредитно-фінансових інститутів), консолідований з капіталом промисловості або інших галузей економіки.
Велика радянська енциклопедія [263]	Фінансовий капітал – капітал, який створився у результаті злиття промислових і банківських монополій.
Райзберг Б.А., Лозовський Л.Ш., Стародубцева Е.Б. [264]	Фінансовий капітал – грошовий капітал, капітал у формі грошових коштів.
Вікіпедія [265]	Фінансовий капітал – гроші, які розміщені у фінансові інструменти (акції, облігації, депозити) для одержання пасивного (відсотки, дивіденди) або спекулятивного доходу.
Акулов В.Б., Акулова О.В. [282]	Фінансовий капітал – капітал, що виникає на основі об'єднання, переплетіння, зрощення монополістичного, промислового та банківського капіталу.
Вікіпедія [265]	Фінансовий капітал – загальна форма взаємозв'язку ринків капіталів, ринків інвестиційних товарів та кругообігу дійсного капіталу в процесі відтворення. Різновид капіталу, одна з його еволюційних форм.
Бланк І.О. [245]	Фінансовий капітал – це фінансові ресурси, які задіяні на підприємстві у виробничому обігу та приносять дохід від цього обороту.

Продовження табл.3.2

1	2
Оганян Г.А, Паламарчук В.О., Румянцев А.П. [267]	Фінансовий капітал – це об'єднання монополістичного банківського капіталу з капіталом промисловості й інших галузей економіки.
Дісяк О.П. [268]	Фінансовий капітал підприємства за своєю економічною суттю відбиває процес створення, розподілу, використання і відтворення фінансових ресурсів як у масштабах окремого підприємства, так і всієї економічної системи держави.
Воробйов Ю.М. [269]	Фінансовий капітал – це виражена у грошовій формі вартість сукупних коштів підприємства, залучених як джерело для фінансування господарської діяльності з метою отримання можливості формування прибутку і стратегічного управління діяльністю господарських структур.
Енциклопедичний словник бізнесмена [270]	Фінансовий капітал – складна система взаємозв'язків великих кредитно-банківських установ з не фінансовими корпораціями.
Борисов Є.Ф. [288]	Фінансовий капітал – виникає у процесі переплетення економічних зв'язків і всі конкретні форми господарської діяльності (промислової, торговельної, банківської) об'єднуються в єдину цілісність.
Мотильов В.Є. [271]	Фінансовий капітал – це якісно нова форма капіталу, в якій об'єднується власність на промисловий і банківський капітал, проте це не нівелює відмінності між такими двома видами капіталів і вони й далі функціонують самостійно.
Алексеєнко Л.М. [272]	Фінансовий капітал – це грошові ресурси та виражена у грошовій формі частка матеріальних, нематеріальних і фінансових активів, що накопичуються (акумуляуються) суб'єктами фінансової діяльності із різних джерел для забезпечення економічних умов здійснення підприємницької діяльності з метою отримання прибутку. На макроекономічному рівні фінансовий капітал консолідується (накопичується, акумулюється) у процесі складної системи взаємозв'язків держави, промислово-виробничих структур і фінансових установ з метою забезпечення доступності, швидкості обігу й зручності у його використанні та отримання прибутку.
Крамаренко Г.О., Чорна О.Є. [299]	Фінансовий капітал суб'єкта господарювання завжди пов'язаний з виробничо-господарською діяльністю підприємства і відображається в пасиві бухгалтерського балансу. Він постійно знаходиться в русі і повторює кругообіг фінансових ресурсів підприємства, створюючи умови для свого відтворення і самозростання.
Джерела утворення фінансового капіталу [273]	Фінансовий капітал – це в основному грошовий капітал, сформований у процесі розподілу і перерозподілу вартості валового внутрішнього продукту шляхом заощаджень (нагромаджень), які здійснюються домашніми господарствами, підприємницькими структурами нефінансового і фінансового секторів економіки, включаючи і держсектор, некомерційними організаціями, які обслуговують домашні господарства.
Felluga Dina [274]	Фінансовий капітал – це гроші, кредит та інші форми фінансування, які компанії використовують для інвестування у свій бізнес.

Продовження табл.3.2

1	2
Siddharth Bargi, G.C. Sharma [275]	Фінансовий капітал – як облигації, грошові кошти, дебіторська заборгованість (вони включені до кошторису фінансового добробуту в національних рахунках і які мають ту ж величину, готівкою, депозитний грошей і грошей в ощадний рахунок узятих).
Миргородська О.О. [277]	Глобальний фінансовий капітал – це економічна категорія, яка виражає стійкі економічні відносини між великими економічними структурами й іншими економічними та неекономічними агентами з приводу перерозподілу і присвоєння глобальної фінансової ренти.
Клімова Н.В. [278]	Фінансовий капітал – це частина загального капіталу, який розглядається в рамках фінансово-грошового обороту з регулюванням його циклічності і як джерело фінансування діяльності господарюючого суб'єкта. Разом із тим фінансовий капітал – це акумуляція виробничого (позаоборотного та оборотного), власного та позикового капіталу.
Євстигнєєва Л.П., Євстигнєєв Р.Н. [279]	Фінансовий капітал – динамічна відтворювальна форма створення умов існування соціуму.
Додонова І.В. [243]	Фінансовий капітал – вільний грошовий капітал, який за посередництвом фінансового ринку інвестований в різноманітні фінансові інструменти з метою отримання доходу.
Воробйов Ю.М. [258]	Фінансовий капітал – вартість всієї сукупності економічних ресурсів, залучених із різних джерел у грошовій і негрошовій формах, що призначені для фінансового забезпечення господарської діяльності акціонерних компаній.
Collender and Morehart, 2004	Фінансовий капітал – вільна купівельна здатність, яка дозволяє фірмам здійснювати вигідні інвестиції без необхідності економити необхідні кошти

Джерело: узагальнено авторами

Логіка дослідження фінансового капіталу як самостійної економічної категорії має бути побудована на вивченні його сутнісних характеристик, властивостей та функцій, які він виконує. Основною відмінністю фінансового капіталу є те, що він виступає формою капіталу, яка виникла в результаті зрощування промислового (реального) та банківського капіталу.

Розкриття змісту фінансового капіталу вимагає ідентифікації зв'язків між його структуроутворюючими елементами і характеристиками внутрішніх протиріч, які йому притаманні.

Така кількість визначень, яка дається економістами поняттю фінансового капіталу, може бути пояснена тим, що у його визначення автори намагаються включити всі притаманні фінансовому капіталу властивості, які, на думку авторів, найкраще характеризують його природу.

Оскільки фінансовий капітал – це категорія, якій притаманна рухливість, яка спровокована залежністю від дії багатьох чинників зовнішнього

середовища, кожний етап розвитку економічних відносин визначає необхідність змін властивостей та сутнісних характеристик фінансового капіталу. Розвиток економічних відносин спричиняє прискорення його обігу.

Так, Додонова І.В. зазначає, що сучасний етап розвитку фінансового ринку, фінансова глобалізація, розвиток форм капіталу, ускладнення способів і форм злиття банківського капіталу з промисловим зумовлює необхідність коригування визначення фінансового капіталу [243].

Найбільш повне узагальнююче визначення фінансового капіталу представлено в роботі [243], за визначенням якої фінансовий капітал – це не просто сума грошей, яка інвестується на фінансовому ринку. Як економічна категорія він виражає сукупність відносин з приводу зрощування капіталів та інтересів різних суб'єктів і секторів господарства, причому такі відносини виникають у зв'язку з інвестуванням вільних ресурсів через фінансовий ринок. Відповідно, фінансовий капітал, враховуючи складну структуру фінансового ринку, повинен розглядатися як інтегрований промисловий і позичковий капітал. А позичковий капітал, у свою чергу, включає в себе всі тимчасово вільні грошові капітали, які працюють і на ринку банківських кредитів, і на ринку цінних паперів.

Фінансовий капітал пов'язаний з рухом грошових (фінансових) коштів, формуванням, використанням, розподілом та нагромадженням різних видів капіталу на рівні підприємств (організацій) об'єднань, на рівні реального і фінансового сектору економіки та на рівні глобальних світових ринків, забезпечуючи взаємодію між державними інституціями, секторами економік різних країн, банківськими установами.

Проведений аналіз публікацій дозволив згрупувати *підходи до визначення фінансового капіталу наступним чином.*

По-перше, як систему взаємозв'язків між кредитно-фінансовими установами та нефінансовими організаціями [229, 263, 270, 277, 280, 282, 283, 288].

По-друге, як сукупність ресурсів організації або її активів, які приносять їх власнику дохід [245, 258, 260, 261, 268, 269, 272, 299].

По-третє, як грошовий капітал або капітал у формі грошових коштів [243, 274, 275, 276, 286].

По-четверте, як форма капіталу [278, 288, 289].

Таким чином, *фінансовий капітал можна розглядати як систему, що об'єднує промислово-торговий та банківський капітали, як сукупність ресурсів організації або її активів, які приносять їх власнику дохід, як грошовий капітал або капітал у формі грошових коштів та як особливу форму капіталу.*

При цьому роль фінансового капіталу проявляється у забезпеченні як простого, так і розширеного відтворення на рівні підприємств, об'єднань під-

приємств, держави, світу. Роль фінансового капіталу посилюється в процесі активізації інтеграційних процесів як в середині країни, так і в результаті глобалізації економіки.

В публікаціях наголошується на тому, що фінансовий капітал відіграє провідну роль у розвитку фінансового ринку. Так, Ю.М. Воробйов зазначає, що останнім часом відбувається концентрація і об'єднання різних видів грошового (фінансового) капіталу, що супроводжується розвитком сучасних фінансових ринків, зокрема і ринку фінансового капіталу [258].

Якісні трансформації фінансового капіталу

Аналіз еволюції поняття капіталу в історичній ретроспективі показав, що категорія «фінансовий капітал» якісно трансформувалась і масштабувалась. Власне підходи до ролі та визначення фінансового капіталу зумовили:

1) зміну пріоритетів на мікрорівні, істотне поширення ідеології вартісного управління, появу концепції капіталізації та її зростаючу практичну значимість, оскільки параметри капіталізації є одним з ключових індикаторів розвитку підприємств, галузевих, регіональних і національних ринків [290];

2) абсолютизацію вартості, посилення фінансового капіталу, його проникнення в системні процеси різних сегментів економіки, формування моделі «розширення фінансового всесвіту» і перетворення на межі тисячоліть вартості та капіталу як її носія в домінанту економічних відносин [290];

3) масштабне зростання інформації про рух капіталу і її перетворення на об'єкт купівлі-продажу, як наслідок, системні зміни в інфраструктурі ринку, поява на ньому інформаційного сегмента і навіть ринку фінансової інформації [278].

4) зростання ролі фінансового капіталу як інструменту реалізації стратегічного розвитку підприємств [287];

5) посилення впливу фінансового капіталу на корпоративні відносини як домінуючої складової корпоративного капіталу [287].

Ознаки фінансового капіталу

Досліджуючи фінансовий капітал як економічну категорію, Ю.М. Воробйов визначив три його ознаки:

- *грошова природа* (Фінансовий капітал існує внаслідок наявності грошей та їх перетворення у грошовий капітал. За допомогою грошей здійснюється оцінка реального капіталу будь-якого економічного суб'єкта, який виступає в якості суб'єкта господарювання чи інвестування. Грошова природа фінансового капіталу слугує основою для формування всіх сучасних його концепцій);

- *взаємозв'язок із цінними паперами або фінансовими інвестиціями* (Найбільш повно він може бути розкритий на рівні фінансового ринку, внаслідок функціонування якого розкривається суспільне призначення і взаємозв'язок фінансового капіталу з ринком інвестиційних товарів,

простежується кругообіг реального і грошового капіталів в масштабах соціально-економічної системи держави);

- *здатність виступати джерелом фінансового забезпечення економічного розвитку суб'єктів господарювання* (Фінансовий капітал різних суб'єктів господарювання реального сектору економіки може розглядатися як стартовий чи нарощуваний капітал, який спрямовується на придбання відповідних активів для операційної діяльності. Як стартовий, так і нарощуваний фінансовий капітал може формуватися або за рахунок власних фінансових ресурсів, або за рахунок залучених чи запозичених фінансових ресурсів).

Визначення властивостей фінансового капіталу в наукових працях має певні особливості. Більшість авторів схиляється до того, що фінансовий капітал є носієм властивостей, притаманних капіталу, до яких відносять наступні:

- *обмеженість* – капітал розглядають як обмежений ресурс, який може бути привласнений і залучений в господарський процес;
- *здатність до накопичення* – капітал розглядають як ресурс не тільки такий, що зберігається, але й такий, що поповнюється;
- *ліквідність*, тобто здатність капіталу прямо або опосередковано, незалежно від предметної форми, перетворюватись у грошову форму;
- *здатність до конвертації*, тобто постійної зміни власних форм;
- *здатність до самозростаючої вартості* – капітал у процесі свого кругообігу не лише відтворює свою вартість, але й приносить додаткову вартість, або прибуток.

Особливі властивості фінансового капіталу визначаються у працях провідних фахівців. Їх узагальнення представлено в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 - Властивості фінансового капіталу

Автор	Властивості	Коментар
Ю.М. Воробйов [258]	мобільність; уразливість; рідкісність; розбірливість; селективність	постійна міграція – здійснення руху між суб'єктами господарювання, галузями, країнами; спрямованість на отримання високого рівня доходу при відносно низькому рівні ризику; стимулює до постійного підвищення попиту на всіх ринках фінансового капіталу, що сприяє зростанню вартості; перетікання у більш прибуткові галузі
І.В. Додонова [243]	різноманітність; проникнення в усі сфери і галузі людської життєдіяльності; здатність до саморозвитку; постійна трансформація і	характеризується множинністю форм реалізації; переростання вузьких рамок банківського і промислового капіталу; приносить дохід, або зростає; під впливом змін тенденцій навколишнього середовища та

	вдосконалення; тісний зв'язок з процесами економічного зростання, вплив на них; тісне зрощення з державою; забезпечення трансформацій цих процесів; інтернаціоналізація	виникнення внутрішніх протиріч; через накопичення фінансового капіталу та забезпечення процесів розширеного відтворення; забезпечення інтересів держави у розвитку економічних процесів; посилення ролі капіталу банківського сектору; викликана глобалізацією
--	--	--

Джерело: узагальнено авторами за [243, 258]

Сьогодні фінансовий капітал є носієм певних характеристик, які за аналогією із капіталом, можна визначити як такі:

- фактор виробництва, який об'єднує всі фактори у виробничий процес;
- джерело доходу;
- джерело створення добробуту його власника;
- база визначення ринкової вартості підприємства.

Таким чином фінансовий капітал пройшов шлях трансформування від чисто грошової форми до інструменту розвитку корпоративного сектору та фінансового ринку, сприяючи розвитку реального сектору економіки.

Функції фінансового капіталу.

Управління фінансовим капіталом передбачає виконання загальних та специфічних функцій.

До загальних функцій фінансового капіталу за, визначенням І.В. Додонової, можна віднести:

- перерозподільну;
- накопичувальну;
- відтворювальну;
- регулюючу.

Сучасний фінансовий капітал не є достатньою умовою стабільного економічного розвитку, але його формування і функціонування дає імпульс до забезпечення ефективного перерозподілу потоків грошових ресурсів між галузями, сферами та регіонами господарства. Разом із тим, фінансовий капітал як особлива сфера економічних відносин може виникнути тільки на основі реальних економічних передумов, таких як накопичення тимчасово вільних грошових ресурсів економічних суб'єктів, створення умов для ефективного розміщення цих ресурсів, зміцнення довіри між контрагентами, розвиток між ними стійких довгострокових зв'язків [243].

До специфічних функцій фінансового капіталу слід віднести такі:

- системна функція – утворення ринку та цілісність;

- системоутворююча функція – приведення сукупності ринкових відносин до кругообігу основного капіталу;
- функція трансформації ринкової мережі в ринкову вертикаль;
- функція базису мережевих ринків [279].
- функції, що визначені особливістю його формування та функціонування [287]:
- обслуговування товарного обігу;
- акумулювання грошових накопичень;
- трансформації накопичених грошових активів у обслуговування виробничих процесів;
- нагромадження капіталу для прискорення інтеграційних процесів.

Розуміння природи, особливостей, функцій та характеристик фінансового капіталу дозволить забезпечити ефективний процес управління фінансовим капіталом.

2.2. Оцінювання ефективності використання фінансового капіталу корпорації

Сутність та значення структури фінансового капіталу

Фінансовий капітал структурно виступає як складова капіталу. З позиції оцінювання ефективності використання капіталу корпорації фінансова складова відіграє одну із ключових ролей. Оскільки саме фінансовий капітал виступає підґрунтям забезпечення виробничих процесів та зв'язуючою ланкою в процесі кругообігу капіталу, поступово проходячи перетворення із грошової форми у товарну, для забезпечення функціонування всіх інших складових капіталу корпорації.

Для забезпечення ефективності процесів залучення та використання фінансового капіталу, визначенні його ролі у корпоративному капіталі, питання його структури мають першочергове значення.

Структура капіталу акумулює в собі можливості забезпечення реалізації стратегічних планів, визначає основні напрями стратегічного розвитку корпорації, здійснює прямий вплив на результати фінансово-господарської діяльності організації та опосередкований - на величину капіталу й зацікавленість власників в інвестуванні коштів у подальший розвиток бізнесу. Питання структури капіталу розглядаються в багатьох площинах економічної науки: в корпоративних фінансах, фінансовому менеджменті, фінансах, обліку і аудиті.

Найбільша увага вивченню питання структури капіталу приділяється іноземними науковцями. Серед дослідників цього напрямку найбільш відомі: Боді З., Брігхем Ю., Вестерфілд Р., Гапенські Л., Грем Б., Гропеллі А., Джор-

дан Б., Росс С., Додд Д., Дональдсон Г., Ковальов В., Кузнецов Б., Стоянова О., Майерс С., Нікбахт Е., Брейлі Р., Рудик Н., Краус А., Майлуф Н., Мертон Р., Міллер М., Модільяні Ф., Рок К., Росс С., Уелш І., Холт Р., Дж. К. Ван Хорн.

Українськими науковцями, які займаються питаннями формування ефективної структури капіталу є: Бланк І., Безгінова Л., Воробйов Ю., Власенко М., Гаркуша Н., Єропутов О., Матвійчук Л., Пантелєєв В., Поддєрьогін А., Рибіцька А., Семенов Г. та інші.

Аналіз існуючих підходів до визначення структури капіталу дозволив зробити висновок, що більшість науковців у поняття структури капіталу вкладають співвідношення між різними джерелами фінансування забезпечення діяльності підприємства. Крім того, інколи під структурою капіталу розуміють співвідношення лише довготермінових джерел фінансування. Ще одним підходом до визначення структури капіталу є виділення технічної структури капіталу у вигляді сукупності коштів, вкладених в активи підприємства.

Питання структури капіталу поширено в наукових дослідженнях багатьох вчених, але і досі не існує єдиного погляду на її визначення та роль у системі управління капіталом. Узагальнення визначень структури капіталу представлено у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4- Визначення структури капіталу в науковій літературі

Автор	Визначення
Бланк І.О. [248]	Під структурою капіталу підприємства розуміється співвідношення власних та запозичених фінансових коштів підприємства, яке дає змогу повною мірою забезпечити досягнення вибраного критерію її оптимізації.
Івашковська І.В. [294]	Структура капіталу – це проблеми вибору джерел фінансування довгострокового розвитку фірми. Структура капіталу – співвідношення позикового та власного капіталу, заснованих на ринковій, а не на балансовій вартостях. Структура капіталу – спеціальне логічне поняття, введене у сучасний фінансовий аналіз для визначення комбінації (співвідношення) джерел позикового та власного фінансування, яке прийняте в компанії для реалізації її ринкової стратегії.
Пантелєєв В.П. [295]	Під структурою капіталу в сучасній економічній теорії розуміють співвідношення власних та залучених коштів, які використовуються суб'єктом господарювання в процесі своєї діяльності.
Росс С., Вестерфілд Р., Джордан Б. [296]	Структура капіталу – відношення заборгованості до акціонерного капіталу.

Продовження табл. 3.4

1	2
Грем Б., Додд Д. [297]	Структура капіталу – відношення між акціонерною власністю та власним капіталом юридичної особи.
Брігхем Ю., Гапенски Л. [298]	Структура капіталу – поєднання залучених і власних джерел коштів.
Крамаренко Г.О., Чорна О.Є. [299]	Структура капіталу – співвідношення між власними, позиковими і залученими групами джерел, а також окремими видами джерел капіталу в процесі його формування і використання для здійснення інвестиційної діяльності підприємства.
Данилюк М.О., Савич В.І. [300]	Структура капіталу – співвідношення власних і позикових фінансових засобів, використовуваних підприємством у процесі своєї господарської діяльності.
Кузьменко Л.В., Кузьмін В.В., Шаповалова В.М. [301]	Структура капіталу – це співвідношення різних джерел, власних і позикових коштів у пасиві підприємства.
Кузнєцов Б.Т. [302]	Структура капіталу – це відносне співвідношення короткострокових зобов'язань, довгострокових зобов'язань, власного капіталу і т.ін.
Стоянова О.С. [303]	Структура капіталу – це співвідношення між джерелами фінансування діяльності підприємства.
Ковальов В.В. [292]	Фінансова структура – спосіб фінансування діяльності комерційної організації в цілому, тобто структура всіх джерел коштів, включаючи короткострокові. Структура капіталу фірми – довгострокові джерела коштів – довгострокові пасиви (власний та позиковий капітал).
Дж.К. Ван Хорн [305]	Структура капіталу – співвідношення або структура цінних паперів, що використовуються фірмою для її фінансування.
Нікбахт Е., Гропеллі А. [306]	Структура капіталу – складова фінансів фірми, яка зафіксована у правій частині балансу, де показано основні джерела коштів, залучених для фінансування.
Р. Брейли, С. Майерс. [307]	Структура капіталу – структура всіх джерел фінансування у загальній сумі пасивів.
Новашіна Т.С., Карпутін В.І., Волнін В.А [309]	Структура капіталу – співвідношення власного і позикового капіталу організації. Структура капіталу – всі види власного та позикового капіталу організації.

Джерело: узагальнено авторами

Структура капіталу – це частка всіх активів капіталу. Синонімно цей термін використовується як фінансовий важіль, ступінь заборгованості у фінансуванні чи капіталі комерційної фірми.

Проведений аналіз дозволив запропонувати авторське визначення *структури капіталу корпорації як визначеного на певний момент часу*

співвідношення між різними джерелами фінансування активів, що характеризує фінансову стійкість корпорації і визначає можливості її подальшого розвитку.

Структура капіталу як і фінансовий важіль пов'язані з важливим питанням фінансового управління. Питання полягає в тому, яким має бути співвідношення боргу і капіталу. В контексті фінансового управління метою фінансового рішення є максимізація збагачення акціонерів та зростання вартості підприємства. Інше питання полягає в тому чи може вплинути зміна в структурі фінансування на вартість підприємства. Саме це питання викликає полярні дискусії в наукових колах. Одне можна стверджувати з впевненістю – в який би спосіб не відбувалося фінансування, воно не зможе змінити рівні операційного доходу. Фінансовий ліверидж може максимально вплинути на чистий прибуток чи прибуток на акцію. Адже зміна структури фінансування означає зміну рівня заборгованості, що в подальшому вплине на на сплачену суму відсотку. Очевидно, що фінансовий важіль є корисним інструментом для збільшення вартості, але супроводжується ризиком банкрутства.

Оптимальна структура капіталу

Практично всі науковці, що займаються проблемами фінансового капіталу зазначають, що в процесі еволюції набули розвиток чотири основні теорії структури капіталу [252]:

- компромісна концепція структури капіталу;
- традиціоналістична концепція структури капіталу;
- концепція індиферентності структури капіталу;
- концепція протиріч інтересів формування структури капіталу.

Крім того, розглядається концепція «субординації джерел» (порядку джерел фінансування).

В основу теорій структури капіталу покладено різні підходи, що характеризують можливість оптимізації структури капіталу компаній та визначаються пріоритетні фактори, що зумовлюють механізм її оптимізації.

Всі моделі структури капіталу можна поділити на дві великі групи: статичні – ті, що визначають оптимальну структуру капіталу через максимізацію поточної оцінки активів, та динамічні – ті, що допускають можливість відхилення від цільової структури капіталу у конкретний момент часу.

Класифікацію теорій структури капіталу можна представити наступним чином (рис. 2.2).



Рисунок 2.2. Класифікація теоретичних концепцій щодо формування оптимальної структури капіталу

Джерело: складено авторами

Проведений аналіз теорій структури капіталу дозволив теоретичні підходи до управління структурою капіталу згрупувати за орієнтацією на:

- мінімізацію ризику при забезпеченні невисокого рівня віддачі власного капіталу при мінімальній вартості підприємства;

- максимізацію вартості компанії при зростанні рівня рентабельності власного капіталу і зростання ризику;
- оптимальне співвідношення між ризиком і ринковою вартістю підприємства.

Розглянемо особливості формування оптимальної структури капіталу, представлені концепціями теорії капіталу (табл.2.5).

Таблиця 2.5 - Особливості формування оптимальної структури капіталу на основі теоретичних концепцій

Теорія	Критерій оптимальності	Переваги і особливості використання	Недоліки та обмеження
1. Статичні теорії структури капіталу			
1.1. Традиціоналістська теорія	Оптимальна структура капіталу відповідає стану, коли середньозважена вартість капіталу дорівнює мінімуму, а сукупна вартість компанії максимальна	<ul style="list-style-type: none"> - окремо враховує вартість боргу й акціонерного капіталу; - враховує усі існуючі види ризиків, інформація про які доступна учасникам фінансового ринку; - узгоджує інтереси власників і кредиторів, їх ризику і необхідні доходності (через відсоткові ставки власного і боргового капіталу); - ціна капіталу – функція його структури; 	<ul style="list-style-type: none"> - не враховує трансакційних витрат та інформаційної асиметрії; - використовується для прикладних розрахунків, без можливості аналізу причин і факторів впливу; - потребує розвиненого, ліквідного, диверсифікованого фондового ринку та довгострокових історичних даних; - має невідповідності емпіричним даним; - не пояснює проблеми розподілу власності в середині компанії і вплив структури капіталу на цей перерозподіл
1.2. Теорія індиферентності 1.2.1. Ф. Модільяні М.Міллера принцип загальної вартості	Оптимізація структури капіталу не впливає на показники середньозваженої вартості та ринкової вартості підприємства. Ринкова вартість компанії залежить тільки від сумарної вартості активів	<ul style="list-style-type: none"> - визначає оптимальність структури капіталу на основі максимізації майбутніх грошових потоків; - враховує податкові пільги боргового фінансування 	<ul style="list-style-type: none"> - використовується на досконалому ринку; - на ринку діє єдина для всіх безризикова ставка відсотка; - вартість залученого капіталу не пов'язана з системою оподаткування прибутку; - не враховує витрати купівлі-продажу капіталу; - не враховує можливість зміни сукупного ризику для власників цінних паперів під дією зміни структури капіталу

Продовження табл.2.5

1	2	3	4
1.2.2. Р. Хамада М. Міллер Ф. Модільяні розширена модель теорії капіталу	Механізм формування ринкової вартості знаходиться у певному зв'язку зі структурою капіталу	- визначає оптимальність структури капіталу на основі максимізації майбутніх грошових потоків; - враховує податкові пільги боргового фінансування – премія за ризик залежить від різниці між ціною акціонерного та позикового капіталу та ставки корпоративного податку	- використовується на досконалому ринку; - на ринку діє єдина для всіх безризикова ставка відсотка; - вартість залученого капіталу не пов'язана з системою оподаткування прибутку; - не враховує витрати купівлі- продажу капіталу; - вартість фінансово залежної фірми дорівнює вартості фінансово незалежної фірми із тієї ж групи ризику;
1.3. Компромі- сна статична теорія М. Міллер, Х. Де-Анжело, Р. Масюліс, Дж. Корнер	Оптимальну структуру капіталу визначає точка компромісу підприємства за умов мінімального значення показника середньозважено ї вартості капіталу	- враховує податкові вигоди боргового фінансування і витрати фінансової нестійкості; - рівень дохідності та ризик в процесі формування структури капіталу кожне підприємство обирає самостійно	- не пояснює дій менеджерів у періоди зміни ринкової капіталізації; - складність визначення явних і особливо неявних витрат банкрутства; - неоднозначність визначення фінансової складової витрат банкрутства, факту (моменту) і часового горизонту банкрутства; - проблеми з інформаційним забезпечення оцінки ймовірності банкрутства; - перебільшує вмотивованість компанії оптимізувати структуру капіталу для одержання податкової знижки; - не враховує динамічної зміни структури капіталу; - не враховує транзакційні витрати, які супроводжують процес рекапіталізації
2. Динамічні (інституціональні) теорії структури капіталу			
2.1. Теорії протиріччя інтересів			
2.1.1. Теорія асиметрії інформації М. Беллах, Ч. Боуй	Пріоритетність критеріїв оптимізації структури капіталу підприємство визначає	- враховує реальну обмеженість фінансової інформації, її асиметричність; - враховує обмежену раціональність економічних агентів;	- має описовий (не нормативний) характер, неможливість застосування у кількісних моделях оптимізації капіталу; - максимізація «позитивних» сигналів ринку та мінімізація

Продовження табл.2.5

1	2	3	4
	самостійно при врахуванні цільової структури капіталу	- не ідеалізує ефективність ринкового середовища; - пояснює наявні емпіричні дані; - характеризує умови підвищення вартості окремих складових частин у структурі капіталу	інформаційних витрат;
2.1.2. Теорія агентських витрат (моніторингових витрат) К. Ейсенхардт, М. Дженсен	Підвищення питомої ваги позикового капіталу спричиняє зростання середньозваженої вартості капіталу, що призводить до зниження ринкової вартості підприємства	- враховує стан системи, що є результатом невизначеності, стимула та ризику; - враховує вартість агентських витрат через конфлікт інтересів власників, менеджерів і кредиторів; - мінімізація приведеної вартості агентських витрат	- обмежується випадком наявності значних агентських витрат; - необхідність визначення тієї частки усіх агентських витрат, які стосуються лише формування капіталу; - складність визначення непрямих агентських витрат; - складність виділення агентських витрат через їх унікальність, динамічність; - складність одночасного врахування агентських витрат «власники-менеджери» та «власники-кредитори»
2.1.3. Теорія корпоративного контролю М. Харріс, А. Равів, Р. Шульц	Структура капіталу корпорації може використовуватися менеджментом для блокування ворожих поглинань	- описує збільшення зростання вартості простих акцій при ініціації боротьби за голоси пасивних акціонерів	- обмежується специфічними умовами ворожого поглинання і короткостроковим періодом
2.2. Сигнальні теорії			
2.2.1. Сигнальна теорія С. Росс, С. Майерс, Н. Майлуф	Визначає можливі варіанти оптимізації структури на підставі поведінки менеджерів	- врахування можливості впливу менеджерів на інформаційні потоки	- менеджери виступають монополістами на інформацію щодо майбутніх грошових потоків; - можливість фінансовими рішеннями впливати на сприйняття ризику інвесторами; - обґрунтування вибору сигналів з точки зору добробуту менеджерів
2.2.2. Сигнальна модель С. Майерс, Н. Майлуф		- при використанні джерел фінансування, які меншою мірою залежать від приватної	- менеджери діють в інтересах основних акціонерів на момент прийняття рішення щодо залучення інвестицій

Продовження табл.2.5

1	2	3	4
2.2.3. Сигнальна модель М. Міллер, К. Рок		інформації про компанію, дозволяють приймати позитивні рішення по проектах - виплати власникам капіталу у будь-якому вигляді демонструють, що компанія може генерувати значні грошові потоки; - визнання асиметричності інформації, яка виходить від різних зацікавлених осіб	- неможливість забезпечення повного доступу до інформації щодо критеріїв інвестиційної оптимальності для уникнення маніпуляцій ефектами оголошення емісій
2.2.4. Сигнальна модель К. Рок		- вибір методу первинного розміщення акцій сигналізує про ризик емісії; - невизначеність та обмеженість інформації здійснює понижуючий тиск на ціну розміщення акцій	- необхідність проведення оцінювання акцій з дисконтом при первинному розміщенні акцій
2.2.5. Сигнальна модель І. Уелш		- рівень недооцінювання вартості акцій при первісному розміщенні виступає сигналом для ринку	- необхідність забезпечення ефективного інформування менеджерами інвесторів
2.3. Поведінкові теорії			
2.3.1. Теорія ієрархії (порядку фінансування, субординації джерел) С. Майерс, Н. Майлуф, Г. Доналдсон	Мінімізація вартості і ризиків фінансування	- враховує значущість фінансового резерву; - при виборі джерел фінансування підприємство орієнтується на збереження фінансової стійкості; - підтверджує зв'язок між коефіцієнтом рентабельності та борговою структурою	- є більш ефективною для великих компаній, для яких доступне облігаційне фінансування; - визначає агентські ризики, динаміку структури капіталу на короткострокову перспективу на підставі прогнозу прибутковості; - використовує не кількісний, а якісний аналіз альтернатив
2.3.2. Теорія пристосування до ринку М. Бейкер, Дж. Вурглер, Р. Мертон	Використання можливостей поточної ринкової ситуації для дотримання	- пояснює дії фінансових менеджерів в умовах відсутності прогнозних даних, необхідних для оптимізації структури	- розглядає ефективний ринок з розвинутою інфраструктурою, стабільну ринкову ситуацію; - розглядає ефективний менеджмент, спроможний

Продовження табл.2.5

1	2	3	4
	рівноваги між справедливою і ринковою ціною	капіталу; - може використовуватись при поточному плануванні структури капіталу; - дозволяє визначати час виведення акцій на ринок з урахуванням стану фондового ринку	використати наявні ринкові можливості;- структура розглядається через можливість використання поточних можливостей фондового ринку
2.3.3. Динамічна компромісна теорія А. Мігель, Х. Піндадо, М. Фланнері, К. Ренган	Максимізація швидкості пристосування структури капіталу до оптимальної	- не суперечить статичній компромісній теорії; - досліджує динаміку фактичної структури капіталу, її зміну та швидкість пристосування до цільової (оптимальної); - досліджує динаміку структури капіталу у довгостроковій перспективі; - враховує транзакційні витрати зміни фінансового важеля	- досягнення оптимальної структури капіталу може не бути серед пріоритетних цілей компанії; - використання теорії стає більш доцільним в умовах зростання відсоткових ставок; - важко врахувати всі детермінанти, які впливають на швидкість пристосування та ширину діапазону зміни структури капіталу

Удосконалено та розширено авторами на основі [344]

Огляд існуючих теорій структури капіталу дає можливість зробити наступні висновки. Основними критеріями оптимізації структури капіталу виступають: оптимальний рівень доходності та ризику; мінімізація середньозваженої вартості капіталу підприємства; максимізація ринкової вартості підприємства. При цьому пріоритетність критеріїв оптимізації структури капіталу підприємство визначає самостійно, що передбачає врахування цільової структури капіталу.

2.3. Управління фінансовим капіталом корпорації

Умови побудови системи управління структурою капіталу

Щоб забезпечити ефективну діяльність підприємства, структурою капіталу необхідно управляти. Процес управління фінансовим капіталом базується на обґрунтуванні вибору оптимальної структури капіталу.

Основними критеріями оптимізації структури капіталу виступають:

- оптимальний рівень доходності та ризику;
- мінімізація середньозваженої вартості капіталу підприємства;

- максимізація ринкової вартості підприємства.

Пріоритетність критеріїв оптимізації структури капіталу підприємство визначає самостійно відповідно до вимог цільової структури капіталу.

Вибір підходу до управління фінансовим капіталом корпорації залежить від багатьох чинників, серед яких, на думку авторів, можна виокремити об'єктивні та суб'єктивні.

До об'єктивних факторів можна віднести: доступність ресурсів на ринку позикового капіталу; податкову політику країни; галузеві особливості діяльності корпорації; стадію життєвого циклу, на якому знаходиться корпорація; кон'юнктуру ринку, на якому працює корпорація; стан фінансового та фондового ринків країни; доступ до ринків позикового капіталу інших країн; рівень рентабельності поточної діяльності; податкове навантаження на корпорацію; ступінь концентрації акціонерного капіталу; стратегічні наміри корпорації.

До суб'єктивних факторів відносяться: особистісні характеристики менеджменту та власників; взаємовідносини між менеджментом та власниками; цілі менеджменту та власників та їх узгодженість.

Формалізація процесу управління фінансовою складовою корпоративного капіталу

В основі управління фінансовою складовою корпоративного капіталу лежить процес, який можна формалізувати за допомогою визначення певної послідовності дій при здійсненні управління структурою капіталу (рис.2.2).

Перший етап. Характеристика параметрів цільової структури капіталу.

Метою управління структурою капіталу є пошук оптимального співвідношення між власним і позиковим капіталом, різними короткостроковими і довгостроковими джерелами його формування (частка в загальній величині пасивів власного капіталу, довгострокових зобов'язань, короткострокових зобов'язань у вигляді банківських позик, кредитних ліній, кредиторської заборгованості та ін.).

Дотримуємося думки, що структура капіталу динамічна, підпорядкована стратегічним цілям підприємства, спрямована на зростання вартості підприємства з мінімізацією ризику.



Рисунок 2.2. Процедура управління фінансовим капіталом

Джерело: розроблено авторами

На підставі проведених досліджень щодо існуючих точок зору на цільову структуру, можна запропонувати визначення цільової структури капіталу наступним чином: ***цільова структура капіталу являє собою таке співвідношення власних та запозичених фінансових коштів підприємства, яке дозволяє повною мірою забезпечити досягнення вибраного критерію її оптимізації при узгодженні цілей власників капіталу з мінімально допустимим ризиком втрати фінансової стійкості корпорації.***

Граничні межі максимально рентабельної та мінімально ризикованої структури капіталу дають великий розбіг значень на певний період. У процесі такого вибору показника цільової структури капіталу враховуються фактори, які характеризують специфіку розвитку підприємства (галузеві особливості господарської діяльності підприємства; стадія життєвого циклу підприємства; - ефективність управління виробничим процесом на підприємстві; кон'юнктура товарного та фінансового ринків; рівень рентабельності активів та операційної діяльності; ставлення інвесторів та кредиторів до підприємства; рівень оподаткування прибутку; фінансовий менталітет власників та менеджерів підприємства; ступінь концентрації власного капіталу, прагнення капіталовласників зберегти контрольний пакет акцій).

Другий етап. Визначення методу аналізу структури капіталу.

Одним із методів кількісної оцінки структури капіталу і створення макету його оптимальної структури відносять метод витрат на капітал. Згідно цього методу оптимальною вважається така структура капіталу, коли досягається максимальна вартість корпорації на фінансовому ринку при мінімальній ціні капіталу. Основна ідея методу – мінімізація витрат на капітал або бар'єрної ставки прибутковості капіталу. Сукупні витрати на капітал розраховуються як середньозважена величина, яка є одним із основних чинників, що визначає цінність бізнесу, виконуючи роль бар'єрної ставки доходності капіталу. Досягнення мінімального рівня такої бар'єрної ставки збільшує можливості підприємства у плані здійснення ефективних інвестицій, а інвестиційну політику більш гнучкою.

Третій етап. Аналіз існуючої структури капіталу.

Аналіз структури капіталу підприємства можна здійснювати, використовуючи два підходи: бухгалтерський та фінансовий. З точки зору фінансового підходу структура капіталу розглядається з позиції оптимального співвідношення власного та залученого капіталів, тобто такого співвідношення, яке може привести до максимізації ринкової вартості даного підприємства. Такий підхід передбачає використання кількісних оцінок (фінансових моделей), що дозволяють встановити розрахункове оптимальне співвідношення власного та залу-

ченого капіталів компанії в умовах дефіциту власних фінансових ресурсів. Пояснюється це тим, що різні складові структури капіталу, як було доведено вище, мають різну вартість. За допомогою залучення різних джерел фінансування діяльності підприємства та зміни питомої ваги структурних елементів фінансового капіталу можна впливати на ринкову вартість підприємства.

При цьому доцільно оцінити структуру капіталу за джерелами фінансування та здійснити аналіз зміни капіталу у визначеному періоді та оцінити динаміку співвідношення власного та залученого капіталу.

Крім того, оскільки структура капіталу впливає на вартість компанії, то варто здійснити оцінювання рівня рентабельності власного капіталу.

Четвертий етап. Визначення відповідності існуючої структури капіталу стану зовнішнього середовища.

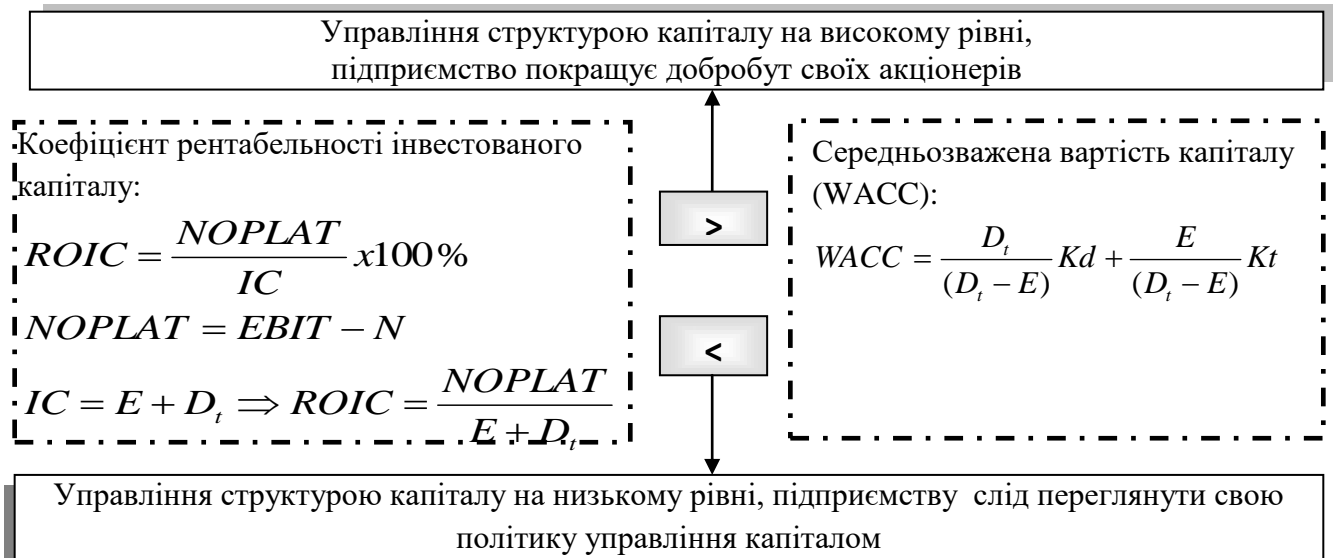
При зростанні вартості позикового капіталу в умовах високих темпів інфляції залучення зовнішніх джерел фінансування може суттєво зменшити вартість компанії в результаті зростання ризику неповернення позикових коштів. В цих умовах при розрахунку фінансового лівериджу диференціал буде мати від'ємне значення, що буде викликати зменшення рентабельності власного капіталу не залежно від ставки податку на прибуток та співвідношення борг – власний капітал. Натомість зниження ставки відсотків по позиковому капіталу розширює можливості компаній для фінансування як за рахунок позикового капіталу, так і за рахунок додаткової емісії, оскільки фондовий ринок не лихоманить, а розвиток економіки країни та окремих галузей можна прогнозувати з достатнім ступенем ймовірності.

П'ятий етап. Визначення рівня управління фінансовим капіталом.

Оптимальної структури капіталу можна можна досягти трьома інструментами управління:

- врахування величини прибутку на акцію залежно від рівня прибутку до сплати відсотків і податків;
- використання аналізу потоків грошових коштів із метою визначення спроможності фірми сплачувати фіксовані платежі;
- розрахунок коефіцієнтів покриття, що дозволяють визначити спроможність фірми обслуговувати заборгованість [349].

Ефективність управління структурою капіталу можна розглядати, використовуючи різні методики. Так одним із підходів може стати визначення ефективності через показник рівня доходності акціонерного капіталу, в основу розрахунків якого покладено теорії структури капіталу. В [350] запропоновано Модель визначення ефективності управління структурою капіталу, в основу якої покладено середньозважену вартість капіталу та показники рентабельності вкладеного капіталу, і яка має вигляд (рис. 2.3).



NOPLAT – чистий операційний прибуток після сплати податків; EBIT – прибуток до сплати відсотків і податків; N – податок на прибуток; IC – інвестований капітал; E – обсяг власного капіталу; D_t – обсяг довгострокових зобов’язань; Kd – коефіцієнт вартості довгострокового капіталу; Kt – коефіцієнт вартості власного капіталу.

Рисунок 2.3. Модель визначення ефективності управління структурою капіталу
Джерело: побудовано авторами за [348, 350].

Шостий етап. Визначення відповідності існуючої структури капіталу цілям підприємства.

Цілі підприємства визначають його стратегічні наміри і темпи розвитку. Система цілей організації має досить складну структуру. По-перше, цілі підприємства мають різну спрямованість (їхні вектори найчастіше не збігаються). На цілі підприємства впливає багато чинників, серед яких чинники зовнішнього середовища прямої та опосередкованої дії.

Для забезпечення швидкої адаптації підприємства до зовнішнього середовища з урахуванням визначених цілей, структура капіталу підприємства повинна бути орієнтована на підтримку управлінських рішень, які дозволять забезпечити умови досягнення тактичних та стратегічних цілей.

Сьомий етап. Вибір критеріїв оптимізації структури капіталу

В основі управлінських рішень лежить необхідність забезпечення фінансової рівноваги підприємства за умови високої рентабельності капіталу акціонерних товариств.

До критеріїв формування цільової структури капіталу акціонерних товариств можна віднести наступні:

- урахування вартості різних частин капіталу, що впливають на норму валового та чистого прибутку;

- використання дії ефекту фінансового лівериджу, тобто ефективності залучення позикового капіталу з погляду його впливу на рентабельність власного капіталу;
- досягнення максимального рівня рентабельності власного капіталу, чистого прибутку на одну акцію та дивідендної віддачі однієї акції;
- мінімізація вартості власного капіталу, вартості позикового капіталу та середньозваженої вартості загального капіталу;
- досягнення оптимального рівня фінансового ризику;
- забезпечення визначеного запасу фінансової міцності підприємства, рівня ліквідності, платоспроможності, кредитоспроможності, фінансової стійкості, ділової активності підприємства тощо [353].

Восьмий етап. Вибір методу оптимізації структури капіталу.

Більшість авторів виокремлює три методи оптимізації структури капіталу:

- оптимізація структури капіталу за критерієм максимізації рівня прогнозованої фінансової рентабельності – передбачає використання ефекту фінансового лівериджу;
- оптимізація структури капіталу за мінімізації його вартості – метод заснований на попередній оцінці вартості власного і позикового капіталу за різних умов його залучення та здійснення багатоваріантних розрахунків середньозваженої вартості капіталу;
- оптимізація структури капіталу за критерієм мінімізації рівня фінансових ризиків передбачає процес диференційованого вибору джерел фінансування різних складових частин активів підприємства.

Дев'ятий етап. Вибір моделі оптимізації структури капіталу.

На сьогоднішній день проводиться ряд наукових досліджень з метою розроблення найбільш оптимальної моделі формування капіталу підприємства. Основними моделями є наступні:

1. Оптимізація структури капіталу шляхом управління величиною ефекту фінансового лівериджу. Ця модель передбачає визначення рентабельності власного капіталу при різних значеннях фінансового важеля. Найбільш оптимальним буде таке співвідношення власного та позикового капіталу, за якого приріст чистої рентабельності власного капіталу та ефект фінансового лівериджу буде мати най більше значення.

2. Оптимізація структури капіталу з метою мінімізації рівня фінансового ризику пов'язана із вибором більш дешевих варіантів фінансування активів підприємства.

3. Оптимізація структури капіталу за критерієм мінімальної вартості капіталу. Такий процес оптимізації полягає у попередній оцінці власного та

позикового капіталу при різних варіантах його залучення та розрахунок середньозваженої вартості капіталу за обраними варіантами [358].

4. Модель оптимізації структури капіталу підприємств, яка особливо актуальна для українських реалій: модель оптимізації структури капіталу з метою збереження необхідного рівня фінансової гнучкості підприємства. Така модель передбачає резервування боргової спроможності та значної кількості касових залишків для реалізації майбутніх вигідних інвестицій них можливостей, або можливість мінімізації боргових зобов'язань без необхідності скорочувати бізнес в умовах економічної кризи. З урахуванням цієї точки зору оптимізацію інвестиційної структури капіталу можна визначити як – процес диверсифікації джерел фінансування інвестиційної діяльності з метою максимізації вартості компанії за умов збереження достатнього рівня фінансової гнучкості [359].

Десятий етап. Оптимізація структури капіталу.

Підприємства можуть застосовувати три різних підходи до фінансування різних груп активів за рахунок капіталу, а саме – консервативний, агресивний, компромісний підхід [359].

Активи підприємства	Консервативний підхід	Агресивний підхід	Компромісний підхід
Необоротні активи	} BK + ДЗК	} BK + ДЗК	} BK + ДЗК
Постійна частина оборотних активів			
Змінна частина оборотних активів	} KЗК	} KЗК	} KЗК

Умовні позначення:

BK – власний капітал; ДЗК – довгостроковий залучений капітал; KЗК – короткостроковий залучений капітал

Рисунок 2.4. Підходи до фінансування різних груп активів

Джерело: [360]

Вибір одного із зазначених підходів до фінансування різних груп активів залежить від ставлення до фінансових ризиків менеджерів та власників підприємства

Одинадцятий етап. Досягнення цілі управління фінансовим капіталом (структурою капіталу).

Якщо в процесі управління структурою капіталу визначена мета була досягнута, то у подальшому задачею менеджменту буде підтримка досягнутої структури капіталу та здійснення заходів щодо запобігання появи незапланованих відхилень в ній.

Таким чином прийняття управлінських рішень з управління структурою капіталу – це процес пошуку оптимального рішення щодо вибору між рівнем ризику і прибутковістю, а метою управління структурою капіталу є мінімізація витрат у разі залучення довготермінових джерел фінансування і забезпечення максимального ефекту від вкладених грошових коштів, тобто її оптимізація щодо конкретного суб'єкта господарювання [361]:

- з позиції фінансового менеджменту – таке співвідношення використання власних і позичкових коштів, за якого забезпечується найбільш ефективна пропорційність між коефіцієнтом фінансової рентабельності та коефіцієнтом фінансової стійкості підприємства, тобто максимізується його ринкова вартість;

- з позиції економічного ресурсу – мінімізацію фінансового ризику за рахунок різних підходів до фінансування основних і обігових активів підприємства. Тут об'єктом управління є структура активів.

За рахунок вибору певної структури капіталу фірма може знижувати певні статті витрат, наприклад, податки, субсидії, а також витрати, пов'язані з фінансовим станом [362].

На думку автора, *управління капіталом підприємства передбачає формування оптимального обсягу фінансових ресурсів у необхідному обсязі для забезпечення безперервної діяльності підприємства при максимально можливому задоволенні очікування власників щодо віддачі інвестованих коштів.*

РОЗДІЛ 3

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОРПОРАТИВНОГО КАПІТАЛУ

3.1. Обґрунтування методичного підходу до оцінювання ефективності використання корпоративного капіталу

Існуючі методичні підходи і методики оцінки ефективності використання корпоративного капіталу, як показав проведений аналіз, мають неоднозначний характер. Це говорить про те, що існує необхідність напрацювання нових теоретичних і методичних підходів, які можуть бути побудовані як на основі вже існуючих підходів до оцінки капіталу, так і розробки нових методичних підходів для аналізу, які б дозволили більш повно і ґрунтовно досліджувати ефективність використання корпоративного капіталу в часі, в процесі життєвого циклу розвитку підприємства і здійснювати пошук резервів його зростання.

Враховуючи розроблену у попередньому розділі структуру корпоративного капіталу, яка базується на визначенні економічного змісту окремих його складових, пропонуємо виходити в процесі оцінки корпоративного капіталу з оцінки ефективності використання його складових. Потрібно мати на увазі, що в питаннях оцінки корпоративного капіталу потрібно зважати на те, що в процесі оцінки оцінюються не тільки права але й обов'язки ефективного використання капіталу. Таким чином обсяги цих зобов'язань можуть як підвищувати але й знижувати оцінку корпоративного капіталу.

Методичний підхід до оцінювання ефективності використання корпоративного капіталу

Методичний підхід до оцінювання ефективності використання корпоративного капіталу базується на визначенні інтегральних показників оцінки та умов формування його складових. Пропонується діяти наступним чином:

- 1) виділити чинники, які впливають на формування корпоративного капіталу в харчовій промисловості та показники, котрі описують їх ефективність;
- 2) формалізувати підхід до оцінювання ефективності використання корпоративного капіталу;
- 3) розробити процес формування системи оцінки корпоративного капіталу; обґрунтовано методику комплексної оцінки ефективності використання корпоративного капіталу.

I. Оцінка корпоративного капіталу повинна проводитись на основі врахування дії наступних чинників:

1. Прибутковості та ефективності використання окремих складових капіталу в теперішній момент часу.;

2. Очікуваних прибутків за окремими інвестиційними проектами, які забезпечать підприємству конкретні конкурентні переваги;

3. Перспектив подальшого розвитку окремих складових корпоративного капіталу, які можуть призвести до забезпечення ефективної роботи, створення умов для подальшого покращення їх використання;

4. Професійних навичок менеджерів або практичної можливості їх заміни на більш професійно придатні.;

5. Ліквідаційної або ринкової вартості всього майна, яка залежить від використовуваних методів амортизації, методів обліку затрат на покупні ресурси або його надлишкової вартості в розрахунку на продовження ефективної роботи підприємства;

6. Нагромаджені коротко- і довгострокової заборгованості підприємства і передбачених строків її погашення.

При такій значній кількості факторів, що впливають на ефективність використання корпоративного капіталу може визначитись неоднозначною. На практиці можуть виникнути ситуації, коли акції підприємства, які купуються за емісійною ціною, пізніше на ринку будуть коштувати набагато менше. Це може поставити під загрозу кошти акціонерів, які купили пайову власність неефективного підприємства, а нові інвестори повинні будуть вкладати у підприємство додаткові інвестиції, щоб врятувати його від банкрутства.

Крім того, розумна оцінка корпоративного капіталу може бути різною для різних потенційних інвесторів. Все залежить від видів операцій, для яких буде використовуватись підприємство і його майно, а також від кваліфікації менеджерів і способів контролю за ними. Одні інвестори будуть мати конкурентні переваги і комерційні ідеї, які дозволять успішно реалізувати один вид інвестиційних проектів, інші - інший вид інвестицій і інший профіль підприємства. В свою чергу, у кожного із цих напрямів діяльності є притаманний тільки йому потенціал максимальної прибутковості і сумарного потоку прибутків за визначений період часу.

Якщо формалізувати цей підхід, то можна стверджувати, що оцінка корпоративного капіталу промислового підприємства повинна базуватись на аналізі існуючих цінностей всіх інвестиційних проектів, які реалізуються, спираючись на майно і людський, фізичний, фінансовий, організаційний, споживчий і інтелектуальний потенціал даного підприємства.

II. Формалізувати підхід до оцінювання ефективності використання корпоративного капіталу (К) пропонується за такою формулою:

$$K = \sqrt[6]{\prod_{l=1}^6 Kl} \quad (3.1)$$

де Kl - значення l -ої складової корпоративного капіталу,

$l = 6$ - кількість складових корпоративного капіталу.

Вибір показників для кількісного і для якісного аналізу корпоративного капіталу визначається загальним комплексом поставлених задач і повинен відображати єдність цілей і можливостей опису різних складових корпоративного капіталу, спрямованих на ефективне його використання.

Окремі складові корпоративного капіталу вважаються конкурентоздатними з точки зору ефективності їх використання і це визначається споживачем, виробником, постачальниками і іншими контрагентами виробничо-господарської і фінансової діяльності.

III. З врахуванням обраних характеристик пропонується використовувати такий процес формування оцінки корпоративного капіталу (табл. 3.1).

Таблиця 3.1- Процес формування системи оцінки корпоративного капіталу

Етап процесу	Характеристика етапу
1	2
Визначення окремих складових корпоративного капіталу і їх змісту	Корпоративний капітал формується по 6 окремих складових: 1. Фізичний капітал; 2. Фінансовий капітал; 3. Організаційний капітал; 4. Споживчий капітал; 5. Людський капітал; 6. Інтелектуальна власність як капітал.
Вибір кількісних показників і якісних характеристик оцінки	Кожна складова корпоративного капіталу визначається переліком власних показників і чинників оцінки, які визначають зміст окремої складової і значення в процесі формування ефективності промислового підприємства загалом.
Збір інформації	На основі статистичної річної звітності і експертного опитування для якісних характеристик проводиться збір інформації із середовища в динаміці по окремих досліджуваних підприємствах.
Нормалізація показників кількісної оцінки	Вибір методу нормалізації показників, тобто переведення їх у співставні одиниці виміру, що найбільшим чином відповідає умовам оцінки.
Вибір критеріальних обмежень	Для частин фінансових коефіцієнтів існують нормативи оцінювання, які відображають межі ефективного функціонування підприємства. Для інших показників визначається напрям привабливих змін. Показники поділяються на дві групи: стимулятори і дестимулятори. Стимулятори - це такі показники, під впливом яких відбуваються привабливі зміни, а під дією дестимуляторів - значення показників, відносно нормативних, погіршуються.
Обґрунтування методики оцінки	Обґрунтування методів інтеграції показників для узагальнення оцінок окремих складових корпоративного капіталу і загальної оцінки корпоративного капіталу в цілому. Оцінка корпоративного капіталу може здійснюватися: по відношенню до ідеалу;

	по відношенню до середнього значення на ринку; - по відношенню до найкращого значення в галузі або серед досліджуваних підприємств.
Порівняння	Порівняння корпоративного капіталу в цілому і окремих його складових з окремими підприємствами, які увійшли до системи оцінки.
Розвиток і управління корпоративним капіталом	Визначення резервів підвищення ефективності використання корпоративного капіталу в цілому і його окремих складових, зокрема, і розробка пропозицій щодо підвищення ефективності управління його використанням та розвитком.

Джерело: розроблено авторами

Кожна складова корпоративного капіталу передбачає ряд кількісних показників або якісних чинників оцінки, які здійснюють опис рушійних сил процесу забезпечення високого рівня корпоративного капіталу підприємства.

Для оцінки було відібрано ряд показників, які мають відповідати таким критеріям:

- найкращим чином описують систему оцінки і забезпечують аналіз ефективності використання корпоративного капіталу;
- визначаються загальним комплексом поставлених задач;
- відображають єдність цілей і можливостей опису різних складових корпоративного капіталу, спрямованих на ефективне його використання;
- мають однакові одиниці вимірювання, період спостереження, методика розрахунку, елементи, які відносяться до незмінної сукупності (межі об'єкта мають бути незмінними) і єдиний образ пріоритетності («чим більше, тим краще»).

Вибір системи показників по окремих складових обумовлений тим, що кожна із них характеризує ту чи іншу сторону виробничо-господарської діяльності підприємства, її динаміку. А в цілому вся система показників охоплює всі найважливіші аспекти його діяльності.

Це викликає необхідність розробки методики оцінки корпоративного капіталу підприємства з урахуванням комплексного впливу на його окремі складові. Ця методика повинна базуватись на існуючих підходах до оцінки і сприяти глибокому аналізу корпоративного капіталу в динаміці з метою виявлення резервів його зростання і підвищення зацікавленості підприємства в управлінні капіталом.

Методика комплексної оцінки ефективності використання корпоративного капіталу

Сутність методики комплексної оцінки ефективності використання корпоративного капіталу полягає в тому, що спочатку здійснюється узагальнена оцінка кожної окремої складової капіталу. У відповідності з методикою обираються однотипні об'єкти на ринку, а саме підприємства, які випускають подібну продукцію і конкурують між собою. У відношенні до них буде

здійснюватися оцінка. Складається перелік загальних для всіх об'єктів показників-чинників, за допомогою яких можна однозначно описати кожен об'єкт і виявити внутрішні об'єктивно існуючі закономірності досліджуваного процесу. Кількісні значення обраних показників характеристик зводяться в матрицю вихідних показників, на основі якої буде здійснюватися узагальнена оцінка (табл.3.2).

Таблиця 3.2- Матриця кількісних показників-характеристик окремих складових корпоративного капіталу

Показники	Підприємства			
	1	2	...	N
X ₁	X ₁₁	X ₁₂	...	X _{1n}
X ₂	X ₂₁	X ₂₂	...	X _{2n}
...
X _m	X _{m1}	X _{m2}	...	X _{mn}

Джерело: розроблено авторами

В якості вихідних даних найбільш часто використовуються статистичні дані або результати обчислень на основі статистичної інформації. Для результатів експертного опитування використовують ранг об'єкта або бал. В нашому разі експертне опитування стосується наявності або відсутності зазначених принципів використання корпоративного капіталу на досліджуваних підприємствах. Тому доречно буде використовувати в якості змінних булеві змінні, які мають значення 1, коли даний принцип є або використовується на підприємстві, і - 0, коли він відсутній. Усереднена оцінка корпоративного капіталу на основі булевих змінних розраховується як середньоарифметична наявності всіх зазначених чинників на підприємстві. Така оцінка дозволить визначити ступінь наближення підприємства до рівня розвитку відповідного капіталу.

Аналізовані показники повинні мати однакові одиниці вимірювання, період спостереження, методу розрахунку, елементи, які відносяться до незмінної сукупності (межі об'єкта мають бути незмінними) і єдиний образ пріоритетності («чим більше, тим краще»). Якщо характер показників «чим менше, тим краще», то показники перераховуються наступним чином:

$$\text{Новий показник} = 1 / \text{старий показник} \quad (4.2)$$

Після обґрунтування показників для оцінки і збирання відповідної для цього інформації необхідно провести нормалізацію вихідних даних. У зв'язку із тим, що обрані показники мають різні одиниці виміру, необхідно матрицю натуральних показників перетворити в матрицю безрозмірних показників. Для цього використовують існуючі методи нормалізації.

Серед існуючих методів нормалізації даних найбільш часто використовуються такі:

1. Нормалізація відносно суми:

$$\text{Нормалізований показник} = \frac{\text{Значення показника до нормалізації}}{\text{Сума показників}} \quad (3.3)$$

2. Нормалізація відносно максимального або мінімального значення показника застосовується якщо пріоритетність показників має різні образи.

Для показників із пріоритетністю «чим більше, тим краще» використовують такі формули:

1 варіант.

$$\text{Нормалізований показник} = \frac{\text{Показник до нормалізації}}{\text{Максимальний показник}} \quad (3.4)$$

2 варіант.

$$\text{Нормалізований показник} = \frac{\text{Показник до нормалізації} - \text{Мінімальний показник}}{\text{Максимальний показник} - \text{Мінімальний показник}} * K \quad (3.5)$$

де K - максимальна шкальна оцінка.

Для показників із пріоритетністю «чим менше, тим краще» використовують такі формули:

1 варіант.

$$\text{Новий показник} = \frac{\text{Мінімальний показник}}{\text{Показник до нормалізації}} \quad (3.6)$$

2 варіант.

$$\text{Новий показник} = \frac{\text{Максимальний показник} - \text{Показник до нормалізації}}{\text{Максимальний показник} - \text{Мінімальний показник}} * K \quad (37)$$

Діапазон отриманих даних знаходиться в межах від 0 до K .

Для цілей оцінки, визначеної дослідженням, найбільше підходить нормалізація показників відносно максимального і мінімального значення, причому другий її варіант. В якості K візьмемо одиницю, тобто наші показники будуть упорядковані від 0 до 1, найкраще значення буде дорівнювати одиниці і другий варіант нормалізації дозволить нам уникнути від'ємних значень нормалізованих показників. В результаті нормалізації ми отримаємо такі матриці нормалізованих значень вихідних показників, як показано в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 - Матриця нормалізованих показників-характеристик окремих складових корпоративного капіталу

Нормалізовані показники	Підприємства			
	1	2	...	N
$\overline{X1}$	$\overline{X11}$	$\overline{X12}$...	$\overline{X1n}$
$\overline{X2}$	$\overline{X21}$	$\overline{X22}$...	$\overline{X2n}$
...
\overline{Xm}	$\overline{Xm1}$	$\overline{Xm2}$...	\overline{Xmn}

Джерело: розроблено авторами

Як правило, всі обрані показники можуть по-різному впливати на інтегральну оцінку корпоративного капіталу, локальні характеристики об'єкта через це мають різні значення внутрішнього і зовнішнього впливу на результуючий показник. Внаслідок цього пропонується визначати внутрішню значимість показників на основі показника ентропії, яка показує кількісну невизначеність проблеми. Якщо дана проблема формулюється тільки якісно і не базується на кількісних показниках, то показник ентропії наближується до нуля. Якщо всі показники дослідження проблеми є кількісними, то ентропія наближається до одиниці.

Для визначення внутрішньої значимості кожного показника досліджуваних підприємств пропонується використовувати формулу для визначення внеску кожного з досліджуваних об'єктів у відповідному показнику:

$$d_{ij} = \frac{\bar{x}_{ij}}{\sum_{i=1}^n x_{ij}} \quad (3.8)$$

де d_{ij} - внесок кожного j -того досліджуваного підприємства в i -тий показник;

\bar{x}_{ij} - нормалізовані значення показників;

$\sum_{i=1}^n x_{ij}$ - сума нормалізованих показників по всіх досліджуваних підприємствах.

Результати розрахунку внесків кожного показника всіх досліджуваних підприємств в конкретну структурну компоненту корпоративного капіталу можуть бути сформовані у вигляді матриці і представлені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 - Матриця внесків показників-характеристик окремих складових корпоративного капіталу

Показники	Підприємства			
	1	2	...	N
d_1	d_{11}	d_{12}	...	d_{1n}
d_2	d_{21}	d_{22}	...	d_{2n}
...
d_m	d_{m1}	d_{m2}	...	d_{mn}

Джерело: розроблено авторами

Враховуючи внески кожного показника в загальну систему оцінки окремої складової корпоративного капіталу можна визначити внутрішню функціональну значимість за формулами:

$$E_{ij} = -\frac{1}{\ln n} \left(\sum_{i=1}^n d_{ij} \ln d_{ij} \right) \quad (3.9)$$

$$d_{ij} = 1 - E_{ij} \quad (3.10)$$

$$\bar{d}_{ij} = \frac{d_{ij}}{\sum_{i=1}^n d_{ij}} \quad (3.11)$$

де \bar{d}_{ij} - внутрішня функціональна значимість кожного розглянутого i -того показника j -того досліджуваного підприємства;

E_{ij} - ентропія розглянутого i -того показника j -того досліджуваного підприємства;

n - кількість досліджуваних підприємств ($i=1 \div n$);

m - кількість показників у системі оцінки окремої складової корпоративного капіталу ($j=1 \div m$).

Зміст визначення внутрішньої значимості показників полягає в тому, що кожен показник в системі оцінки має свій певний рівень невизначеності, який визначається входячи із порівняння цих показника по всім досліджуваним підприємствам. Ступінь невизначеності показує ступінь концентрації уваги аналітика саме на цій характеристиці, вона кількісно визначається рівнем її внутрішньої значимості. Розрахунок внутрішньої значимості показників показано в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5 - Внутрішня значимість показників окремих складових корпоративного капіталу

Показники	Підприємства			
	1	2	...	n
d_1	d_{11}	d_{12}	...	d_{1n}
d_2	d_{21}	d_{22}	...	d_{2n}
...
d_m	d_{m1}	d_{m2}	...	d_{mn}

Джерело: розроблено авторами

Після визначення внутрішньої значимості кожного показника кожної окремої складової в загальній системі оцінки корпоративного капіталу визначається узагальнена оцінка кожної складової корпоративного капіталу як середньозважена сума за формулою:

$$K_l = \sum_{j=1}^m x_{lj} d_{lj} \quad (3.12)$$

l - кількість складових корпоративного капіталу, згідно із запропонованою у попередньому розділі системою оцінки $l=6$ (1 - фізичний капітал; 2 - фінансовий капітал; 3 - організаційний капітал; 4 - споживчий капітал; 5 - людський капітал; 6 - інтелектуальна власність як капітал).

Всі розрахунки представляються у вигляді таблиці 3.6.

Таблиця 3.6 - Узагальнена оцінка окремих складових корпоративного капіталу

Нормалізовані показники	Підприємства			
	1	2	...	N
\bar{x}_1	$\bar{x}_{11} \cdot d_{11}$	$\bar{x}_{12} \cdot d_{12}$...	$\bar{x}_{1n} \cdot d_{1n}$
\bar{x}_2	$\bar{x}_{21} \cdot d_{21}$	$\bar{x}_{22} \cdot d_{22}$...	$\bar{x}_{2n} \cdot d_{2n}$
...
\bar{x}_m	$\bar{x}_{m1} \cdot d_{m1}$	$\bar{x}_{m2} \cdot d_{m2}$...	$\bar{x}_{mn} \cdot d_{mn}$
Сума	$\sum_{j=1}^m x_{1j} d_{1j}$	$\sum_{j=1}^m x_{2j} d_{2j}$...	$\sum_{j=1}^m x_{nj} d_{nj}$

Джерело: розроблено авторами

В результаті проведеної оцінки ми отримаємо значення оцінки ефективності використання кожної складової корпоративного капіталу і капіталу загалом. Оцінити їх значення можна за допомогою рівномірної шкали, яка наведена в таблиці 3.7.

Таблиця 3.7 - Шкала оцінки корпоративного капіталу

Значення оцінки	Характеристика оцінки
0-0,2	Низьке значення (НЗ)
0,21-0,4	Нижче середнього (НС)
0,41-0,6	Середнє значення (СЗ)
0,61-0,8	Вище середнього (ВС)
0,81-1	Високе значення (ВЗ)

Джерело: розроблено авторами

Такий підхід дозволить узагальнити систему оцінки корпоративного капіталу для досліджуваних підприємств і зробити висновки щодо якісної їх оцінки. Аналіз результатів дозволить сформуванню системи управління і розвитку корпоративного капіталу не тільки загалом але й окремими його складовими і виявити існуючі на досліджуваних підприємствах недоліки і проблеми. Пошук резервів подальшого розвитку підприємств і уникнення виявлених вад дозволить побудувати адекватну й обґрунтовану систему управління корпоративним капіталом.

3.2. Узагальнена оцінка рівня ефективності використання корпоративного капіталу досліджуваних підприємств

В системі оцінювання корпоративного капіталу після визначення окремих структурних елементів оцінки переходять до визначення кола показників, за допомогою яких можна оцінити дану складову.

Перелік показників, за допомогою яких можна оцінити рівень ефективності використання фізичного капіталу підприємства подана в таблиці 3.8.

Таблиця 3.8 - Показники кількісної оцінки фізичного капіталу

Найменування показника	Формула (джерело інформації)	Напрямок покращання показника
Фондовіддача	Чистий дохід від реалізації продукції/Середньорічна вартість основних засобів (ф.2 р.2000/ф.1 р.1010)	зростання
Фондорентабельність	Чистий прибуток /Середньорічна вартість основних засобів (ф.2 р.2350 (2355)/ф.1 р.1010)	зростання
Витрати на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції	Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)/Чистий дохід від реалізації продукції (ф.2 р.2050/ф.2 р.2000)	зменшення
Вартість виробничих запасів на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції	Вартість виробничих запасів /Чистий дохід від реалізації продукції (ф.1 р.1101/ф.2 р.2000)	зменшення
Коефіцієнт зносу ОЗ	Залишкова вартість ОЗ / Первісна вартість (ОЗ ф.1 р.1010 /ф.1 р.1011)	зменшення
Коефіцієнт маневреності робочого капіталу	Відношення вартості робочого капіталу (власних оборотних засобів) до суми джерел власних засобів (ф.1 ((Р 260 - Р 620) /Р380))	>0,5

Джерело: запропоновано авторами

Вихідні дані для проведення оцінки фізичного капіталу на досліджуваних підприємствах подані у додатку Б (табл. Б.1–Б.5). Всі розрахунки за вище обґрунтованою методикою показані в додатку В (табл. В.1-В.5). В результаті проведеного дослідження було проведено узагальнену оцінку ефективності використання фізичної капіталу на досліджуваних підприємствах за 2014–2018 роки (рис. 3.1).

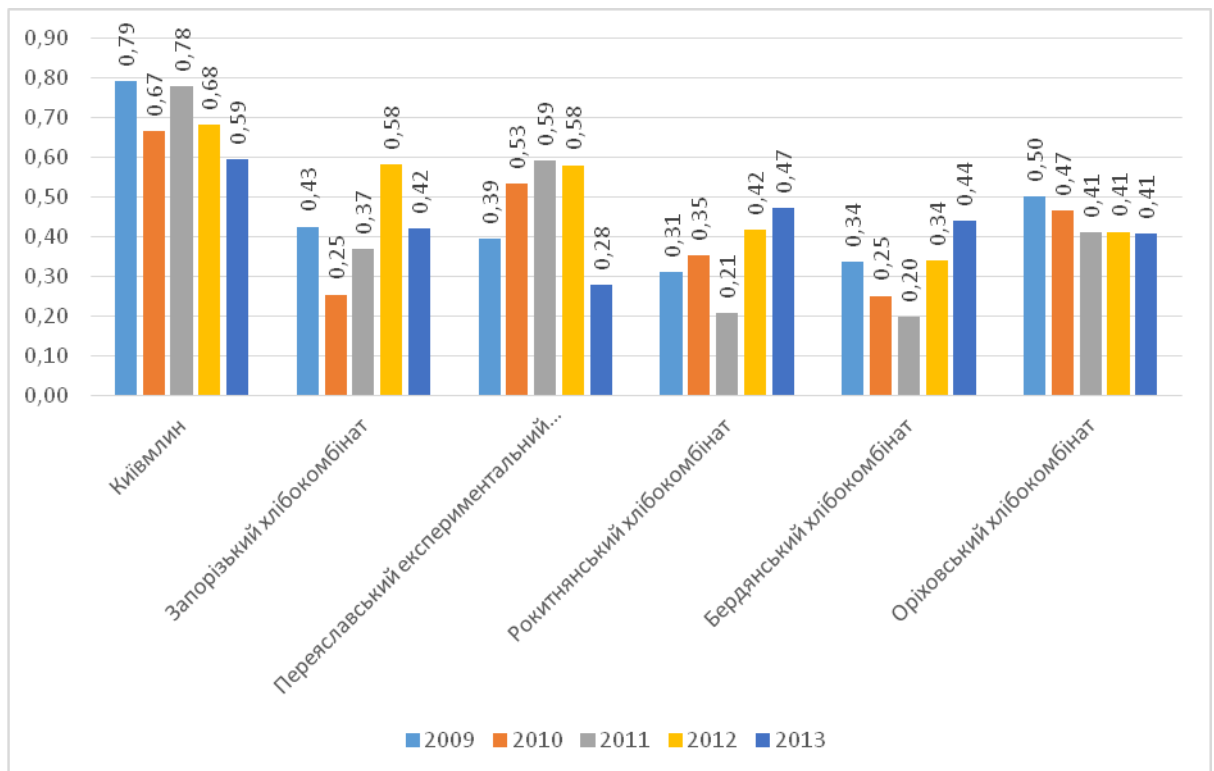


Рисунок 3.1. Результат узагальненої оцінки фізичного капіталу на досліджуваних підприємствах

Джерело: розраховано авторами

Серед досліджуваних підприємств найбільші значення ефективності використання фізичного капіталу спостерігались на ПАТ «Київмлин» за весь період, що досліджується, а найменші значення - на Бердянському хлібокомбінаті. Доволі стабільні значення ефективності використання фізичного капіталу спостерігались на Оріховському хлібокомбінаті.

Так, у 2018р. ефективність використання фізичного капіталу на всіх досліджуваних підприємствах становила середній рівень. В 2017 р. на ПАТ «Київмлин» цей показник становив рівень вище середнього, а на решті підприємств - середній рівень. В 2016р. на ПАТ «Київмлин» він становив вище середнього рівня, на Переяславському експериментальному, Оріховському і Запорізькому хлібокомбінатах – середній рівень і на Рокитнянському і Бердянському хлібокомбінатах – нижче середнього рівня.

Цікаво також дослідити як змінювався фізичний капітал на досліджуваних підприємствах за період, що аналізується. В таблиці 4.9 подані базові темпи зростання (зменшення) фізичного капіталу досліджуваних підприємств по відношенню до 2014 року.

Таблиця 3.9 - Базові темпи зростання фізичного капіталу досліджуваних підприємств до 2014 року, %

Роки	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат
2014	100	100	100	100	100	100
2015	84,1	59,7	135,2	113,6	74,8	92,8
2016	98,5	86,4	150,1	66,5	58,9	82,1
2017	86,2	137,0	147,3	134,2	101,0	82,2
2018	75,1	98,9	70,4	152,3	130,9	81,4
Середній темп зміни	-6,2	-0,3	-7,4	13,1	7,7	-4,6

Джерело: розраховано авторами

Аналіз показав, що за 2014–2018 роки фізичний капітал зріс лише на Рокитнянському і Бердянському хлібокомбінатах, майже не змінився на Запорізькому хлібокомбінаті та знизився на ПАТ «Київмлин», Переяславському експериментальному і на Оріховському хлібокомбінатах. Найбільш високі значення фізичного капіталу на ПАТ «Київмлин» і Переяславському експериментальному хлібокомбінаті супроводжувалось їх найбільшими темпами падіння.

Перелік показників, за допомогою яких можна оцінити рівень ефективності використання фінансового капіталу підприємства, поданий у таблиці 3.10.

Таблиця 3.10 - Показники кількісної оцінки фінансового капіталу

Найменування показника	Формула (джерело інформації)	Напрямок покращання показника
Обсяг інвестицій на одного працюючого	Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності / Середня чисельність робітників всього (ф.3. р.300 / Середня чисельність робітників)	зростання
Коефіцієнт загальної ліквідності (покриття)	Оборотні активи / Поточні зобов'язання підприємства (ф.1 р. 260/р. 620)	>2
Коефіцієнт швидкої ліквідності	Грошові засоби та їх еквіваленти у валюті, векселі отримані / Поточні зобов'язання підприємства (ф.1(р.150+р. 240) / р. 620)	>1

Продовження табл. 3.10

1	2	3
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	Грошові засоби та їх еквіваленти і поточні фінансові інвестиції/Поточні зобов'язання (ф.1(р. 220 + р. 230 + р.240)/р.620)	>0,2
Чистий оборотний капітал	Оборотні активи підприємства-Поточні зобов'язання (ф.1 р.260–р.620)	зростання
Рентабельність (збитковість) валових продаж, %	Валовий прибуток/Чиста виручка від реалізації	зростання
Рентабельність (збитковість) чистих продаж, %	Чистий прибуток (збиток)/Чиста виручка від реалізації	зростання
Рентабельність (збитковість) продукції, %	Прибуток від реалізації/Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції	зростання
Рентабельність (збитковість) активів, %	Чистий прибуток/Баланс	зростання
Рентабельність (збитковість) власного капіталу, %	Чистий прибуток/Власний капітал	зростання
Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	(Усього довгострокові зобов'язання + усього поточних зобов'язань)/баланс (Ф1(р.480+р.620)/ф1 р.280)	<0,5
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	(Усього оборотних активів – усього поточних зобов'язань)/усього власний капітал (ф1(р.260–р.620)/ф1 р.380)	>0,4
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	(усього оборотних активів-усього поточних зобов'язань)/усього оборотних активів (ф1 (р.260–р.620)/ф1 р.260)	>0,1
Коефіцієнт фінансової залежності	Баланс/усього власний капітал (ф1 р.280/ ф1 р.380)	<0,5
Коефіцієнт фінансування	(усього забезпечення наступних виплат і платежів + усього довгострокових зобов'язань + усього поточних зобов'язань + усього доходи майбутніх періодів) /усього власного капіталу (Ф1(р.430+р.480+р.620+р.630)/ф1 р.380)	>1
Коефіцієнт фінансової стійкості	Власний та залучений капітал / Сума довгострокових і поточних зобов'язань (ф.1 р.380/ (р. 480 + р. 620))	> 1

Джерело: запропоновано авторами

Вихідні дані для проведення оцінки фінансового капіталу на досліджуваних підприємствах подані в додатку Д (табл. Д.1-Д.5). Всі розрахунки за вище обґрунтованою методикою показані в додатку Ж (табл. Ж.1-Ж.5). В

результаті проведеного дослідження було проведено узагальнену оцінку ефективності використання фінансового капіталу на досліджуваних підприємствах за 2014–2018 роки (рис. 3.2).

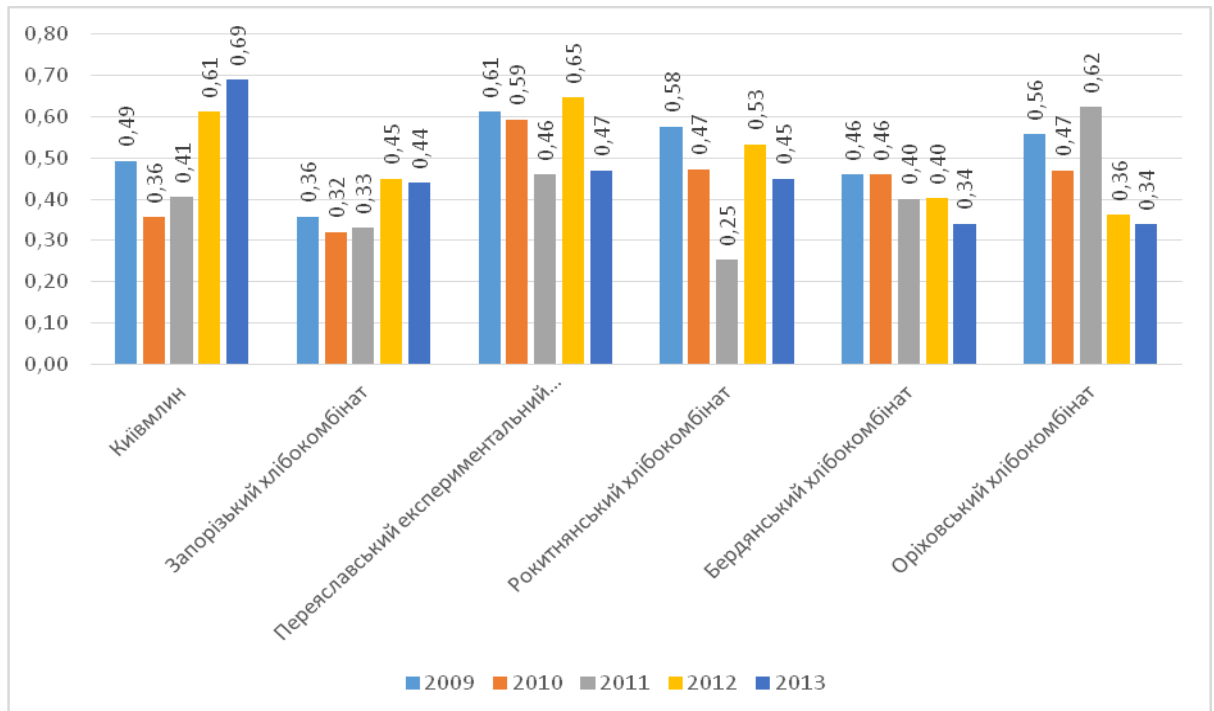


Рисунок 3.2. Результат узагальненої оцінки фінансового капіталу на досліджуваних підприємствах

Джерело: розраховано авторами

У 2018 р. ефективність використання фінансового капіталу на Запорізькому, Рокитнянському і Переяславському хлібокомбінатах становила середній рівень, на Оріховському і Бердянському хлібокомбінатах - низький і на ПАТ «Київмлин» - вище середнього рівня. В 2017 р. на ПАТ «Київмлин» і Переяславському експериментальному хлібокомбінаті цей показник становив рівень вище середнього, на Оріховському - низький, а на решті підприємств - середній рівень. В 2016р. на Оріховському хлібокомбінаті фінансовий капітал набув вище середнього значення, ПАТ «Київмлин», Переяславському експериментальному і Бердянському хлібокомбінатах він становив середній рівень і на Запорізькому і на Рокитнянському хлібокомбінатах - нижче середнього рівня.

В таблиці 3.11 подані базові темпи зростання (зменшення) фінансового капіталу досліджуваних підприємств по відношенню до 2014 року.

Таблиця 3.11 - Базові темпи зростання фінансового капіталу досліджуваних підприємств до 2014 року, %

Роки	Підприємства					
	Київ- млин	Запорізь- кий хлібоком- бінат	Переяслав- ський експеримен- тальний хлібокомбінат	Рокитнян- ський хлібоком- бінат	Бердян- ський хлібоком- бінат	Оріхов- ський хлібоком- бінат
2014	100	100	100	100	100	100
2015	72,5	89,5	96,8	82,1	100,3	84,4
2016	82,2	92,2	75,2	44,1	87,3	111,7
2017	124,2	125,7	105,5	92,6	87,5	64,9
2018	140,0	122,7	76,7	78,1	74,3	60,9
Середній темп зміни	10,0	5,7	-5,8	-5,5	-6,4	-9,8

Джерело: розраховано авторами

Аналіз показав, що за 2014–2018 роки фінансовий капітал зростав лише на ПАТ «Київмлин» і Запорізькому хлібокомбінаті на решті підприємств - відбулося його зниження. Найбільш високі значення фінансового капіталу на ПАТ «Київмлин» і Переяславському експериментальному хлібокомбінаті супроводжувалось їх найвищими темпами його зростання.

Оцінка організаційного капіталу складається із двох компонент:

- 1) організаційна структура, тип управління;
- 2) корпоративні відносини, корпоративна культура.

Перелік показників, за допомогою яких можна оцінити рівень ефективності використання організаційного капіталу за компонентом організаційна структура, тип управління підприємства подано в таблиці 3.12.

Вихідні дані для проведення оцінки організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління на досліджуваних підприємствах подані в додатку Ж (табл. Ж.1 - Ж.5). Всі розрахунки за вище обґрунтованою методикою показані у додатку З (табл. З.1 - З.5).

Таблиця 3.12 - Показники кількісної оцінки організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління

Найменування показника	Формула (джерело інформації)	Напрямок покращання показника
Коефіцієнт оборотності активів	Чистий дохід / середня вартість активів (ф.2 р.035/(ф.1 р.280 Г3+ф.1 р.280 Г4)х0,5)	зростання
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	Чистий дохід / середня вартість оборотних активів (ф.2 р.035/(ф.1 р.260 Г3+ф.1 р.260 Г4)х0,5)	зростання
Коефіцієнт оборотності запасів	Чистий дохід / Середньорічна вартість запасів (ф.2 р.035/((ф.1(р.100-р.140 Г3)+ф.1(р.100-р.140)Г4))х0,5)	зростання
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	Чистий дохід / Середньорічна вартість власного капіталу (ф.2 р.035/(ф.1 р.380 Г3+ф.1 р.380 Г4)х0,5)	зростання
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості, оборотів	Чистий дохід / Середня вартість кредиторської заборгованості (ф.2 р.035/(ф.1 р.620 Г3+ф.1 р.620 Г4)х0,5)	зростання
Коефіцієнт стійкості фінансування	(Власний капітал + Забезпечення наступних витрат і платежів + Довгострокові зобов'язання) / Баланс ((р. 380+ р.430 + р. 480) / р. 280)	0,8–0,9
Адміністративні витрати на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції	Адміністративні витрати/Чистий дохід від реалізації продукції (послуг)	зменшення
Адміністративні витрати на одного працюючого	Адміністративні витрати / Середня чисельність працюючих	зменшення

Джерело: запропоновано авторами

У результаті проведеного дослідження було здійснено узагальнену оцінку ефективності використання організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління на досліджуваних підприємствах за 2014–2018 роки (рис. 3.3).

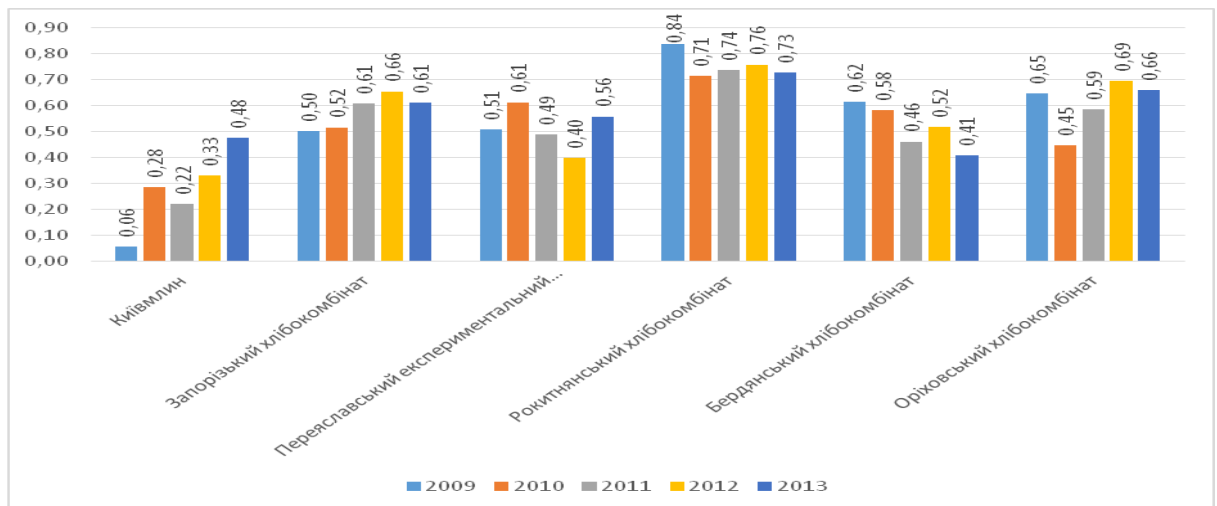


Рисунок 3.3. Результат узагальненої оцінки організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління на досліджуваних підприємствах

Так, у 2018 р. ефективність використання організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління на Запорізькому, Рокитнянському і Орхівському хлібокомбінатах становила вище за середній рівень, а на решті підприємств - нижче середнього рівня. У 2017 р. аналогічні тенденції. У 2016р. на Рокитнянському і Запорізькому хлібокомбінатах цей показник становив вище за середній рівень, на Бердянському, Орхівському і Переяславському хлібокомбінатах він становив середній рівень, на ПАТ «Київмлин» - нижче середнього рівня.

В таблиці 3.13 подані базові темпи зростання організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління досліджуваних підприємств по відношенню до 2014 року.

Таблиця 3.13 - Базові темпи зростання організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління досліджуваних підприємств до 2014 року, %

Роки	Підприємства					
	Київ-млин	Запорізь-кий хлібоком-бінат	Переяслав-ський експеримен-тальний хлібокомбінат	Рокитнян-ський хлібоком-бінат	Бердян-ський хлібоком-бінат	Орхів-ський хлібоком-бінат
2014	100	100	100	100	100	100
2015	510,7	102,8	120,9	85,2	94,7	69,0
2016	394,5	121,2	96,4	87,8	74,9	90,7
2017	592,0	130,6	78,5	90,4	84,2	107,5
2018	852,9	121,7	110,0	86,7	66,1	102,3
Середній темп зміни	188,2	5,4	2,5	-3,3	-8,5	0,6

Аналіз показав, що за 2014–2018 роки організаційний капітал: компонента організаційна структура, тип управління на всіх підприємствах, окрім Бердянського і Рокитнянського хлібокомбінатів, демонструє позитивну тенденцію. Найбільш високі значення зростання організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління на ПАТ «Київмлин», середній темп змін складає 188,2, найнижчий – (-8,5) у Бердянського хлібокомбінату. Крім того від’ємне значення має цей показник на Рокитнянському хлібокомбінаті – (-3,3).

Перелік якісних чинників, за допомогою яких можна оцінити рівень ефективності використання організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура підприємстві подана в таблиці 3.14.

Таблиця 3.14 - Чинники якісної оцінки організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура

Найменування чинника	Значення оцінки	
	Так	Ні
Наявність стимулів, винагород і мотивації для персоналу	1	0
Здійснення природоохоронної діяльності та ресурсозбереження	1	0
Відповідність умов праці санітарно-гігієнічним нормам	1	0
Участь у житлових програмах	1	0
Наявність спеціального документа, в якому визначена соціальна політика компанії	1	0
Сприятливий психологічний клімат	1	0
Забезпеченість підприємств закладами соціальної інфраструктури	1	0
Упровадження міжнародних стандартів соціальної відповідальності	1	0
Закріплення основних положень соціальної політики в колективному договорі	1	0
Наявність заборгованості з оплати праці	0	1

Джерело: запропоновано авторами

Вихідні дані для проведення якісної оцінки організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура на досліджуваних підприємствах подані в додатку Л (табл. Л.1–Л.5).

Крім якісної оцінки організаційного капіталу необхідно провести його кількісну оцінку.

Перелік кількісних показників, за допомогою яких можна оцінити рівень ефективності використання організаційного капіталу (компонента корпоративні відносини, корпоративна культура підприємств): коефіцієнт зміни витрат на оплату праці на одного працюючого, коефіцієнт зміни продуктивності праці, співвідношення темпів зміни продуктивності праці і темпів зміни витрат на оплату праці, співвідношення витрат на оплату праці на одного працюючого на підприємстві і в харчовій промисловості загалом (табл. 3.15).

Таблиця 3.15 - Показники кількісної оцінки організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура

Найменування показника	Формула (джерело інформації)	Напрямок покращання показника
Коефіцієнт зміни витрат на оплату праці на одного працюючого	Темп приросту (зменшення) витрат на оплату праці на одного працюючого до попереднього року	зростання
Коефіцієнт зміни продуктивності праці	Темп приросту (зменшення) продуктивності праці до попереднього року	зростання
Співвідношення темпів зміни продуктивності праці і темпів зміни витрат на оплату праці	Темп приросту (зменшення) продуктивності праці до попереднього року / Темп приросту (зменшення) витрат на оплату праці на одного працюючого до попереднього року	зростання
Співвідношення витрат на оплату праці на одного працюючого на підприємстві і в харчовій промисловості загалом	Витрати на оплату праці на одного працюючого на підприємстві / Витрати на оплату праці на одного працюючого харчовій промисловості загалом	зростання

Джерело: запропоновано авторами

Вихідні дані для проведення оцінки організаційного капіталу: корпоративні відносини, корпоративна культура на досліджуваних підприємствах подані в додатку М (табл. М.1–М.5). В результаті проведеного дослідження було проведено узагальнену оцінку ефективності використання організаційного капіталу: корпоративні відносини, корпоративна культура на досліджуваних підприємствах за 2014–2018 роки (рис.5.4).

Так, у 2018р. ефективність використання організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура на ПАТ «Київмлин» і

Рокитнянському хлібозаводі була вище середнього рівня, на Оріховському хлібокомбінаті була нижче середнього рівня, а на решті підприємств становила середній рівень.

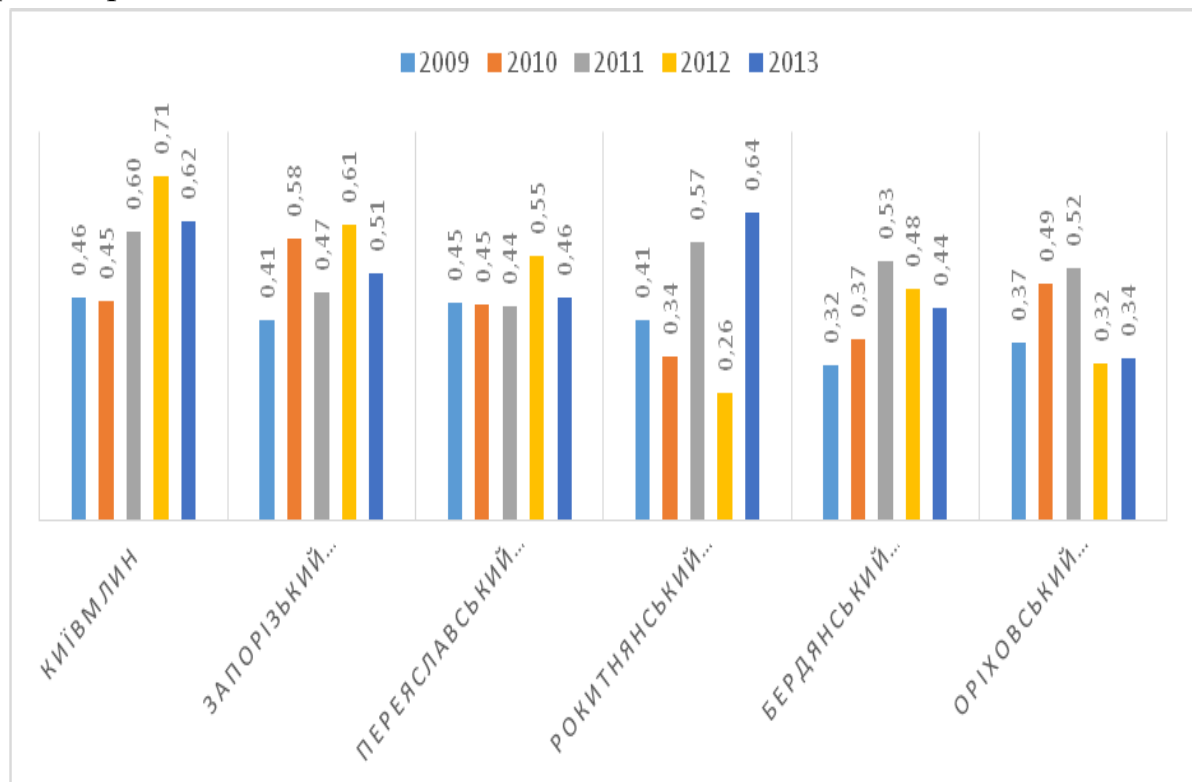


Рисунок 3.4. Результат узагальненої оцінки організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура

Джерело: побудовано авторами

У 2017р. на ПАТ «Київмлин» і на Запорізькому хлібокомбінаті цей показник мав рівень вище середнього, на Переяславському і Бердянському - середній рівень і на Рокитнянському і Оріховському - нижче за середній рівень. У 2016р. лише на ПАТ «Київмлин» він був вище середнього рівня, на решті хлібокомбінатів - середній рівень.

У табл. 5.15 подані базові темпи зростання організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура досліджуваних підприємств по відношенню до 2014 року.

Таблиця 3.15 - Базові темпи зростання організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура досліджуваних підприємств до 2014 року, %

Роки	Підприємства					
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат
2014	0.460	0.414	0.450	0.414	0.320	0.365
2015	0.450	0.581	0.446	0.339	0.372	0.490
2016	0.596	0.470	0.441	0.575	0.534	0.519
2017	0.710	0.610	0.545	0.263	0.477	0.324
2018	0.616	0.509	0.458	0.635	0.439	0.335
Середній темп зміни	8,5	5,7	0,5	13,4	9,3	-2,0

Джерело: розраховано авторами

Аналіз показав, що за 2014–2018 роки організаційний капітал: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура зростав на всіх досліджуваних підприємствах, окрім Оріховського хлібокомбінату, на Переяславському експериментальному хлібокомбінаті ці зміни виявились незначними.

На рисунку 3.5 подано результат узагальненої оцінки організаційного капіталу досліджуваних підприємств за двома компонентами.

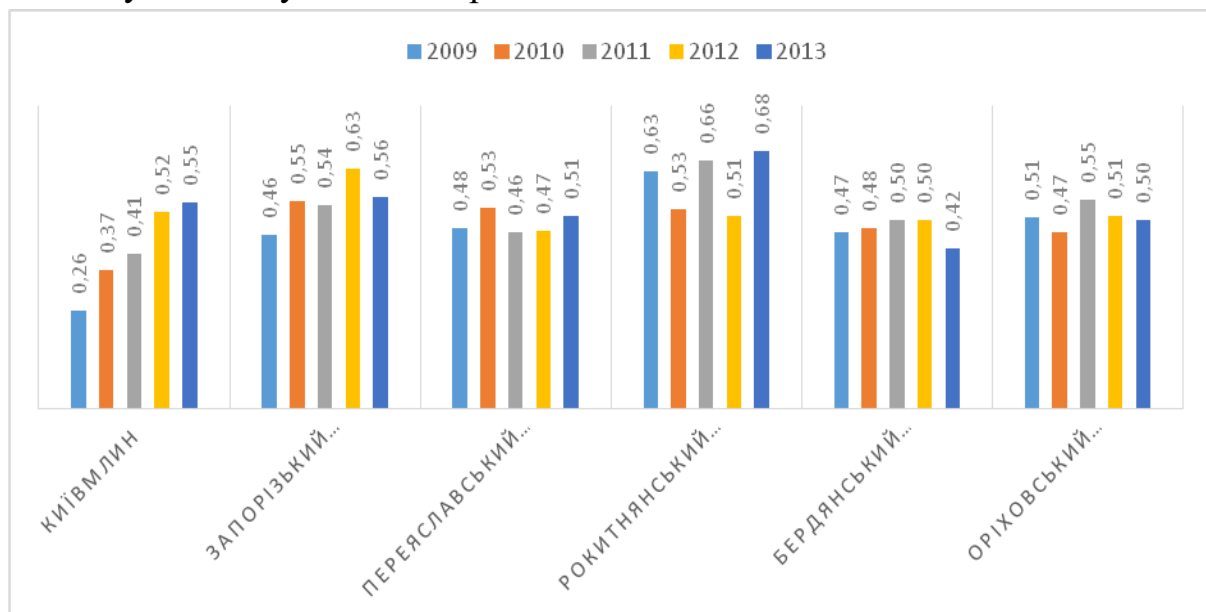


Рисунок 3.5. Результат узагальненої оцінки організаційного капіталу досліджуваних підприємств

Джерело: побудовано авторами

У 2018р. ефективність використання організаційного капіталу на всіх досліджуваних підприємствах становила середній рівень і лише на Рокитнянському хлібокомбінаті - вище за середній рівень. У 2017р. на всіх досліджуваних підприємствах використання організаційного капіталу було на середньому рівні і лише на Запорізькому хлібокомбінаті - вище за середній рівень. У 2016р. ситуація була аналогічна 2018 року.

У таблиці 3.16 подані базові темпи зростання фізичного капіталу досліджуваних підприємств по відношенню до 2014 року.

Таблиця 3.16 - Базові темпи зростання організаційного капіталу досліджуваних підприємств до 2014 року, %

Роки	Підприємства					
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат
2014	0.26	0.46	0.48	0.63	0.47	0.51
2015	0.37	0.55	0.53	0.53	0.48	0.47
2016	0.41	0.54	0.46	0.66	0.50	0.55
2017	0.52	0.63	0.47	0.51	0.50	0.51
2018	0.55	0.56	0.51	0.68	0.42	0.50
Середній темп зміни	27,9	5,6	1,5	2,2	-2,4	-0,4

Джерело: розраховано авторами

Аналіз показав, що за 2014–2018 роки організаційний капітал виріс лише на Оріховському і Бердянському хлібокомбінатах, суттєво збільшився на ПАТ «Київмлин».

Споживчий капітал згідно запропонованої системи оцінки пропонується аналізувати і оцінювати за трьома компонентами:

- 1) корпоративна соціальна відповідальність, зв'язки з громадськістю;
- 2) ринкові зв'язки: споживачі, постачальники, посередники;
- 3) ТМ, бренди.

Перелік чинників, які дозволяють оцінити якість ефективності використання споживчого капіталу підприємства, подано в таблиці 3.17.

Таблиця 3.17 - Чинники якісної оцінки споживчого капіталу

Найменування чинника	Значення оцінки	
	Так	Ні
1. Корпоративна соціальна відповідальність, зв'язки з громадськістю		
Існування практики надання благодійної допомоги	1	0
Участь у розвитку місцевої громади	1	0
Участь в розвитку громадянського суспільства	1	0
Сумлінна сплата податків	1	0
2. Ринкові зв'язки: споживачі, постачальники, посередники		
Підтримка добросовісної ділової практики	1	0
Здійснення витрат на маркетингові дослідження	1	0
Здійснення витрат на розвиток логістичної інфраструктури	1	0
Досягнення конкурентних переваг на цільових ринках (ринкових)	1	0
Виробництво продукції відповідно до міжнародних стандартів	1	0
Зацікавленість постачальника до співпраці і вигідність умов постачання	1	0
Зацікавленість збутових організацій у співпраці і вигідність умов	1	0
Проведення рекламних кампаній для споживачів	1	0

Джерело: запропоновано авторами

Кількісні показники, за допомогою яких можна оцінити рівень використання споживчого капіталу (витрати на збут на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції, кількість брендів, торгових марок), та формули їх розрахунку представлені в таблиці 3.18.

Вихідні дані для проведення оцінки споживчого капіталу на досліджуваних підприємствах подані у додатку Н (табл. Н.1-Н.5).

Таблиця 3.18 - Показники кількісної оцінки споживчого капіталу

Найменування показника	Формула (джерело інформації)	Напрямок покращання показника
Витрати на збут на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції	Витрати на збут / Чистий дохід від реалізації продукції	зменшення
Кількість брендів, торгових марок	Кількість	зростання

Джерело: розраховано авторами

У результаті проведеного дослідження було здійснено узагальнену оцінку ефективності використання споживчого капіталу на досліджуваних підприємствах за 2014–2018 роки (табл. 3.19). Найвищий рівень ефективності за компонентою корпоративної соціальної відповідальності, зв'язки з громадськістю має

ПАТ «Київмлин» - 0,75, натомість найнижчий - на Бердянському хлібокомбінаті зі значенням 0.

Таблиця 3.19 - Результат оцінки споживчого капіталу по окремим його компонентам досліджуваних підприємств

Роки	Підприємства					
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат
1	2	3	4	5	6	7
Якісна оцінка						
1. Корпоративна соціальна відповідальність, зв'язки з громадськістю						
Результати опитування						
2014	0,250	0,000	0,500	0,250	0,250	0,250
2015	0,250	0,000	0,250	0,000	0,000	0,000
2016	0,500	0,750	0,250	0,250	0,000	0,000
2017	0,250	0,000	0,750	0,250	0,000	0,250
2018	0,750	0,500	0,250	0,500	0,000	0,250
2. Ринкові зв'язки: споживачі, постачальники, посередники						
Результати опитування						
2014	0,5	0,25	0,375	0,125	0,25	0,250
2015	0,500	0,375	0,500	0,250	0,250	0,250
2016	0,625	0,375	0,750	0,250	0,250	0,250
2017	0,500	0,625	0,750	0,125	0,125	0,250
2018	0,500	0,375	0,875	0,125	0,125	0,250
Кількісна оцінка						
Результати опитування						
2014	0,81	0,49	1,00	0,89	0,85	0,00
2015	0,65	0,40	1,00	0,71	0,61	0,00
2016	1,00	0,47	0,88	0,99	0,75	0,00
2017	1,00	0,38	0,97	0,98	0,83	0,00
2018	0,96	0,55	0,89	1,00	0,27	0,00
Загальна оцінка ринкових зв'язків: споживачі, постачальники, посередники						
2014	0,654	0,369	0,688	0,506	0,549	0,125
2015	0,575	0,388	0,750	0,481	0,430	0,125
2016	0,813	0,422	0,815	0,618	0,498	0,125
2017	0,750	0,502	0,859	0,552	0,477	0,125
2018	0,728	0,463	0,882	0,563	0,199	0,125
3. ТМ, бренди						
2014	1	1	0	0	1	1
2015	1	1	0	0	1	1
2016	1	1	0	0	1	1
2017	1	1	0	0	1	1
2018	1	1	0	0	1	1

Джерело: розраховано авторами

В 2018р. ефективність використання споживчого капіталу: компонента ринкові зв'язки: споживачі, постачальники, посередники на всіх досліджуваних підприємствах демонструвала різні значення. Вона на Переяславському експериментальному хлібокомбінаті показала високий рівень, на ПАТ «Київмлин» - вище середнього рівня, на Запорізькому і Рокитнянському хлібокомбінатах - середній рівень, на Бердянському та Оріховському хлібокомбінатах - нижче середнього рівня. У 2017–2016р.р. спостерігалась аналогічна тенденція.

Ефективність використання споживчого капіталу у 2018р. за компонентою корпоративна соціальна відповідальність, зв'язки з громадськістю на ПАТ «Київмлин» була вище середнього рівня, на Запорізькому і Рокитнянському, Переяславському і Оріховському хлібокомбінатах - середній рівень, а на Бердянському хлібокомбінаті - низький рівень. У 2017р. на Переяславському експериментальному хлібокомбінаті показники були вище середнього рівня, а на ПАТ «Київмлин», Рокитнянському і Оріховському хлібокомбінатах - нижче середнього рівня, а на Запорізькому і Бердянському - низький рівень. У 2016р. низький рівень цієї компоненті спостерігався на Бердянському і Оріховському хлібокомбінатах, на решті підприємств був зареєстрований середній та вище середнього рівня.

Товарні марки або бренди відсутні на Переяславському і Рокитнянському підприємствах, на решті підприємств зареєстровано по одній товарній марці.

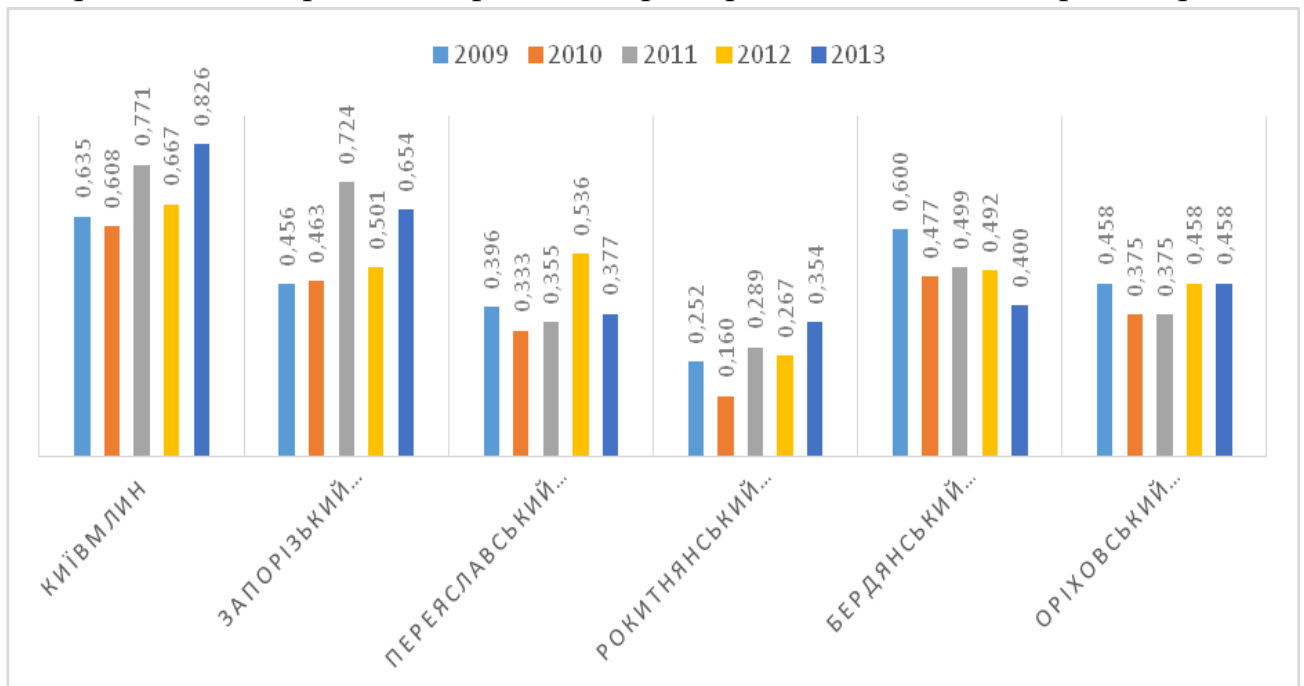


Рисунок 3.6. Результат узагальненої оцінки споживчого капіталу досліджуваних підприємств

Джерело: побудовано авторами

У 2018р. ефективність використання споживчого капіталу в цілому по всіх трьох компонентах на більшості досліджуваних підприємств становила середній рівень і лише на ПАТ «Київмлин» - високий і вище середнього рівня за весь період дослідження та на Запорізькому хлібокомбінаті - вище середнього рівня у 2016 і 2018 роках.

В таблиці 3.19 подані базові темпи зростання споживчого капіталу досліджуваних підприємств по відношенню до 2014 року.

Аналіз показав, що за 2014–2018 роки споживчий капітал зростав на ПАТ «Київмлин», Запорізькому і Рокитнянському хлібокомбінатах, залишався без змін на Оріховському хлібокомбінаті і знизився на Переяславському експериментальному і на Бердянському хлібокомбінатах.

Таблиця 3.19 - Базові темпи зростання споживчого капіталу досліджуваних підприємств до 2014 року, %

Роки	Підприємства					
	Київ-млин	Запорізь-кий хлібоком-бінат	Переяслав-ський експеримен-тальний хлібокомбінат	Рокитнян-ський хлібоком-бінат	Бердян-ський хлібоком-бінат	Оріхов-ський хлібоком-бінат
2014	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2015	95,8	101,4	84,2	63,7	79,5	81,8
2016	121,4	158,7	89,7	114,8	83,3	81,8
2017	105,0	109,7	135,5	106,1	82,1	100,0
2018	130,1	143,4	95,3	140,6	66,6	100,0
Середній темп зміни	7,5	10,8	-1,2	10,1	-8,3	0,0

Джерело: розраховано авторами

Перелік показників кількісної оцінки, за допомогою яких можна оцінити рівень ефективності використання людського капіталу підприємства: витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу на одного працюючого, кількість працівників з вищою освітою в загальній кількості працюючих, чистий дохід від реалізації продукції на одного працюючого, питома вага витрат на оплату праці в загальному обсязі витрат на реалізацію продукції, витрати на оплату праці на одного працівника, фондоозброєність праці (табл. 4.20).

Вихідні дані для проведення оцінки інтелектуального капіталу на досліджуваних підприємствах подані в додатку О (табл. О.1 - О.5). Всі розрахунки за вище обґрунтованою методикою наведені у додатку П (табл. П.1-П.5).

Таблиця 3.20 - Показники кількісної оцінки людського капіталу

Найменування показника	Формула (джерело інформації)	Напрямок покращання показника
Витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу на одного працюючого	Витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу / Середня чисельність працівників	зростання
Кількість працівників з вищою освітою в загальній кількості працюючих	(Кількість працівників з вищою освітою / Середня чисельність працівників)*100%	зростання
Чистий дохід від реалізації продукції на одного працюючого	Чистий дохід від реалізації продукції / Середня чисельність працівників	зростання
Питома вага витрат на оплату праці в загальному обсязі витрат на реалізацію продукції	Витрати на оплату праці / Собівартість реалізованої продукції * 100%	зростання
Витрати на оплату праці на одного працівника	Витрати на оплату праці / Середня чисельність працівників	зростання
Фондоозброєність праці	Середньорічна вартість ОЗ / Середня чисельність працюючих	зростання

Джерело: запропоновано авторами

У результаті проведеного дослідження було здійснено узагальнену оцінку ефективності використання людського капіталу на досліджуваних підприємствах за 2014–2018 роки (рис. 3.7).

Серед досліджуваних підприємств найбільші значення ефективності використання людського капіталу спостерігались на ПАТ «Київмлин» (вище середнього рівня і середній рівень) за весь досліджуваний період, а найменші значення - на Бердянському і Рокитнянському хлібокомбінатах (середній і нижче середнього рівня). На Запорізькому і Оріховському хлібокомбінатах ефективність використання людського капіталу була переважно середнього рівня протягом всього досліджуваного періоду.

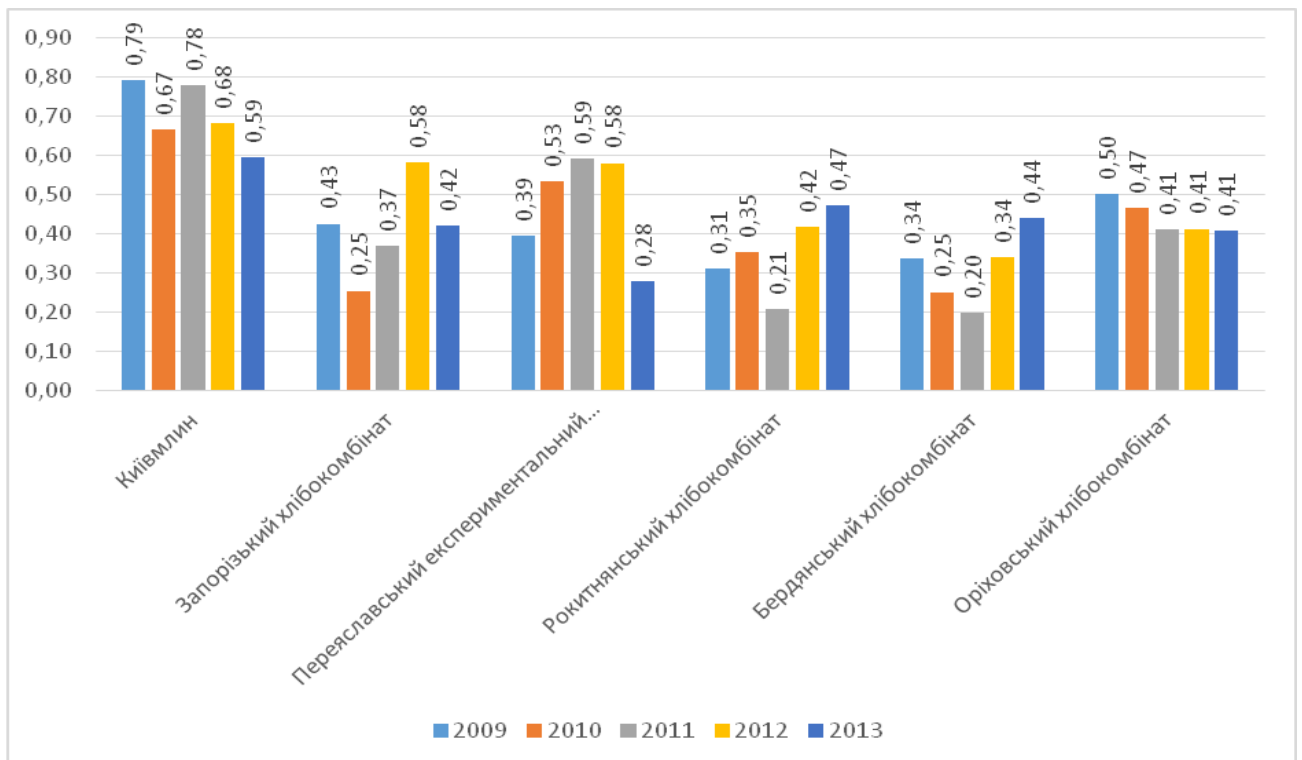


Рисунок 3.7. Результат узагальненої оцінки людського капіталу на досліджуваних підприємствах

Джерело: побудовано авторами

В таблиці 3.21 подана зміна базових темпів зростання (зменшення) споживчого капіталу досліджуваних підприємств по відношенню до 2014 року. **Таблиця 3.21 - Базові темпи зростання споживчого капіталу досліджуваних підприємств до 2014 року, %**

Роки	Підприємства					
	Київ-млин	Запорізь-кий хлібоком-бінат	Переяслав-ський експеримен-тальний хлібокомбінат	Рокитнян-ський хлібоком-бінат	Бердян-ський хлібоком-бінат	Оріхов-ський хлібоком-бінат
2014	100	100	100	100	100	100
2015	75,5	85,8	183,4	74,5	66,2	82,5
2016	91,7	102,2	185,0	83,4	109,1	97,5
2017	96,3	154,3	143,0	65,9	139,2	101,3
2018	100,3	128,0	156,4	85,8	135,4	88,5
Середній темп зміни	0,1	7,0	14,1	-3,6	8,8	-2,9

Джерело: розраховано авторами

Аналіз показав, що за 2014–2018 рр. споживчий капітал зростав на всіх досліджуваних підприємствах, окрім Оріховського і Бердянського хлібокомбінатах. Найбільш високі темпи зростання ефективності використання людського капіталу були на Переяславському експериментальному хлібокомбінаті – 14,1% щорічно.

Перелік показників, за допомогою яких можна оцінити рівень ефективності використання інтелектуальної власності як складової капіталу підприємства, подано в таблиці 3.22.

Таблиця 3.22 - Показники кількісної оцінки інтелектуальної власності як складової капіталу

Найменування показника	Формула (джерело інформації)	Напрямок покращання показника
Витрати на НДДКР в % до обсягу реалізованої продукції	Витрати на НДДКР/ Чистий дохід від реалізації продукції * 100%	зростання
Питома вага інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої продукції	Реалізована інноваційна продукція / Чистий дохід від реалізації продукції * 100%	зростання
Вартість нематеріальних активів на одного працюючого	Нематеріальні активи/Середня чисельність працюючих	зростання
Вартість нематеріальних активів у % до чистого доходу від реалізації продукції	Нематеріальні активи/Чистий дохід від реалізації продукції * 100%	зростання
Результативність інноваційної діяльності	Реалізована інноваційна продукція/Витрати на інноваційну діяльність	зростання

Джерело: запропоновано авторами

Вихідні дані для проведення оцінки інтелектуальної власності як складової капіталу на досліджуваних підприємствах подані в додатку Р (табл. Р.1-Р.5). Всі розрахунки за вище обґрунтованою методикою представлені в додатку С (табл. С.1 - С.5). В результаті було проведено узагальнену оцінку ефективності використання інтелектуальної власності як капіталу на досліджуваних підприємствах за 2014–2018 роки (рис. 3.8).

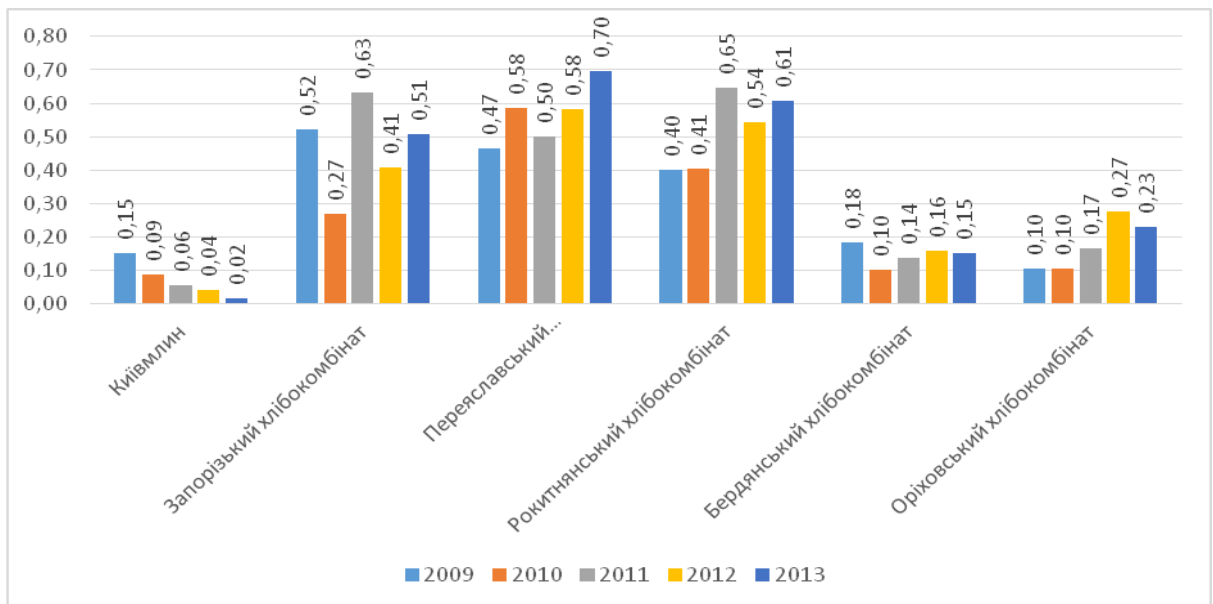


Рисунок 3.8. Результат узагальноної оцінки інтелектуальної власності як капіталу на досліджуваних підприємствах

Джерело: побудовано авторами

Серед досліджуваних підприємств найбільші значення ефективності використання інтелектуальної власності як капіталу спостерігались на Переяславському з показником 0,7; Запорізькому – 0,63 та Рокитнянському – 0,65 хлібокомбінатах. За весь досліджуваний період на цих підприємствах спостерігався середній і вище середнього рівень, а найменші значення - на Бердянському, Оріховському хлібокомбінатах і ПАТ «Київмлин», де показники узагальноної оцінки інтелектуальної власності як капіталу знаходяться на низькому рівні та нижче середнього.

В таблиці 3.23 подані базові темпи зростання (зменшення) інтелектуальної власності як капіталу підприємств, що досліджуються, по відношенню до 2014 року.

Аналіз показав, що за 2014–2018 роки інтелектуальна власність як складова капіталу зростала лише на Переяславському, Рокитнянському і Оріховському хлібокомбінатах, знижувалася на Запорізькому, Бердянському хлібокомбінатах і на ПАТ «Київмлин». Причому на ПАТ «Київмлин» – найменше значення, одержане в результаті оцінки цієї складової, супроводжувалось її найбільшими темпами падіння – 22,3% річних.

Таблиця 3.23 - Базові темпи зростання інтелектуальної власності як капіталу досліджуваних підприємств до 2014 року, %

Роки	Підприємства					
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат
2014	100	100	100	100	100	100
2015	58,5	51,6	125,7	101,0	54,8	99,1
2016	37,7	121,0	107,9	161,2	75,1	159,1
2017	28,0	78,1	125,0	135,5	86,7	262,3
2018	10,7	96,8	149,9	151,3	82,5	218,4
Середній темп зміни	-22,3	-0,8	12,5	12,8	-4,4	29,6

Джерело: розраховано авторами

У таблиці 3.24 та на рисунку 4.9 подано узагальнену оцінку корпоративного капіталу досліджуваних підприємств за 2014–2018 роки.

Таблиця 3.24 - Інтегральна оцінка корпоративного капіталу досліджуваних підприємств за 2014–2018 роки

Роки	Підприємства					
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат
2014	0,42	0,40	0,43	0,44	0,36	0,39
2015	0,36	0,32	0,52	0,37	0,28	0,35
2016	0,38	0,44	0,49	0,39	0,31	0,41
2017	0,39	0,48	0,54	0,43	0,36	0,42
2018	0,35	0,47	0,45	0,51	0,34	0,39
Середнє значення за 5 років	0,38	0,42	0,49	0,43	0,33	0,39

Джерело: розраховано авторами

Проведений аналіз дозволив зробити наступні висновки. Протягом всього досліджуваного періоду найбільше значення корпоративного капіталу спостерігалось на Переяславському експериментальному (2015–2017 роки) і Рокитнянському (2014 і 2018 роки) хлібокомбінатах, а найменше - на Бердянському. Середнє значення інтегральної оцінки корпоративного капіталу за п'ять років знаходилось в межах від 0,33 – на Бердянському хлібокомбінаті до 0,49 – на Переяславському експериментальному хлібокомбінаті. Усереднене

значення ефективності використання корпоративного капіталу за 2014–2018 роки показало, що найвище його значення було на Переяславському експериментальному хлібозаводі – 0,49, на другому місці зі значенням 0,43 – Рокитнянський хлібокомбінат, на третьому – Запорізький (0,42), на четвертому – Оріховський (0,39), на п'ятому – «Київмлин» (0,38), на шостому – Бердянський хлібокомбінат – 0,33.

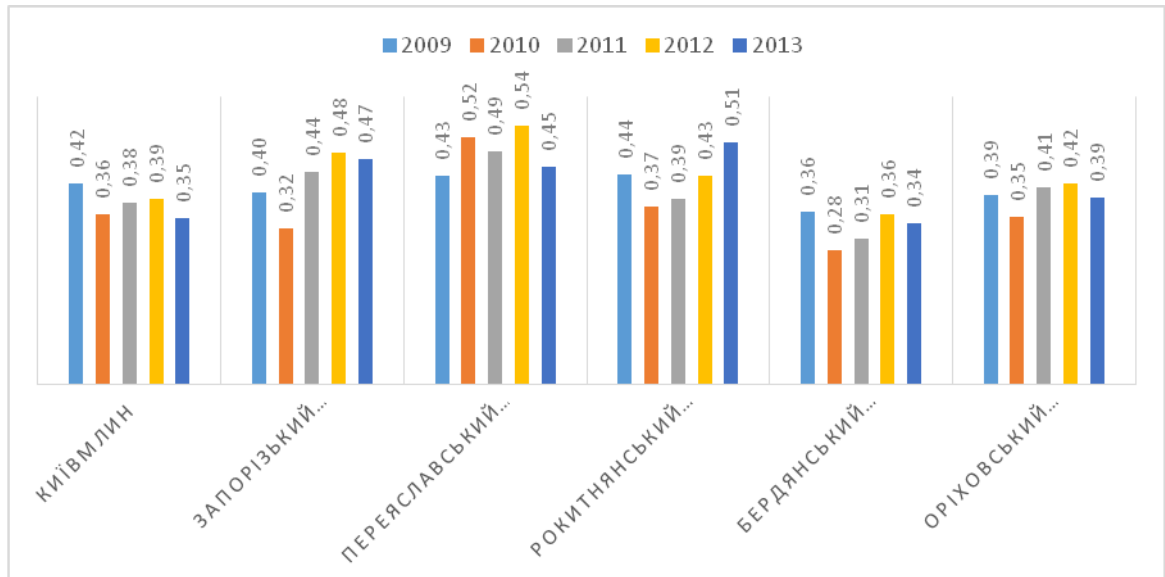


Рисунок 3.9. Інтегральна оцінка корпоративного капіталу на досліджуваних підприємствах за 2014-2018 роки

У таблиці 3.25 показані базові темпи зростання (зменшення) ефективності використання корпоративного капіталу загалом за 2014–2018 роки на досліджуваних підприємствах.

Таблиця 3.25 - Базові темпи зростання корпоративного капіталу досліджуваних підприємств до 2014 року, %

Роки	Підприємства					
	Київ-млин	Запорізь-кий хлібоком-бінат	Переяслав-ський експеримен-тальний хлібокомбінат	Рокитнян-ський хлібоком-бінат	Бердян-ський хлібоком-бінат	Оріхов-ський хлібоком-бінат
2014	100	100	100	100	100	100
2015	84,6	81,2	118,8	85,0	77,7	88,6
2016	90,2	110,7	111,9	88,3	84,8	104,1
2017	92,1	121,0	124,4	99,3	98,8	106,1
2018	82,4	117,5	104,2	115,4	93,2	99,0
Середній темп зміни	-4,4	4,4	1,1	3,9	-1,7	-0,2

Джерело: розраховано авторами

Аналіз показав, що на Запорізькому, Переяславському експериментальному і Рокитнянському хлібокомбінатах за період, що досліджувався, спостерігалось зростання ефективності використання корпоративного капіталу, на решті підприємств відбулося зниження корпоративного капіталу, при цьому найбільшими темпами знижувався показник на ПАТ «Київмлин» (-4,4%). Найбільшими темпами зростала ефективність використання корпоративного капіталу на Запорізькому хлібокомбінаті (4,4%).

Таким чином, була розглянута запропонована комплексна методика оцінки ефективності використання складових корпоративного капіталу через визначення інтегрального показника ефективності використання корпоративного капіталу. Виписана процедура здійснення оцінювання.

В результаті проведеного оцінювання отримується показник ефективності використання кожної складової корпоративного капіталу і корпоративного капіталу в цілому та здійснюється порівняння їх значень з даними рівномірної шкали оцінки корпоративного капіталу, яка має градацію характеристик оцінок від «низького» до «високого» значення в межах від 0 до 1.

Запропонований підхід дозволить: узагальнити систему оцінки корпоративного капіталу для досліджуваних підприємств і зробити висновки щодо якісної їх оцінки; сформувати систему управління і розвитку корпоративного капіталу не тільки загалом але й по окремим його складовим і виявити існуючі на досліджуваних підприємствах недоліки і зауваження; побудувати адекватну й обґрунтовану систему управління корпоративним капіталом. Для кожної складової корпоративного капіталу було визначено перелік показників кількісної та якісної оцінки та критерії оцінювання.

Важливою частиною дослідження є аналіз причин даного стану розвитку ефективності використання корпоративного капіталу і обґрунтування напрямів подальшого його розвитку з урахуванням розроблених рекомендацій на основі запропонованого методичного інструментарію.

3.3. Дослідження якісних структурних змін узагальненої оцінки ефективності використання корпоративного капіталу

Структуру ефективності використання корпоративного капіталу за 2014 і 2018 роки показано на рисунку 3.10. Як можна побачити, на всіх досліджуваних підприємствах існують різні структурні пріоритети щодо окремих складових ефективності використання капіталу.

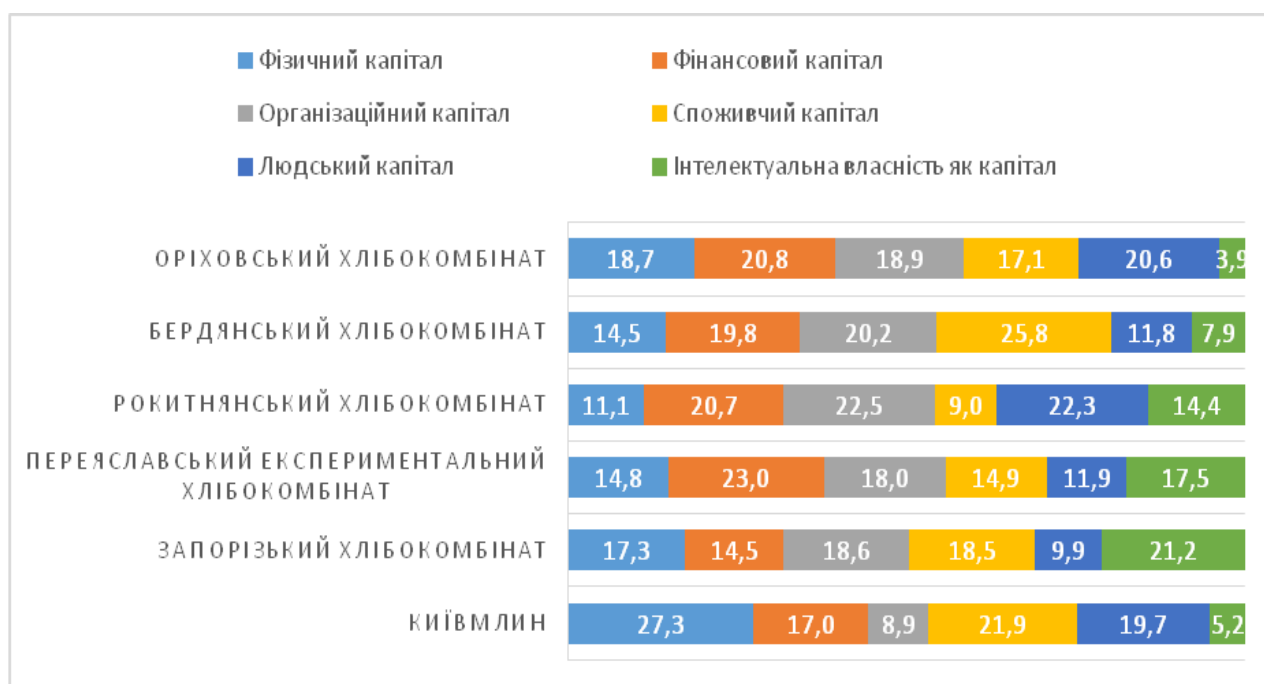


Рисунок 3.10. Структура корпоративного капіталу досліджуваних підприємств у 2014 р., %

Джерело: побудовано авторами

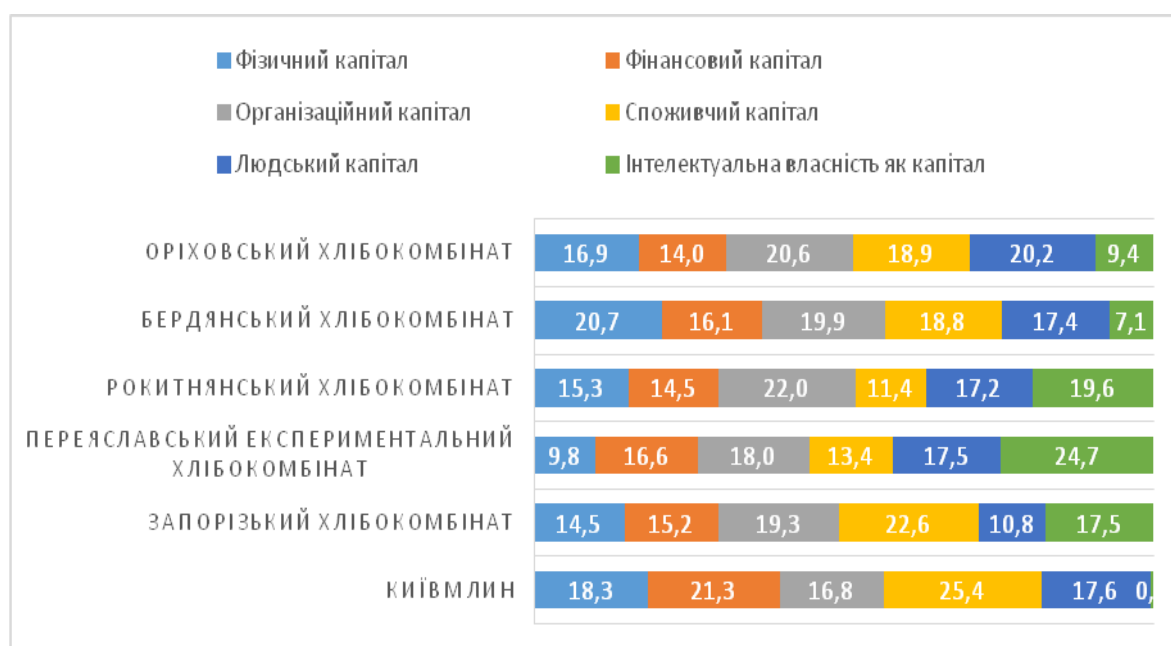


Рисунок 3.11. Структура корпоративного капіталу досліджуваних підприємств у 2018 р., %

Джерело: побудовано авторами

Так, на «Київмлин» у 2014 р. найбільшою складовою в загальній системі аналізу корпоративного капіталу був фізичний капітал, а у 2018 р. - споживчий. Можна говорити про те, що відбулося структурне зрушення ефективності

підприємства у сторону споживача, який стає все більшим пріоритетом для розвитку сучасного підприємства.

На Запорізькому хлібокомбінаті у 2014 році найефективнішою складовою була складова інтелектуального капіталу, а у 2018р. - споживчий капітал. Можна сказати, що на даному підприємстві відбулося уповільнення інноваційної діяльності на користь посилення ефективності споживчого капіталу, а значить підприємство йде не шляхом не нарощування інноваційності, а шляхом розвитку діяльності у напрямі задоволення потреб з урахуванням тих можливостей, що надає ринок.

На Переяславському експериментальному хлібокомбінаті, який мав найбільші значення ефективності використання корпоративного капіталу за 2015–2017 роки, у 2014 році найбільш ефективною складовою був фінансовий капітал, а у 2018р. - інтелектуальний капітал. Це є свідченням того, що на даному підприємстві наявність фінансових ресурсів обумовила можливість розширення інноваційної і іншої інтелектуальної діяльності, що забезпечило їх розвиток на підприємстві.

На Рокитнянському хлібокомбінаті у 2014р. найбільш вагомими складовими ефективності використання корпоративного капіталу були складові організаційного і людського капіталу, а у 2018р. - організаційного капіталу. Дане підприємство має можливості використання капіталу, які базуються переважно, на праці і її ефективної організації на підприємстві.

На Бердянському хлібокомбінаті, на якому спостерігалось найменше значення ефективності використання корпоративного капіталу, найбільшу частку у структурі капіталу у 2014 р. займала складова споживчого капіталу, а у 2018р. - фізичний капітал. Це говорить про те, що низький рівень ефективності використання корпоративного капіталу на даному підприємстві зумовив необхідність зосередитись на підвищенні ефективності використання основних засобів.

На Оріховському хлібокомбінаті у 2014р. найбільшу питому вагу у структурі капіталу, що забезпечила досягнення існуючого рівня ефективності використання корпоративного капіталу були складові фінансового і людського капіталів і ця тенденція зберігалася і у 2018р. Це говорить про те, що наявність фінансових ресурсів і ефективність їх використання на підприємстві підтримується високим рівнем розвитку людського капіталу і навпаки.

Як видно з аналізу досліджуваних підприємств склад корпоративного капіталу за п'ять років зазнав структурні зрушень.

Визначити наскільки інтенсивно відбуваються структурні зміни, що впливають на ефективність використання корпоративного капіталу на підприємстві, можна за допомогою показника, який визначає структуру і характеризує зміни в

цілому, тобто структурне зрушення або інтенсивність змін структури - це коефіцієнт структурних змін. Його можна знайти за формулою [379]:

$$\text{Кінт} = S_{w_i-w_0} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^k (w_{1i} - w_{0i})^2}{k}}$$

де w_{1i} , w_{0i} - відповідно питома вага i -тої структурної компоненти ефективності використання корпоративного капіталу в поточній і базовій структурі;
 k - кількість структурних компонент.

Цей квадратичний коефіцієнт чутливо реагує на сильні коливання структури і менше залежить від впливу так званих «викидів» у вибірці.

Коефіцієнти структурних зрушень дозволяють зробити узагальнену оцінку швидкості зміни питомої ваги окремих частин сукупності і являють собою якісні структурні зміни в процесі дослідження структури інтегрального показника ефективності використання корпоративного капіталу. Вони показують, на скільки процентних пунктів в середньому відхиляються один від одного порівнювані питомі ваги. У випадку, якщо зміни у структурі ефективності використання корпоративного капіталу по окремих складових капіталу в часовому періоді не відбуваються або відбуваються несуттєво, то коефіцієнт структурних зрушень близький до нуля [380].

Коефіцієнт структурних зрушень не має змін верхньої межі. Чим вище цей коефіцієнт, тим більші зміни можна спостерігати в структурі даного інтегрального показника, і, відповідно, на підприємстві відбуваються зміни стратегічних напрямлень розвитку окремих складових корпоративного капіталу.

На думку Казинця Д.С. [381] коефіцієнт структурних зрушень показує на незначні структурні зрушення у стійкій досліджуваній системі, якщо він менший ніж 2%. У протилежному випадку, коефіцієнт структурних зрушень показує суттєві структурні зміни. Це буде справедливим і у разі структурних змін корпоративного капіталу при визначенні ефективності його використанні.

У таблиці 3.26 наведено результати розрахунку інтенсивності змін структури ефективності використання корпоративного капіталу за 2015–2018 роки. Для визначення коефіцієнта структурних зрушень попередньо розраховані відповідні квадрати абсолютних відхилень по структурах досліджуваного періоду по окремих структурних компонентах корпоративного капіталу за 2014–2018 роки.

Таблиця 3.26 - Інтенсивність змін структури ефективності використання корпоративного капіталу за 2015-2018 роки

Підприємства	Роки			
	2015	2016	2017	2018
Київмлин	3,05	1,14	3,79	2,31
Запорізький хлібокомбінат	5,33	5,31	6,12	3,67
Переяславський експериментальний хлібокомбінат	3,77	2,15	3,64	5,10
Рокитнянський хлібокомбінат	2,40	6,39	6,43	2,71
Бердянський хлібокомбінат	2,94	3,08	2,90	2,85
Оріховський хлібокомбінат	0,99	2,54	4,54	1,04

Джерело: розраховано авторами

При аналізі змін структури корпоративного капіталу за визначений проміжок часу необхідно дослідити зрушення за кожний період окремо, а також визначити роль структурних зрушень в окремі періоди відносно загальної тенденції, а саме оцінити їхній внесок у формування певного зрушення.

За досліджуваний період на ПАТ «Київмлин» значні структурні зміни в ефективності використання корпоративного капіталу відбулися у 2015 і 2017 роках. Тобто в ці роки відбулася зміна пріоритету розвитку окремих складових корпоративного капіталу, на яких підприємство зосереджувало свою увагу, а саме це: у 2015 році - організаційний капітал, у 2017 - фінансовий і споживчий (додаток Т табл. Т.1).

За досліджуваний період на Запорізькому хлібокомбінаті найбільші структурні зміни у ефективності використання корпоративного капіталу відбулися у 2017р. В цьому році відбулася зміна пріоритету у бік розвитку споживчого і інтелектуального капіталу, на яких підприємство зосереджувало свою увагу (додаток Т табл. Т.2).

За досліджуваний період на Переяславському експериментальному хлібокомбінаті найбільші структурні зміни в ефективності використання корпоративного капіталу відбулися у 2018р. У цьому році відбулася зміна пріоритету розвитку фізичного та інтелектуального капіталу, на яких підприємство зосереджувало свою увагу (додаток Т табл. Т.3).

За досліджуваний період на Рокитнянському хлібокомбінаті значні структурні зміни в ефективності використання корпоративного капіталу відбулися у 2016 і 2017 роках. Тобто в ці роки відбулася зміна пріоритету розвитку окремих складових корпоративного капіталу, на яких підприємство найбільше зосеред-

жувало свою увагу, а саме це: у 2016 і 2017 роках - фінансовий капітал (додаток Т табл. Т.4).

За досліджуваний період на Бердянському хлібокомбінаті найбільші структурні зміни в ефективності використання корпоративного капіталу відбулися у 2016р. В цьому році відбулася зміна пріоритету розвитку людського капіталу, на якому підприємство зосереджувало свою увагу (додаток Т табл. Т.5).

На Оріховському хлібокомбінаті у досліджуваному періоді найбільші структурні зміни в ефективності використання корпоративного капіталу відбулися у 2017р. У цьому році відбулася зміна пріоритету розвитку фінансового капіталу, на якому підприємство зосереджувало свою увагу (додаток Т табл. Т.6).

За інших однакових умов, чим вища інтенсивність зрушення в економічній структурі, тим більше структуроутворююче значення воно має для розвитку даної структури. Поняття інтенсивності дозволяє вирішувати проблеми, які виходять із протиріч структурних зрушень: із двох суперечливих зрушень у структурі домінуючу роль відіграє більш інтенсивне, і в умовах відносно замкнутої економічної системи маса його буде збільшуватись, тоді як маса протилежного йому протизрушення - зменшуватись [382].

З 2015–2018 роки якісні структурні зміни ефективності використання корпоративного капіталу відбулися на всіх підприємствах, однак ці зрушення мали різний характер, а саме, різні структурні компоненти були системоутворюючими для капіталу даних підприємств. На ПАТ «Київмлин» переважали зміни у фінансовому, організаційному і споживчому капіталах; на Запорізькому хлібокомбінаті - організаційному, споживчому і інтелектуальному, на Переяславському експериментальному хлібокомбінаті - фізичному і людському; на Рокитнянському - фінансовому, на Бердянському - фізичному; на Оріховському - фінансовому капіталі (додаток Т).

В процесі оцінки швидкості структурних зрушень доцільно також врахувати і фактор масштабності використання корпоративного капіталу. Для цього в [380, 381] пропонується використовувати *коефіцієнт структурної мобільності* ($K_{см}$):

$$K_{см} = K_{інт} * I_n \quad (4.13)$$

де I_n - індекс зростання сумарної доданої вартості.

В якості індексу зростання доданої вартості пропонується використовувати індекс зміни чистого доходу від реалізації продукції – зростання або зменшення (табл. 3.27).

Таблиця 3.27 - Індекси зростання (зменшення) чистого доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) по відношенню до попереднього року за 2015–2018 роки

Підприємство	Індекс зростання чистого доходу до попереднього року					Індекс зміни ефективності використання корпоративного капіталу в середньому за 2015–2018рр.
	2015	2016	2017	2018	в середньому за 2015–2018рр.	
Київмлин	0,74	2,06	1,05	0,74	1,15	0,96
Запорізький хлібокомбінат	1,10	1,09	1,24	1,20	1,16	1,06
Переяславський експериментальний хлібокомбінат	0,74	1,92	1,13	0,58	1,09	1,02
Рокитнянський хлібокомбінат	0,67	1,79	0,81	0,90	1,04	1,05
Бердянський хлібокомбінат	1,48	0,93	1,16	1,10	1,17	1,00
Оріховський хлібокомбінат	0,74	2,06	1,05	0,74	1,15	1,01

Джерело: розраховано авторами

Всі досліджувані підприємства за 2015–2018рр. мали приблизно подібні середні темпи зростання чистого доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) від 1,04 на Рокитнянському хлібокомбінаті до 1,17 на Бердянському, а індекси зміни ефективності використання корпоративного капіталу були меншими за попередні, крім того на ПАТ «Київмлин» спостерігалось падіння останнього показника.

Коефіцієнти структурної мобільності досліджуваних підприємств за 2015–2018 рр. показані на рисунку 3.12. Ці коефіцієнти показують загальну оцінку швидкості і масштабності структурних зрушень. Найбільші і наймасштабніші зміни у структурі капіталу відбулися на Рокитнянському хлібокомбінаті у 2016 році, високі структурні зрушення спостерігались на Запорізькому хлібокомбінаті, середні на ПАТ «Київмлин», Переяславському та Бердянському хлібокомбінатах, а найменші - на Оріховському.

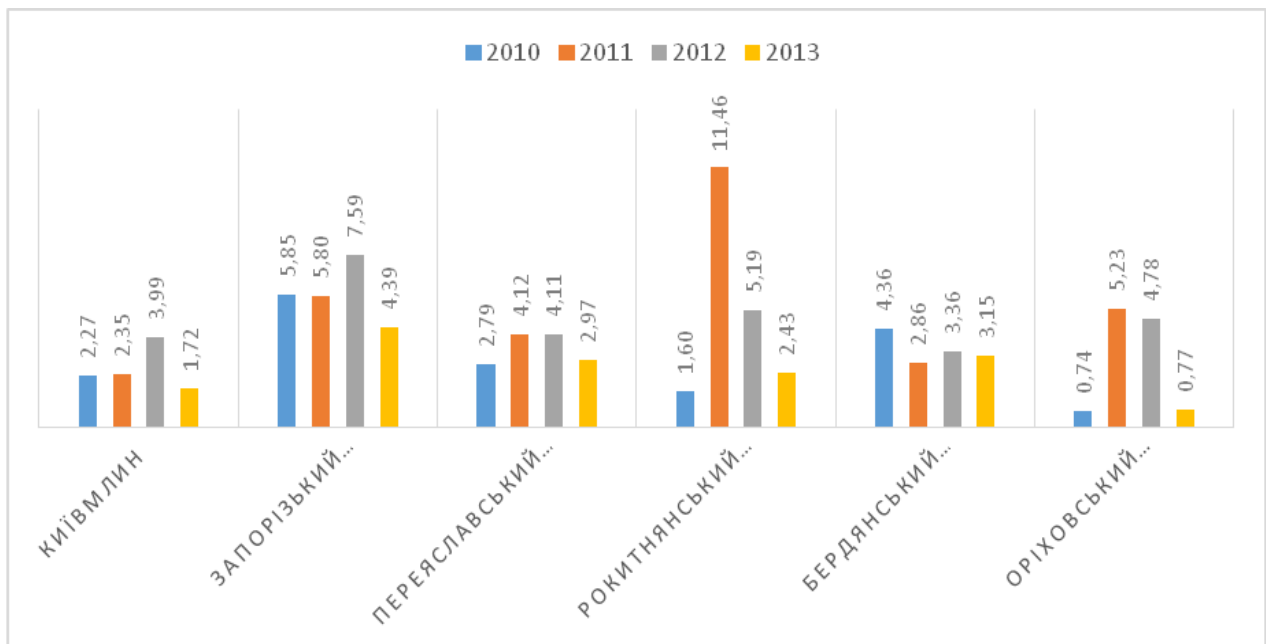


Рисунок 3.12. Коефіцієнти структурної мобільності досліджуваних підприємств за 2015–2018рр.

Джерело: побудовано авторами

Для даного дослідження потрібно провести категоризацію коефіцієнта структурної мобільності, в основу якої покладено проведений аналіз досліджуваних підприємств. Проведене дослідження дозволило запропонувати використання наступної категоризації (табл. 3.28).

Таблиця 3.28 - Категоризація коефіцієнтів структурної мобільності

Значення коефіцієнта	Рівень структурної мобільності
0,0–2,0	Низька
2,1–4,0	Середня
4,1–8,0	Вище середньої
Вище за 8,1	Висока

Джерело: запропоновано авторами

На цьому етапі здійснюється визначення масштабної мобільності ефективності використання корпоративного капіталу (K_{MM}), для цього, на нашу думку, можна використовувати формулу:

$$K_{MM} = I_k * I_n \quad (3.14)$$

де I_k - індекс зростання (зменшення) корпоративного капіталу на підприємстві.

На рисунку 3.13 показані масштабні коефіцієнти ефективності використання корпоративного капіталу на досліджуваних підприємствах.

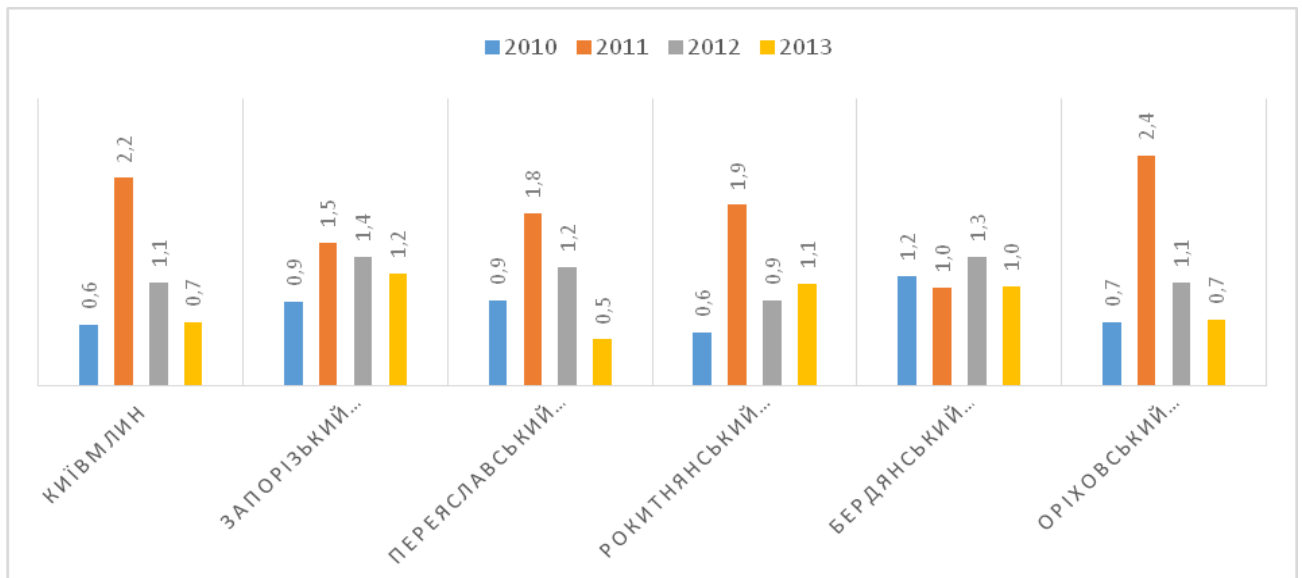


Рисунок 3.13. Коефіцієнт масштабної мобільності ефективності використання корпоративного капіталу на досліджуваних підприємствах за 2015–2018рр.
Джерело: побудовано авторами

Категоризацію коефіцієнта масштабної мобільності на основі проведеного аналізу досліджуваних підприємств показана в таблиці 3.29.

Таблиця 3.29 - Категоризація коефіцієнтів масштабної мобільності

Значення коефіцієнта	Рівень масштабної мобільності
0,0–0,6	Низький
0,61–1,3	Середній
1,31–2,0	Вище середнього
Вище за 2,1	Високий

Джерело: запропоновано авторами

Узагальнений аналіз використання корпоративного капіталу за коефіцієнтами структурної і масштабної мобільності та структуроутворюючими факторами капіталу підприємств, що досліджувались, представлені в таблиці 3.30.

Виходячи із того, що коефіцієнт структурної мобільності говорить про інтенсивність структурних змін корпоративного капіталу підприємства, а коефіцієнт масштабної мобільності - про масштабність узагальненої оцінки корпоративного капіталу, то тут можуть логічно виникати різні ситуації, які відображені у таблиці 3.31 у вигляді матриці 4x4.

Результат, визначений за рівнем структурної мобільності та масштабної мобільності корпоративного капіталу, дозволяє позиціонувати підприємство та визначити напрями удосконалення управління корпоративним капіталом у кожному конкретному випадку.

Таблиця 3.30 - Узагальнений аналіз стану корпоративного капіталу досліджуваних підприємств

Підприємство	Фактор/ показник аналізу	Роки			
		2015	2016	2017	2018
Київмлин	Системо- утворюю- чий фактор	Органі- заційний	Споживчий	Фінансовий	Фізичний
	I_{CM}	Середня – 2,27	Середня – 2,35	Середня – 3,99	Низька – 1,72
	I_{MM}	Низька – 0,6	Висока – 2,2	Середня – 1,1	Середня – 0,7
Запорізький хлібокомбінат	Системо- утворюю- чий фактор	Інтелекту- альний, організаційний	Інтелекту- альний, організаційний	Інтелекту- альний, споживчий	Споживчий
	I_{CM}	Вище серед. – 5,85	Вище серед. – 5,80	Вище серед. – 7,59	Вище серед. – 4,39
	I_{MM}	Середня – 0,9	Вище серед. – 1,5	Вище серед. – 1,4	Середня – 1,2
Переяславський експерименталь- ний хлібокомбінат	Системо- утворюю- чий фактор	Людський	Фінансовий	Людський	Фізичний
	I_{CM}	Середня – 2,79	Вище серед. – 4,12	Вище серед. – 4,11	Середня – 2,97
	I_{MM}	Середня – 0,9	Вище серед. – 1,8	Середня – 1,2	Низька – 0,5
Рокитнянський хлібокомбінат	Системо- утворюю- чий фактор	Фізичний	Фінансовий	Фінансовий	Фінансовий
	I_{CM}	Низька – 1,60	Висока – 11,46	Вище серед. – 5,19	Середня – 2,43
	I_{MM}	Низька – 0,6	Вище серед. – 1,9	Середня – 0,9	Середня – 1,1
Бердянський хлібокомбінат	Системо- утворюю- чий фактор	Організа- ційний	Фінансовий	Фізичний	Фізичний
	I_{CM}	Вище серед. – 4,36	Середня – 2,86	Середня – 3,36	Середня – 3,15
	I_{MM}	Середня – 1,2	Середня – 1,0	Середня – 1,3	Середня – 1,0
Оріховський хлібокомбінат	Системо- утворюю- чий фактор	Відсутній	Фізичний	Фінансовий	Фінансовий
	I_{CM}	Низька – 0,74	Вище серед. – 5,23	Вище серед. – 4,78	Низька – 0,77
	I_{MM}	Середня – 0,7	Висока – 2,4	Середня – 1,1	Середня – 0,7

Джерело: розраховано авторами

Якщо рівень структурної мобільності високий і вище середнього рівня і рівень масштабної мобільності капіталу високий, то найкращою стратегією розвитку корпоративного капіталу буде стратегія розвитку визначення струк-

турутворюючих структурних компонентів шляхом зосередження всіх зусиль саме на них. Так як ця структуроутворююча компонента сприяє розвитку корпоративного капіталу загалом, то її ефективність можна продовжувати нарощувати доки вона не вичерпає своїх можливостей.

Якщо рівень структурної мобільності капіталу високий, а рівень масштабної мобільності капіталу високий або вище середнього, то використовується такий самий напрям стратегічного розвитку корпоративного капіталу, як у попередньому варіанті.

Таблиця 3.31 - Матриця «рівень структурної мобільності - рівень масштабної мобільності» корпоративного капіталу

		Рівень структурної мобільності корпоративного капіталу			
		Високий	Вище середнього	Середній	Низький
Рівень масштабної мобільності корпоративного капіталу	Високий	Розвивати визначені структуроутворюючі структурні компоненти шляхом зосередження всіх зусиль	Розвивати визначені структуроутворюючі і структурні компоненти шляхом зосередження всіх зусиль	Існує певний рівень невизначеності щодо пріоритетності розвитку конкретної структурної компоненти, потрібен додатковий аналіз, а доки розвивати капітал загалом	Активний розвиток капіталу загалом по всім структурним напрямкам
	Вище середнього	Розвивати визначені структуроутворюючі структурні компоненти шляхом зосередження всіх зусиль	Існує певний рівень невизначеності щодо пріоритетності розвитку конкретної структурної компоненти, потрібен додатковий аналіз, а доки розвивати капітал загалом	Існує певний рівень невизначеності щодо пріоритетності розвитку конкретної структурної компоненти, потрібен додатковий аналіз, а доки розвивати капітал загалом	Активний розвиток капіталу загалом по всім структурним напрямкам
	Середній	Визначені структуроутворюючі фактори вичерпали або вже вичерпують можливості, утримувати їх на існуючому рівні або пошук нових можливостей розвитку серед систем утворюючих факторів другого порядку	Існує певний рівень невизначеності щодо пріоритетності розвитку конкретної структурної компоненти, потрібен додатковий аналіз, а доки розвивати капітал загалом	Існує певний рівень невизначеності щодо пріоритетності розвитку конкретної структурної компоненти, потрібен додатковий аналіз, а доки розвивати капітал загалом	Пошук нових можливостей розвитку капіталу, або створення систем утворюючих факторів

	Низький	Визначені структуроутворюючі фактори вичерпали або вже вичерпують можливості, утримувати їх на існуючому рівні або пошук нових можливостей розвитку серед системо утворюючих факторів другого порядку	Визначені структуроутворюючі фактори вичерпали або вже вичерпують можливості, утримувати їх на існуючому рівні або пошук нових можливостей розвитку серед системоутворюючих факторів другого порядку	Пошук нових можливостей розвитку капіталу, або створення системо утворюючих факторів	Пошук нових можливостей розвитку капіталу, або створення системо утворюючих факторів
--	---------	---	--	--	--

Джерело: розроблено авторами

Якщо рівень структурної мобільності капіталу середній, а рівень масштабної мобільності капіталу високий, вище середнього або середній; рівень структурної мобільності капіталу вище середнього, а рівень масштабної мобільності капіталу вище середнього і середній рівень, то бажана стратегія – розвиток конкретної структурної компоненти, яку можна визначити на основі додаткового аналізу, а доти розвивати корпоративний капітал в цілому. Ця ситуація характеризується існуванням певного рівня невизначеності щодо пріоритетності напрямів подальшого розвитку і важливою задачею зараз є саме визначення цієї невизначеності.

Якщо рівень структурної мобільності капіталу низький, а рівень масштабної мобільності капіталу середній або низький, то найбільш оптимальною стратегією розвитку капіталу буде пошук нових можливостей розвитку капіталу, або створення системоутворюючих факторів. Це виходить із того, що відсутні структурні зрушення у корпоративному капіталі, і, відповідно, немає системоутворюючих факторів, а капітал загалом розвивається повільно і тому підприємству потрібно зосередитись на пошуку тих факторів, які найбільше сприятимуть розвитку корпоративного капіталу.

Якщо рівень структурної мобільності капіталу високий, а рівень масштабної мобільності капіталу низький або рівень структурної мобільності капіталу середній, а рівень масштабної мобільності капіталу низький, то найбільш оптимальною стратегією розвитку капіталу буде пошук нових можливостей розвитку серед системоутворюючих факторів другого порядку. Така ситуація характеризується тим, що визначені структуроутворюючі фактори вичерпали або вже вичерпують можливості і потрібне додаткове визначення факторів, які найбільше сприяють розвитку корпоративного

капіталу, і пошук потрібно провести серед системоутворюючих факторів другого порядку.

Позиціонування підприємств за рівнем структурної мобільності та масштабної мобільності, а також системоутворюючі складові, які визначають стратегічні напрями пріоритетного розвитку корпоративного капіталу досліджуваних підприємств за результатами 2018 р., представлено у таблиці 3.32.

Таблиця 3.32 - Системоутворюючі складові пріоритетного розвитку корпоративного капіталу досліджуваних підприємств за результатами 2018р

Рівень масштабної мобільності корпоративного капіталу	Рівень структурної мобільності корпоративного капіталу			
	Високий	Вище середнього	Середній	Низький
Високий				
Вище середнього				
Середній		Запорізький хлібокомбінат – <i>Споживчий</i>	Рокитнянський хлібокомбінат – <i>Фінансовий</i> Бердянський хлібокомбінат – <i>Фізичний</i>	ПАТ «Київмлин» – <i>Фізичний</i> Оріховський хлібокомбінат – <i>Фінансовий</i>
Низький			Переяславський експериментальний хлібокомбінат – <i>Фізичний</i>	

Джерело: розраховано авторами

Проведений аналіз дозволив визначити, що для ПАТ «Київмлин», Переяславського експериментального хлібокомбінату і для Оріховського хлібокомбінату потрібно використовувати стратегію пошуку нових можливостей розвитку капіталу, або створення нових системоутворюючих факторів, які доки ще не визначені.

Для Рокитнянського, Запорізького і для Бердянського хлібокомбінатів потрібно провести додатковий аналіз, розвиваючи капітал в цілому, та як існує певний рівень невизначеності щодо пріоритетності розвитку конкретної структурної компоненти.

Проведена комплексна оцінка ефективності використання корпоративного капіталу дає можливість оптимізувати його структуру відповідно до специфічних умов господарювання, підвищити ефективність використання капіталу та його віддачу, забезпечити ефективність управлінської

діяльності, спрямованої на нарощування потенціалу корпоративного капіталу в цілому та окремих його складових.

Результати комплексної оцінки ефективності використання корпоративного капіталу досліджуваних підприємств є основою для розробки адекватної системи управління корпоративним капіталом відповідно до умов господарювання, що склалися та, відповідно, призвести до забезпечення ефективної роботи підприємства й задоволення інтересів всіх зацікавлених сторін.

Запропонований підхід дає достатньо прозорі результати щодо рівня сформованості та ефективності використання корпоративного капіталу.

РОЗДІЛ 4

УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

4.1. Життєвий цикл корпоративного капіталу і управління ним на підприємстві

Концепція життєвого циклу базується на ідеях спадковості, розвитку та адаптації, народження, виживання та вмирання на рівні окремих видів та цілих популяцій живих організмів. Сьогодні ця концепція використовується для опису перебігу процесів існування окремих продуктів, підприємств, галузей, технологій, технологічних укладів тощо.

Існують два загальні шляхи розвитку, які притаманні економічним системам:

- еволюційний;
- революційний.

З одного боку виникає ринкова потреба, задоволення якої диктується існуючими ринковими можливостями. Це маркетинговий варіант розвитку, який називають еволюційним. Це можуть бути повільні, поступові, приховані від дослідників зміни в структурі об'єкта.

З іншого боку, виникає можливість задоволення попиту, який поки що відсутній на ринку. Ця можливість обумовлюється, як правило, інтелектуальною діяльністю людини, яка спрямована на створення чогось нового поки що не існуючого на ринку. Це радикальна зміна існуючого стану речей, нове уявлення про відоме. Це радикальний або революційний варіант розвитку. Для нього потрібна докорінна зміна існуючих методів задоволення попиту і нова система управління змінами на підприємстві. Крім того, раптові, стрімкі, стрибкоподібні зміни можуть виникнути внаслідок кризи розвитку.

Високі темпи і масштабність змін, які відбуваються у суспільстві, передбачають переосмислення економічних стратегій розвитку. Відповідно, готовність підприємств до перетворень виступає сьогодні основним фактором конкурентоспроможності. Адаптація - це реакція на зміни (стимул), який може реально або потенційно зменшити ефективність поведінки системи або перешкодити її ослабленню [386].

Адаптивна реакція також буває двох типів. Перша - пасивна адаптація, коли система змінює свою поведінку з метою підвищення ефективності діяльності в змінюваних умовах. Другий тип - це активна адаптація, яка припускає вплив системи на зовнішнє середовище з метою більш ефективної поведінки системи в теперішньому і майбутньому. Зміни у зовнішньому середовищі можуть бути швидкими і нетривалими або повільними і довгими, а адаптаційна

система повинна мати властивість використовувати обидві ситуації на свою користь, тобто прилаштовуватись до обставин [387].

Внаслідок цього можна говорити про те, що на сучасному етапі корпоративне управління перебуває на шляху глибокого переосмислення. Відносини між менеджерами і власниками, корпоративна спільнота і соціальна відповідальність сьогодні набувають широкого вивчення при визначенні стратегій економічного розвитку.

У 60-тих роках ХХ століття в теорії управління склалась концепція життєвих циклів організації. Моделі життєвих циклів організації дозволять відслідковувати виникнення організації і її розвиток, у тому числі процес переходу від приватної до корпоративної власності. У зв'язку із цим доцільним є розглянути процес становлення корпорації більш детально, спираючись на концепцію життєвих циклів організації. При цьому потрібно враховувати стан розвитку фондового ринку в країні, оскільки саме він визначає можливості переходу, які може використовувати організація.

Існує декілька концепцій життєвого циклу розвитку підприємств. Так, модель Л. Грейнера передбачає розвиток організацій шляхом переходу через п'ять еволюційних етапів, які змінюються внаслідок виникнення специфічних криз, які призводять до революційних змін в організації. Це такі етапи: креативність, директивне керівництво, делегування, координація і співпраця [387]. Він аналізує такі фактори, які визначає як найважливіші для розвитку організації: вік; розмір; етапи еволюції; етапи революції; темпи зростання галузі.

Інші науковці визначають, що згідно з моделлю Л. Грейнера розвиток організації фактично ототожнюється з її зростанням, і в цілому ця модель може бути застосована тільки до великих компаній [387]. Такий підхід до опису життєвого циклу висуває серйозні обмеження щодо можливості застосування цієї моделі. Крім того, розглядаючи відповідні етапи життєвого циклу розвитку організації Л. Грейнер розглядає виключно питання управління, і, виходячи із цього, дана модель показує не самі етапи розвитку організації, а трансформацію в часі її системи управління.

Наступною світ побачив модель розвитку організації І. Адізеса [388]. Дана модель передбачає перебіг процесу розвитку організації по десяти етапах: доглядання; дитинство; давай-давай; юність; розквіт; пізній розквіт; аристократизм; салеми сіті; бюрократизація; смерть.

Модель І. Адізеса базується на таких припущеннях. По-перше - це те, що розвиток організації розглядається як еволюція живого організму. По-друге - це те, що на будь-якій стадії розвитку у організації є проблеми. Ці проблеми поділяються на хвороби росту і організаційні патології, які на відміну від хвороби росту, не можуть бути самостійно усунені організаціями. І. Адізес не

уточнює, що саме він розглядає в якості хвороби росту, але він погоджується із Л. Грейнером, що це сильно залежить від галузі [387]. Адізес детально описує кожен етап розвитку своєї моделі, і в цьому описі відображені не тільки управлінські технології, але й елементи корпоративної культури і організаційного клімату. Внаслідок цього можна говорити про те, що модель Адізеса є більш загальною, ніж модель Л. Грейнера.

Д. Кац і Р. Кан запропонували модель управління життєвим циклом розвитку підприємства, яка включає три етапи: проста система; стабільна організація; удосконалення структури. Ці дослідники побудували свою модель розвитку організації на ретельній розробці організаційної структури. Після них соціальні організації почали розглядатись як відкриті системи, які характеризуються взаємодією із зовнішнім середовищем. Головними передумовами розвитку організації виявляються фактори не внутрішнього, а зовнішнього середовища організації. Внаслідок цього організація розглядається ними як складна відкрита система, яка складається із декількох пов'язаних підсистем, виконує функцію методологічного принципу організації і аналізу даних, а отримані в результаті діагностики дані стосуються конкретної організації.

Д. Міллер і П. Фрізен розглядали життєвий цикл розвитку організації шляхом перебігу п'яти етапів: народження; зростання; зрілість; відродження; занепад. Вони взяли за основу такі фактори як: зміни в ситуаціях і в самій організації, зміни в інноваційній діяльності і організаційній стратегії. Вони частково виділили критерії, згідно яких, на їх думку, можна визначити на якій із стадій знаходиться підприємство.

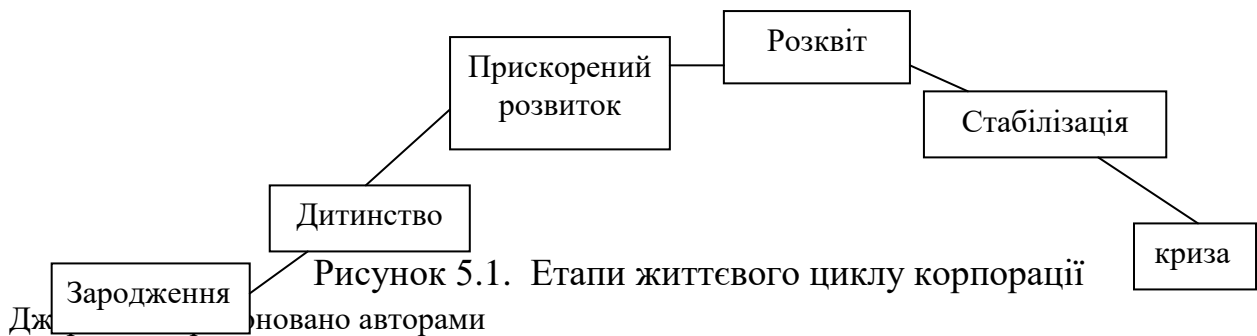
Не беручи за мету дослідити всі моделі життєвого циклу розвитку підприємства, можна зробити висновки, що більшість із них фокусують увагу на поділі на окремі етапи розвитку виходячи із: системи управління (управлінських впливів), організаційного розвитку. Окремі дослідники розглядають також вплив зовнішнього середовища на організацію, а деякі розглядають критерії ідентифікації окремих етапів розвитку. Крім того, автори моделей не розглядають тривалість перебігу організацією кожного етапу. Л. Гейнер відмічає, що швидкість, з якою організація проходить стадії розвитку, тісно пов'язана з ринковим середовищем. В той же час як еволюційні періоди мають тенденцію бути відносно короткими у швидко зростаючих галузях, більш тривалими у зрілих і менш зростаючих галузях [390].

Як правило, у більшості моделей стадії раннього розвитку і розпаду або смерті ігноруються. Окрім Адізеса, ніхто етап смерті не розглянув. Мало уваги приділено етапу зародження, тобто тому періоду, коли організація починає своє формальне існування. Особливість розвитку, відмічена Р. Куїном і К. Камеро-

ном, полягає у тому, що зміни на більш ранніх етапах відбуваються швидше і більш стрімко, ніж на більш пізніх етапах.

Однак висновок можна зробити очевидний, що кожна організація проходить декілька етапів розвитку. Задача менеджера полягає у тому, щоб ідентифікувати ці етапи. Правильна ідентифікація дозволить при проведенні необхідних змін прийняти правильне рішення щодо управління цими змінами. Поєднання описаних моделей дозволяє отримати інструмент управління корпоративним капіталом та забезпечить здійснення необхідних змін при трансформації його структури.

Для ідентифікації етапу життєвого циклу організації з метою визначення відмінностей у структурі капіталу нами пропонується розглядати 6 етапів життєвого циклу корпорації: зародження, дитинство, прискорений розвиток, розквіт, стабілізація та криза (рис.4.1).



У таблиці 4.1 наведено узагальнення особливостей функціонування організації, яка знаходиться на різних етапах життєвого циклу, та відмінності у структурі корпоративного капіталу, які визначаються особливостями функціонування корпорації на кожному етапі її життєвого циклу.

Таблиця 4.1 - Узагальнені особливості функціонування організації на різних етапах життєвого циклу та структури корпоративного капіталу

Етап життєвого циклу	Зміст етапу	Характеристика структури капіталу
1	2	3
Зародження	Зародження ідеї, створення і організація нового підприємства. Формуються основні і оборотні засоби людські ресурси, поєднання,	Формується людський капітал, основними рисами якого є висока мотивація і креативність працівників. Фізичний капітал визначає потребу у стартовому капіталі, який необхідний для організації бізнесу.

Продовження табл.4.1

1	2	3
	яких закладає стартовий капітал і створює передумови виробничої діяльності та створення доданої вартості.	На цьому етапі в структурі капіталу переважає людський та інноваційний капітали. У структурі фінансового капіталу переважає власний капітал, який може забезпечити лише процес простого відтворення.
Дитинство	Метою виробництва стає виведення товару на ринок та поступовий розвиток ринку товару. Здійснюється інвестування у фізичний капітал. Формулюється організаційна місія, створюється операційна система, створюються правила, відбувається постановка завдань.	Фізичний і людський капітал визначають потребу у фінансовому капіталі, що необхідний для здійснення виробничо-господарської діяльності. В структурі корпоративного капіталу переважає фінансовий та споживчий капітали. У структурі фінансового капіталу переважає власний капітал, віддача якого мінімальна. Організаційний капітал мінімальний.
Прискорений розвиток	Метою виробництва стає збільшення частини ринку, розвиток власної частки ринку, становлення бізнесу і розширення можливостей виробництва за рахунок максимального використання можливостей даної технічної системи. Виникає необхідність диверсифікації діяльності, сегментації ринку, пошук ресурсів нарощування потужностей і зростання обсягів виробництва і прибутку. Початок формування ефективної системи корпоративного управління.	Фінансовий капітал потребує високих темпів зростання для забезпечення розширеного відтворення, що визначається темпами розширення цільового ринку. У структурі фінансового капіталу переважає позиковий капітал. Людський капітал сформовано. Фізичний капітал демонструє інтенсивний тип використання, відбувається його нарощування. Питома вага фізичного капіталу зростає високими темпами. Організаційний капітал демонструє скорочення в структурі корпоративного капіталу. Пошук власного місця на ринку.

Продовження табл. 4.1

1	2	3
		викликає необхідність розвитку споживчого та інтелектуального капіталу
Розквіт	<p>Набуті конкурентні переваги забезпечують сильну ринкову позицію</p> <p>Організація виробництва оптимізується і стає більш адекватною існуючим вимогам конкурентного середовища.</p> <p>Організаційний капітал формується в організаційну структуру, яка відповідає виробничій системі, відбувається формування організаційної ідентичності, переглядається організаційна місія, розвивається операційна система, виникає потреба у більш чіткій координації та формалізації управлінської діяльності, зниження централізації.</p> <p>Розвиваються корпоративні відносини і корпоративна культура організації. Акцент на досягнення стабільності та корпоративну соціальну відповідальність бізнесу.</p>	<p>Фінансовий капітал демонструє швидкі темпи зростання в результаті закріплення на цільовому ринку і збільшення ефективності діяльності.</p> <p>У структурі фінансового капіталу зростає частка нерозподіленого прибутку, характерна тенденція до реінвестування та нарощування рентабельності власного капіталу як за рахунок зростання прибутковості, так і нарощування суми зовнішнього боргу. Структура фінансового капіталу оптимальна.</p> <p>Прискореними темпами розвивається споживчий капітал. Споживчий капітал орієнтований на формування потреб споживачів. Подальша сегментація ринку із виокремленням пріоритетних сегментів, здобуття підтримки від стратегічних клієнтів</p> <p>Питома вага фізичного капіталу у структурі корпоративного капіталу поступово зменшується.</p> <p>Стимулюється розвиток інтелектуального капіталу</p>
Стабілізація	<p>Відбувається стабілізація ринкової частки. Технічна система характеризується зрілістю, її розвиток зупинений.</p> <p>Організаційний капітал формується в ускладнену організаційну структуру, яка характеризується посиленням бюрократії.</p> <p>Відбувається пошук можливостей утримання ринку або закріплення на вузьких сегментах.</p> <p>Можливе інноваційне оновлення виробництва для покращення якісних або нарощування кількісних характеристик виробництва продукції. Значна</p>	<p>В структурі корпоративного капіталу переважає споживчий і організаційний капітал.</p> <p>Фінансовий капітал забезпечує просте відтворення, його питома вага поступово стабілізується, рівень рентабельності власного капіталу стабільно помірний. Підвищення рентабельності власного капіталу можливе лише за рахунок залучення зовнішнього фінансування</p> <p>Споживчий капітал орієнтований на адаптацію до потреб споживачів, стабільність відносин із зовнішнім</p>

Продовження табл.4.1

1	2	3
	увага приціляється корпоративній соціальній відповідальності і зв'язкам із громадськістю.	середовищем. Інтелектуальний капітал спрямований на пошук шляхів інноваційного оновлення або техніко-економічного удосконалення виробництва, пошук нових ринків або нових шляхів диференціації продукції. Фізичний капітал поступово старіє, відбувається його екстенсивне використання.
Криза	<p>Втрата конкурентних переваг, скорочення ринкової частки, зниження ефективності діяльності.</p> <p>Ціль підприємства зменшення втрат від згорання бізнесу</p> <p>Зріла організаційна структура схильна до бюрократії.</p> <p>Відбувається погіршення структури людського капіталу, спостерігається відтік найбільш прогресивної його частини.</p> <p>Фізичний капітал морально та фізично зношений.</p> <p>Відсутня мотивація для розвитку інтелектуального капіталу.</p> <p>Для виходу підприємства із кризи необхідне утримання на ринку, що можливе за рахунок реструктуризації, реорганізації, ребрендингу, рестайлінгу.</p> <p>Подальший розвиток підприємства можуть забезпечити нові ринкові сегменти або задоволення нових потреб існуючих споживачів.</p>	<p>Фізичний капітал скорочується за рахунок продажу активів.</p> <p>Зменшується питома вага фінансового капіталу у структурі корпоративного капіталу, падає рентабельність власного капіталу. Структура фінансового капіталу не раціональна.</p> <p>Якість людського капіталу погіршується.</p> <p>Людський, фізичний, організаційний, інтелектуальний капітали не відповідають вимогам бізнес-середовища і потребують оновлення на всіх рівнях.</p> <p>Організаційна складова корпоративного капіталу стає тягарем організаційного розвитку, акцент на минулих здобутках, відсутність мотивації і винагороди, втрата креативності.</p>

Джерело: розроблено авторами

В основі концепції життєвого циклу організації покладено уявлення про те, що організація за аналогією із живим організмом, під час свого розвитку переходить від одного до іншого етапу, кожен із яких має свої відмінні характеристики. Перехід від кожного попереднього етапу до наступного пов'язаний із серйозними організаційними змінами. Це так звані кризи розвитку, які обумо-

влюють перехід до найбільш високих етапів розвитку і, відповідно, визначають власне розвиток.

Перший етап - це етап зародження, він починається із появою бізнес-ідеї і визначає особливості трансформації бізнес-ідеї в організаційне оформлення бізнесу. Це може бути пакет документів або обґрунтований бізнес-проект щодо створення нового або реорганізації існуючого бізнесу. На цьому етапі підприємець формує своє бачення того, яким чином дана бізнес-ідея може бути перетворена у можливість створення доданої вартості.

На етапі зародження підприємець є інноватором, яким керує розумний азарт і стимулює у нього стрімкі й активні дії. Головним на цьому етапі є розвиток майбутнього бізнесу, а саме трансформація підприємницької бізнес-ідеї у відносно стійкий грошовий потік. На цьому етапі відбувається головне - формування моделі бізнесу, де успіх забезпечують гнучкість і креативність. Підприємець, власник і менеджер на цьому етапі часто поєднуються в одній особі. Хоча власників може бути і декілька, однак вони на цьому етапі складають дуже міцну групу однодумців, які оптимально розподіляють між собою роботу. Якщо говорити про характер зусиль на цьому етапі, то спочатку вони інтенсифікуються, але результат зростає повільно, потім він зростає все швидше і продовжує своє подальше зростання без значних зусиль підприємця. Це є свідченням того, що працездатна підприємницька модель побудована.

На цьому етапі настає перша криза розвитку - дилема професіоналізму компаній [387].

Проте етап зародження не завжди трансформується у наступний. Підприємцю може здаватись, що результат досягнуто і бізнес зростає сам по собі, і, відповідно, не потребує додаткових зусиль. Підприємець може зменшити зусилля, які спрямовані на генерацію стійкого грошового потоку. Внаслідок може відбутись падіння результату і відновити його, як правило, дуже важко, або взагалі неможливо.

Для того, щоб уникнути цього необхідно створити механізм відтворення підприємницької ідеї. Вона необхідна для перебудови бізнес-моделі на таку, яка може стійко працювати на етапі швидкого зростання бізнесу.

У результаті першої кризи утворюється новий стиль управління та ведення бізнесу, який характеризується гнучкістю, динамічністю, неформальними процедурами прийняття рішення. Саме ці фактори забезпечують успішне підприємницьке зростання, але лише до певних масштабів бізнесу. Разом зі зростанням бізнесу підприємницькі переваги трансформуються в недоліки і потребують змін на наступному етапі.

На етапі дитинства гнучкість і неформальність не дозволяють подолати проблеми вже великого бізнесу, а насправді створюють хаос, непередбачу-

ваність і неузгодженість дій ключових гравців. На визначеному етапі неформальні механізми перестають працювати. Це відбувається тому, що зі зростанням бізнесу швидко зростає і кількість трансакцій, які потребують координації дій. Неможливим стає їх вчасне контролювання і виконання. Виникає необхідність у формалізації управлінських питань. Перед підприємницькою діяльністю стає проблема професійності.

Якщо підприємець вчасно усвідомить, що складність бізнесу зростає і у нього не вистачає професійних знань для успішного управління організацією, то йому потрібно вчасно прийняти рішення щодо залучення зовнішніх професійних знань з урахуванням всіх складностей і ризиків. Часто підприємці розвивають свій бізнес за сімейною лінією, відповідно, до того часу хтось із дітей підприємців вступає в бізнес і вливає нові знання в нього. В цьому разі життєвий цикл компанії пов'язаний із життєвим циклом розвитку сім'ї. В іншому випадку потрібно найняти професійного менеджера, який спрямує свої зусилля в упорядкування управлінських процесів, формалізацію процесів прийняття рішень, закладення основ формування системи планування. Реалізація цих задач суперечить підприємницькій культурі ведення бізнесу, що склалася на підприємстві.

Професійний менеджер буде стикатись із жорсткою протидією тим змінам, які він буде впроваджувати. Підприємці, які стояли у витоків бізнесу, будуть уникати процедур формалізації бізнесу, вони вважають, що формалізація зруйнує існуючу систему управління. Однак, на цьому етапі формалізація формує новий стиль управління. Під час цього процесу власник виступає суддею між підприємницьким колективом і професійним менеджером, а для успішної перебудови системи управління йому потрібно зробити дві речі: найняти професійного менеджера і залишити за собою право корегування його дій на будь-якому етапі реалізації рішень. Менеджер повинен мати не тільки глибокі управлінські знання, але й достатній ресурс волі, щоб подолати підприємницький опір і побудувати більш ефективну систему управління. Тут виникає найбільша загроза для власника і складність вибору в умовах дилеми професіоналізму. Вибір визначає критерії успіху, які формують для себе власник і менеджер.

Вигоди власника від зростання бізнесу можуть бути різними: зростання капіталу, підвищення власної значущості, посилення впливовості, досягнення влади над великою кількістю людей. Власник завжди прагне до покращення іміджу компанії. Крім того, власник завжди зацікавлений у зростанні грошового потоку.

Менеджмент також спрямований на отримання впливовості, влади та зростання особистих доходів, кар'єрне зростання. Він також прагне контролювати потужний грошовий потік. Таким чином цілі менеджменту співпадають із

цілями власника. Завданням менеджменту є ефективно і швидко збільшити вартість компанії. Це забезпечить зростання привабливості менеджера як управлінця для власників більш крупної організації. З огляду на це зростає його особиста капіталізація і розвивається успіх. Менеджери менш віддані конкретній компанії, а успішний менеджер, як правило, дуже швидко переростає компанію, якою керує. Власники, не розуміючи ситуації, що склалась, намагаються утримати успішного менеджера, збільшуючи мотивацію його праці, використовуючи як матеріальні, так і нематеріальні стимули.

В межах дилеми професіоналізму підприємець, як правило, залучає зовнішні професійні знання, залишаючи за собою управлінську владу і пріоритети при прийнятті рішень. Для менеджменту власником визначаються напрями діяльності, які потребують глибоких професійних знань. Це, як правило, фінанси і маркетинг.

Управління корпорацією для забезпечення ефективності її функціонування і використання професійних знань забезпечує правління, як колективний орган. Власник зберігає за собою функції управління, залишаючись генеральним директором і головою правління. В цій ситуації часто виникає протистояння між знаннями професійних менеджерів (найманими працівниками) і підприємницьким досвідом власника компанії. Це може знизити ефективність управлінської діяльності в цілому.

Якщо компанія створювалась декількома власниками, то ключові управлінські посади, як правило, розподіляються між ними. В цій ситуації професійні менеджери запрошуються на третій рівень управління, з огляду на це реалізувати знання і досвід їм складніше.

На етапі прискореного розвитку власник передає управління менеджменту. На цьому етапі формується організаційна структура, яка відповідає виробничій системі, формалізується виконання управлінських функцій. Власник залишає за собою виконання функції контролю, що найкращою мірою реалізується на позиції голови ради директорів. При цьому генеральний директор обирається і контролюється радою директорів.

Призначення генерального директора залишається прерогативою голови ради директорів. Якщо він власник компанії, то формування ради директорів являє собою лише спосіб створення посади голови ради. Проте ситуація ускладнюється, якщо власників бізнесу декілька і вони мають право контролю за діяльністю генерального директора. Вирівнювання ситуації можливе лише шляхом включення до складу ради директорів зовнішніх незалежних директорів.

Перехід до етапу розквіту, де основним процесом є трансформація грошового потоку в ринкову частку. Є певні виключення, коли компанія зростає на стабільному ринку, але у більшості випадків – це зростання на швидкозростаю-

чому ринку. Успішне зростання на цьому етапі призводить до виникнення кризи фінансування, що характеризується необхідністю нарощування фінансової складової в структурі капіталу для підтримання зростання. Щоб не втратити частку ринку, компанія повинна зростати із темпом, який перевищує ринковий. В такій ситуації власних фінансових ресурсів стає недостатньо, а можливості залучення додаткового капіталу обмежені. Це пояснюється двома причинами. По-перше, обмеження на залучення додаткового капіталу пов'язані з фінансовими ризиками, або ризиком неплатежу. В цьому разі залучення кредитних ресурсів можливе за переконливого забезпечення. Але зростаючі компанії не завжди можуть надати таке забезпечення. Навіть коли обмежень на кредитні ресурси для конкретної компанії не існує внаслідок стабільного фінансового стану, потрібно враховувати структуру капіталу. Структура капіталу вимагає оптимізації. Структура капіталу з низькою часткою позикового капіталу фактично означає невикористання потенційно більш дешевого ніж власний капітал фінансового ресурсу.

Рівень ставок на позиковий капітал значно перевищує рентабельність активів, що нівелює ефект підвищення рентабельності власного капіталу в результаті дії ефекту фінансового важеля. Диференціал буде мати від'ємне значення за рівня рентабельності активів менше рівня відсотка по кредитах (табл. 4.2).

Таблиця 4.2 - Середньозважена ставка за новими кредитами

Роки	Середньозважена ставка за новими кредитами, % у річному обчисленні			Роки	Середньозважена ставка за новими кредитами, % у річному обчисленні		
	всього	у національній валюті	у дол. США		всього	у національній валюті	у дол. США
1	2	3	4	5	6	7	8
2005	16,3	20,0	13,4	2016	26,5	27,3	12,4
2006	15,2	19,1	12,8	2017	27,4	27,7	12,1
2007	15,6	19,2	13,1	2018	27,3	27,5	12,6
2008	18,7	23,0	14,3	2014 січень	26,7	26,8	11,8
2014	22,3	24,3	15,9	2014 квітень	25,8	26,5	12,1
2015	25,2	26,4	12,8	2014 серпень	28,7	28,8	14,9
				2014 листопад	27,8	28,1	10,5

Джерело: складено за [389, 390].

Для забезпечення позитивного значення диференціала рівень рентабельності активів має бути на рівні більше 28–29 відсотків.

Крім того, структура кредитного портфелю банків є неефективною з позиції розвитку корпорацій. Так, на кінець 2014 року частка кредитів нефінансових корпорацій у структурі банківських кредитів склала 76,3%. При цьому лише 10,2% кредитів надано на термін більше 5 років. Це кредити, які дозволяють здійснювати капітальні вкладення для розвитку діяльності корпорацій. 32,8% - це кредити терміном до 1 року і 33,4% - це кредити, які надаються на термін від 1 до 5 років [390].

За наведених умов кредитування ставка мінімальної необхідної доходності власного капіталу може бути при спрощенні описана як сума ставки позикового капіталу плюс премія за додаткові ризики власника. Така структура капіталу означає, що у компанії формуються більш високі витрати на капітал, ніж вони могли б бути, і вони не є оптимальними. Відповідно, ця структура формує для компанії завищені вимоги до доходності капіталу, оскільки капітал повинен забезпечити доходність не нижче витрат, які виникають при його залученні. З іншої сторони, структура капіталу, що перевантажена позиковими ресурсами, також висуває високі вимоги до доходності, оскільки різко зростають фінансові ризики.

Стратегічна природа цього пов'язана із тим, що високі затрати на капітал, які виникають як при невикористанні потенціалу кредитних ресурсів, так і при їх надмірному використанні, створюють для компанії певні труднощі щодо її розвитку. На цьому етапі виникає необхідність рухатись по кривій життєвого циклу з високими вимогами щодо ефективності використання корпоративного капіталу, і, відповідно, потрібно бути більш уважним щодо обґрунтування інвестицій у виробництво, так як не всі можливі бізнес-ідеї можуть задовольняти цим високим вимогам зростання і нарощування ефективності капіталу. На цьому етапі таким чином через нераціональну структуру капіталу у підприємства виникають додаткові обмеження на інвестиційні ресурси. Крім того за умов підвищеної частки залученого капіталу посилюється конфлікт інтересів професійного менеджера і власника, або його називають агентський конфлікт компаній [386].

Цей конфлікт проявляється у тому, що трансформується мотивація і складається неефективний стиль прийняття рішень щодо інвестицій - напрями, джерело, терміни тощо. Виникають так звані егоїстичні інвестиційні рішення. Крім того, висока частка залученого капіталу не може залишатись непоміченою найбільш крупними і прихильними до компанії клієнтами і не сприйматись ними як небезпечний фактор. У такій компанії все більш значна частка потоку грошових коштів повинна відволікатись на обслуговування боргу, і відповідно,

виводитись із інвестиційної діяльності на покращення якості продукції, розвиток після продажного обслуговування, розробку нових продуктів. Раціональна поведінка таких клієнтів компанії полягає у пошуку інших постачальників, а це може призвести до погіршення взаємовідносин і умов постачань, до падіння виручки і зменшення потоків грошових коштів.

Зростання фінансового ризику при надмірному використанні залученого капіталу не може не вплинути на поведінку найбільш професійної частини персоналу, яка також буде прагнути захисту власних кар'єрних інтересів. Реакція найближчих конкурентів також може бути небезпечною, оскільки у компанії послаблюються можливості маневру за рахунок використання потоків грошових коштів. Конкуренти у таких випадках використовують активні рекламні кампанії, зміну цінової політики, зманюють найкращих співробітників, що може бути руйнівним для підприємства.

Вирішення всіх задач зростання за рахунок залученого капіталу не може бути реалізованим. Таким чином перед власником підприємства стають дві можливості вирішення питань зростання. Перша - це фінансувати зростання компанії із необхідним темпом, враховуючи обмеження і стратегічні небезпеки залученого капіталу, використовуючи для підтримки темпів зростання визначених стратегією власного капіталу. Цього можна досягти за рахунок додаткової емісії, проте такий вибір зменшує владу підприємця-власника над бізнесом. В цьому разі з'являються інші акціонери-власники, що викликає необхідність пошуку компромісу різних інтересів.

Друга можливість - це розвиток бізнесу без залучення додаткового капіталу шляхом емісії і розширення кола власників, проте такий шлях не завжди може забезпечити визначені темпи зростання. Таке вирішення проблеми викличе зниження темпу зростання, що може стати причиною скорочення частки компанії на ринку. Внаслідок цього компанія може стати компанією-мішенню та бути поглинена більш крупним ринковим гравцем - це гірший сценарій розвитку бізнесу. Іншим сценарієм може стати обмеження ринкової частки компанії такими сегментами ринку, які не представляють інтерес для більш крупного бізнесу, в цьому разі компанія переходить в статус компанії-ніщера на менш привабливих ринкових сегментах.

Вибір першого шляху потребує трансформації компанії в акціонерне товариство. Виникає друга істотна проблема управління корпоративним капіталом - потрібно будувати механізми взаємодії з іншими акціонерами і підвищувати інвестиційну привабливість. Для збереження влади над бізнесом власнику необхідно при здійсненні емісії залишити собі контрольний пакет акцій. Так з'являються корпорації із концентрованою власністю. В літературі їх називають незрілі акціонерні компанії [387].

Незрілість компаній із концентрованим пакетом акцій полягає, перш за все, у незрілості органів корпоративного управління. Якщо контрольний пакет акцій знаходиться у руках підприємця, який створював і розвивав цей бізнес, то цього підприємця можна вважати успішним, оскільки його компанія дійшла до цього етапу розвитку.

Такий підприємець всі ключові питання вирішує самостійно, рада директорів значною мірою контролюється ним. У цих умовах рада директорів буде виступати формальним органом корпоративного управління, що лише затверджує рішення підприємця-власника, який контролює бізнес. При цьому однією із проблем корпоративного управління є порушення прав дрібних акціонерів (міноритарних акціонерів - акціонерів, пакет акцій яких не дозволяє їм безпосередньо брати участь в управлінні компанією).

Ризики незрілих акціонерних компаній пов'язані із недієздатністю головного акціонера, який контролює весь бізнес. Його частка може бути розділена у відповідності із принципами наслідування. В цій ситуації рада директорів не виконує своїх функцій і не може вирішувати всі проблеми. Саме тому інвестиції у незрілі акціонерні компанії пов'язані із додатковими ризиками. Для власника бізнесу головне питання сконцентроване на розумінні того, наскільки він вбудований у бізнес модель і виступає суттєвим елементом цієї бізнес-моделі. Зацікавленим особам необхідно розуміти, що буде відбуватись у тому разі, якщо підприємець-власник вийде із бізнесу, будучи суттєвим (центральним) елементом в механізмі бізнес-моделі. Якщо життєздатність бізнес-моделі не зберігається, то продати такий бізнес неможливо. Він не є носієм самостійної вартості (без підприємця-власника).

На цьому етапі підприємець-власник повинен в черговий раз істотно трансформувати свої цілі. В цей період він вже володіє значним капіталом і вирішує питання чи варто інвестувати весь свій капітал в один фінансовий інструмент - акції власної компанії. Ризики такого інвестиційного портфеля можуть бути високими. Можливо доцільно продати частину акцій компанії і вкласти капітал в інші фінансові інструменти. Таким чином підприємець-власник, який діє на ринку товарів і послуг, повинен трансформуватись у підприємця-інвестора, який діє на ринку капіталу. Це наступна дилема - дилема інвестора компаній [387].

В результаті такої трансформації підприємець-власник може відійти від контролю власної компанії і перейти в розряд акціонерів. Саме в цей період він буде зацікавлений у створенні ефективної ради директорів, дієздатної системи управління корпоративним капіталом, яка спроможна контролювати дії менеджменту і відповідати зростанню вартості компанії [391].

Вважають, що компанія починає формувати ефективну систему корпоративного управління, коли вона потребує залучення інвестицій для розвитку бізнесу. Але дійсно ефективна система управління корпоративним капіталом може бути налагоджена в компанії лише тоді, коли її засновник починає бачити в ній один із фінансових інструментів для вкладення власного капіталу. Саме тоді задача зростання вартості компанії стає головною. Зростаюча компанія починає наближатись до стадії розквіту.

На етапі життєвого циклу - розквіту, підприємець-власник може втратити владу над компанією. На цьому етапі основний процес, що характеризує стан корпорації, - це трансформація ринкових можливостей шляхом нарощування інвестиційної або ринкової вартості бізнесу. Саме на цьому етапі компанія повністю переходить під контроль професійного менеджменту і ради директорів. На цьому етапі компанія повинна мати зрілу раду директорів і добре відпрацьовану систему корпоративного управління. Це останній етап, на якому з високою ефективністю створюється інвестиційна вартість.

Далі настає етап стабілізації, який характеризується поступовим уповільненням зростання. На цьому етапі менші ризики, але й нижча доходність. Бюрократизація в управлінні досягає максимуму. Ризики втрати капіталу на цих стадіях доцільно поділити з більшою кількістю портфельних інвесторів.

У разі відсутності нового поштовху до розвитку, настає наступний етап - етап кризи, який пов'язаний зі спадом і, як наслідок, з руйнуванням факторів інвестиційної вартості. Цей етап характеризується створенням деформованої структури корпоративного капіталу, згортанням виробництва, падінням ефективності взаємодії із зацікавленими особами, формуванням неефективної системи мотивації, втратою конкурентних переваг, швидким здешевленням або навіть знеціненням корпоративного капіталу.

Дана система відображає базові процеси формування системи управління корпоративним капіталом (табл..3).

Таблиця 3 - Базові процеси управління корпоративним капіталом в контексті життєвого циклу розвитку підприємства

Етап життєвого циклу розвитку	Базові процеси управління корпоративним капіталом	Ризики етапу
1	2	3
Зародження	Трансформація бізнес-ідеї в організацію. Підприємницький стиль поведінки визначається гнучкістю, динамічністю і неформальністю процедур прийняття	Інноваційні ризики визначають можливості розвитку нової організації. Фінансові ризики супроводжують оформлення бізнес-ідеї у діючий

	рішень.	бізнес.
Дитинство	<p>Формування зростаючого грошового потоку.</p> <p>Формування команди менеджерів, інтереси яких спрямовані на створення ефективної системи управління бізнесом - переважно плоскі організаційні структури.</p> <p>Інвестування для створення фізичного капіталу та входження на ринки.</p>	<p>Ринковий та інвестиційний ризики забезпечують можливість розвитку бізнес-ідеї на новому ринку.</p> <p>Фінансовий ризик визначає можливості формування фізичного та виробничого капіталів.</p>
Прискорений розвиток	<p>Формування нової бізнес-моделі, що орієнтована на зростання масштабів бізнесу. Створення ієрархічної структури управління. Формалізація управлінських процесів.</p> <p>Зростання складності системи управління.</p> <p>Створення колективного органу управління - правління. Власник - голова правління.</p> <p>Пост генерального директора передається професійному менеджеру.</p> <p>Формуються механізми взаємодії з іншими акціонерами.</p>	<p>Управлінський ризик - дилема професіоналізму: нарощувати рівень власних знань власнику або залучення професійного менеджера до управління.</p> <p>Фінансовий ризик - ризик втрати фінансової стійкості у разі стрімкого зростання у структурі фінансового капіталу позикових коштів. Ринковий ризик - ризик розвитку компанії темпами повільнішими, ніж темпи розвитку ринку.</p>
Розквіт	<p>Дисперсна система управління корпоративним капіталом. Компанія переходить під контроль професійного менеджменту і зрілої ради директорів.</p>	<p>Фінансовий ризик - ризик втрати капіталу поділяється із значною кількістю портфельних інвесторів. Проте посилюється ризик втрати платоспроможності.</p> <p>Ринковий ризик - можлива втрата конкурентних переваг. Інноваційні ризики - ризики пов'язані із відсутністю нових ідей розвитку бізнесу.</p> <p>Управлінська криза - криза втрати команди професіоналів.</p>

Продовження табл. 4.3

1	2	3
Стабілізація (насичення)	<p>Для підтримки темпів зростання виникають проблеми управління структурою капіталу.</p> <p>Створюється рада директорів і власник посідає посаду голови ради директорів.</p> <p>Змінюються механізми взаємодії з іншими акціонерами.</p> <p>Значні зусилля спрямовуються на підтримку інвестиційної привабливості і зростання економічної вартості компанії. Трансформація власника в інвестора, який залучає свої кошти в інші фінансові інструменти ринку.</p>	<p>Управлінський ризик - дилема власника - фінансувати зростання за рахунок залученого капіталу у вигляді емісії або бути єдиним власником, але зменшити темпи зростання.</p> <p>Посилюється інвестиційний ризик - у першому випадку послаблюється контроль за інвестиційними рішеннями ради директорів, а у другому - все залежить від того, наскільки власник є суттєвим елементом бізнесу.</p> <p>Ринковий ризик, пов'язаний із підтримкою конкурентоспроможності продукції.</p>
Криза	<p>Системна криза. Криза системи управління та корпоративного управління в цілому. Згорання бізнесу, розпродаж зайвих активів.</p>	<p>Фінансовий ризик - ризик втрати капіталу.</p> <p>Ринковий ризик - ризик втрати конкурентних переваг.</p> <p>Зростання фінансових та інноваційних ризиків, що проявляється у зростанні ризику втрати ліквідності.</p>

Джерело: розроблено авторами

Успішна компанія повинна досягти правильного співвідношення ліквідності, як властивості генерувати позитивні потоки грошових коштів в своїх операціях; рівень інвестиційних ризиків, які повинні визначати вимоги до доходності, і оптимальної структури капіталу, що дозволяє нарощувати рентабельність власного капіталу. Ці три основні виміри дозволяють формувати систему управління корпоративним капіталом на кожному етапі життєвого циклу розвитку підприємства і враховувати інтереси всіх зацікавлених сторін: власників, професійних менеджерів, інвесторів і працівників.

4.2. Системний підхід до управління корпоративним капіталом

Формування системи управління корпоративним капіталом повинно здійснюватись по вертикалі згори донизу. Це передбачає пріоритет розгляду цілей організації і способів реалізації діяльності по відношенню до розгляду організаційної структури. Проектування системи управління корпоративним капіталом повинно складатись із такої послідовності дій:

1. Розробка системи цілей і показників;

2. Розробка системи діяльності;

3. Синтез структури, тобто розподіл відповідальності для забезпечення реалізації цілей структурних підрозділів шляхом здійснення виконання певних функціональних обов'язків управлінцями за допомогою активів структурних підрозділів.

Загальноорганізаційна ціль має різний рівень деталізації на різних рівнях управління. На загальноорганізаційному рівні визначається головна ціль організації, виявляються основні складові корпоративного капіталу, що дозволяють забезпечити ефективність діяльності та досягнути визначену ціль. Декомпозиція цілей для структурних підрозділів формує їх завдання та необхідні комунікаційні потоки, що потребує реалізації у створенні відповідної організаційної структури.

Після узгодження загальної моделі організації відбувається більш детальна організація різних рівнів її підсистем. При цьому рівень деталізації може бути різним. Від суттєвої стандартизації діяльності, що супроводжується детальним описом посадових позицій, до обмеження рівня організаційних систем, підрозділів. Ітеративний характер управління корпоративним капіталом можна зобразити у вигляді спіралі (рис.4.2). Рух по спіралі від центру до периферії відображує нарощування ступеня деталізації управління, при цьому на кожному наступному витку виникає потреба балансування «цілепокладання - діяльність - структурування» корпоративного капіталу.



Рисунок 4.2. Процес управління корпоративним капіталом

Згідно стандарту ISO 9000 [392] система розглядається як сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих елементів. З точки зору менеджменту стосовно до організації бізнес-систем - це засіб організації функцій взаємопов'язаних елементів для досягнення поставленої цілі.

При цьому необхідно враховувати наступне:

1. Будь-яка система створюється для вирішення певних задач, тобто має конкретну мету;
2. Для реалізації цієї мети система повинна виконувати визначені функції, тобто володіти певними технологіями;
3. Носіями цих технологій виступають елементи системи між якими встановлені певні зв'язки, які взаємодіють між собою для досягнення встановлених цілей.

Ця взаємодія дозволяє отримати системний або синергетичний ефект, який проявляється у тому, що в системі проявляються особливі властивості, які не властиві їй окремим елементам, а також сумі елементів, якщо вони не пов'язані системоутворюючими зв'язками.

Проявом синергетичного ефекту функціонування системи є різке підвищення капіталізації компанії, ці процеси спостерігаються останнім часом на світовому ринку [393]. При чому, сьогодні зростає не стільки абсолютна величина капіталізації компанії, скільки зростає коефіцієнт Тобіна: співвідношення ринкової вартості компанії, як бізнес-системи, і бухгалтерської вартості активів, як суми вартостей окремих складових корпоративного капіталу компанії.

Якщо у 80-тих роках минулого століття цей коефіцієнт був на рівні 1, іноді менше, то тепер він у середньому досягає десятикратної величини. Це і є отриманий ефект цілісності, ефект добре організованої системи управління корпоративним капіталом, яка має стійкі перспективи розвитку.

Оптимізація структури корпоративного капіталу за допомогою системного підходу базується на узгодженні компонент «системної тріади»:

1. Цілей, які визначають зміст створення й існування організації та її частин;
2. Діяльності в різних її формах та проявах (функціональні задачі, процеси тощо), яка забезпечує реалізацію її цілей;
3. Організаційної структури, яка визначає склад організації та взаємозв'язки між окремими структурними підрозділами.

Цілі функціонування організації розглядаються в цьому контексті в якості вимог до операційних моделей управління корпоративним капіталом і визначаються як ключові фактори успіху.

З точки зору цілісного устрою організації ключові фактори успіху лише визначають із чисельних цілей операційної моделі ті, які важливі для перемоги у конкурентній боротьбі за клієнта, створення найкращої ціннісної пропозиції. Деякі цілі операційної моделі можуть не співпадати із сьогоdnішнім стратегічним фокусом корпорації, але їх все одно потрібно контролювати. Стратегічні наміри у процесі функціонування організації можуть змінюватись і те, що вчора було нормою функціонування, може стати конкурентною перевагою у майбутньому, перейшовши у ключові фактори успіху.

Для вирішення цієї задачі ефективного управління корпоративним капіталом потрібно здійснити декомпозицію цілей по окремих складових корпоративного капіталу, які можна виміряти. Це так звані системні цілі, які показують, які вимоги до характеристик даної структурної компоненти системи важливі. Цілі, які відносяться до підсистем, не зводяться до цілей її складових частин, тобто підсистем наступного рівня.

Цілі, технології і засоби управління складовими корпоративного капіталу (фізичний, фінансовий, організаційний, споживчий, людський, інтелектуальний) подано у таблиці 4.4.

Таблиця 4.4 - Цілі, технології і об'єкти управління окремими складовими корпоративного капіталу

Складові корпоративного капіталу	Цілі	Технології	Об'єкти управління
1	2	3	4
Фізичний	Формування інвестиційних потреб для реалізації даної бізнес-ідеї	Вибір технології, покупка ліцензії, обґрунтування напрямів вкладання коштів при створенні бізнесу (покупка існуючого бізнесу, оренда, створення підприємства «з нуля»)	Основні і оборотні засоби
Фінансовий	Формування джерел фінансування покриття поточний витрат та інвестицій	Вибір оптимальної технології фінансування капіталу, яка визначає форму власності. Формування та оптимізація структури капіталу	Власний, позиковий, залучений капітал
Організацій-ний	Формування оптимальної організаційної структури	Обґрунтування та оптимізація організаційної структури у відповідності до обраної технології управління, масштабу діяльності, специфіки виробничих процесів та характеристики продуктів	Тип організа-ційної структур-ри, місце у структурі управ-ління власника, повноваження вищого керів-ництва
Споживчий	Найкраще задоволення існуючих потреб споживачів. Створення нових потреб та їх задоволення	Вибір системи вивчення попиту, налагодження системи комунікацій зі споживачами, ідентифікації продукції на ринку та каналів збуту	Продукція (характеристики, якість, бренд, конкурентні переваги та ін.), ціна, канали розподілу та комунікацій
Людський	Формування кадрового складу працівників найвищої кваліфікації	Обґрунтування структури персоналу, системи мотивації і стимулювання. Формування кадрового потенціалу: відбір, технології підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів	Кількість, структура і кваліфікація працюючих, основна і додаткова заробітна плата, соціальні гарантії
Інтелектуаль-ний	Формування потенціалу системи відтворення	Прогнозування можливих технологічних і організаційних змін у відповідності до змін у зовнішньому середовищі	Нематеріальні активи

Джерело: розроблено авторами

Для узгодження складових корпоративного капіталу їх потрібно ідентифікувати, структурувати, охарактеризувати взаємозалежності та забезпечити взаємозв'язки.

Корпоративний капітал на різних етапах життєвого циклу має різну структуру. Переважання певної складової в структурі забезпечується особливостями задач кожного етапу, можливими ризиками.

У таблиці 4.5 показані складові корпоративного капіталу та їх розвиток у контексті життєвого циклу корпорації. Такий підхід дозволяє визначити місце кожної окремої складової корпоративного капіталу в процесі розвитку життєвого циклу корпорації із зазначенням їх цілей і завдань щодо розвитку.

Таблиця 4.5 - Перебіг становлення складових корпоративного капіталу в процесі життєвого циклу розвитку підприємства

1		Етапи розвитку					
		зародження	дитинство	прискорений розвиток	розквіт	стабілізація	криза
		2	3	4	5	6	7
Складові корпоративного капіталу	Фізичний	Придбання основних засобів	Формування оборотних засобів	Становлення ефективної виробничої структури, оптимізація виробничих потоків. Забезпечення розширеного відтворення. Інтенсивний тип розвитку	Просте відтворення основних засобів на існуючому техніко-технологічному рівні. Пошук нових джерел сировини, матеріалів і енергетичних ресурсів	Вичерпання можливостей підвищення ефективності даної технічної системи. модернізація обладнання. Екстенсивний тип розвитку	Розпродаж активів
	Фінансовий	Вкладання власного капіталу у створення бізнесу	Генерація грошових потоків, пошук джерел формування для забезпечення інвестиційних потреб	Нарощування вартості власного капіталу, орієнтація на позикові джерела фінансування. Забезпечення ліквідності створення позитивних потоків грошових коштів в основних операціях, покриття інвестиційних потреб	Оптимізація джерел формування капіталу, створення оптимальної структури капіталу. Зниження рівня фінансових ризиків, які обумовлюють бар'єрну доходність капіталу	Підтримка ліквідності та платоспроможності, мінімізація витрат, утримання мінімальної або нульової доходності	Антикризові заходи, спрямовані на зменшення збитків і запобігання банкрутству

Продовження табл.5.5

1	2	3	4	5	6	7	8
	Організаційний	Трансформація бізнес-ідеї в організаційне оформлення бізнесу	Створення плоскої організаційної структури з розподілом повноважень	Створення ієрархічної організаційної структури як результат вертикального та горизонтального поділу праці. Створення корпоративної культури	Оптимізація структури управління, координація та формалізація управління, зниження централізації. Корпоративні відносини набувають найвищого рівня розвитку	Бюрократизація організаційного управління, реструктуризація або реорганізація структури управління зі зменшенням кількості управлінських рівнів	Зниження витрат на організаційну складову, часткова втрата керованості, погіршення організаційних зв'язків
	Словничий	Визначення відповідності потреб споживачів бізнес-ідеї, створення конкурентних переваг	Налагодження зав'язків зі споживачами, формування каналів розподілу. Вихід на цільові ринки. Формування асортиментного портфелю, створення привабливого іміджу	Брендінг, ліцензування, створення позитивного іміджу, розвиток існуючих та пошук нових привабливих сегментів. Розвиток каналів розподілу та асортиментного портфелю. Розвиток ринкового іміджу	Корпоративна соціальна відповідальність, зв'язки з громадськістю, закріплення на пріоритетних ринкових сегментах, розвиток конкурентних переваг. Оптимізація асортиментного портфелю. Підтримання позитивного іміджу	Вичерпання можливостей підвищення конкурентоспроможності продукції на існуючих сегментах ринку, пошук нових ринків, утримання споживачів за рахунок цінової конкуренції	Незбалансований асортиментний портфель, втрата конкурентних переваг, втрата ринків, погіршення ринкового іміджу
	Людський	Пошук однодумців. Поєднання посад та виконання не властивих посаді функціональних обов'язків	Формування кадрового складу, підбір персоналу, залучення фахівців	Перекупка кваліфікованого управлінського персоналу. Створення системи мотивації і стимулювання персоналу. Спрямування на підвищення продуктивності праці	Перепідготовка персоналу, гнучкість, неформальність і динамічність в системі управління персоналом, пошук нових форм оплати праці та нових методів стимулювання персоналу	Відсутність нових стимулів у підвищенні ефективності використанні персоналу. Початок відтоку висококваліфікованих кадрів	Зниження заробітної плати. Перехід на часткову зайнятість. Скорочення чисельності

Продовження табл.5.5

1	2	3	4	5	6	7	8
	Інтелектуальний	Зародження інноваційної бізнес-ідеї, покупка ліцензії	Реалізація інноваційної ідеї. Захист конкурентних переваг високого порядку	Організаційні, технічні продуктові інновації	Переважно продуктові та ринкові інновації	Відсутність інноваційних змін, які виходять за межі даної технічної системи, ринкові і продуктові інновації	Вичерпання можливостей інноваційного розвитку

Джерело: розроблено авторами

Поетапне становлення кожної складової корпоративного капіталу визначає можливості їх розвитку та завдання в процесі розвитку корпоративного капіталу в цілому. Крім того, для кожної із цілей, виходячи із критеріїв досяжності та вимірюваності, мають бути визначені показники, які будуть відображати ступінь реалізації системою рівня розвитку.

Перелік показників, що визначають ефективність використання кожної складової корпоративного капіталу, подано у попередньому розділі, де визначено рівні їх категоризації.

Щодо визначення рівня ефективності використання корпоративного капіталу на окремих етапах його життєвого циклу, то необхідно орієнтуватись на нормальний закон розподілу інтегрального показника оцінки рівня ефективності використання корпоративного капіталу. Це зумовлено наступним:

- на ефективність використання корпоративного капіталу в цілому і окремих його складових впливають багато різних факторів, не можливо визначити, який із всіх факторів здійснює найбільший вплив;
- завжди існує найбільш ймовірне значення ефективності використання корпоративного капіталу, а найменше і найбільше значення ефективності завжди мають найменшу ймовірність виникнення.

Крім того, розподіл часу існування корпорації на різних етапах життєвого циклу несиметричний. Так, етапи зародження, дитинства, кризи тривають недовго, етап прискореного розвитку триває довше. Етапи стабілізації та зрілості мають найбільшу тривалість. Проте тривалість етапів залежить від багатьох чинників, серед яких: стан оточуючого середовища (місткість ринку, рівень конкуренції на ньому, рівень покупної спроможності населення тощо), стан внутрішнього середовища корпорації (наявність конкурентних переваг, професіоналізм менеджменту, схильність до інновацій тощо).

Крім того значну роль у тривалості етапів життєвого циклу корпорації відіграє оптимізація, підтримка та розвиток структури корпоративного капіталу. Етапи зародження та дитинства є найменш продуктивними з точки зору

отримання прибутків, але обумовлюють особливості еволюційного перебігу розвитку корпоративного капіталу в цілому та його окремих складових.

На першому етапі життєвого циклу організації найбільший вплив має інноваційна складова (інтелектуальний капітал). Саме рівень інтелектуальної складової корпоративного капіталу на цьому етапі визначає подальший розвиток корпорації. Інноваційна стратегія - один із засобів досягнення цілей організації, який відрізняється від інших засобів своєю новизною, передусім, для даної організації, для галузі, ринку, споживачів, країни в цілому.

Динамізм розвитку окремих складових корпоративного капіталу визначається їх пріоритетністю на окремих етапах розвитку, це можна побачити в таблиці 5.6.

Таблиця 4.6 - Стратегічний баланс ефективного розвитку корпоративного капіталу

Етапи життєвого циклу корпорації	Загально організаційна стратегічна мета	Пріоритетна складова в структурі корпоративного капіталу	Завдання структурних складових корпоративного капіталу	Баланс розвитку окремих складових корпоративного капіталу
Зародження	Реалізація бзнес-ідеї	Інноваційний та людський капітал	Виникнення ідеї створення бізнесу як необхідність впровадження інновації	Рівень ефективності використання інноваційного та людського капіталу переважають рівень ефективності використання інших складових корпоративного капіталу. $K_{ін} > K_{л} > K_{орг} > K_{сп} > K_{фін} > K_{фіз}$
Дитинство	Виведення товару на ринок	Споживчий та фінансовий капітал	Реалізація ідеї за рахунок мобілізації людських і фінансових ресурсів. Створення конкурентної переваги	Рівень ефективності використання споживчого і фінансового капіталу переважають рівень ефективності використання інших складових корпоративного капіталу. $K_{фін} > K_{сп} > K_{л} > K_{фіз} > K_{ін} > K_{орг}$
Прискорений розвиток	Розширення ринкової присутності: зростання ринкового сегменту за рахунок розвитку конкурентних переваг	Фінансовий та фізичний капітал	Найвищі темпи зростання фінансового і організаційного капіталу	Рівень ефективності використання фінансового та фізичного капіталу переважають рівень ефективності використання інших складових корпоративного капіталу. $K_{фін} > K_{фіз} > K_{орг} > K_{сп} > K_{л} > K_{ін}$

Розквіт	Утримання ринкового сегменту за рахунок утримання конкурентних переваг	Споживчий та організаційний капітал	Найвищі темпи зростання споживчого та організаційного капіталу	Рівень ефективності використання споживчого і організаційного капіталу переважають рівень ефективності використання інших складових корпоративного капіталу. $K_{сп} > K_{орг} > K_{л} > K_{фін} > K_{ін} > K_{фіз}$
Стабілізація	Диверсифікація діяльності	Інноваційний та людський капітал	Зафіксована структура корпоративного капіталу для утримання позицій важливі інновації	Рівень ефективності використання інноваційного та людського капіталу переважає рівень ефективності використання інших складових корпоративного капіталу. $K_{ін} > K_{л} > K_{сп} > K_{фін} > K_{орг} > K_{фіз}$
Криза	Зниження ринкової частки	Фінансовий та організаційний капітал	Для уповільнення розгортання кризи фінансова та організаційна реструктуризація	Рівень ефективності використання фінансового та організаційного капіталу переважає рівень ефективності використання інших складових корпоративного капіталу. $K_{фін} > K_{орг} > K_{сп} > K_{л} > K_{ін} > K_{фіз}$

$K_{фіз}$ - рівень ефективності використання фізичного капіталу;

$K_{л}$ - рівень ефективності використання людського капіталу;

$K_{орг}$ - рівень ефективності використання організаційного капіталу;

$K_{сп}$ - рівень ефективності використання споживчого капіталу;

$K_{фін}$ - рівень ефективності використання фінансово капіталу;

$K_{ін}$ - рівень ефективності використання інтелектуального капіталу.

Джерело: складено авторами

На етапі зародження рівень ефективності використання інноваційного та людського капіталу переважає рівень ефективності використання інших складових корпоративного капіталу, оскільки саме інноваційний капітал є рушійною силою створення бізнесу.

На етапі дитинства для виведення товару на ринок необхідна мобілізація споживчого та фінансового капіталу, що дозволить реалізувати бізнес-ідею та створити конкурентну перевагу як кроку до початку розвитку бізнесу. Реалізація бізнес-ідеї у подальшому дозволить побудувати систему бізнесу, спрямовану на задоволення визначених потреб споживачів і отриманні прибутку. На цьому етапі переважають споживчий та фінансовий капітал у структурі корпоративного капіталу, оскільки саме ці складові у структурі капіталу і їх інтенсивний розвиток та ефективність закладають імпульс для існування і розвитку нового бізнесу.

На етапі прискореного розвитку основною метою виступає стрімке розширення ринкового сегменту за рахунок розвитку конкурентних переваг, при цьому забезпечує інтенсивний розвиток організації рівень ефективності використання фінансового та фізичного капіталу. Фінансовий капітал повинен

зростати швидкими темпами для забезпечення розширеного відтворення, а формування організаційної структури, залучення фахівців високого рівня, спеціалізація та функціональний розподіл забезпечують ефективність протікання цього етапу. Основні і оборотні засоби набувають найвищого рівня ефективності використання, їх формування і використання повинно забезпечити конкурентні переваги підприємстві на ринку або в якості мінімізації витрат або в якості диференціації продукції. На цьому етапі найвищі темпи зростання фінансового і організаційного капіталу, так як саме вони дозволяють підтримувати необхідний рівень конкурентоспроможності продукції в ціні і якості її на ринку. Після того як вичерпуються можливості підтримувати достатньо необхідний рівень конкурентоздатності настає момент уповільнення зростання.

На етапі розквіту основною метою виступає утримання ринкового сегменту, який досяг максимального обсягу, за рахунок утримання конкурентних переваг. Сформовані постійні грошові потоки, які дозволяють утримувати достатній рівень прибутковості для забезпечення. Утримання споживачів вимагає інтенсифікації використання споживчого капіталу. Організаційна структура удосконалюється, тому рівень ефективності використання споживчого і організаційного капіталу переважають рівень ефективності використання інших складових корпоративного капіталу. Саме репозиціонування, ребрендинг, реорганізація виробництва є резервами продовження цього етапу життєвого циклу підприємства. Пошук додаткових резервів зростання спрямований, в першу чергу, на споживача і адаптація всієї системи управління повинна забезпечувати саме нові можливості забезпечення потреб споживачів. В умовах, коли вичерпуються всі можливості щодо забезпечення конкурентоспроможності підприємства, виникає необхідність пошуку нових шляхів подовжити його життєвий цикл. Рівень ефективності використання споживчого капіталу переважає рівень ефективності використання інших складових корпоративного капіталу. Це відбувається в умовах зменшення темпів зростання всіх складових корпоративного капіталу.

На етапі стабілізації виникає необхідність диверсифікації діяльності. Товар компанії втрачає властивість задовольняти ключові потреби споживачів цільового ринку на ефективному рівні, що викликає необхідність пошуку додаткових можливостей за рахунок нового витку підвищення ефективності використання інноваційного капіталу. Перед підприємством постає проблема: пошук нових ринків для традиційних товарів, випуск модифікованого товару на традиційний ринок, формувати нові сегменти ринку, де дана продукція може бути привабливою, або ж створювати нові товари для нових ринків (рис.5.4). Вирішити цю проблему можливо за рахунок більш ефективного використання

інноваційної та людської складової корпоративного капіталу. Саме вони на цьому етапі повинні переважати в його структурі.

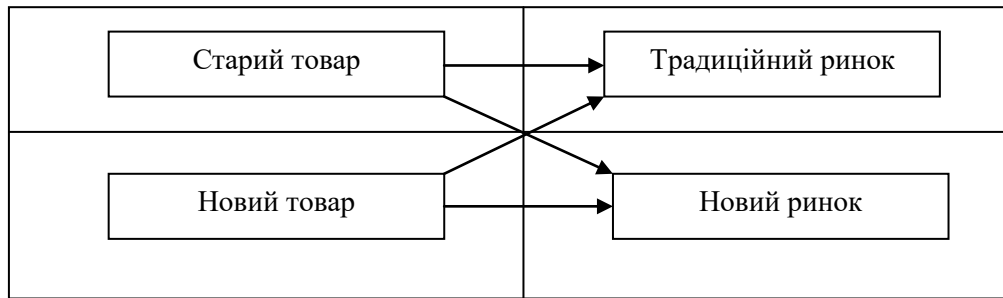


Рисунок 4.4. Дії організації на етапі зрілості для утримання ринкової позиції

Продаж товару за ринковими цінами не дозволяє більше отримувати необхідну норму прибутку. Виникає зміна технологій або технологічний розрив, який може значно перевернути баланс сил в галузі. Це, як правило, залежить від зміни методу охоплення ринку, коли підприємство фокусується на концентрованому маркетингу, ринковому, товарному або вибірковому сегментуванні. Такі зміни дозволяють підприємству реінвестувати дохід з даних ринків у розвиток нових ринкових ніш і перейти на інший життєвий шлях розвитку. Якщо концентрація зусиль на існуючих або нових сегментах ринку не принесла бажаних результатів, ринок товару починає скорочуватись і організація переходить до нового етапу - етапу кризи.

Етап кризи характеризується тим, що вичерпані можливості підвищення ефективності використання більшості складових корпоративного капіталу на рівні даної технічної системи: споживчого, інноваційного, фізичного та людського. Для виведення підприємства із кризи виникає потреба у мобілізації фінансового та організаційного капіталу для проведення фінансової та організаційної реструктуризації, що і визначає переважання цих видів корпоративного капіталу в його структурі.

4.3. Визначення ефективності управління корпоративним капіталом та його складовими

Як показало дослідження, при обґрунтуванні напрямів розвитку корпоративного капіталу потрібно виходити із кількісної оцінки ефективності використання капіталу, динамічних процесів показників цієї оцінки, балансу розвитку окремих складових корпоративного капіталу і можливості прогнозування його змін. Обґрунтування типу стратегічного управління корпоративним капіталом викликано можливістю управління його окремими складовими шля-

хом визначення рівня розвитку корпоративного капіталу та його окремих складових та ефективності їх використання та прогнозуванні його змін за умов збереження необхідного балансу розвитку окремих складових, визначених у таблиці 4.6.

Визначивши рівень розвитку корпоративного капіталу за запропонованою методикою, можна, управляючи ключовими складовими капіталу, змінити його стан, який буде: характеризуватись значним зростанням, зростанням, залишатись незмінним або знижуватись (скорочуватись) – таблиця 4.7.

Таблиця 4.7 - Рівні розвитку ефективності використання корпоративного капіталу і прогноз можливих змін

Рівень розвитку корпоративного капіталу	Прогноз можливих змін рівня розвитку корпоративного капіталу			
	++ значне зростання	+ зростання	= незмінний стан	– зниження
Високий рівень - ВР	Агресивний розвиток ключових складових корпоративного капіталу у відповідності із балансом їх розвитку	Агресивний розвиток ключових складових корпоративного капіталу у відповідності із балансом їх розвитку	Вибірковий розвиток ключових складових корпоративного капіталу у відповідності із балансом їх розвитку	Підтримка ключових складових корпоративного капіталу у відповідності із балансом їх розвитку
Вище середнього - ВС	Агресивний розвиток ключових складових корпоративного капіталу у відповідності із балансом їх розвитку	Вибірковий розвиток ключових складових корпоративного капіталу у відповідності із балансом їх розвитку	Підтримка ключових складових корпоративного капіталу у відповідності із балансом їх розвитку	Зберігати ключові складові капіталу на існуючому рівні
Середнє значення - СЗ	Вибірковий розвиток ключових складових корпоративного капіталу у відповідності із балансом їх розвитку	Підтримка ключових складових корпоративного капіталу у відповідності із балансом їх розвитку	Зберігати ключові складові корпоративного капіталу на існуючому рівні компетенції на існуючому рівні	Намагатись утримувати падіння ключових складових корпоративного капіталу на існуючому рівні
Нижче середнього - НС	Підтримка ключових складових корпоративного капіталу у відповідності із балансом їх розвитку	Зберігати ключові складові корпоративного капіталу на існуючому рівні	Намагатись утримувати падіння складових корпоративного капіталу	Відсутність розвитку складових корпоративного капіталу

Низьке значення - НЗ	Підтримка ключових складових у відповідності із балансом їх розвитку	Намагатись утримувати падіння складових корпоративного капіталу	Відсутність розвитку складових корпоративного капіталу	Відсутність розвитку складових корпоративного капіталу
----------------------	--	---	--	--

Джерело: розроблено авторами

Розвиваючи ті складові корпоративного капіталу, які визначають можливість підвищення його ефективності в цілому, можна з меншими витратами досягти стратегічної мети.

Головна ціль бізнес-системи в теперішній час - це підтримання заданого власниками рівня ефективності, який дозволяє створювати додану вартість. Додана вартість (Value Added) виникає в компанії тоді, коли рентабельність її активів (Return on Assets, ROA) перевищує середньозважені витрати на капітал (Weighted Average Cost of Capital, WACC).

Цілі системи в майбутньому - це сфера стратегії розвитку, яка виконує задачу формування бізнес-моделей, які здатні успішно конкурувати і створювати додану вартість при роботі на перспективних ринках.

Для розвитку підприємства як економічної структури, яка складається із різних елементів, доцільно обґрунтовувати стратегічні напрями розвитку підприємства і в цьому контексті визначати необхідні зміни в структурі корпоративного капіталу підприємства. Не ставлячи за мету розглянути всі можливі напрями розвитку підприємства ми зосередились на основних із них за основним функціональним спрямуванням. Так, ми обрали два стратегічні інноваційні напрями розвитку: інноваційне лідерство та імітаційна стратегія розвитку. Дві головні маркетингові стратегії розвитку: збільшення частки ринку та утримання існуючої частки ринку або пошук нового сегменту. Дві конкурентні стратегії розвитку: зниження витрат на виробництво продукції і диференціація асортименту з метою найкращого задоволення потреб споживачів. І дві стратегії, які визначають організаційне управління: підвищення конкурентоздатності продукції і підприємства за рахунок створення нових конкурентних переваг продукції або підприємства та інтеграційні процеси з потенційними контрагентами.

Перелік стратегічних напрямів розвитку підприємства із визначенням цілеутворюючих пріоритетних складових розвитку корпоративного капіталу і можливості їх прогнозування на ринку подані в таблиці 5.8.

Таблиця 4.8 - Перелік стратегічних напрямів розвитку підприємства

Стратегічний напрям розвитку підприємства	Цілеутворючі пріоритетні складові розвитку корпоративного капіталу	Можливість прогнозування ринку
1. Інноваційне лідерство на ринку	Інноваційний і фінансовий капітал	Характеризується високими темпами зростання ринку, використанням нових технологій, високим рівнем інвестицій у галузь. Потенціал зростання ринку високий.
2. Імітаційна стратегія	Споживчий і фінансовий капітал	Характеризується уповільненням зростання ринку. Високий рівень конкуренції, але фінансове становлення підприємства високе і можливе удосконалення існуючої технології для випуску продукції на існуючому ринку.
3. Збільшення частки ринку	Фізичний і фінансовий капітал	Характеризується високими темпами зростання ринку, низькою кількістю гравців і високим рівнем цін. Потенціал зростання ринку високий.
4. Утримання існуючої частки ринку або пошук нового сегменту	Споживчий і інноваційний капітал	Багато конкурентів, на яких можуть переключитися споживачі або до яких можуть піти клієнти. Збереження конкурентних позицій, щоб підтримувати і рости свою ринкову частку. Це, як правило, один з лідерів у слабо концентрованих галузях, де всі учасники знаходяться приблизно на одному рівні і ніхто не займає домінуючих позицій. Цей бізнес характеризується відносно безпекою, якщо в нього є своя ринкова ніша.
5. Зниження витрат на виробництво продукції	Фізичний і організаційний капітал	Невелику частку ринку, яка заснована на присутності в певній ринковій ніші і задоволенні вузького числа споживачів. Компанія може володіти конкурентними перевагами, що забезпечують їй стабільне положення в ринковій ніші - перевага географічного положення або диференціації товару. Спеціалізація у вузькій чи відносно захищеній ринковій ніші (невелика частка ринку).
6. Диференціація асортименту з метою найкращого задоволення потреб споживачів	Споживчий і фінансовий капітал	Ринок стабілізується, темпи зростання сповільнюються. Конкуренція зростає за рахунок збільшення кількості гравців. Починається період розвитку диференціації між численними товарами. Рівень цін знижується.
7. Підвищення конку-	Інноваційний і споживчий капітал	Характеризується зміцненням ринку, який продовжує рости, показуючи високі темпи

рентоздатності продукції і підприємства за рахунок створення но- вих конкурентних переваг продукції або підприємства		збільшення продажів і прибутку. Конку- ренція на стадії росту ще невелика, тому компанії, які оперують в галузі, «пожинають плоди» своїх інвестицій. Рівень цін стабільний. Але нові гравці, поступово запозичуючи технологію, починають входити на ринок.
8. Інтеграційні процеси з потенційними конт- рагентами	Фінансовий і людський капітал	Динаміка продажів і попит на ринку зни- жується. Компанії починають йти з ринку або починаються процеси консолідації. За ринкову частку продовжують боротьбу тільки сильні гравці.

Джерело: розроблено авторами

Наступним етапом є виявлення того, наскільки корпоративний капітал підприємства із визначеними складовими компонентами відповідає стратегічним напрямкам розвитку підприємства.

Для визначення можливості прогнозування змін окремих складових корпоративного капіталу пропонуємо використовувати шкалу нестабільності І. Ансоффа [392]. І. Ансофф при побудові своєї шкали нестабільності виходив із того, що нестабільність середовища визначається нестабільністю його факторів, нестабільність яких, в свою чергу, визначається певними якісними характеристиками, які можна якісно оцінити та проаналізувати.

На основі результатів такого якісного аналізу проводиться оцінка ступеню нестабільності кожного фактору за допомогою відповідної матриці і запропонованої шкали. При цьому кожен фактор спочатку оцінюється якісно відповідно по кожній із запропонованих характеристик - звичність подій, темп змін та передбачуваність, а потім, на основі даної матриці, кожна якісна характеристика переводиться в бали.

І. Ансофф визначив якісну характеристику етапів стабільності-нестабільності для характеристики передбачуваності (можливість прогнозувати) наступним чином [394]:

- передбачуваність за аналогією з минулим;
- шляхом екстраполяції;
- передбачувані значні проблеми та нові можливості;
- часткова передбачуваність за слабкими сигналами та непередбачуваність змін.

Для кожної складової корпоративного капіталу можна, окрім рівня ефективності використання капіталу, визначити можливість передбачуваних змін. Для цього доцільно використати шкалу І. Ансоффа.

Пропоновані рівні категоризації подані в таблиці 4.9. Використання рівномірної шкали найкращим чином дозволить відобразити результати оцінки,

так як не дасть значної переваги жодному із рівнів стабільності на основі можливості передбачуваних змін.

Таблиця 4.9 - Категоризація рівнів можливості передбачення змін окремих складових корпоративного капіталу

Можливість прогнозування	Рівень	Позначення	Значення якісної оцінки
Передбачуваність за аналогією з минулим	Значне збільшення	++	1
Шляхом екстраполяції	Збільшення	+	0,75
Передбачувані значні проблеми та нові можливості	Незмінний стан	=	0,5
Часткова передбачуваність за слабкими сигналами та непередбачуваність змін	Зменшення	-	0,25

Узагальнена оцінка обґрунтування вибору напрямку розвитку корпоративного капіталу (O_K) знаходиться як сума добутків оцінки ефективності використання i -тої складової корпоративного капіталу (K_i) та можливості її прогнозування за формулою (M_i):

$$O_K = \sum_{i=1}^l K_i * M_i.$$

При чому в оцінці приймають участь лише ті складові корпоративного капіталу, які є для даного напрямку визначними, тими, що найбільше відповідають умовам його реалізації. Так, в таблиці 5.10 показані цілеутворючі пріоритетні складові розвитку корпоративного капіталу для кожного із запропонованих напрямів розвитку підприємства. Для прикладу наведені розрахунки по ПАТ «Київмлин». За даними таблиці 4.10 можна зробити висновок щодо відповідності стану окремих складових корпоративного капіталу підприємства ПАТ «Київмлин» за 2014–2018рр. стратегічним напрямом його розвитку. Виходячи із одержаних результатів найкращими стратегіями для ПАТ «Київмлин» виступає напрям «збереження позицій на ринку та збільшення частки ринку».

Таблиця 4.10 - Відповідність складових корпоративного капіталу ПАТ «Київмлин» стратегічним напрямкам його розвитку за 2014-2018 рр.

Стратегічні напрями розвитку	Узагальнена оцінка обґрунтування напрямів розвитку капіталу (Ок)	Узагальнена середня за 2014-2018 рр. оцінка складових корпоративного капіталу											
		Фізичний		Фінансовий		Організаційний		Споживчий		Людський		Інтелектуальний	
		Рівень	Прогноз змін	Рівень	Прогноз змін	Рівень	Прогноз змін	Рівень	Прогноз змін	Рівень	Прогноз змін	Рівень	Прогноз змін
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Інноваційне лідерство на ринку	0,4075	BC= 0,7	-(0,25)	C3= 0,51	+(0,75)	C3= 0,42	-(0,25)	BC= 0,7	-(0,25)	C3= 0,53	-(0,25)	H3= 0,05	-(0,25)
2. Імітаційна стратегія	0,2375	BC= 0,7	-(0,25)	C3= 0,51	-(0,25)	C3= 0,42	++(1)	BC= 0,7	+(0,75)	C3= 0,53	= (0,5)	H3= 0,05	= (0,5)
3. Збереження позицій на ринку та збільшення частки ринку	1,0825	BC= 0,7	= (0,5)	C3= 0,51	+(0,75)	C3= 0,42	++(1)	BC= 0,7	++(1)	C3= 0,53	= (0,5)	H3= 0,05	= (0,5) = (0,5)
4. Утримання існуючої частки ринку	0,37	BC= 0,7	= (0,5)	C3= 0,51	+(0,75)	C3= 0,42	-(0,25)	BC= 0,7	+(0,75)	C3= 0,53	++ (1)	H3= 0,05	-(0,25)
5. Зниження витрат на виробництво продукції	0,44	BC= 0,7	-(0,25)	C3= 0,51	-(0,25)	C3= 0,42	++ (1)	BC= 0,7	= (0,5)	C3= 0,53	++ (1)	H3= 0,05	= (0,5)
6. Диференціація асортименту метою найкращого задоволення потреб споживачів	0,86	BC= 0,7	-(0,25)	C3= 0,51	+(0,75)	C3= 0,42	+ (0,75)	BC= 0,7	++ (1)	C3= 0,53	= (0,5)	H3= 0,05	= (0,5)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
7. Підвищення конкурентоздатності продукції і підприємства	0,875	BC= 0,7	+ (0,75)	C3= 0,51	++ (1)	C3= 0,42	-(0,25)	BC= 0,7	++ (1)	C3= 0,53	= (0,5)	H3= 0,05	+(0,75)
8. Інтеграційні процеси з потенційними контрагентами	0,77	BC= 0,7	+ (0,75)	C3= 0,51	++ (1)	C3= 0,42	+(0,75)	BC= 0,7	=(0,5)	C3= 0,53	= (0,5)	H3= 0,05	=(0,5)

Джерело: розраховано авторами

Позначення показників до табл. 5.10:

Низьке значення - H3;

Нижче середнього - HC;

Середнє значення - C3;

Вище середнього - BC;

Високе значення - BP;

++ значене збільшення; + збільшення; = незмінний стан; – зменшення.

Кольором виділені ті складові корпоративного капіталу, які є цілеутворюючими для відповідного напрямку розвитку підприємства.

Виходячи із одержаних результатів найкращими стратегіями для ПАТ «Київмлин» виступає напрям «збереження позицій на ринку та збільшення частки ринку».

На другому місці розглядаються напрями: диференціація асортименту з метою найкращого задоволення потреб споживачів і підвищення конкурентоспроможності продукції та підприємства.

Для напрямку «збереження позицій на ринку та збільшення частки ринку» підприємству ПАТ «Київмлин» потрібно в першу чергу зосередити свою увагу на підвищенні ефективності використання фінансової і споживчої складових корпоративного капіталу. Значна увага повинна бути приділена можливості їх прогнозування на перспективу і та визначення напрямів підвищення їх ефективності.

Існує багато підходів до опису системи управління. Одним із них є бізнес-інжиніринг, який використовує теоретичне надбання для створення цілісної моделі управління компанією. Бізнес-інжиніринг використовує точні методи конструювання технічних об'єктів на бізнес. Складна система організації управління представляється у вигляді моделі, за допомогою якої потім знаходиться оптимальне рішення, яке і впроваджується в життя.

Системність в процесі структурування моделі управління корпоративним капіталом потрібна для того, щоб:

- гарантувати повноту рішення і те, що цінності і очікування всіх зацікавлених сторін знайдуть своє відображення в цілях компанії та її діяльності;
- надати можливості для розуміння і аналізу діяльності;
- найкращим чином розподілити відповідальність по рівнях організаційної структури шляхом аналізу і перевірки існуючих принципів і правил організації проектування.

Потрібно визначитись із підходами до декомпозиції цілей при здійсненні управління корпоративним капіталом з метою отримання точної моделі управління.

Існує аналогія організаційного проектування із побудовою «ієрархічної структури робіт» в управлінні проектами, де кожен структурний рівень ієрархії відображає більш детальне визначення задач проекту. Тут структура задач бізнес-системи формується у відповідності з декомпозицією цільових призначень. Потім, як і в управлінні проектами, виконується закріплення задач за виконавцями, які відповідають за досягнення результатів кожної із них.

Вибір оптимальної організаційно-функціональної моделі управління корпоративним капіталом можна представити у вигляді поступового здійснення двох видів аналізу:

- функціонального аналізу;
- організаційного аналізу.

Функціональний аналіз базується на принципах структурування діяльності за функціональними напрямками. Його метою є визначення того, яка діяльність і у якому обсязі потрібна в організації. На скільки функціональний поділ праці повинен бути деталізованим. Він визначає функціональні системи в корпорації та функціональні процеси.

Організаційний аналіз базується на принципах організаційного проектування. Його метою є розподіл видів діяльності по організаційних системах та побудова внутрішньо організаційних зв'язків, які виступають об'єктом цього аналізу.

Практика застосування системного підходу при аналізі як технічних, так і соціально-технічних систем, тобто організацій, говорить, що при здійсненні аналізу для проведення організаційних перетворень краще спочатку побачити всю систему в цілому, а після цього поступово, за рівнями досліджувати її окремі елементи. В цьому проявляється сутність системного підходу: вирішувати задачі послідовно, не поглиблюючись одразу в дрібні деталі, досягаючи оптимальності на кожному рівні управління.

Одним із основних положень підходу до організаційного управління корпоративним капіталом є теорія функціональних систем [397]. З позиції даної теорії організація являє собою систему верхнього рівня, яка взаємодіє із зовнішнім середовищем. Місія організації відображає її роль у суспільному розподілі праці. В свою чергу у складі організації можна виділити сукупність функціональних систем. Кожна із них, згідно з теорією функціональних систем, також характеризується своїм цільовим призначенням, яке закріплює її роль в реалізації цілей організації в цілому. Найбільш загальною ціллю будь-якої організації може бути визначена як отримання прибутку внаслідок задоволення суспільної корисності тепер і в майбутньому.

Функціональна система - це спеціалізована частина виробничої або управлінської діяльності, яка характеризується єдиним призначенням. Відношення між системами найкраще характеризується взаємною співпрацею, яка спрямована на реалізацію головних цілей організації в теперішньому і в майбутньому.

Кожна функціональна система першого рівня, в свою чергу, поділяється на підсистеми. Процес декомпозиції може продовжуватись до виділення функціональних процесів або функціональних задач - останніх елементів нижчого рівня, які мають цільове призначення. Власне функціональні процеси і функціональні задачі складаються із неподільних у подальшому елементів -

операцій, які побудовані у визначеній послідовності (процеси) або які виконуються відповідно із ситуацією.

У наявності або відсутності операцій (робіт) полягає єдина відмінність задач і процесів. Тому, для вирішення задач управління корпоративним капіталом достатньо, щоб кожен елемент був представлений своїм цільовим призначенням, системною роллю. Для виділення елементів декомпозиції достатньо визначити задачу, яка ними вирішується, внесок у загальну справу. Тоді склад необхідних елементів бізнес-системи визначається двома факторами:

1. Ланцюг створення цінності.

2. Бізнес-стратегія, яка впливає на вибір елементів, не тільки може задавати склад елементів підсистем, але і їх необхідні характеристики.

Ідентифікація складу основних функціональних систем відбувається з метою, так званої, «карти бізнесу» [396], яка описує «ланцюги створення цінності», що утворюють бізнес-модель компанії.

Кожен ланцюг описується послідовністю елементів (постачання - виробництво - збут) по етапах життєвого циклу продукції і у фінансовому ланцюгу. На основі групування на карті елементів ланцюгу створення цінності виникають відповідні функціональні системи: - постачання;- виробництво;- проектування;- збут.

У карті бізнесу відображаються основні елементи ланцюгу створення ціннісної пропозиції. На більш детальних картах можуть відобразитись також допоміжні логістичні елементи основних ланцюгів - такі, як транспорт або склад, а також ланцюги забезпечення основної діяльності засобами праці або людськими ресурсами. Це означає виділення в компанії діяльності у визначених площинах, всіх необхідних складових технології ведення бізнесу. Таке групування однорідної діяльності в єдиній системі перед її розподілом на наступній фазі по організаційних складових мають велике значення для аналізу і стандартизації для досягнення найкращої практики.

Однак, у складі функціональних систем крупної компанії їх кількість може бути значно більшою, ніж необхідно для підтримання життєвого циклу продукції. Життєвий цикл компанії не обмежується створеними бізнес-процесами на початку її існування. В сучасних швидко зростаючих компаніях на регулярній основі поставлена діяльність зі стратегічного і організаційного розвитку, найбільша увага в крупних компаніях приділяється питанням саме корпоративного управління, як обраного способу отримання доходу від володіння активами, нарощування вартості компанії. Концепція стійкого розвитку з'явилася в результаті об'єднання трьох основних аспектів діяльності: економічної, соціальної та екологічної - триєдиної концепції стійкого розвитку [397].

Сучасна оцінка ефективності використання корпоративного капіталу також повинна відбуватися по трьох напрямках: економіка, екологічна безпека і соціальна відповідальність (Triple Bottom Line) [398].

Можна виділити такі функціональні системи організації:

1. Стратегічний і організаційний розвиток - організаційна складова корпоративного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління:

1.1. Стратегічне планування і маркетинг.

1.2. Організаційний розвиток.

2. Системи корпоративного управління - організаційна складова корпоративного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура:

2.1. Корпоративні відносини. 2.2. Внутрішній контроль і управління ризиками.

2.3. Безпека і захист активів. 2.4. Правове забезпечення.

2.5. Відносини з суспільством. 2.6. Відносини з державою.

3. Основні системи ланцюга постачань - споживчий капітал в структурі корпоративного капіталу:

3.1. Система управління попитом. 3.2. Система взаємодії зі споживачем.

3.3. Система каналів розподілу. 3.4. Система просування товарів.

4. Системи забезпечення безпеки і охорони навколишнього середовища:

4.1. Системи охорони здоров'я і безпеки персоналу.

4.2. Система забезпечення промислової безпеки.

4.3. Система охорони навколишнього середовища.

5. Системи управління ресурсами - фінансовий, людський, фізичний і інтелектуальний капітал:

5.1. Економіка і фінанси. 5.2. Управління людськими ресурсами.

5.3. Управління інформаційними ресурсами і технологіями.

6. Системи обслуговування - загальний корпоративний капітал:

6.1. Адміністративне обслуговування. 6.2. Господарське обслуговування.

Діяльність в кожній із цих систем повинна бути ретельно спроектована. Внутрішній устрій кожної функціональної системи організується за визначеними правилами, так званими нормативними моделями.

Нормативна декомпозиція функціональної системи повинна розподілити основні процеси, тобто специфічні для цієї функціональної системи процеси створення цінності для зовнішнього або внутрішнього споживача, від процесів різних рівнів управління.

Для вибору складу основних процесів функціональної системи використовують референтні моделі і довідники. Джерелами їх пошуку є стандарти і найкращі практики професійних асоціацій. Наприклад, Американський центр з продуктивності та якості (American Productivity&Quality Center, APQC [399])

випускає схему класифікації процесів, Рада по ланцюгам поставок (Supply Chain Council [400]) випускає референтну модель на ланцюгу постачань (SCOR - Supply Chain Operations Reference model [401]) та інші.

Що стосується процесів управління, то тут застосовуються універсальні моделі, які підходять до будь-якої функціональної системи. В середині кожної функціональної системи виділяють 3 стандартних рівня процесів:

1. Управління розвитком і ефективністю функціональної системи.

1.1. Управління функціональною стратегією, політиками і методами.

1.2. Організація і удосконалення діяльності функціональної системи.

1.3. Управління програмами і проектами розвитку функціональної системи.

2. Операційне управління функціональною системою.

2.1. Довгострокове управління ресурсами (рік).

2.2. Середньострокове управління ресурсами (місяць, тиждень, доба).

2.3. Оперативне управління роботами (доба, зміна).

3. Основна діяльність функціональної системи (індивідуально для кожної функціональної системи).

В межах рівнів управління виділяють підсистеми. Для їх виділення і подальшої декомпозиції рівнів застосовують відомі моделі і шаблони, які задають типові процеси і задачі управління, що підходять для будь-якої функціональної системи. Нормативний склад процесів може суттєво відрізнитись від процесів, які підтримуються в організації [402]. Для вибору змісту процесів управління функціональною системою стосовно конкретної компанії використовують наступні положення:

- тип ланцюга цінностей (безперервний, серійний, проектний) і галузеві особливості.

- стадію життєвого циклу бізнесу (зародження, дитинство, прискорений розвиток, стабілізація, зрілість, криза).

- існуючий рівень зрілості процесів функціональної системи.

- вимоги до бізнес-стратегії або обраної функціональної стратегії у кожній галузі.

Вплив управління визначає вимоги до системи, які виходять із обраного варіанту створення ціннісної пропозиції. Функціональна стратегія визначає, яким чином реалізувати ці вимоги у своїй функціональній площині з мінімальними витратами ресурсів із врахуванням стану та напрямів розвитку складових корпоративного капіталу. Попри позитив функціональний підхід має недоліки. Недоліком функціонального підходу є те, що його використання оцінює діяльність організаційної системи по локальним, а не збалансованим між собою критеріям. Тобто при цьому відсутня взаємодія, як джерело системної енергії або синергії.

Все вищевикладене з урахуванням розроблених методичних підходів до оцінки величини, структурних змін, балансу, можливості прогнозування дозволило розробити авторську схему управління розвитком корпоративного капіталу та його окремими складовими (рис.4.5). Запропонована схема управління корпоративним капіталом базується на:

- 1) визначенні оцінки окремих складових ефективності використання корпоративного капіталу і капіталу в цілому;
- 2) врахуванні динамічних характеристик змін окремих складових ефективності використання корпоративного капіталу і капіталу загалом;
- 3) аналізі структурних змін корпоративного капіталу із визначенням коефіцієнта структурної і масштабної мобільності корпоративного капіталу;
- 4) визначенні системоутворюючих факторів корпоративного капіталу із виокремленням для кожного із них перспективи щодо їх розвитку в загальній структурі корпоративного капіталу;
- 5) аналізі стратегічного балансу окремих складових корпоративного капіталу із визначенням окремих етапів розвитку корпоративного капіталу, а саме: зародження, дитинство, прискорений розвиток, стабілізація, зрілість, криза;
- 6) визначенні життєвого циклу розвитку корпоративного капіталу на підприємстві і формуванні адекватних визначеним етапам управлінських впливів;
- 7) визначенні можливості прогнозування окремих складових корпоративного капіталу;
- 8) обґрунтуванні типу стратегічного управління окремими складовими ефективності використання корпоративного капіталу;
- 9) формуванні системи стратегічних напрямів розвитку корпоративного капіталу підприємства і обґрунтуванні найкращого за всіма вище сформованими ознаками.

Такий підхід дозволить комплексно вирішувати проблему управління стратегічним розвитком корпоративного капіталу з урахуванням всіх структурних елементів капіталу окремо і корпоративного капіталу в цілому.

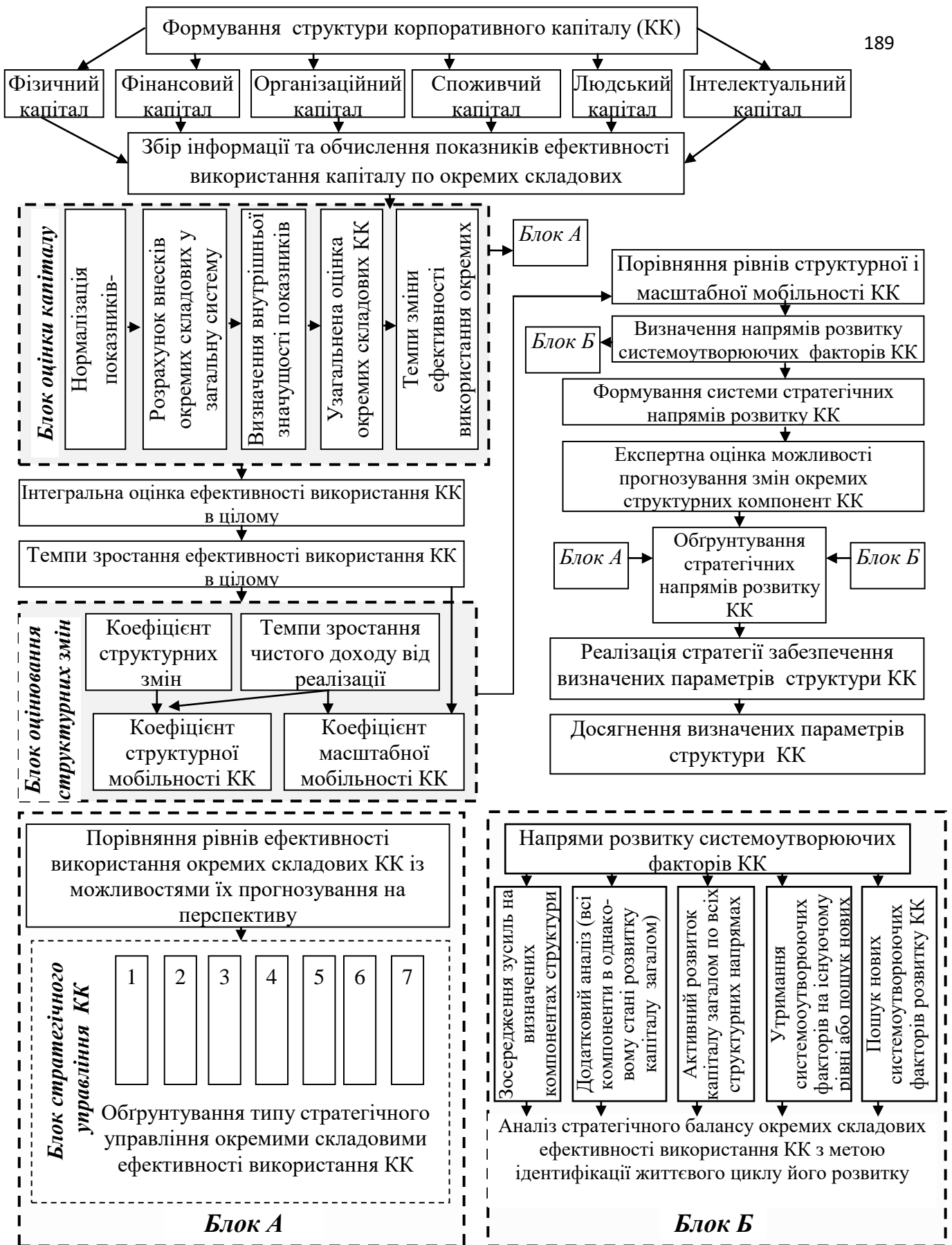


Рисунок 4.5. Система управління розвитком корпоративного капіталу

Джерело: розроблено авторами

ВИСНОВКИ

Одержані результати мають теоретичний, методологічний та прикладний характер і полягають у наступному.

1. Вивчення теоретичного надбання науковців дало можливість запропонувати методологію управління корпоративним капіталом, в основу якої покладено об'єднання теорій управління, життєвого циклу капіталу та теорії капіталу. Запропонована методологія управління капіталом спрямована на визначення стратегічного балансу та ефективного розвитку корпоративного капіталу.

2. Для забезпечення цілей розвитку корпорації розроблено теоретико-методичний підхід, який дозволяє визначати рівень розвитку капіталу та його складових. В основу цього підходу покладено розуміння необхідності формування бажаної структури корпоративного капіталу у відповідності до стратегічних напрямів розвитку корпорації, із врахуванням того, що кожний етап передбачає забезпечення пріоритетності розвитку цілеутворюючих складових корпоративного капіталу, які створюють передумови для ефективного розвитку корпорації.

3. Аналіз наукових праць з теорії капіталу дав можливість зробити висновок, що в контексті класичних економічних поглядів категорія «капітал» постійно трансформувалася в межах трьох основних підходів: предметно-функціонального; монетаристського (грошового) та соціально-економічного. Еволюція виробництва і розвиток соціально-економічних відносин постійно давали поштовх новим трактовкам категорії «капітал». Зроблений аналіз дозволив запропонувати підхід до визначення корпоративного капіталу як сукупності складових таких як: неуречевлений капітал (людський, інтелектуальний, соціальний: споживчий та організаційний) та уречевлений капітал (фізичний та фінансовий). Кожний структурний елемент корпоративного капіталу розглядається через спроможність створювати додану вартість, що дозволило створити передумови для здійснення оцінювання як корпоративного капіталу в цілому, так і кожного структурного елемента зокрема. Запропонований підхід покладено в основу управління корпоративним капіталом в умовах прогнозування змін стану зовнішнього середовища.

4. Узагальнено основні положення капіталу та зроблено висновок, що капітал як економічна категорія отримала в сучасній науковій літературі новий

зміст, у науковий обіг введено щонайменше чотири основні форми капіталу: економічний, людський, соціальний та інтелектуальний. Крім того капітал розглядають в органічному взаємозв'язку з правами власності. Капітал не може перебувати в стані рівноваги і тому потребує формування складної впорядкованої структури, яка має управлятися з метою нівелювання негативного впливу зовнішнього середовища і набуття конкурентних переваг.

5. Авторами узагальнено сутність базових концепцій людського та інтелектуального капіталу, сформована характеристика людського, інтелектуального та соціального капіталів за їх основними ознаками, що визначають їх приналежність до капіталу.

6. Узагальнення існуючих поглядів дозволило запропонувати визначення корпоративного капіталу як інтелектуальних здібностей та практичних навичок (сукупність здатностей та знань, що отримані в процесі освіти та практичної діяльності людини), які мають економічну цінність і використовуються у виробничій системі, а також зв'язків між людьми та норм довіри і поведінки, від яких залежить механізм соціальної взаємодії, взаємовідносини індивідів щодо визначення власності, розподілу прав та відповідальності, які створюють унікальні конкурентні переваги і орієнтовані на задоволення потреб суспільства, з метою створення економічного потенціалу й одержання доходу.

7. Якість корпоративного капіталу визначається не лише сукупністю його складових, а й зв'язками між ними, котрі мають стійкий характер, визначають внутрішню будову його формування та організацію капіталу як цілісної системи. Визначення критеріїв розмежування складових корпоративного капіталу дало можливість обґрунтувати структуру корпоративного капіталу: уречевлений капітал – це фізичний і фінансовий капітал, а неуречевлений – це людський, інтелектуальний та соціальний капітали. В свою чергу у соціальному капіталі виокремлено дві групи: споживчий і організаційний капітали. Таке структурування капіталу дозволяє оцінювати внесок кожного із його елементів у створення додаткової вартості за допомогою обґрунтування відповідного підходу до оцінки.

8. Критичний аналіз загальновідомих теоретичних підходів до оцінювання капіталу (витратного, ринкового, дохідного) засвідчив про неефективність використання одного із них. Визначення переваг, недоліків та можливості застосування зазначених теоретичних підходів до оцінювання складових корпоративного капіталу дозволило прийти до наступних висновків: витратний підхід доцільно застосовувати для оцінювання формалізованої частини капіталу (фізичного та фінансового); ринковий підхід доцільно використовувати у разі продажу об'єктів оцінки, що пов'язано зі складністю

оцінювання неформалізованої частини капіталу; дохідний підхід найбільше підходить для визначення вартості неуречевленої частини капіталу, оскільки виходить із однієї із основних властивостей капіталу – приносити приривочну вартість.

9. Систематизація характеристик окремих видів ресурсів корпоративного капіталу (фізичний, фінансовий, організаційний, споживчий, людський капітал і інтелектуальна власність як капітал) створює підґрунтя для визначення переліку основних кількісно-вимірюваних показників. Система показників оцінювання складових корпоративного капіталу формувалась за обґрунтованими критеріями та переліком показників для кожної складової корпоративного капіталу.

10. Для створення адекватної моделі управління корпоративним капіталом та його окремими складовими в роботі обґрунтовано доцільність використання ресурсного підходу, що дало можливість побудувати взаємозв'язок та взаємозалежність окремих складових корпоративного капіталу та їх ресурсного забезпечення та визначати необхідні структурні зміни в процесі управління корпоративним капіталом, що дає можливість визначати значущість та ефективність використання окремих видів ресурсів на підприємстві в цілому та проводити порівняння всіх основних показників корпоративного капіталу досліджуваного підприємства з підприємствами-конкурентами; проводити порівняння показників ресурсного забезпечення окремих складових корпоративного капіталу, а також визначати необхідність перерозподілу стратегічно важливих ресурсів між окремими підрозділами з метою забезпечення їх найбільш ефективного використання.

11. Наявність стратегічних ресурсів, складових корпоративного капіталу (фізичний, фінансовий, організаційний, споживчий, людський капітал і інтелектуальну власність як капітал), які б відповідали галузевим стратегічним факторам, створює умови для формування конкурентних переваг підприємства. Узагальнюючи існуючі підходи до стратегічного аналізу та на підставі вивчення річних звітів та практики застосування стратегічних підходів до оцінки ресурсного забезпечення діяльності підприємств, було формалізовано процедуру стратегічного аналізу ресурсів корпоративного капіталу і здійснено оцінювання корпоративного капіталу підприємств хлібопродуктів, за результатами якого визначено необхідні напрями змін для підвищення ефективності використання корпоративного капіталу.

12. Узагальнення теоретичних підходів до визначення фінансового капіталу дозволило обґрунтувати положення щодо зростання ролі фінансового капіталу, що зумовлюється його особливою роллю як інструменту реалізації

стратегічних планів корпорації та особливостями формування статутного капіталу корпорації; розширити перелік специфічних функцій фінансового капіталу як складової корпоративного капіталу, дати визначення поняття фінансової складової структури капіталу корпорації та обґрунтувати вибір підходу до управління фінансовим капіталом корпорації, який визначається дією об'єктивних та суб'єктивних чинників.

13. Узагальнення визначень структури капіталу та їх критичний аналіз дозволив запропонувати авторське визначення структури капіталу корпорації як визначеного на певний момент часу співвідношення між різними джерелами фінансування активів, що характеризує фінансову стійкість корпорації і визначає можливості її подальшого розвитку.

14. Узагальнення та проведений аналіз теорій управління капіталом дозволили теоретичні підходи до управління структурою капіталу згрупувати за орієнтацією на: мінімізацію ризику при забезпеченні невисокого рівня віддачі власного капіталу при мінімальній вартості підприємства; максимізацію вартості компанії при зростанні рівня рентабельності власного капіталу і зростання ризику; оптимальне співвідношення між ризиком і ринковою вартістю підприємства. Основними критеріями оптимізації структури капіталу виступають: оптимальний рівень доходності та ризику; мінімізація середньозваженої вартості капіталу підприємства; максимізація ринкової вартості підприємства.

15. Управління структурою капіталу в роботі розглядається як процес пошуку оптимального рішення щодо вибору між рівнем ризику і прибутковістю. Цей процес формалізовано за допомогою визначення певної послідовності управлінських дій і спрямовано на досягнення цілі управління фінансовим капіталом (структурою капіталу). Метою управління структурою капіталу є мінімізація витрат у разі залучення довготермінових джерел фінансування і забезпечення максимального ефекту від вкладених грошових коштів.

16. Для визначення напрямів удосконалення управління корпоративним капіталом запропоновано теоретико-методичний підхід, який дозволяє визначити інтенсивність структурних змін, що впливають на ефективність використання корпоративного капіталу. В оцінку запропонованого підходу покладено методику оцінки величини структурних змін, яка дозволяє визначити структурну та масштабну мобільність, збалансувати структурні складові корпоративного капіталу на кожному етапі життєвого циклу корпорації, забезпечувати можливості прогнозування необхідних змін у структурі капіталу.

17. Обґрунтовано методичний підхід до оцінювання ефективності використання корпоративного капіталу, який базується на визначенні інтегральних показників оцінки та умов формування його складових, який побудовано на наступному: виділено чинники, які впливають на формування корпоративного капіталу в харчовій промисловості та показники, котрі описують їх ефективність; формалізовано підхід до оцінювання ефективності використання корпоративного капіталу; розроблено процес формування системи оцінки корпоративного капіталу; обґрунтовано методику комплексної оцінки ефективності використання корпоративного капіталу.

18. Формалізовано процес формування системи оцінки корпоративного капіталу. Запропонований підхід дозволить: узагальнити систему оцінки корпоративного капіталу для досліджуваних підприємств і зробити висновки щодо якісної їх оцінки; сформувати систему управління і розвитку корпоративного капіталу не тільки загалом але й по окремим його складовим і виявити існуючі на досліджуваних підприємствах недоліки і зауваження; побудувати адекватну й обґрунтовану систему управління корпоративним капіталом.

19. Напрями структурних змін для забезпечення підвищення ефективності використання корпоративного капіталу пропонується визначати за розробленим методичним інструментарієм, який включає: коефіцієнти інтенсивності та швидкості структурних змін; категоризацію цих коефіцієнтів; матрицю позиціонування підприємства та визначення напрямів удосконалення управління корпоративним капіталом у кожному конкретному випадку; матрицю обґрунтування системоутворюючих факторів розвитку корпоративного капіталу для обґрунтування стратегічних напрямів розвитку підприємства. Проведення комплексної оцінки ефективності використання корпоративного капіталу дає можливість оптимізувати його структуру відповідно до специфічних умов господарювання, підвищити ефективність використання капіталу та його віддачу, забезпечити ефективність управлінської діяльності, спрямованої на нарощування потенціалу корпоративного капіталу в цілому та окремих його складових.

20. Життєвий цикл корпорації має суттєве значення на формування ефективної структури, оскільки саме він визначає можливості переходу, які може використовувати організація. Для ідентифікації етапу життєвого циклу організації з метою визначення відмінностей у структурі капіталу авторами виділено та обґрунтовано етапи життєвого циклу корпорації: узагальнено особливості функціонування організації та структури капіталу на різних етапах життєвого циклу; обґрунтовано ризики та базові процеси управління

корпоративним капіталом в контексті життєвого циклу розвитку корпорації. Визначено критерії формування системи управління корпоративним капіталом на кожному етапі життєвого циклу.

На думку авторів, наукові положення та практичні рекомендації, сформульовані та обґрунтовані в монографії виступають інструментом управління при формуванні оптимальної структури корпоративного капіталу із врахуванням етапу життєвого циклу корпорації, стану зовнішнього середовища та ризиків, які супроводжують перебудову структури капіталу корпорації, та спрямовані на підвищення ефективності діяльності корпорацій за рахунок нарощування потенціалу корпоративного капіталу в цілому та окремих його складових.

Список літератури

1. Маркс К. Капитал /К .Маркс, Ф.Энгельс// Сочинения. 2- издание. Т. 25, ч. II.
2. Маркс К. Капитал /К .Маркс, Ф.Энгельс// Сочинения. 2- издание. Т. 24.
3. Marshall A. The principle of economics. Vol. 1, Transl. from English. – М., Ed. group «Progress», 1993.
4. Schumpeter J. The Theory of Economic Development. / Transl. from German by V.S. Avtonomov.Ed. by A.C. Mikhailovsky. – М.: Progress Publishers, 1982.
5. Hicks J. Value and Capital: Transl. from English / J.Hicks Ed. by R.M. Ektov. – М., 1993.
6. Dobrynin A.I. Human capital in the transitive economics: formation, evaluation, efficiency. / A.I.Dobrynin, S.A.Dyatlov, E.D. Tsyrenova– SPb.: Nauka, 1999.
7. Мочерний С.В. Економічний енциклопедичний словник: У двох томах. Т. 1. / С.В.Мочерний, Я.С.Ларіна, О.А.Устенко, С.І. Юрій– Львів: Світ, 2005. – 616 с.
8. Глосарій. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.glossary.ru/offer.htm>
9. Вікіпедія. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/Капітал>
10. Давидюк Т.В. Людський капітал як складова капіталу підприємства / Т.В. Давидюк // ВІСНИК ЖДТУ Секція: Економічні науки. 2008. – № 4 (46). – С.56-60.
11. Кондраков Н.П. Бухгалтерський облік. / Н.П. Кондраков. – М.: Инфра-М, 2007. – 592 с.
12. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_013
13. Мойсеєнко І.П. Інвестування: навч. посіб. / І. П. Мойсеєнко. – К.: Знання, 2006. – 490 с.
14. Шелудько В. М. Фінансовий менеджмент : підручник / В. М. Шелудько. – К.: Знання, 2006. – 439 с.
15. Сопко В.В. Бухгалтерський облік: наукова сутність та побудова / В.В. Сопко // Регіональні перспективи, 2001. – 2001. – № 2–3 (15–16). – с. 11–19.
16. Бідник О. І. Теоретичні аспекти управління капіталом підприємства / О. І. Бідник // Придніпровський науковий вісник. – 2007. – Вип. 5. – С. 19–24.
17. Семенов А.Г. Побудова моделі ефективного управління структурою капіталу підприємства / А.Г. Семенов, А. В. Пелешко // Вісник Запорізького національного університету. – 2015. – № 2(6). – С. 78–83.

18. Холод З.М. Формування капіталу підприємств видавничо-поліграфічного комплексу і відображення його у фінансовій звітності / З.М. Холод, І.І. Малярчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2016. – Вип. 21.3. – С. 283–292.
19. Юшко С.В. Критичний аналіз економічної сутності поняття «капітал підприємства» / С.В. Юшко, А. Лугова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2016. – № 36. – С. 234–238.
20. Гадиева М. Б. Роль человеческого капитала в инновационном развитии экономики России: вызов времени / М.Б.Гадиева // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. – 2014. – № 6 – С. 3–14.
21. Коноплицкий В.А. Маркетинг, рынок, финансы. Терминологический словарь-справочник / В.А.Коноплицкий, А.И. Филина. – К.: «Имэкс», 1992. – 184 с.
22. Ловінська Л.Г. Оцінка в сучасній системі бухгалтерського обліку підприємств України: Дис... д-ра екон. наук: 08.00.09. – Л.Г. Ловінська; КНЕУ ім. В.Гетьмана. – К., 2007. – 603 с., с. 67–70.
23. Бланк И.А. Управление использованием капитала / И.А.Бланк. – К.: Эльга, 2002. – 656 с.
24. Капелюшников Р.И. Право собственности (очерк современной теории) / Р.И. Капелюшников [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.strana-oz.ru/?numid=21&article=979>
25. The economics of property rights. Ed. by Furubotn E.G., Pejovich S. (Cambridge, 1974).
26. Пуляева Е.И. Социальный капитал: сходства и различия с другими формами капитала / Е.И. Пуляева, Е.Д. Цыренова // Вестник Восточно-Сибирского государственного университета технологий и управления. – 2018. – № . – С. 86–91.
27. Лебідь О.В. Застосування синергетичного підходу до управління капіталом підприємства /О.В. Лебідь// Управління розвитком. – 2006. - № 3. – С. 68–69.
28. Лебідь О.В. Алгоритм управління капіталом підприємства на синергетичних засадах /О.В.Лебідь// Культура народів Причорномор'я. – 2007. – № 103. – С. 144–149.
29. Радаев В.В. Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы /Радаев В.В.// Журнал социологии и социальной антропологии, 2001. – Т. IV. – № 3. – С. 114–116.
30. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. / А. Смит Сочинения. – Т. 1. – М.: 1997.

31. Schultz T. Investment in Human Capital. - The American Economic Review. - Marcy 1961. - № 1.
32. Шульц Т.У. Экономика пребывания в бедности. Нобелевская лекция 8 декабря 1979 г. // Мировая экономическая мысль сквозь призму веков. В 5-ти томах. Том V. Всемирное признание. Лекции нобелевских лауреатов. - Кн. 1. - М.: Мысль, 2004.
33. Becker G. S. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis / Becker G. S. // N.Y.: Columbia University Press for NBER, 1964. - Ch. 2.
34. Becker G. S. Human Capital and the Personal Distribution of Income: An Analytical Approach. Woytinsky Lecture, N 1. / Becker G. S. // Institute of Public Administration. University of Michigan, 1967.
35. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический поход: Избр. Труды по экономической теории / Г.С. Беккер; Е.Б. Батракова и др. (пер. с англ.), Р.И. Капелюшников (сост. науч. ред., перевод автор. послеслов.), М.И. Левин (автор предисл.). – М.: ГУВШЭ, 2003. – 671 с.
36. Mincer J. Schooling, experience and earnings / Jacob Mincer. – N.Y. 1975
37. Бурдьё П. Социальное пространство и генезис «классов». / П.Бурдьё [Электронный ресурс]. Режим доступа: [//www.bourdieu.narod.ru/sp/PB_SP_genese_de_classes.htm](http://www.bourdieu.narod.ru/sp/PB_SP_genese_de_classes.htm);
38. Бурдьё П. Формы капитала / П. Бурдьё // Экономическая соціологія. – 2002. – № 5. – С.60–75.
39. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: Навч. посібник. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб – К.: КНЕУ, 2005.
40. Амосов О. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект / О. Амосов, А. Дегтяр // Держава і ринок. – С.164-172.
41. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
42. Кирлик Н.В. Аналіз підходів до визначення людського капіталу підприємства / Н.В. Кирлик // Академічний огляд. 2018. № 2 (39) – С.95–103.
43. Гелбрейт Д. К. Экономические теории и цели общества [Текст] / Д. К. Гелбрейт. – М.: Прогресс, 1979. – 406 с.
44. Stewart T.A. The Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. N.-Y.-L., 1997. – 270 p.
45. Эдвинсон Л. Интеллектуальный капитал: определение истинной стоимости компаний / Л. Эдвинсон, М. Мэлоун // Новая постиндустриальная волна на Западе; под ред. В. Иноземцева. – М.:Academia, 1999. – 640 с.

46. Зинов В. Г. Менеджмент инноваций: кадровое обеспечение: [учеб. пособие] / В. Г. Зинов. – М. : Дело, 2005. – 496 с.
47. Казакова Н.В. Некоторые подходы к управлению знаниями и интеллектуальным капиталом в современной экономике / Н. В. Казакова // Инновации. – 2003. – № 1. – С. 54-60.
48. Иноземцев В.Л. К теории постэкономической общественной формации / В. Л. Иноземцев. – М. : Academia, 1995. – 452 с.
49. Леонтьев Б.Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б.Б. Леонтьев. – М. : Акционер, 2002. – 225 с.
50. Селезнев Е.Н. Интеллектуальный капитал как объект управления / Е.Н. Селезнев. // Справочник экономиста. – 2007. – №2.
51. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключ успеха в новом тысячелетии. / Э. Брукинг; пер. с англ. под ред. Л. Н. Ковалик – СПб, Питер, 2001 – 288 с.
52. Кендюхов А.В. Интеллектуальный капитал как новая экономическая категория / А.В. Кендюхов // Економіка промисловості. – 2002. – № 3. – С. 129 – 133.
53. Karl Wiig People-Focused Knowledge Management [Text] / Wiig Karl. – Taylor & Francis, 2004. – 365 p.
54. Голишева Є.О. Роль і місце споживчого капіталу в системі інтелектуального капіталу підприємства /Є.О. Голишева// Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства: Економічні науки. - Х., 2015. - Вип. 98. - С. 190–197.
55. Arrow K. J. Gifts and Exchanges // Philosophy and Public Affairs. – 1972. – № 1. – 357 p.
56. Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация. / В.В. Радаев // Общественные науки и современность. – 2003. – № 2.
57. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию / Фукуяма Ф. – М.: ООО «Изд-во АСТ»; ЗАО НППП «Ермак». – 2004. – 730 с.
58. Що таке соціальний капітал? Київська лекція Френсіса Фукуями // День. - 2006. 17 жовт. – № 177.
59. Нуреев Р.М. Экономика развития: модели становления рыночной экономики. / Р.М. Нуреев – М., 2008. – с. 398–405.
60. Bourdieu P. The forms of capital // Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. – N.Y.: Greenwood, 1985. – P. 241–258.
61. Bourdieu P. Social Critique of the Judgement of Taste / P. Bourdieu, A. Distinction. – London :Routledge and Kegan Paul. – 1984.
62. Туроу Л. Будущее капитализма / Л. Туроу // Новая постиндустриальная волна на Западею – М., 1999.

63. Коулмен Дж. Капитал социальный и человеческий. / Дж. Коулмен // *Общественные науки и современность*. – 2001. – № 3. – С. 121-139. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ecsocman.edu.ru/ons>
64. Coleman J. *Foundations of Social Theory* / J. Coleman. – Cambridge (MA), 1990. – 307 p.
65. Кузьменко В.П. Теорія людського і соціального капіталу та кооперація інноваційного виробництва пострадянських країн / В. П. Кузьменко // *Історія народного господарства та економічної думки України. Збірка наукових праць, частина 3* [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua/books-text-10924.html>
66. Туган-Барановский М. И. Социальные основы кооперации. – Москва, 1916; 2-е изд. М., 1918; 3-е доп. издание. М., 1919; – Переиздание. – М.: Экономика. – 1989. – 496 с.
67. Кондратьев Н.Д. Михаил Иванович Туган-Барановский. - Пг., 1923.; Переиздание. Истоки: вопросы истории народного хозяйства и экономической мысли. / Н.Д. Кондратьев – Вып. 2. М.: Экономика. – 1990. – с. 268-294.
68. Гугнін Е. Феномен соціального капіталу / Е. Гугнін, В. Чепак // *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. – 2001. – № 1. – с. 49–56.
69. Woolcock M. *The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes* / M. Woolcock // Paper presented for an international symposium on *The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-Being*, HRD Canada and the OECD, March 19-21, 2000.
70. *The World Bank: Social Capital: Publications & Reports* [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://web.worldbank.org/wbsite/external/topics/exttsocialcapital/>
71. Мачеринскене И. Социальный капитал организации: методология исследования / И. Мачеринскене, Р.М. Инкуте-Генриксон, Ж. Симанавичене // *Социологические исследования*. – 2006. – № 3. – С. 29–39.
72. Лебедев І.В. Соціальний капітал як чинник ефективного менеджменту / І.В. Лебедев // *Вісник соціально-економічних досліджень*. – 2007. – №37. – С. 95–100.
73. Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В.В. Радаев // *Общественные науки и современность*. –2003. – № 2. – С. 20–32.
74. Патнэм Р. Процветающая комьюнити, социальный капитал и общественная жизнь / Р.Патнэм // *МЭиМО*. – 1995.– N 4.
75. Чутка О.А. Вплив соціального капіталу на мотивацію трудової діяльності працівників аграрних підприємств / О.А. Чутка // *Економіка АПК*. – 2015. - №2. – С. 116-121.

76. Демянчук О.І. Формування властивостей соціального капіталу підприємства / О.І. Демянчук // Наукові записки. Серія «Економіка». Випуск 16. – С. 270 – 276.
77. Курбатова М.В. Структура социального капитала как фактор институционального развития региона / М. В. Курбатова, С. Н. Левина, Е. С. Каган // Общественные науки и современность. – 2015. – № 6. – С. 37–49.
78. Кузьменко В. Виробничо-ресурсний потенціал України та ефективність його використання / В. Кузьменко, Т. Шиптенко // Економіка України. – 1992. – № 4. – С. 53–61.
79. Патнэм Р. Чтобы демократия сработала / Р. Патнэм – М.: Издательство «Ad Marginem». – 1996.
80. Минцберг Г. Школы стратегий / Г. Минцберг, Б. Альстрэнд, Дж. Лэмпел / Пер. с англ. под ред. Ю.Каптуревского. – СПб: Издательство «Питер», 2000. – 336 с.
81. Грішнова О. Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу / О. Грішнова, Н. Полив'яна // Україна: аспекти праці. – 2014. – №3. – С. 19–24.
82. Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.smart-edu.com/index.php/intellektualnyu-kapital/chelovecheskiy-kapital-v-struktrue-intellektualnogo-kapitala.html>
83. Неотъемлемым компонентом человеческого капитала является социальный капитал. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.smart-edu.com/index.php/>
84. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: Монографія / В.П. Антонюк. – НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
85. Becker I.G. Human Capital: Theoretical and empirical analysis With special reference to education. – 3r ed. / I.G. Becker – University of Chicago Press, 1993. – 390 p.
86. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике Формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова // Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
87. Петухова Т. Теоретико-методичні положення оцінки стану людського капіталу підприємств залізничного транспорту / Т. Петухова // Інституціональний вектор економічного розвитку Вип. 3 (2). – С.1–9.

88. Сорока М.В. Інвестування в людський капітал промислового підприємства / М.В. Сорока, С.В. Леонова // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2008. – 633. – с. 676–685.
89. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. [Текст]. В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
90. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: Монографія / НАН України, Ін-т економіки пром-сті / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. [Текст] – Донецьк, 2008. – 468 с.
91. Михайлова Л.І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК / Л. І. Михайлова. – Суми : Довкілля, 2003. – 326 с.
92. Лех Т.А. Концепція формування та відтворення людського капіталу / Лех Т.А. // Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка". – 2017. – №2. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.economy.nauka.-com.ua/?op=1&z=925>
93. Кирлик Н.В. Аналіз підходів до визначення людського капіталу підприємства / Н.В. Кирлик // Академічний огляд. 2018. № 2 (39) – С.95–103.
94. Амосов О. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект / О. Амосов, А. Дегтяр // Держава і ринок. – С.164–172.
95. World Business for Sustainable Development, Corporate Social Responsibility, [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.wbcsd.ch/templates-/Template/WBCSDI/layout.asp?type=h&MenuId=MzI3&d>
96. Соціальний капітал суспільства в умовах трансформації економічної системи (питання теорії і методології): автореф. дис... д-ра екон. наук / М.Є. Горожанкіна; Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2008. – 32 с.
97. Кізілова А.В. Сутність та функції соціального капіталу підприємств / А.В. Кізілова // Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку. – 2017. – С.250–258 [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/sim_2017_2017_23.pdf
98. Сысоев С.А. Проблемы выявления структуры и функций социального капитала / С.А. Сысоев // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Випуск 31-1. – С. 176–181.
99. Потрашкова Л.В. Моделирование развития предприятия как системы по созданию добавленной стоимости. / Л.В. Потрашкова, А.И. Пушкарь // Технічний прогрес та ефективність виробництва: Вісник Харківського державного політехнічного університету. Збірник наукових праць. Випуск 91. – Харків: ХДПУ, 2000. – С. 82–85.

100. Котлер Ф. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Ф. Котлер, Лі Ненсі. / Пер. з англ.. С.Яринич. – К.: Стандарт, 2005. – 302 с.
101. Корж Н.В. Корпоративний капітал: зміст, структура, особливості розвитку: монографія. / Н.В. Корж. – Київ : Кондор-Видавництво, 2014. – 208 с.
102. Корж Н. В. Обсяг та спрямованість інвестицій підприємств харчової промисловості. // Управління основним капіталом в корпораціях: монографія / Н. В. Корж., І.В. Левицька. – Вінниця: ПП „Едельвейс і К”, 2018. – XXX с., С.185-209.
103. Андрушків Б. Особливості формування термінологічного апарату менеджменту / Б. Андрушків, Н. Корж // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – Київ : НУХТ, 2017. – Вип. 45. – С.155–164
104. Цибульов П.М. Основи інтелектуальної власності / П.М. Цибульов – К.: ЗАТ «Інститут інтелектуальної власності і права. – Київ. – 2002. – 104 с.
105. Международный комитет по стандартам оценки имущества международные стандарты оценки МСО 1–4. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://dpo-group.ru/legislation/mso1-4.asp>
106. Есипов В.Е. Оценка бизнеса / В.Е. Есипов, Г.А. Маховикова, В.В. Терехова. – Санкт-Петербург : СПБ Питер, 2001. – 416 с.
107. Ефремова Л.В. Оценка имущества предприятия: конспект лекцій [для студ. вис. учеб. зав.] / Л.В. Эфремова, С.Л. Ефремов. – Харьков: изд. ХНЕУ, 2006. – 76 с.
108. Симонова Н.В. Оценка стоимости предприятия (бизнеса) / Н.В. Симонова, Р.Ю. Симонов. – Ростов-на-Дону : Март, 2004. – 464 с.
109. Сычева Т.И. Оценка стоимости предприятия / Т.И. Сычева, Е.Б. Колбачев, А.А. Сычев. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2003. – 384 с.
110. Гетьман О.О. Економіка підприємства / Навч. посіб. – 2-ге видання. / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал. – К.: Центр учбової літератури. – 2015. – 488 с.
111. Глухарев С.М. Економічна діагностика / С.М. Глухарев– Харків: ХНАМГ, 2008 – 118с.
112. Череп А.В. Вплив інтелектуального капіталу на конкурентоспроможність суб'єктів господарювання / А.В. Череп, І.І. Палівода. Інноваційно-інвестиційна діяльність як чинник стабілізації економіки держави та регіонів: колективна монографія під заг. Ред. Череп А.В. Т.2, 2016.– Запоріжжя: ЗНУ.– С.188 – 196.
113. Шипова Е.В. Оценка интеллектуальной собственности [Текст]: Учебн. пособие./ Е.В.Шипова.– Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2003. – 122с.
114. Цыбулев П.Н. Оценка интеллектуальной собственности [Текст]: Учебн. пособие / П.Н.Цыбулев. – К.: Инст-т интел. собст.и права, 2005.-192 с.

115. Корж Н. Буковинська М. Філософія організації як стратегічний інструмент управління / М.Буковинська, Н. Корж // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – Київ: НУХТ, 2017. – Вип. 44. – С.138–145.
116. Підпригора О.А. Право інтелектуальної власності. / О.А. Підпригора, О.О. Підпригора–К.: Юрінком Інтер, 1998. – 336 с.
117. Буковинська М. Корпоративні конфлікти: витоки та управління / М. Буковинська, Н. Корж // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – Київ: НУХТ, 2017. – Вип. 47. – С.175–180.
118. Jean B. McGuire. Corporate Social Responsibility and Firm Financial Performance / Jean B. McGuire, Alison Sundgren, Thomas Schneeweis // *Academy of Management Journal*. – 1988 vol. 31 no. 4 p. 854–872.
119. Гайдай Р.Ф. Оцінка інтелектуального потенціалу підприємства з врахуванням його сутнісного змісту / Р.Ф. Гайдай // Вісник Хмельницького національного університету. – 2014. – № 6, Т. 3. – с.191-194.
120. Козырь Ю.В. Размышления о стоимостной оценке знаний. Ю.В.Козырь. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://akadem.kiev.ua/index.php?mode=ona&SID=34590fe4104af29cad5c251288e43b7d>.
121. Кендюхов О.В. Эффективное управление интеллектуальным капиталом: Монография / О.В. Кендюхов. НАН України. Институт экономики промышленности; ДонУЕП. – Донецьк: ДонУЕП, 2008. – 359 с.
122. Корж Н. В. Генезис теоретичних підходів до визначення категорії «капітал» / Н. В. Корж // Науковий огляд. – 2014. – № 9 (10). – С.28-36.
123. Корж Н. В. Теоретичні підходи до визначення сутності капіталу / Н. В. Корж // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – Київ: НУХТ, 2014. – №4, Том 20. – С.135–142.
124. Череп А.В. Интеллектуальный капитал персонала организации: критический анализ методических инструментов оценки stanu, ценности и управления ним / А.В. Череп, Г.І. Самойленко // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – Запоріжжя: ЗНУ, №2 (10) 2016 – С. 84-94.
125. Леонтьев Б. Оценка нематериальных активов / Б. Леонтьев // Журнал для акционеров. – 2005. – № 4. – С. 25–31.
126. Корж Н. В. Особливості побудови системи управління сучасних корпоративних структур в харчовій промисловості / Н. В. Корж // II Міжнародна науково-практична конференція [«Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України»] – Вінниця : Центр підготовки наукових та навчально-методичних видань ВТЕІ КНТЕУ, 2014. – Ч. 2. – С.189–194.

127. Бутнік-Сіверський О.Б. Інтелектуальний капітал (теоретичний аспект) / О.Б. Бутнік-Сіверський // Інтелектуальний капітал. – 2002. – № 1. – С. 16–27.
128. Грішнова О. А. Людський розвиток / О.А.Грішнова // Навч. посіб. – К.: КНЕУ. – 2006. – 308 с.
129. Доклад о развитии человека 2007/2008. Борьба с изменениями климата: человеческая солидарность в разделенном мире / Пер. с англ. – М.: Издательство «Весь мир», 2007. – 400 с.
130. Звіти з людського розвитку на сайті Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://hdr.undp.org>.
131. Регіональний людський розвиток / Державний комітет статистики України. – К. : 2007. – 234 с.
132. Возняк Г. Інтелектуальний капітал підприємств: проблеми ідентифікації та оцінки / Г. Возняк, Л. Бенювська // Вісник Львівського університету. Серія екон. – 2014. Вип. 41. с.115–123.
133. Ушенко Н.В. Науково-методологічні основи державного регулювання відтворення людського капіталу України. Дис... д-ра екон. наук: 08.00.03. / Н.В. Ушенко. – Науково-дослідний економічний інститут (НДЕІ) Міністерства економіки України. – Київ.
134. Гавкалова Н.Л. Проблеми ідентифікації соціального капіталу / Н.Л. Гавкалова // Формування ринкової економіки. – 2005. – № 6. – с. 117–122.
135. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. / М. Блауг. – М.: Дело Лтд. – 1994.
136. Корж Н. В. Структурування соціального капіталу як елементу корпоративного капіталу / Н. В. Корж // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки» . – Херсон : ХДУ. – 2014. – Випуск 9. – Частина 1. – С. 122–126.
137. Kiker V.F. Human capital: In Retrospekt. / V.F. Kiker, 1968.
138. Давидюк Т.В. Людський капітал в системі бухгалтерського обліку підприємства: ретроспектива та сучасні підходи / Т.В. Давидюк // Вісник Хмельницького національного університету. – 2014. – № 4, Т. 3. – С.111–115.
139. Корж Н.В. Стратегічні активи підприємства / Н. В. Корж // X (Ювілейної) Міжнародної науково-практичної конференції, присвячена 130-річчю НУХТ [«Проблеми економіки підприємств в сучасних умовах»], (м.Київ, 23-24 травня 2014) – Київ : НУХТ, 2014. – С.23–24.
140. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: Монографія. / Л.І. Михайлова– К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.

141. Марчук Е.К. Украина: новая парадигма прогресса.: Пер. с укр. / Е.К. Марчук [Текст] – К.: «Аваллон», 2001. – 224 с.
142. Фіценс Ж. Людський капітал: як визначити та збільшити його вартість / Ж. Фіценс [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.innovations.com.ua>
143. Кавецький В.В. Інвестиції в людський капітал та його формування / В.В. Кавецький [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rusnauka.com>
144. Добия М. Является бухгалтерський учет научной дисциплиной? / М. Добия // Вісник ЖДУ. – 2016. – № 1 (55).
145. Королюк Н.М. Людський капітал як об'єкт бухгалтерської методології / Н.М. Королюк // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – №7 (97). – С. 252–260.
146. Драган О.І. методичні підходи до оцінки людського капіталу на підприємстві харчової промисловості / О.І. Драган // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. Вип.26.– Черкаси.– ЧДТУ, 2016.– С. 168–171.
147. Дробиш Л.В. Кадровий потенціал підприємств системи споживчої кооперації України: формування та використання. Кіровоград : КОД, 2008. – 208 с.
148. Корж Н. В. Класифікація моделей корпоративного управління / Н. В. Корж // Міжнародна науково-практична конференція / Н. В. Корж // [«Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики»] – Вінниця : Центр підготовки наукових та навчально-методичних видань ВТЕІ КНТЕУ, 2017. – Ч.2. – С. 377–382.
149. Корж Н. В. Теоретичні підходи до визначення поняття «управління корпораціями» / Н. В. Корж // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції [«Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України»], – Вінниця : Центр підготовки наукових та навчально-методичних видань ВТЕІ КНТЕУ, 2018. – Ч.2. – С.298–302.
150. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала : пер. с англ. / Як Фитц-енц. – М. : Вершина, 2006. – 320 с.
151. Швець І.Б. Оцінка нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах / І.Б. Швець, С.В. Позднякова. – Донецьк : ДонНТУ – Норд-Пресс. – 2016. – 172 с.
152. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в экономических исследованиях : методы таксономии и факторного анализа / В. Плюта. – М. : Статистика, 1980. – 151 с.

153. Ібрагімов Е.Е. Оцінка ефективності людського капіталу у системі стратегічного планування підприємств / Е.Е. Ібрагімов // Вісник НТУ «ХП». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХП». – 2017. – № 56(962). – с. 72–77.
154. Захарова О.В. Мотиваційна складова інвестування у людський капітал / О.В. Захарова, М.А. Стернійчук // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2016. – № 3, Т. 2. – С.195–200 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/>
155. Захарова О.В. Методи оцінки інвестування у людський капітал / О.В. Захарова, С.О. Поторочин // Електронне наукове фахове видання Ефективна економіка. – 2017. – № 4. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1056>
156. Тупик И.Я. От развития персонала – к управлению знаниями / И.Я. Тупик // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 11. – С. 14-20.
157. Kirkpatrick D.L. Evaluating training programs: the four levels / D.L. Kirkpatrick. – San-Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 1998. – 285 p.
158. Fisher I. The Nature of Capital and Income / Irving Fisher. – L.: Macmillan&Co., 1927.
159. Phillips J.J. Technology's Return on Investment / Jack J. Phillips, Patti P. Phillips // Advances in Developing Human Resources. – 2002. – Vol. 4. – P. 512-532.
160. Колот А. Соціально-трудова аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 8–15.
161. Keiso D.E. Intermediate accounting (5th ed.) / D.E. Keiso, J.J. Weygandt. – N.Y.: JohnWiley, 1986. – 1245 p.
162. Корж Н. В. Узагальнена оцінка ефективності використання корпоративного капіталу: якісні структурні зміни / Н. В. Корж // Науковий журнал. Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2015. – № 2. – С. 210–220.
163. Корж Н. В. Особливості оцінки економічної ефективності корпоративного управління / Н. В. Корж // Формування ринкових відносин в Україні [Зб.наук.пр.] – Вип.5 (144). – К., 2018 –С. 31–34.
164. Салига К.С. Ефективність реальних інвестицій: моногр. / К.С. Салига. – Запоріжжя: ГУ „ЗІДМУ”, 2007. – 284 с.
165. Bloom B.S. Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals, by a committee of college and university examiners / Benjamin S. Bloom, David R. Krathwohl / Handbook I: Cognitive Domain. – N.Y.: Longmans, Green, 1956.

166. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: Монографія. – Ірпінь: НАДПСУ, 2007. – 174 с.
167. Егоршин А.П. Управление персоналом. / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 1997. – 607 с.
168. Журавлев П.В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. / П.В.Журавлев, С.А.Карташов, Н.К.Маусов, Ю.Г.Одегов. – М.: «Экзамен», 1999. – 576 с.
169. Корж Н. В. Критичний аналіз базових концепцій людського й інтелектуального капіталу як складових частин корпоративного капіталу / Н. В. Корж // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - Хмельницький : ХНУ. 2015 – №1. – С. 78–84.
170. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: Учебник для вузов. / Ю.Г.Одегов, П.В. Журавлев – М.: Финстатинформ, 1997. – 878 с.
171. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 2-е изд., доп. и перераб. – 638 с.
171. Тархов П.В. Людський капітал в структурі капіталу підприємства / П.В. Тархов, В.А. Омеляненко [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://nadoest.com/lyudsekij-kapital-v-strukturi-kapitalu-pidpriyemstva-prof-tarh>
172. Свейби Карл-Эрик. Растущая роль координации модели производства знаний. / Карл-Эрик Свейби. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm>
173. Жураковська І.В. Методичні аспекти оцінки рівня інтелектуального капіталу підприємства: обліковий вимір. / І.В. Жураковська, Ю.С. Сова // Економічні науки. Сер. : Облік і фінанси. – 2017. – Вип. 9(1). – С. 398–410.
174. Крикун Н. Методичний інструментарій оцінки інтелектуального капіталу підприємства / Н. Крикун, О. Веретенникова // Сайт Всеукраїнської експертної мережі. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.experts.in.ua/baza/analitic/index.php?ELEMENT_ID=44081&print=Y.
175. Євсєєв А.Д. Методологічні аспекти оцінки вартості інтелектуального капіталу / А.Д. Євсєєв // Економіка пром-сті. – 2017. – № 3–4. – С. 336–345
176. Анисимова О.Н. Проблемы оценки интеллектуального потенциала промышленных предприятий / Анисимова О.Н. // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2017. – № 6 – С. 124–127.
177. Нефинансовые оценки интеллектуального капитала. – [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.patent-ua.com>
178. Шипулина Ю.С. Концептуальные основы управления инновационным развитием предприятия на основе приведения в соответствие его внутренних и внешних возможностей / Ю.С. Шипулина // Научные основы маркетинга

- инноваций : монографія в 3 т. Том 1. / под. ред. д.э.н. профессора С.Н. Ильяшенко. – Сумы: ООО "Печатный дом "Папирус", 2018. – С. 103–116.
179. Школа В.Ю. Роль інтелектуального капіталу у забезпеченні розвитку інноваційної соціально-економічної системи / В.Ю. Школа, В.О. Щербаченко // Соціально-економічна мотивація інноваційного розвитку регіону: [монографія] / за ред. д.е.н., проф. О.В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2017. – С. 81–86.
180. Бузько І.Р. Формування методологічних основ розвитку персоналу / І.Р. Бузько, Ю.Ю. Д'яченко // Актуальні проблеми економіки. – 2017. – №3 (129). – С. 8–12.
181. Лютий Ю.М. Інтелектуальний капітал і платоспроможність. Форум Дніпропетровської державної фінансової академії. / Ю.М.Лютий. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://dsfa.mybb3.net/viewtopic.php?t=970>
182. Волощук Л.О. Технологія оцінки і обліку інтелектуальної складової діяльності як передумови для комплексного аналізу інноваційного потенціалу виробничого підприємства / Л.О. Волощук, Л.В. Скороходова // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2017. – № 3-4 (4-5). – С. 89–93. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://economics.opu.ua/files/archive/2017/n4-5.html>
183. Кендюхов О.В. Інтелектуальний капітал підприємства: методологія формування механізму управління. Монографія. / О.В. Кендюхов [Текст] – Донецьк, ДонУЕП, 2006. – 307 с.
184. Williams M. Is intellectual capital performance and disclosure practices related? McMaster Intellectual Capital Conference. Hamilton, Ontario, 2001.
185. Luthy D.H. Intellectual capital and its measurement. paper presented at the Asian Pacific Interdisciplinary Research in Accounting (APIRA) Conference, Osaka. – 1998. [Електронний ресурс] Режим доступу: www3.bus.osaka-cu.ac.jp/apira98/archives/htmls/25.htm
186. Ілляшенко С.М. Сутність, структура і методичні основи оцінки інтелектуального капіталу підприємства / С.М. Ілляшенко // Економіка України. – 2008. – № 11. – С. 16–26.
187. Brooking A. Corporate Memory: Strategies for Knowledge Management. / A. Brooking International Thomson Business, 1998. – P. 231-264
188. McMaster Intellectual Capital Conference. Hamilton, Ontario, 2001. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://worldcongress.mcmaster.ca/>
189. Лукичева Л.И. Управление интеллектуальным капиталом: Учебное пособие. 2-е изд. / Л.И. Лукичева. – М.:Омега-Л, 2008. – 552 с.

190. Львов М. А. Методы и проблемы оценки эффективности управления знаниями при реализации проекта / М.А. Львов // Экономика региона и управление. – 2007. – № 18.
191. Марченко Л.Н. Проблемы определения, использования и оценки интеллектуального капитала предприятиями республики Беларусь / Л.Н. Марченко, Л.В. Федосенко // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2014. – №1(2). – С. 103–116.
192. Van den Berg H. Models of Intellectual Capital Valuation : A Comparative Evaluation / Van den Berg H. // Working papers Queen's University Kingston, 2003.
193. Збалансована система показників. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ru.wikipedia.org/>
194. Ілляшенко С.М. Актуальні проблеми управління інтелектуальним капіталом підприємства / С.М. Ілляшенко // Механізм регулювання економіки. – 2008. – № 2. – С. 92–102.
195. Анисимова О.Н. Проблемы оценки интеллектуального капитала // Бизнес-информ. – 2017. – №6. – С. 124–127.
196. Andriesson D. Implementing the KPMG Value Explorer. Critical success factors for applying IC measurement tools. Journal of Intellectual Capital, 6(4), 2005. – P. 474–488.
197. Руус Й. Интеллектуальный капитал: практика управления [Текст] / Йоран Руус, Стивен Пайк, Лиза Фернстрем; перевод с англ. под ред. В.К. Дерманова. – 2-е изд. – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента». Издат. дом С.-Петербур. ун-та, 2008. – 436 с.
198. Горовий Д.А. Огляд сучасних методів оцінки нематеріальних здобутків підприємства / Д.А. Горовий // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної діяльності – 2018. – Випуск 1, том 2. – С. 201–207.
199. Бендиков М.А. Идентификация и измерение интеллектуального капитала инновационно активного предприятия / М.А. Бендиков, Е.В. Джамай // Экономическая наука современной России. – 2001. – № 4. – С. 92–104.
200. Grant J. Foundations of Economic Value Added / J Grant, J. Frank. – New Hope: Fabozzi Associates, PA, 1997.
201. Copeland T. Valuation: Measuring and Managing the Value of Companies / T. Copeland, T. Koller, J. Murrin // N.Y., John Wiley & Sons, 1995.
202. Stewart G.B. The Quest for Value: the EVA Management Guide / G.B. Stewart. – N. Y.: Harper Business, 1991. – P.47.
203. Tobin J. A general equilibrium approach to monetary theory ? [Text] / J. Tobin // Journal of Money Credit and Banking. – Vol. 1. – No.1. – Pp. 15–29.

204. Багриновский К.А. Современные методы управления технологическим развитием. Монография. / К.А. Багриновский, Е.Ю. Хрусталева, М.А. Бендинов. – М.: РОССПЭН. – 2001. – 271 с.
205. Stewart T. Brainpower? / T. Stewart // Fortune. – 1991. – June 3. – P. 42-60.
206. Knowledge Management Magazine. March, 2000. [Электронный ресурс]. Режим доступа : www.kmmagazine.com.
207. Корнєва О.В. Оцінка ефективності інтелектуального капіталу підприємства з урахуванням негрошових ефектів його використання / О.В. Корнєва // Економіка промисловості. – 2016. – №4. – С. 324–329.
208. Просвирина И.И. Интеллектуальный капитал: новый взгляд на нематериальные активы / И.И. Просвирина // Финансовый менеджмент. – 2004. – № 4. – [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://www.dis.ru/fm/arhiv/2004/4/9.html>.
209. Хомич С.В. Проблема виміру та обліку інтелектуального капіталу / С.В. Хомич. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://mev-hnu.at.ua/load/mizhnarodna_naukovo_praktichna_internet_konferencija-5_mekhanizm_efektivnogo_upravlinnja_personalom_pidpriemstv_za_umov_suchasnogo_rozvitku_rinku_praci/6-1-0-34
210. Маценко О.М. Підходи до оцінки інтелектуального капіталу / О.М. Маценко, О.М. Запорожченко, К.В. Савельєва [Электронный ресурс]. Режим доступа: essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/13816/1/24.doc
211. Василенко В.Н. Подходы и методы оценки интеллектуального капитала (теоретический аспект). / В.Н. Василенко // Вісник Приазовського державного технічного університету 2016 р. Серія: Економічні науки Вип. 21. – С.134–138.
212. Edvinsson L. Intellectual Capital: Realizing your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. / L. Edvinsson, Malone M.S // Harper Business, New York. – 1997.
213. Едвінссон Л. Інтелектуальний капітал. Визначення дійсної вартості компанії Нова постіндустріальна хвиля на Заході. / Л. Едвінссон, М. Мелоун / Під редакцією В.Л. Іноземцева. М.: Academia, 1999.
214. Sveiby K.E. The Intangible Assets Monitor / Karl-Erik Sveiby [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.sveiby.com/articles/-CompanyMonitor.html>.
215. Roos J. Measuring the future. / Roos J. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.unisys.com/exemag/1998-03/journal/viewpoints2.htm>.
216. Ляпина С. Управление знаниями в организации как основное направление повышения конкурентоспособности / С. Ляпина, Т. Григорьева // Вестник НАУФОР. – 2003. – № 4.

217. Kaplan R.S. The Balanced Scorecard – Measures then drive Performance / R.S. Kaplan, D.P. Norton // Harvard Business Review. – 1992. – V. 70. – № 1. – P. 71–79.
218. Kaplan R.S. The Balanced Scorecard: Translating Strategy Into Action / R.S. Kaplan, D.P. Norton // Harvard Business School Press. – 1996.– 329 p.
219. Нонака И. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / И. Нонака, Х. Такеучи. – М. : Олимп-Бизнес, 2003. – 384 с.
220. Корж Н. В. Критичний аналіз базових концепцій людського й інтелектуального капіталу як складових частин корпоративного капіталу / Н. В. Корж // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - Хмельницький : ХНУ. 2015 – №1. – С.78-84.
221. Корж Н.В. Передумови формування соціального капіталу. / Корж Н.В., Ю.В. Білан // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – № 7(169)– С. 263–271
222. Андрусенко Т. Интеграция знаний предприятия / Т. Андрусенко // Корпоративные системы. – 2004. – № 2.
223. Товстих Л.Е. До задачі аналізу цінності інтелектуального капіталу (потенціалу) компанії / Л.Е. Товстих // Креативна економіка. – 2008. – № 3 (15). – С. 48-54 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.creativ-economy.ru/articles/3007/>.
224. Букович У. Управление знаниями. Руководство к действию / У. Букович, Р. Уильямс. – М. : ИНФРА-М, 2002.
225. Руткевич М.Н. О понятии интеллектуального капитала и способах его измерения / М.Н. Руткевич, В.К. Левашов // Науковедение. – 2000. – № 1.
226. Лежнина Ю.П. Взаимосвязь социально-экономических показателей региона с интеллектуальным потенциалом его населения / Ю.П. Лежнина // www.muh.ru/.Docs/niipo/34_2006.htm.
227. Патора Р. Формування інноваційної культури як основи для розвитку інтелектуального потенціалу підприємства / Р. Патора, Н.А. Цимбаліста. <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/1128/1/97.pdf>
228. Мурашко В.В. Організаційно-економічне регулювання використання та розвитку інтелектуального потенціалу. автореф. дис... канд. екон. наук / В.В. Мурашко; Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2008. –23 с.
229. Макаров П.Ю. Специфіка оцінки вартості інтелектуального капіталу / П.Ю.Макаров, Є.В. Бобкова // Журнал про оцінку. – № 18. – 2007, (ч. 2).
230. Козирев А.Н. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности / А.Н. Козирев, В.Л. Макаров – М.: Интерреклама. – 2003.

231. Мильнер Б.З. Управление знаниями: Эволюция и революция в организации / Б.З. Мильнер. – М.: Инфра-М. – 2003.
232. Козырев А.Н. Интеллектуальный капитал: состояние проблемы / А.Н. Козырев. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://kozyrev.labrate.ru/kozyrev_doklad_icapital_2004.htm.
233. Вакульчик О.М. Модель економічної діагностики інтелектуального капіталу / О.М. Вакульчик, Г.Л. Ступнікер // Економіст. –2014. – №3. – С. 34–39.
234. Швиданенко Г.О. Інтелектуальні ресурси підприємства, які функціонують у зовнішньому середовищі / Г.О.Швиданенко, І.Ю. Гусєва // Проблеми економіки. – 2017. – № 4. – С. 181–186.
235. Босак А.О. Інтелектуальний капітал підприємства: комунікаційний аспект / А.О. Босак // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2008. – № 635 (40) . – С. 7 – 12.
236. Романенко О.В. Стратегічний аналіз використання ресурсного потенціалу інтегрованих підприємств / О.А. Романенко // Економіка розвитку (Economics of Development), 2018. – № 2(66), – С.104–109.
237. Truijens O. A. Critical Review of the Resource-based View of the Firm / O. Truijens // University of Amsterdam, Netherlands. Spouts: Working Papers on Information Systems, 3(6) [Електронний ресурс]. Режим доступа : <http://strouts.aisnet.org/3-6>.
238. Raphael A. Strategic Assets and Organizational Rent Strategic / A. Raphael, J. H. Paul Schoemaker // Management Journal. – 1993. – Vol. 14. – Pp. 33–46.
239. Кубіній Н.Ю. Стратегічний аналіз та його місце в системі управління. Стандарти ресурсного забезпечення конкурентоспроможних підприємств галузі / Н. Ю. Кубіній, Р. І. Завадяк, О. А. Федрович. [Електронний ресурс] Режим доступа: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2008_26/statti/1_4.htm.
240. Васильківський Д.М. Формування стратегічних рішень щодо управління процесом підвищення економічного потенціалу підприємства [Текст] / Д.М. Васильківський // Актуальні проблеми економіки. – 2017. – № 4(130). – С. 162–167.
241. Ендовицкий Д.А. Экономический анализ слияний/поглощений компаний [Текст] / Д.А. Ендовицкий, В.Е. Соболева. – М. : КНОРУС, 2008 – 448 с.
242. Мних Є.В. Економічний аналіз : Підручник [Текст] / Є.В. Мних. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 412 с.
243. Додонова И. В. дис.. «Роль банков в формировании отношений финансового капитала на этапе экономического роста» на соиск. ученой

- степени д. экон. н. по спец. 08.00.10 «Финансы, денежное обращение и кредит». СПб. – 2005.
244. Климова Н.В. Финансовый капитал: сущность и методы оценки / Н.В.Климова // Финансовый анализ. – 2015. – №2.
245. Бланк И.А. Финансовый менеджмент. Учебный курс. / И.А. Бланк – 2-е издание, переработанное и дополненное. – Киев: Эльга, Ника-Центр, 2004. – 656 с.
246. Прибыткова Г.К. Финансовый менеджмент / Г.К. Прибыткова – Оренбург: ГОУ ОГУ, 2003. – 92 с.
247. Бочаров В.В. Корпоративные финансы. / В.В. Бочаров – СПб.: Питер. – 2008. – 272 с.
248. Бланк И.А. Управление формированием капитала / И.А. Бланк. – К.: Ника-Центр, 2008. – 656 с.
249. Брігхем Є.Ф. Основи фінансового менеджменту. Навч. Посібник / Є.Ф. Брігхем. – К. : Центр навчальної літератури, 2008. – 560 с.
250. Катан Л.І. Фінансовий менеджмент : навч. Посібник / Л.І. Катан, Л.І. Бровко, Н.П. Дуброва, Н.В. Бондарчук. – Суми: «Довкілля», 2014. – 184 с.
251. Крамаренко Г.О. Фінансовий менеджмент : підручник / Г.О. Крамаренко, О.Є. Чорна. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 520 с.
252. Поддєрьогін А.М. Фінансовий менеджмент : підручник / Кер.кол.авт. і наук. ред. проф. А.М. Поддєрьогін . – К. : КНЕУ, 2008. – 536 с.
253. Подольська В.О. Фінансовий аналіз : навч.посіб. / В.О. Подольська, О.В. Ярш. – К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 202 с.
254. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. / А. Смит. [Электронный ресурс]. Режим доступа: economics.at.ua/load/4-1-0-42
255. Кейнс Д. Загальна теорія зайнятості відсотка і грошей. / Д. Кейнс [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://royallib.com/book/keyns_d/obshchaya_teoriya_zanyatosti_protsenta_i_deneg.html].
256. Маршалл А. Принципы экономической науки. / А. Маршалл [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://exsolver.narod.ru/Books/Econom/Marshall/c14.html>
257. Гильфердинг Р. Финансовый капитал. Новейшая фаза в развитии капитализма / Гильфердинг Р. // Пер. С нем. И. Степанова. 6 изд., стереотип. Новое пересмотренное издание. М: Государственное издательство.– 1922. – 460 с.
258. Воробйов Ю.М. Фінансовий капітал акціонерних компаній / Ю.М. Воробйов // Науковий вісник: Фінанси, банки, інвестиції - 2018 - №1 – С. 7–11

259. Алексеенко Л.М. Ринок фінансового капіталу: становлення, перспективи розвитку: Монографія. / Л.М. Алексеенко. – К.: Максимум; Тернопіль: Економічна думка, 2004.– 424 с.
260. Кириленко В.В. Ринок фінансового капіталу: Курс лекцій: Навч. посіб. для вузів / За ред. О.Р. Дивеєва-Кириленка. - Тернопіль: ТДУ, 2006. – 272 с.
261. Білоченко А.М. Фінансовий капітал в Україні: особливості формування та перспективи розвитку / А.М. Білоченко // Фінанси України. - 2008. – №3. – С. 95
262. Лопатников Л.И. Экономико-математический словарь: Словарь современной экономической науки. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Дело, 2003. – 520 с.
263. Большая советская энциклопедия. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://bse.sci-lib.com/>
264. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь. 2 е изд., испр. / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовський, Е.Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА М. –1999. – 479 с.
265. Фінансовий капітал. [Електронний ресурс]. Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1166159>
266. Корж Н. В. Фінансовий капітал як структурна складова капіталу / Н. В. Корж // Науковий економічний журнал «Інтелект ХХІ». – Київ : Національний університет харчових технологій ГО «Інститут проблем конкуренції». – 2014. – №6. – С. 59–66.
267. Політична економія: Навч. посіб. / Г.А. Оганян, В.О. Паламарчук, А. П. Румянцев та ін.; За заг. ред. Г. А. Оганяна. – К.: МАУП, 2003. – 520 с.
268. Дісяк О.П. Фінансовий капітал підприємств та джерела його формування http://www.confcontact.com/2007may/5_disyak.php
269. Воробьев Ю.Н. Финансовый капитал предприятий: теория, практика, управление. / Ю.Н. Воробьев. – Симферополь: Таврия. – 2002.
270. Энциклопедичний словник бізнесмена: Менеджмент, маркетинг, інформатика / заг ред. М.І.Молдованова. – К.: Техніка. – 1993. – С. 282.
271. Мотилев В.Е. Финансовый капитал т его организационные формы. / В.Е. Мотилев – М.: Изд-во сциально-экономической литературы. – 1959, С. 83 – 90.
272. Алексеенко Л.М. Фінансовий капітал в економічній системі держави / Л.М. Алексеенко // Фінанси України. – 2005. – №9. – С. 7 – 12.
273. Джерела утворення фінансового капіталу <http://ukr.vipreshebnik.ru /finans/4032-dzherela-utvorennya-finansovogo-kapitalu.html>
274. Felluga D. Introductory Guide to Critical Theory. Purdue University. January 31, 2016. [Електронний ресурс]. Режим доступу <http://www.cla.purdue.edu/english/theory/marxism/terms/termsmainframe.html>

275. Introduction to financial Market. / Siddharth Bargi, G.C. Sharma, First edition. 2007. – India. – CBSE p. 318.
276. Business and management terms dictionary <http://www.businessballs.com/business-dictionary.htm>
277. Миргородская Е.О. Глобальный финансовый капитал : монография / Е.О. Миргородская. – М. : МагистрЪ, 2007. – 287 с.
278. Климова Н.В. Финансовый капитал: сущность и методы оценки / Н.В. Климова // Аудит и финансовый анализ. – 2015. – №2.
279. Евстигнеева Л.П. Метаморфозы финансового капитала / Л.П. Евстигнеева, Р.Н. Евстигнеев [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://institutiones.com/theories/2242-metamorfozy-finansovogo-kapitala.html>
280. Зянько В.В. Економіко-математичні методи оцінювання ризиків та економічної ефективності інноваційних проектів. / В.В. Зянько // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. Випуск 8. – С. 268–273.
281. Корж Н. В. Динамічна компромісна теорія: доцільність та можливість використання у формуванні структури корпоративного капіталу / Н. В. Корж // Науковий вісник Одеського національного економічного університету. - Науки: економіка, політологія, історія.-2015. - №4 (224). – С.110–126.
- 282..Акулов В.Б. Экономическая теория Учебное пособие / В.Б. Акулов, О.В. Акулова. Петрозаводск: ПетрГУ. – 2002, <http://aat5.ru/finansovyj-kapit/45-finansovyj-kapital.html?start=1>,
283. Політична економія: Навч. посіб. / Г. А. Оганян, В. О. Паламарчук, А. П. Румянцев та ін.; За заг. ред. Г. А. Оганяна. – К.: МАУП, 2003. – 520 с.,
284. Корж Н. В. Місце бюджетування в системі планування діяльності підприємства / Н. В. Корж // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – Київ: НУХТ, 2017. – Вип. 43. – С. 196–201.
285. Корж Н., Лисенко Ж. Бюджеты и бюджетирование в системе функций управления / Н. Корж, Ж.Лисенко // Российський академічний журнал. – 2017. –№4, Том 22. – Ростов-на-Дону – С. 69–74.
286. Современный экономический словарь. 2 е изд., испр. М.: ИНФРА М. 479 с.. 1999. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://dic.academic. Ru/dic.nsf/ruwiki/1166159>,
287. Корж Н. В. Функції і характеристики фінансового капіталу як складової капіталу корпорації / Н. В. Корж // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – Київ : НУХТ, 2015. – №2, Том 21. – С.108–114.
288. Борисов Є.Ф. Экономическая теория: Учебник. / Є.Ф. Борисов. – М. : Юристъ. – 2000. – С. 358–360.

289. Зборовська О.М., Годес О.Д. Особливості побудови системи фінансового контролінгу на підприємстві./ О.М. Зборовська , О.Д. Годес //Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2018. – Вип. І. – Т. 2. – С. 222 – 225.
290. Мацьків В.В. Особливості формування фінансового капіталу підприємств. / Мацьків В.В. // Інноваційна економіка. – 2014. – №1(50). – С. 171–175.
291. Бурденко І. Похідні фінансові інструменти як форма фіктивного капіталу [Текст] / І. Бурденко, І. Макаренко // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – № 11. – С. 181–188, С.181–182.
292. Ковалев В.В. Финансовый менеджмент 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Тк Велби, Проспект. – 2007 . – 1024 с.
293. Korzh N. The evolution of capital structure theories and their classification. [Електронний ресурс] / Natalia Korzh // Соціально-економічні проблеми і держава. - 2015. – Вип. 1 (12). – С. 182–189. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://sepd.tntu.edu.ua /images/stories /pdf/2015/15knvatc.pdf>
294. Корпоративные финансы. Руководство к изучению курса [Текст] / Гос.ун-т – Высшая школа экономики: отв. ред. рук. авт. коллектива И.В. Ивашковская. – М.: Изд.дом ГУ ВШЭ, 2007. – 334 с.
295. Пантелеев В.П. Проблема формування ефективної структури капіталу та вибору форм кредитування інвестиційних проектів / В.П. Пантелеев, М.С. Микова // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. – 2014. – № 869. Економічна серія. – С. 131–137.
296. Росс С. Основы корпоративных финансов. / С. Росс, Р. Вестерфилд, Б. Джордан. – М. : Лаборатория базовых знаний, 2001. – 704 с.
297. Грем Б. Анализ ценных бумаг. / Б. Грем, Д. Додд. – М.: Изд дом Вильямс. – 2015. – 880 с.
298. Бригхем Ю., Гапенски Л. Финансовый менеджмент: полный курс. В 2-х т / Пер. с англ.под ред. Ковалева В.В. СПб: Экономическая школа, 1997 Т.2 – 669 с.
299. Крамаренко Г.О. Фінансовий менеджмент : підручник / Г.О. Крамаренко, О.Є. Чорна. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 520 с.
300. Данилюк М.О. Фінансовий менеджмент [Текст]: навч. посібник для студ. вищ. навч. закл. / М.О.Данилюк, В.І. Савич. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 204 с.
301. Кузьменко Л.В. Фінансовий менеджмент. Навчальний посібник. / Л.В. Кузьменко, В.В. Кузьмін, В.М. Шаповалова. – Херсон: Олді-плюс, 2003. – 240 с.

302. Кузнецов Б.Т. Финансовый менеджмент: Учебное пособие. / Б.Т. Кузнецов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 415 с.
303. Финансовый менеджмент: теория и практика: Учебник / Под ред. Е. С. Стояновой. – 5-е изд., перераб.и доп. – М. : Изд-во «Перспектива», 2003. – 656 с.
304. Корж Н.В. Управління фінансовим капіталом корпорації / Н. В. Корж // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – Київ.: НУХТ, 2015. – №3, Том 21. – С.122–133.
305. Дж.К. Ван Хорн. Основы управления финансами Пер. с англ./Гл. ред. серии Я.В. Соколов. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 800 с.
306. Нікбахт Е., Гропеллі А. Фінанси: підручник. – К.: Вік, Глобус. – 1992. – 383 с.
307. Брейли Р. Принципы корпоративных финансов: пер.с англ. / Р.Брейли, С. Майерс. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 1997. – 1120 с.
308. Рудык Н. Б. Структура капитала корпораций: теория и практика / Н. Б. Рудык. – М., 2004. – 272 с.
309. Новашина Т.С., Карпунин В.И., Волнин В.А. Финансовый менеджмент. / Под ред. доц. Новашиной Т.С. – М. : Московская финансово-промышленная академия, 2005. – 254 с.
310. Kraus A. Skewness preference and the valuation of risky assets / A. Kraus, R. Litzenberger // Journal of Finance. – 1976. – Vol.31. (4)/ – P/ 1085–1100.
311. Зинкевич Н.В. Эмпирическое тестирование теорий структуры капитала : модели, направления, результаты / Н.В.Зинкевич, Е.А. Олеванова // Корпоративные финансы. – 2008. – №1 (5). – С.82–101.
312. Гаркуша Н.М. Моделі і методи прийняття рішень в аналізі та аудиті [Текст] : навч. Посіб. / Н.М.Гаркуша, О.В.Цуканова, О.О. Горошанська. – К.: Знання, 2016. – 582 с.
313. Gordon M. J. Dividends Earnings, and Stock Prices / M. J. Gordon // The Review of Economics and Statistics, Vol. 41, No. 2, Part 1 (May, 1959), pp. 99–105
314. Miller M., Modigliani F. Dividend policy, growth, and the valuation of shares / Merton H. Miller and Franco Modigliani // The Journal Of Business Vol. 34 (october 1961) No. 4 P. 411– 433 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://student.bus.olemiss.edu/files/fuller/div/Miller%20and%20Modigliani%201961.pdf>
315. Hamada R.S. Portfolio Analysis, Market Equilibrium, and Corporation Finance // Journal Finance 1969. March. P. 13–39. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ecsocman.hse.ru/data/856/126/1231/hamada - cs 1969.pdf>

316. Modigliani, F.; Miller, M. (1963). "Corporate income taxes and the cost of capital: a correction". *American Economic Review* 53 (3): 433–443. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www2.bc.edu/~chemmanu/phdfincorp /MF891%20papers/MM1963.pdf>
317. Mondher Bellalah and Charles Bouy. On Portfolio Analysis, Market Equilibrium and Corporation Finance with Incomplete Information // *International Journal Of Business*, 10(2), 2005. – P. 134–150. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.craig.csufresno.edu/ijb/Volumes/Volume%2015/V102-2.pdf>
318. Ross S.A. The Determination of Financial Structure. The Incentive–Signalling Approach // *Bell Journal of Economics*, 1977. Spring. P.23–40.
319. Myers S.C., Majluf N. Corporate Financing and Investment Decisions When Firms Have Information That Investors Do not Have // *Journal of Financial Economics*/ 1984. June. P.187–221.
320. Merton H. Miller, Kevin Rock. Dividend Policy under Asymmetric Information. // *The Journal of Finance*, Vol. 40, No. 4. (Sep., 1985), pp. 1031–1051.
321. Kevin Rock. Why New Issues are Underpriced // *Journal of Financial Economics* 15 (1986) 187–212. North-Holland. P. 187–212. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www2.bc.edu/thomas-chemmanur/phdfincorp /MF891%20papers/rock%01986.pdf>
322. Welch I. Seasoned Offering, Imitation Costs and the Underpricing of Initial Public Offering // *Journal of Finance*, V. 44, Issue 2 (June 1989), P. 421–449 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ivo-welch.info/ research/journalcopy/1989-jf.pdf>
323. Kathleen M. Eisenhardt. Agency Theory: An Assessment and Review / Kathleen M. Eisenhardt. // *The Academy of Management Review*. Vol. 14, No. 1 (Jan., 1989), pp. 57–74/ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.jstor.org/stable/pdfplus/258191.pdf?acceptTC=true>
324. Michael C. Jensen. Agency Cost of Free Cash Flow, Corporate Finance, and Takeovers // *American Economic Review*, Vol. 76, 2, May, 1986, Available at SSRN. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ssrn.com/abstract=99580>
325. Stulz R. Managerial control of voting rights: Financing policies and the market for corporate control / R. Stulz // *Journal of Financial Economics*, 1988, vol. 20, issue 1-2, pages 25-54 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://econpapers.repec.org/article/eeejfinec/v_3a20_3ay_3a1988_3ai_3a_3a25-54.htm
326. Milton Harris, Artur Raviv. The Theory of Capital Structure / H. Milton, A. Raviv // *The Journal of Finance*, Vol. 46, No. 1. (Mar., 1991), pp. 297-355. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru /data/958/126 /1231/harris_raviv - cs_1991.pdf

327. Harris M., Raviv A. Control of Corporate Decisions: Shareholders vs. Management. / M. Harris, A. Raviv // *Review of Financial Studies*, 2015, 23(11), pp. 4115-47. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://rfs.oxfordjournals.org/content/23/11/4115.abstract>
328. Harris M., Raviv A. A Theory of Board Control and Size. / M. Harris, A. Raviv // *Review of Financial Studies*, 2008, 21(4), pp. 1797-832. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://rfs.oxfordjournals.org/cgi/content/abstract/21/4/1797>
328. Рудык Н.Б. Структура капитала как метод защиты от враждебного поглощения / [Н.Б. Рудык [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2006/01/18/struktura_kapitala_kak_metod_zashhity_ot_vrazhdebno_pogloshhenija.html
329. Malcolm Baker and Jeffrey Wurgler. Market Timing and Capital Structure // *The Journal of Finance*. Vol. LVII, №1 Feb. 2002 [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.kellogg.northwestern.edu/researchcomputing/workshops/papers/Baker_Wurgler_CapitalStructure_JF_Feb2002.pdf
330. Robert C. Merton. On Market Timing and Investment Performance/ I. An Equilibrium Theory of Value for Market Forecasts // *Journal of Business*, Volume 54, Issue 3 (Jul., 1981), P. 363-406 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.people.hbs.edu/rmerton/Simple%20model%20of%20Capital%20Market.pdf>
331. Roy D. Henriksson, Robert C. Merton. On Market Timing and Investment Performance. II. Statistical Procedures for Evaluating Forecasting Skills // *Journal of Business*, Volume 54, Issue 4 (Oct, 1981), P. 513-533. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.people.hbs.edu/rmerton/onmarkettimingpart2.pdf>
332. Myers S. Still searching for optimal capital structure / S.Myers // *Journal of Applied Corporate Finance*. – 1993. – Vol. 6/ – P. 4–14.
333. Myers S. / Corporate financing and investment decisions when firms have information that investors do not have / S.Myers, N. Majluf // *Journal of financial economics/* – 1984/ – Vol. 13. – P. 187–221.
334. Donaldson G. In Defense of Preferred Stock. – *Harvard Business Review* 40 (July-August). – 1962. P. 123–136.
335. Donaldson G. Financial Goals: Management vs. Stockholders. *Harvard Business Review* 41 (May-June). – 1963. P. 116–129.
336. Корнилюк А.В. Аналіз теорій структури капіталу підприємств / А.В. Корнилюк // *Проблемы материальной культуры*, С. 47– 50.

337. George A.Akerlof. The market for “Lemons”: Quality Uncertainty and the Market Mechanism / George A. Akerlof. // *The Quarterly Journal of Economics*. – 1970.–V.84. – P.488–500.
338. Fischer E.O., Heinkel R., Zechner J. Dynamic capital structure choice: theory and tests // *Journal of Finance*. 1989. Vol. 44, No. 1 Pp. 19–40 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-6261.1989.tb02402.x/abstract>
339. Novakimian A., Opler T. and Titman S. The debt-equity choice // *Journal of Financial and Quantitative Analysis*. 2001. Vol. 36, No. 1. Pp. 1–24. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://journals.cambridge.org/action/displayAbstract?fromPage=online&aid=4475092&fileId=S0022109000009376>
340. Wanzenried G. Capital Structure Dynamics in the UK and Continental Europe // *The European Journal of Finance*. 2006. Vol. 12, No. 8. Pp. 693–716. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.eea-esem.com/papers/eea-esem/eea2002/783/esa2002_wanzenried.pdf
341. Капустин А.В. Критический анализ динамических теорий структуры капитала. / А.В.Капустин, И.А. Астраханцева // *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2014. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.astrakhantseva.ru/pub/snet_rg2014.pdf
342. Бурханова А. А. Обзор современных исследований динамической компромиссной теории структуры капитала А.А.Бурханова, В.В. Енков, Д.А. Коротченко, М.В. Кичкайло, К.Ю. Марченко, А.Л. Рождественская, И.Н. Смирнова, А. Э Улугова // *Корпоративные финансы*.– 2017.– № 3 (23). – С. 70–86. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/hse/2017/12/19/1303679273/cfj23_70_86_Bourkhanova&Co .pdf, С.81-82
343. Рогатенюк Э.В. Концептуальные подходы к оптимизации финансовой структуры капитала предприятий / Э.В. Рогатенюк, О.Н. Зеленская // *Экономика и управление*. – №5. – 2018. – с.121–127.
344. Рубанов П. М. Екологічний чинник трансформації ринкових механізмів: аналіз структури капіталу підприємства / П. М. Рубанов, Ю. Г. Шишова // *Вісник СумДУ. Серія «Економіка»*. – №3. – 2017. – с. 110–120.
345. Поддєрьогін А.М. Фінансовий менеджмент, Підручник / Кер. кол. авт. і наук. ред. проф. А. М. Поддєрьогін. – К.: КНЕУ, 2005. – 535 с.
346. Квасницька Р. С. Причинні чинники динаміки цільової структури капіталу підприємств як потенціал підвищення ефективності їх підприємницької діяльності / Р.С. Квасницька // *Вісник Львівської державної фінансової академії: Збірник наукових статей*. – Львів, 2005. – № 7.– С. 152–159.

347. Кравець А.В. Механізм оптимізації та формування цільової структури капіталу акціонерних товариств А.В. Кравець [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/26461/1/Kravec%27%20.pdf>
348. Семенов А.Г. Методи оптимізації структури капіталу / А.Г. Семенов, С.А. Король. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/portal/%20>
349. Холт Р. Н. Основы финансового менеджмента / Р. Н. Холт ; [пер. с англ.]. – М. : Дело, 2003. – 548 с.
350. Семенов Г.А. Оцінка ефективності структури капіталу акціонерного товариства / Г.А. Семенов, О.О. Єропутов, А.В. Єлькін // Стратегія і механізми регулювання промислового розвитку. – 2017. С. 75–89.
351. Обґрунтування господарських рішень та оцінювання ризиків. Навч. посіб. / За заг. ред. Донець Л. І. – К.: Центр учбової літератури, 2017. – 472 с.
352. Матушевська О.А. Визначення зовнішніх факторів економічної стійкості підприємств промисловості / О.А. Матушевська // Вісник СевНТУ: зб. наук. пр. Вип. 130 : Серія: Економіка і фінанси. – Севастополь. – 2017. – с. 126–130.
353. Кравець А.В. Механізм оптимізації та формування цільової структури капіталу акціонерних товариств А.В. Кравець [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/26461/1/Kravec%27%20.pdf>
354. Рубанов П.М. Екологічний чинник трансформації ринкових механізмів: аналіз структури капіталу підприємства / П. М. Рубанов, Ю. Г. Шишова // Вісник СумДУ. Серія “Економіка”. – 2017. – №3. – С. 110–120.
355. Корж Н. В. Оцінювання ефективності управління корпоративним об’єднанням / Н. В. Корж // Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції [«Управління сучасним підприємством»] (м.Київ, 25-26 квітня 2018) – Київ : НУХТ, 2018. – С.116–117.
356. Викиданець І. В. Методи оптимізації структури капіталу підприємства / І.В. Викиданець [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vdnuet/econ/2014_3/27.pdf
357. Финансовый менеджмент / Е.С. Стоянова, Т.Б. Крылова, И.Т. Балабанов; под общ. ред. Е.С. Стояновой. 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Перспектива, 2015. – 656 с.
358. Боронос В. Г. Порівняльний аналіз моделей оптимізації фінансування підприємств. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://www.confcontact.com/2014specpr/boronos.htm>

359. Власенко М. О. Фінансова гнучкість підприємства як визначальний фактор диверсифікації джерел фінансування інвестицій / М. О. Власенко // Вісник Дніпропетровського університету. – 2016. – №10/1 (Т.19). – С.78-84
360. Курінна О.В. Теоретичні аспекти оптимізації структури капіталу підприємства // Науковий вісник Академії муніципального управління: Серія «ЕКОНОМІКА» . – 2017. – 12, С.94–100.
361. Кочкодан В.Б. Формування і вибір заходів щодо управління структурою капіталу підприємства / В.Б. Кочкодан // Моделювання регіональної економіки : зб. наук. праць. – Івано-Франківськ : Плай, 2007. – № 1(9). – С. 54–69.
362. Боди З. Финансы. Учебник: / З. Боди, Р. Мертон. Пер. с англ. – М. Изд-во: Вильямс, 2007. – 592 с.
363. Кіндзерський Ю. Проблеми розвитку промисловості та розбудови ефективної промислової політики в Україні // Економіст. – 2017. – № 8. – С.15–22.
364. Корж Н. В. Інструменти оптимізації системи корпоративного управління промислових підприємств / Н. В. Корж // Бізнес Інформ. – 2018. – №7. – С. 326–331.
365. Корж Н. В. Эффективность использования основного капитала в пищевой промышленности / Н. В. Корж // Scientific letters of international academic society of Michal Baludansky. – Kosice, 2015 – Edition 2. – С. 207–211.
366. Бурбела Т.Н. Оцінка ефективності формування виробничого капіталу України / Т.Н. Бурбела. [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/e-journals/eui/2015_2/10btvku.pdf.
367. Тимчасова методика розрахунку індексів основних засобів за первісною (переоціненою) вартістю [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
368. Материнська О А. Роль виробництва зернових у розвитку АПК України і формуванні продовольчої безпеки. / Материнська О.А. // Економіка розвитку (Economics of Development). – 2018. – № 3(67). – с.103–106, с.103
369. Положение дел в связи с отсутствием продовольственной безопасности в мире / Продовольственная и сельскохозяйственная Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. Режим доступу: <http://www.fao.org/docrep/017/i3027r/i3027r.pdf>
370. Нікішина О.В. Роль інтегрованого зернового ринку в інноваційному розвитку економіки України. / О.В. Нікішина. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.rusnauka.com/5_SVMN_2018/Economics/12_128054.doc.htm
371. Мерко І. Т., Моргун В. О. Наукові основи і технологія переробки зерна. / І.Т. Мерко, В.О. Моргун. – Одеса: Друк. – 2001. – 348 с.

372. Шевченко З.І. Підвищення організаційної стійкості підприємств зернопереробної галузі / З.І. Шевченко, І.О. Седікова // Економіка харчової промисловості. – 2015. – №1. – С.30–35.
373. Алимов О.М. Структура промислового виробництва в системі ринкової економіки / О.М. Алимов, Н.П. Гончаров, В.В. Лобанов. – К.: НАН України, Інститут економіки, 2000. – 56 с.
374. Корж Н. В. Особливості управління підприємствами у зрілих галузях / Н. В. Корж // зб. наук. праць V Міжнародної науково-практичної конференції [«Управління сучасним підприємством»], (22-23 березня 2017) – Київ : НУХТ, 2017. – С.83–84.
375. Статистичний щорічник Сільське господарство України у 2018 році / Під ред. Н.С.Власенко. К.: Держкомстат України, 2014.
376. Статистичний щорічник України за 2018 р. / Під ред. О.Г. Осауленка. К.: Держкомстат України, 2014. – 533 с.
377. Український зерновий ринок. Очікуємо другий рекорд? [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.agro-business.com.ua/2015-06-11-12-52-32/740-2016-11-30-09-05-04.html>.
378. Корж Н. В. Ідентифікація ризиків у діяльності підприємств / Н. В. Корж // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – Київ : НУХТ, 2014. – №5, Том 20. – С.59–65
379. Елисеєва І.І. Общая теория статистики: [учебник] / І.І. Елисеєва, М.М. Юзбашев; Под ред. І.І. Елисеєвой, - 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Финансы и статистика. – 656 с.
380. Полуянова Е.І. Анализ структурных сдвигов привлечения прямых иностранных инвестиций по видам экономической деятельности в Украине и мире / Е.І. Полуянова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – Випуск 1. – Том 1 . – С.105–109.
381. Казинец Л.С. Темпы роста и структурные сдвиги в экономике. – М.: Экономика. – 1981. – 389 с.
382. Коломицева О.В. Економічна оцінка структурних зрушень у соціально-економічних системах / О.В. Коломицева // Бізнес-інформ. - № 6. – 2016. - С.153-155.
383. Зборовська О.М. Особливості формування та використання капіталу промислового підприємства / О.М. Зборовська // Вісник ХНУ. – 2018. – № 3. – Т.1. – С. 45 – 47.
384. Корж Н. В. Структурна орієнтація корпоративного капіталу / Н. В. Корж // Економічний часопис – XXI. Науковий журнал. – Київ : ТОВ «Аграр Медіа Груп». – 2014. – № 11–12. – С.113–116.

385. Корж Н. В. Обґрунтування методичного підходу до оцінювання ефективності використання корпоративного капіталу / Н. В. Корж // Технологічний аудит та резерви виробництва. – 2015. – № 3/5(23). – С. 56–61.
386. Бажин И.И. Управление изменениями: компакт-учебник. – Харьков: Консум, 2006. – 384 с.
387. Грейнер Л. Эволюция и революция в процессе роста организаций // Вестник С.-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент. – 2002. – С.76–92.
386. Попов О.Є. Теоретико-методологічні засади інституціонального регулювання корпоративних відносин / О.Є. Попов // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – Київ: МФ України, УДУФМТ.– 2017. – №5.
387. Ивашковская И.В. Становление корпорации в контексте жизненного цикла организации. / И.В. Ивашковская, Г.Н. Константинов, С.Р. Филонович // Российский журнал менеджмента. – 2004. - №4. – С. 19–34.
388. Adizes I. Corporate Lifecycles: How and Why Corporations Grow and Die and What to Do about It. Prentice-Hall: Englewood Cliffs, N.J.
389. Річний звіт Національного банку України у 2014 році. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=17568764>
390. Бюлетень Національного банку України. – 2015. – №1 (262). –191 с., С. 30 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=13617293>
391. Johnson R. B. The board of directors over time: Composition and the organizational life cycle // International Journal of Management. – 1997. – №14 (3). – р. 339–345
392. ГОСТ Р ISO 9000-2008 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://protect.gost.ru/document.aspx?control=7&baseC=6&page=0&month=1&year=2014&search=9000&id=174284>
393. Попов О.Є. Нормативне упорядкування корпоративних відносин в акціонерному товаристві / О.Є. Попов // Бізнес Інформ. – 2017. – №10. – С. 235 – 238.
394. Ансофф И. Стратегическое управление / Ансофф И. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://strategy.bos.ru/books.phtml?id=1&page=11>
395. Анохин П.К. Узловые вопросы теории функциональных систем. / П.К. Анохин. – М.: Наука,1980. – 197 с.
396. Банных О. Карта управления бизнесом для его капитанов и штурманов / О. Банных // [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://bigc.ru/cube/ps/kub/c_1.php

397. Lozano R. Towards better embedding sustainability into companies' systems: an analysis of voluntary corporate initiatives. // *Journal of Cleaner Production*. – 2017. – 25 p. P. 14–26.
398. Elkinjton J. Partnerships from Cannibals with Forks: The Triple iottom line of 21 st= Century Business. / J. Elkinjton // *Environmental quality management*. 1998. – P. 37–51.
399. American Productivity&Quality Center. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.apqc.org/>
400. Supply Chain Council. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.apqc.org/>
401. Supply Chain Operations Reference (SCOR®) Model [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.supplychain247.com/paper/supply_chain_operations_reference_scor_model/supply_chain_council
402. Череп А.В. Індустріальні парки: досвід розвинених країн та перспективи розвитку в Україні: монографія. – Запоріжжя.: ЗНУ. 2015.– С. 181– 189.
403. Федулова І.В. Методичний підхід до формування системи ефективного управління корпоративним капіталом та його складовими / І.В.Федулова, Н.В. Корж // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка» – 2015 – №5. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4470>
404. Федулова І.В. Управління корпоративним капіталом з позиції концепції життєвого циклу / І.В.Федулова, Н.В. Корж // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2015 – №1. – С.
405. Bancel, Franck, and Mittoo Usha R. 2004. Cross-country determinants of capital structure choice: a survey of European firms. *Financial Management* 33/4.
406. Chen Jean J. 2004. Determinants of capital structure of Chinese-listed companies. *Journal of Business Research* 57/12: 1341-51.
407. Deesomsak, Rataporn, Paudyal Krishna, and Pescetto Gioia. 2004. The determinants of capital structure: evidence from the Asia Pacific region. *Journal of Multinational Financial Management* 14/4-5: 387-405.

Генезис розвитку категорії «капітал»

Початок розвитку	Школа, яка визначала основні положення капіталу	Об'єкт дослідження	Сутність основних положень
1867	К.Маркс	Капітал, прибавочна вартість	Капітал у К.Маркса – це відношення, рух, процес кругообігу, який проходить різні стадії і має три форми. Капітал – не має вигляд речі, це визначене, суспільне, яке належить до визначеної історичної формації суспільства, виробниче відношення, яке представлене у вигляді речі і надає цій речі специфічний суспільний характер. Капітал – це вартість, яка створює прибавочну вартість, або самозростаюча вартість. Процес обігу являє собою обмін еквівалентами, тобто однакових вартостей. При цьому змінюється не вартість, а лише форма вартості: товарна форма перетворюється в грошову і навпаки.
1900	Австрійська школа Карл Менгер, Е. Бем-Баверк, Ф. Візер	теорія «продуктивності капіталу», «граничної корисності».	Наукова теорія «продуктивності капіталу», яка розглядає прибуток капіталіста як плату за участь капіталу у виробництві продуктів. Джерело прибутку і відсотка розглядається у властивій людині схильності вище цінувати теперішні блага в порівнянні з майбутніми. До перших відносяться готові речі споживання, до других — фактори виробництва: засоби виробництва і працю. А. ш. заперечувала соціально-історичну суть економічних категорій, говорячи, що корінь мінової вартості, ціни, заробітної плати, прибутку, ренти криється в психології ізольованого «господарського суб'єкта».
1950	А. Маршалл, Б. Кларк, Л. Вальрас, И. Фишер та ін.	капітал як частина багатства	Капітал розглядається як частина багатства, яка спрямовується на отримання доходу у формі справи, або більш широко на придбання шляхом торгівельно-промислової діяльності. Такий капітал складається із зовнішніх благ, які людина використовує в своєму підприємстві або зберігає їх з метою продажу за гроші, або використовуючи їх для виробництва продукції, яку планує продати за гроші, тобто це сукупність засобів виробництва або грошова сума, яка використовується в різних галузях з метою отримання доходу.
1961 1964	Т. Шульц Г.Беккер Дж. Мінцер	Людський капітал	Людський капітал – інтелектуальні здібності та практичні навички, отримані в процесі освіти та практичної діяльності людини. В економічній науці – це здатність людей до участі у процесі виробництва [1,

			с. 1]. Теорія людського капіталу досліджує залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок та природних здібностей людей. Доходи людей є закономірним підсумком раніше прийнятих рішень. Тобто людина, приймаючи те чи інше рішення, може безпосередньо впливати на розмір своїх майбутніх доходів
1984 1990 1995	П. Бурдье, Дж Коулман, Ф. Фукуяма	Соціальний капітал	Соціальний капітал – це зв'язки між людьми та норми довіри і поведінки що від них залежать, що створюють механізм соціальної взаємодії. В організації соціальний капітал є пусковим механізмом для співпраці та розповсюдження знань [2]. Соціальний капітал підприємства є наслідком соціалізації кожного працівника в умовах колективної праці. Соціалізація – це процес засвоєння працівником зразків поведінки, психологічних механізмів, соціальних норм та цінностей, які необхідні для успішної взаємодії його з іншими членами колективу. Вона охоплює всі процеси наближення до цінностей корпоративної культури, комунікацій та навчання, за допомогою яких людина розвиває свою соціальну природу та здібність працювати в колективі. Процес соціалізації носить об'єктивний історичний характер, але це не означає що його не можна формувати і розвивати у межах певних підрозділів підприємства чи організації в цілому. Поняття «соціальний капітал» відбиває характер відносин між працівниками, кошти та культуру їх спілкування, розвиненість міжособистісних комунікацій. До соціального капіталу відносяться міжособистісні зв'язку, відносини довіри, солідарність, готовність до кооперації й підтримки, вміння групи, команди. У основі соціального капіталу лежать моральні відносини, котрі називають моральним капіталом. Проте соціальний капітал не зводиться щодо нього, а передбачає, крім нього, розвиненість комунікацій та культури спілкування, навичок ефективного взаємодії. Соціальний капітал дозволяє швидко і ефективно координувати діяльність людей, мобілізувати їх у досягнення організаційних цілей, забезпечує оперативність передачі.
1969 1996 1997	Дж. К. Гелбрейт Albert S.,	Інтелектуальний капітал	Інтелектуальний капітал - це не тільки формалізовані знання, укладені в результатах досліджень, патентах,

	Bradley K. Т.Стюарт, Е. Брукінг		<p>ліцензіях, але й навички практичного характеру, неухажні в середовищі співробітників, знання конкретних технологічних прийомів, управлінських рішень, організаційний досвід. Відбувається ріст впливу індивідуального знання й індивідуального таланта в рішенні науково-технічних проблем, що економічно відображається в завоюванні споживачів і ринковому успіху. Інтелектуальний капітал – сукупність здатностей та знань, які мають економічну цінність і використовуються у виробничій системі, орієнтованій на задоволення потреб суспільства з метою створення економічного потенціалу й одержання доходу.</p> <p>ІК – це інтелектуальний інструментарій організації, що визначає її творчі можливості зі</p> <p>Створення, розповсюдження та використання знань для забезпечення економічного зростання та конкурентоспроможності. Усі сфери матеріального та нематеріального виробництва розвиваються на основі динамічного прирощення та оновлення знань</p>
2000		Корпоративний капітал	<p>Капітал корпорації утворюється з окремих частин: акціонерного капіталу, що складається з оплачених акцій, нерозподіленого прибутку, резервного капіталу і зобов'язань за випущеними борговими інструментами. Корпорацією в Україні визнається договірне об'єднання, створене на основі поєднання виробничих, наукових і комерційних інтересів підприємств, що об'єдналися, з делегуванням ними окремих повноважень централізованого регулювання діяльності кожного з учасників органам управління корпорації. Державні і комунальні господарські об'єднання утворюються переважно у формі корпорації або концерну, незалежно від найменування об'єднання (комбінат, трест тощо).[1]</p> <p>Таким чином, одна з основних суперечностей щодо визначення поняття „корпорація” знаходиться у площині волевиявлення певного союзу осіб щодо обрання організаційно-правової форми реалізації свого суб'єктивного права на підприємницьку діяльність.</p>

Додаток Б

Показники кількісної оцінки фізичного капіталу на досліджуваних підприємствах

Таблиця Б 1

Показники кількісної оцінки фізичного капіталу на досліджуваних підприємствах у 2014 році

Показники	Найменування підприємства						Серед-не значен-ня показника	Макси-мальне значен-ня показ-ника	Міні-мальне значен-ня показ-ника
	Київ-млин	Запо-різький хлібо-комбі-нат	Перея-славсь-кий експе-римен-тальний хлібо-комбі-нат	Рокит-нянсь-кий хлібо-комбі-нат	Бердян-ський хлібо-комбі-нат	Оріхов-ський хлібо-комбі-нат			
Вихідні, тис. грн.:									
Залишкова вар-тість основних засобів	18799	13176	36377	11696	11145	30204	20232,8	36377	11145
Первісна вартість основних засобів	54965	22830	55074	19512	17654	53160	37199,2	55074	17654
Знос основних засобів	36166	9654	18697	7816	6509	22956	16966,3	36166	6509
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	224796	47913	150109	18937	25463	19950	81194,7	224796	18937
Вартість виробничих запасів	6855	1704	4928	3545	803	1144	3163,2	6855	803
Чистий фінансовий результат (прибуток /збиток)	919	-3293	384	-2510	10	-676	-861,0	919	-3293
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	274229	52243	158709	21511	23810	28174	93112,7	274229	21511
Оборотні активи	52069	30265	40888	131024	6230	3350	43971,0	131024	3350
Поточні зобов'язання підприємства	72973	19611	67164	60536	10515	6853	39608,7	72973	6853
Власний капітал	9490	1707	7760	7327	2140	1958	5063,7	9490	1707
Фондовіддача, грн.	14,6	4,0	4,4	1,8	2,1	0,9	4,6	14,59	0,93
Розрахункові:									
Фондорентабельність, %	0,049	-0,250	0,011	-0,215	0,001	-0,022	-0,1	0,05	-0,25
Витрати на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції, грн.	0,8197	0,9171	0,9458	0,8803	1,0694	0,7081	0,9	1,07	0,71
Вартість виробничих запасів на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції, грн..	0,02	0,03	0,03	0,16	0,03	0,04	0,1	0,16	0,02
Коефіцієнт зносу ОЗ	0,34	0,58	0,66	0,60	0,63	0,57	0,6	0,66	0,34
Коефіцієнт маневреності робочого капіталу	-2,20	6,24	-3,39	9,62	-2,00	-1,79	1,1	9,62	-3,39

Продовження дод.Б, таблиця Б 2

Показники кількісної оцінки фізичного капіталу на досліджуваних підприємствах у 2015 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні, тис. грн.:									
Залишкова вартість основних засобів	7124	15627	44125	11287	12443	30301	20151,2	44125	7124
Первісна вартість основних засобів	15959	23155	68468	20165	18557	53290	33265,7	68468	15959
Знос основних засобів	8835	7528	24343	8878	6114	22989	13114,5	24343	6114
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	172730	53161	8327	12634	35545	33898	52715,8	172730	8327
Вартість виробничих запасів	12543	1805	4066	9146	801	953	4885,7	12543	801
Чистий фінансовий результат (прибуток /збиток)	-547	-5852	184	-2518	-2332	-2782	-2307,8	184	-5852
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	203908	57367	117516	14385	30648	41760	77597,3	203908	14385
Оборотні активи	71202	33611	34326	69145	6401	3848	36422,2	71202	3848
Поточні зобов'язання підприємства	83113	34822	22813	37854	12221	11782	33767,5	83113	11782
Власний капітал	8611	-142	7757	805	2297	-824	3084,0	8611	-824
Розрахункові:									
Фондовіддача, грн.	28,6	3,7	2,7	1,3	2,5	1,4	6,7	28,62	1,27
Фондорентабельність, %	-0,077	-0,374	0,004	-0,223	-0,187	-0,092	-0,2	0,00	-0,37
Витрати на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції, грн.	0,8471	0,9267	0,0709	0,8783	1,1598	0,8117	0,8	1,16	0,07
Вартість виробничих запасів на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції, грн..	0,06	0,03	0,03	0,64	0,03	0,02	0,1	0,64	0,02
Коефіцієнт зносу ОЗ	0,45	0,67	0,64	0,56	0,67	0,57	0,6	0,67	0,45
Коефіцієнт маневреності робочого капіталу	-1,38	8,53	1,48	38,87	-2,53	9,63	9,1	38,87	-2,53

Продовження дод.Б, таблиця Б 3

Показники кількісної оцінки фізичного капіталу на досліджуваних підприємствах у 2016 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні, тис. грн.:									
Залишкова вартість основних засобів	6389	18543	41345	11155	20279	26747	20743,0	41345	6389
Первісна вартість основних засобів	15284	28632	71617	21288	29645	53638	36684,0	71617	15284
Знос основних засобів	8895	10089	30272	10073	9366	26891	15931,0	30272	8895
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	389759	51988	18283	21905	31101	26084	89853,3	389759	18283
Вартість виробничих запасів	28644	4285	2721	6171	814	5356	7998,5	28644	814
Чистий фінансовий результат (прибуток /збиток)	9403	4162	306	-2522	-1405	3489	2238,8	9403	-2522
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	419602	62626	225379	25792	38482	38784	135110,8	419602	25792
Оборотні активи	63081	40132	28989	160538	6631	13189	52093,3	160538	6631
Поточні зобов'язання підприємства	43394	39301	19394	148358	22835	17529	48468,5	148358	17529
Власний капітал	26383	4020	7494	-1717	892	2665	6622,8	26383	-1717
Розрахункові:									
Фондовіддача, грн.	65,7	3,4	5,5	2,3	1,9	1,5	13,4	65,68	1,45
Фондорентабельність, %	1,472	0,224	0,007	-0,226	-0,069	0,130	0,3	1,47	-0,23
Витрати на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції, грн.	0,9289	0,8301	0,0811	0,8493	0,8082	0,6725	0,7	0,93	0,08
Вартість виробничих запасів на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції, грн..	0,07	0,07	0,01	0,24	0,02	0,14	0,1	0,24	0,01
Коефіцієнт зносу ОЗ	0,42	0,65	0,58	0,52	0,68	0,50	0,6	0,68	0,42
Коефіцієнт маневреності робочого капіталу	0,75	0,21	1,28	-7,09	-18,17	-1,63	-4,1	1,28	-18,17

Продовження дод.Б, таблиця Б 4

Показники кількісної оцінки фізичного капіталу на досліджуваних підприємствах у 2017 році

Показники	Найменування підприємства						Серед- не значен- ня показни- ка	Макси- мальне значен-ня показ- ника	Міні- мальне значен-ня показ- ника
	Київ- млин	Запо- різький хлібо- комбі- нат	Перея- славсь- кий експе- римен- тальний хлібо- комбі-нат	Рокит- нянсь- кий хлібо- комбі- нат	Бердян- ський хлібо- комбі- нат	Оріхов- ський хлібо- комбі- нат			
Вихідні, тис. грн.:									
Залишкова вартість основних засобів	6292	30510	49612	9850	23803	33230	25549,5	49612	6292
Первісна вартість основних засобів	13955	72119	93427	21363	43457	71246	52594,5	93427	13955
Знос основних засобів	7663	41609	43815	11513	19654	38016	27045,0	43815	7663
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	414315	61297	241163	16917	34827	51458	136662,8	414315	16917
Вартість виробничих запасів	37073	1845	1741	3055	862	1468	7674,0	37073	862
Чистий фінансовий результат (прибуток /збиток)	-3779	-2118	23505	-10487	-8223	-6761	-1310,5	23505	-10487
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	441845	77678	254443	20809	39368	44889	146505,3	441845	20809
Оборотні активи	84530	19674	38183	40463	17499	9877	35037,7	84530	9877
Поточні зобов'язання підприємства	66930	44149	41694	47545	28515	13845	40446,3	66930	13845
Власний капітал	20846	7078	36958	-12230	3108	2924	9780,7	36958	-12230
Розрахункові:									
Фондовіддача, грн.	70,2	2,5	5,1	2,1	1,7	1,4	13,8	70,22	1,35
Фондорентабельність, %	-0,601	-0,069	0,474	-1,065	-0,345	-0,203	-0,3	0,47	-1,06
Витрати на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції, грн.	0,9377	0,7891	0,9478	0,8130	0,8847	1,1463	0,9	1,15	0,79
Вартість виробничих запасів на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції, грн..	0,08	0,02	0,01	0,15	0,02	0,03	0,1	0,15	0,01
Коефіцієнт зносу ОЗ	0,45	0,42	0,53	0,46	0,55	0,47	0,5	0,55	0,42
Коефіцієнт маневреності робочого капіталу	0,84	-3,46	-0,09	0,58	-3,54	-1,36	-1,2	0,84	-3,54

Продовження дод.Б, таблиця Б 5
Показники кількісної оцінки фізичного капіталу на досліджуваних підприємствах у 2018 році

Показники	Найменування підприємства						Серед- не значен- ня показни- ка	Макси- мальне значен-ня показ- ника	Міні- мальне значен-ня показ- ника
	Київ- млин	Запо- різький хлібо- комбі-нат	Перея- славсь- кий експе- римен- тальний хлібо- комбінат	Рокит- нянсь- кий хлібо- комбінат	Бердян- ський хлібо- комбі-нат	Оріхов- ський хлібо- комбі-нат			
Вихідні, тис. грн.:									
Залишкова вартість основних засобів	6319	29162	80306	11422	20178	30091	29571,3	80306	6319
Первісна вартість основних засобів	14663	74236	129246	24061	44973	70788	59661,2	129246	14663
Знос основних засобів	8344	45074	48940	12369	24845	40697	30044,8	48940	8344
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	270890	74092	126932	11552	42104	35172	93457,0	270890	11552
Вартість виробничих запасів	44583	2378	1919	459	848	1342	8588,2	44583	459
Чистий фінансовий результат (прибуток /збиток)	27368	247	-685	-280	-5253	-2310	3181,2	27368	-5253
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	329105	92972	148123	18646	43644	49570	113676,7	329105	18646
Оборотні активи	74153	20251	35149	59336	7656	10600	34524,2	74153	7656
Поточні зобов'язання підприємства	37110	44438	25639	55902	30066	13650	34467,5	55902	13650
Власний капітал	48214	7325	57273	-9039	-2145	618	17041,0	57273	-9039
Розрахункові:									
Фондовіддача, грн.	52,1	3,2	1,8	1,6	2,2	1,6	10,4	52,08	1,63
Фондорентабельність, %	4,331	0,008	-0,009	-0,025	-0,261	-0,077	0,7	4,33	-0,26
Витрати на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції, грн.	0,8231	0,7969	0,8569	0,6195	0,9647	0,7095	0,8	0,96	0,62
Вартість виробничих запасів на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції, грн..	0,14	0,03	0,01	0,02	0,02	0,03	0,0	0,14	0,01
Коефіцієнт зносу ОЗ	0,43	0,39	0,62	0,47	0,45	0,43	0,5	0,62	0,39
Коефіцієнт маневреності робочого капіталу	0,77	-3,30	0,17	-0,38	10,45	-4,94	0,5	10,45	-4,94

Оцінка фізичного капіталу досліджуваних підприємств

Таблиця В 1

Оцінка фізичного капіталу досліджуваних підприємств за 2014 рік

Нормалізовані показники					
1,00	0,22	0,25	0,07	0,09	0,00
1,00	0,00	0,87	0,12	0,84	0,76
0,69	0,42	0,34	0,52	0,00	1,00
1,00	0,95	0,96	0,00	0,94	0,89
1,00	0,26	0,00	0,19	0,09	0,29
0,09	0,74	0,00	1,00	0,11	0,12
Внутрішня вагомість показників					
0,21	0,09	0,10	0,03	0,04	0,00
0,21	0,00	0,36	0,06	0,41	0,25
0,14	0,16	0,14	0,28	0,00	0,33
0,21	0,36	0,40	0,00	0,45	0,29
0,21	0,10	0,00	0,10	0,04	0,09
0,02	0,29	0,00	0,53	0,05	0,04
Ентропія					
0,05	0,04	0,04	0,02	0,02	0,00
0,05	0,00	0,06	0,03	0,06	0,06
0,05	0,05	0,05	0,06	0,00	0,06
0,05	0,06	0,06	0,00	0,06	0,06
0,05	0,04	0,00	0,04	0,02	0,04
0,01	0,06	0,00	0,06	0,03	0,02
1-Ентропія					
0,95	0,96	0,96	0,98	0,98	1,00
0,95	1,00	0,94	0,97	0,94	0,94
0,95	0,95	0,95	0,94	1,00	0,94
0,95	0,94	0,94	1,00	0,94	0,94
0,95	0,96	1,00	0,96	0,98	0,96
0,99	0,94	1,00	0,94	0,97	0,98
Вагомість					
0,17	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17
0,17	0,17	0,16	0,17	0,16	0,16
0,17	0,17	0,16	0,16	0,17	0,16
0,17	0,16	0,16	0,17	0,16	0,16
0,17	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17
0,17	0,16	0,17	0,16	0,17	0,17
Нормалізований показник*Вагомість					
0,17	0,04	0,04	0,01	0,01	0,00
0,17	0,00	0,14	0,02	0,14	0,12
0,12	0,07	0,06	0,08	0,00	0,16
0,17	0,15	0,16	0,00	0,15	0,14
0,17	0,04	0,00	0,03	0,02	0,05
0,02	0,12	0,00	0,16	0,02	0,02
Узагальнена оцінка					
0,79	0,43	0,39	0,31	0,34	0,50

Таблиця В 2

Оцінка фізичного капіталу досліджуваних підприємств за 2015 рік

Нормалізовані показники					
1,00	0,09	0,05	0,00	0,04	0,00
0,79	0,00	1,00	0,40	0,49	0,75
0,29	0,21	1,00	0,26	0,00	0,32
0,94	0,99	0,98	0,00	0,99	1,00
1,00	0,00	0,13	0,50	0,02	0,47
0,03	0,27	0,10	1,00	0,00	0,29
Внутрішня вагомість показників					
0,25	0,06	0,02	0,00	0,03	0,00
0,19	0,00	0,31	0,18	0,32	0,26
0,07	0,14	0,31	0,12	0,00	0,11
0,23	0,63	0,30	0,00	0,64	0,35
0,25	0,00	0,04	0,23	0,01	0,16
0,01	0,17	0,03	0,46	0,00	0,10
Ентропія					
0,06	0,03	0,01	0,00	0,02	0,00
0,05	0,00	0,06	0,05	0,06	0,06
0,03	0,05	0,06	0,04	0,00	0,04
0,06	0,05	0,06	0,00	0,05	0,06
0,06	0,00	0,02	0,06	0,01	0,05
0,01	0,05	0,02	0,06	0,00	0,04
1-Ентропія					
0,94	0,97	0,99	1,00	0,98	1,00
0,95	1,00	0,94	0,95	0,94	0,94
0,97	0,95	0,94	0,96	1,00	0,96
0,94	0,95	0,94	1,00	0,95	0,94
0,94	1,00	0,98	0,94	0,99	0,95
0,99	0,95	0,98	0,94	1,00	0,96
Вагомість					
0,16	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17
0,17	0,17	0,16	0,16	0,16	0,16
0,17	0,16	0,16	0,17	0,17	0,17
0,16	0,16	0,16	0,17	0,16	0,16
0,16	0,17	0,17	0,16	0,17	0,17
0,17	0,16	0,17	0,16	0,17	0,17
Нормалізований показник*Вагомість					
0,16	0,01	0,01	0,00	0,01	0,00
0,13	0,00	0,16	0,07	0,08	0,12
0,05	0,04	0,16	0,04	0,00	0,05
0,15	0,16	0,16	0,00	0,16	0,16
0,16	0,00	0,02	0,08	0,00	0,08
0,00	0,04	0,02	0,16	0,00	0,05
Узагальнена оцінка					
0,67	0,25	0,53	0,35	0,25	0,47

Оцінка фізичного капіталу досліджуваних підприємств за 2016 рік

Нормалізовані показники

1,00	0,03	0,06	0,01	0,01	0,00
1,00	0,27	0,14	0,00	0,09	0,21
0,00	0,12	1,00	0,09	0,14	0,30
0,75	0,75	1,00	0,00	0,96	0,45
1,00	0,14	0,40	0,60	0,00	0,70
0,97	0,94	1,00	0,57	0,00	0,85

Внутрішня вагомість показників

0,21	0,01	0,02	0,01	0,01	0,00
0,21	0,12	0,04	0,00	0,08	0,08
0,00	0,05	0,28	0,07	0,12	0,12
0,16	0,33	0,28	0,00	0,80	0,18
0,21	0,06	0,11	0,47	0,00	0,28
0,21	0,42	0,28	0,45	0,00	0,34

Ентропія

0,05	0,01	0,01	0,01	0,00	0,00
0,05	0,04	0,02	0,00	0,03	0,03
0,00	0,03	0,06	0,03	0,04	0,04
0,05	0,06	0,06	0,00	0,03	0,05
0,05	0,03	0,04	0,06	0,00	0,06
0,05	0,06	0,06	0,06	0,00	0,06

1-Ентропія

0,95	0,99	0,99	0,99	1,00	1,00
0,95	0,96	0,98	1,00	0,97	0,97
1,00	0,97	0,94	0,97	0,96	0,96
0,95	0,94	0,94	1,00	0,97	0,95
0,95	0,97	0,96	0,94	1,00	0,94
0,95	0,94	0,94	0,94	1,00	0,94

Вагомість

0,16	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17
0,16	0,17	0,17	0,17	0,16	0,17
0,17	0,17	0,16	0,17	0,16	0,17
0,17	0,16	0,16	0,17	0,16	0,16
0,16	0,17	0,17	0,16	0,17	0,16
0,16	0,16	0,16	0,16	0,17	0,16

Нормалізований показник*Вагомість

0,16	0,01	0,01	0,00	0,00	0,00
0,16	0,04	0,02	0,00	0,02	0,04
0,00	0,02	0,16	0,02	0,02	0,05
0,12	0,12	0,16	0,00	0,16	0,07
0,16	0,02	0,07	0,10	0,00	0,11
0,16	0,15	0,16	0,09	0,00	0,14

Узагальнена оцінка

0,78	0,37	0,59	0,21	0,20	0,41
------	------	------	------	------	------

Таблиця В 4

Оцінка фізичного капіталу досліджуваних підприємств за 2017 рік

Нормалізовані показники					
1,00	0,02	0,05	0,01	0,00	0,00
0,30	0,65	1,00	0,00	0,47	0,56
0,58	1,00	0,56	0,93	0,73	0,00
0,45	0,88	1,00	0,00	0,89	0,82
0,78	1,00	0,13	0,70	0,00	0,65
1,00	0,02	0,79	0,94	0,00	0,50
Внутрішня вагомість показників					
0,24	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00
0,07	0,18	0,28	0,00	0,22	0,22
0,14	0,28	0,16	0,36	0,35	0,00
0,11	0,25	0,28	0,00	0,43	0,32
0,19	0,28	0,04	0,27	0,00	0,26
0,24	0,01	0,22	0,36	0,00	0,20
Ентропія					
0,06	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00
0,03	0,05	0,06	0,00	0,06	0,06
0,05	0,06	0,05	0,06	0,06	0,00
0,04	0,06	0,06	0,00	0,06	0,06
0,05	0,06	0,02	0,06	0,00	0,06
0,06	0,00	0,06	0,06	0,00	0,05
1-Ентропія					
0,94	1,00	0,99	1,00	1,00	1,00
0,97	0,95	0,94	1,00	0,94	0,94
0,95	0,94	0,95	0,94	0,94	1,00
0,96	0,94	0,94	1,00	0,94	0,94
0,95	0,94	0,98	0,94	1,00	0,94
0,94	1,00	0,94	0,94	1,00	0,95
Вагомість					
0,16	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17
0,17	0,16	0,16	0,17	0,16	0,16
0,17	0,16	0,17	0,16	0,16	0,17
0,17	0,16	0,16	0,17	0,16	0,16
0,17	0,16	0,17	0,16	0,17	0,16
0,16	0,17	0,16	0,16	0,17	0,16
Нормалізований показник*Вагомість					
0,16	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00
0,05	0,11	0,16	0,00	0,08	0,09
0,10	0,16	0,09	0,15	0,12	0,00
0,08	0,14	0,16	0,00	0,14	0,13
0,13	0,16	0,02	0,11	0,00	0,11
0,16	0,00	0,13	0,15	0,00	0,08
Узагальнена оцінка					
0,68	0,58	0,58	0,42	0,34	0,41

Оцінка фізичного капіталу досліджуваних підприємств за 2018 рік

Нормалізовані показники

1,00	0,03	0,00	0,00	0,01	0,00
1,00	0,06	0,05	0,05	0,00	0,04
0,41	0,49	0,31	1,00	0,00	0,74
0,00	0,90	1,00	0,90	0,95	0,88
0,83	1,00	0,00	0,64	0,76	0,86
0,37	0,11	0,33	0,30	1,00	0,00

Внутрішня вагомість показників

0,28	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
0,28	0,02	0,03	0,02	0,00	0,02
0,11	0,19	0,18	0,35	0,00	0,29
0,00	0,35	0,59	0,31	0,35	0,35
0,23	0,39	0,00	0,22	0,28	0,34
0,10	0,04	0,19	0,10	0,37	0,00

Ентропія

0,06	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
0,06	0,01	0,02	0,01	0,00	0,01
0,04	0,05	0,05	0,06	0,00	0,06
0,00	0,06	0,05	0,06	0,06	0,06
0,06	0,06	0,00	0,06	0,06	0,06
0,04	0,02	0,05	0,04	0,06	0,00

1-Ентропія

0,94	0,99	1,00	1,00	1,00	1,00
0,94	0,99	0,98	0,99	1,00	0,99
0,96	0,95	0,95	0,94	1,00	0,94
1,00	0,94	0,95	0,94	0,94	0,94
0,94	0,94	1,00	0,94	0,94	0,94
0,96	0,98	0,95	0,96	0,94	1,00

Вагомість

0,16	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17
0,16	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17
0,17	0,16	0,16	0,16	0,17	0,16
0,17	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16
0,16	0,16	0,17	0,16	0,16	0,16
0,17	0,17	0,16	0,17	0,16	0,17

Нормалізований показник*Вагомість

0,16	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
0,16	0,01	0,01	0,01	0,00	0,01
0,07	0,08	0,05	0,16	0,00	0,12
0,00	0,15	0,16	0,15	0,15	0,14
0,14	0,16	0,00	0,10	0,12	0,14
0,06	0,02	0,05	0,05	0,16	0,00

Узагальнена оцінка

0,59	0,42	0,28	0,47	0,44	0,41
------	------	------	------	------	------

Додаток Д

Показники кількісної оцінки фінансового капіталу на досліджуваних підприємствах

Таблиця Д 1

Показники кількісної оцінки фінансового капіталу на досліджуваних підприємствах у 2014 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні, тис.грн.:									
Середня чисельність робітників, осіб	476	285	276	73	204	268	263,7	476	73
Власний капітал	9490	1707	7760	7327	2140	1958	5063,7	9490	1707
Грошові кошти та їх еквіваленти у валюті	29	0	1783	0	0	0	302,0	1783	0
Грошові кошти та їх еквіваленти	293	158	2718	357	168	224	653,0	2718	158
Валовий прибуток	49433	4330	8600	2574	-1653	8224	11918,0	49433	-1653
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	274229	52243	158709	21511	23810	28174	93112,7	274229	21511
Чистий фінансовий результат (прибуток/збиток)	919	-3293	384	-2510	10	-676	-861,0	919	-3293
Баланс	116299	35689	67513	143181	17479	32262	68737,2	143181	17479
Оборотні активи	52069	30265	40888	131024	6230	3350	43971,0	131024	3350
Поточні зобов'язання підприємства	72973	19611	67164	60536	10515	6853	39608,7	72973	6853
Поточні фінансові інвестиції	0	60	0	0	0	0	10,0	60	0
Дебіторська заборгованість	0	10333	0	2370	565	1783	2508,5	10333	0
Кредиторська заборгованість	892	12433	23039	27323	10101	3468	12876,0	27323	892
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	295	-755	-755	0	-1015	-634	-477,3	295	-1015
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	224796	47913	150109	18937	25463	19950	81194,7	224796	18937
Адміністративні витрати	31888	3058	2582	866	1377	1807	6929,7	31888	866
Витрати на збут	11413	5682	261	546	800	5935	4106,2	11413	261
Векселі отримані	0	0	0	0	245	0	40,8	245	0
Усього довгострокові зобов'язання	0	3254	0	13000	3577	23425	7209,3	23425	0

Продовження дод.Д, табл. Д1

Розрахункові:									
Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис. грн.	268097	56653	152952	20349	27640	27692	92230,5	268097	20349
Прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	6132	-4410	5757	1162	-3830	482	882,2	6132	-4410
Обсяг інвестицій на одного працюючого, тис. грн.	0,62	-2,65	-2,74	0,00	-4,98	-2,37	-2,02	0,62	-4,98
Коефіцієнт загальної ліквідності (покриття)	0,71	1,54	0,61	2,16	0,59	0,49	1,02	2,16	0,49
Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,00	0,01	0,04	0,01	0,04	0,03	0,02	0,04	0,00
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,00	0,01	0,04	0,01	0,02	0,03	0,02	0,04	0,00
Чистий оборотний капітал, тис.грн.	-20904,0	10654,0	-26276,0	70488,0	-4285,0	-3503,0	4362,3	70488,0	-26276,0
Рентабельність (збитко-вість) валових продаж,%	0,18	0,08	0,05	0,12	-0,07	0,29	0,11	0,29	-0,07
Рентабельність (збитковість) чистих продаж,%	0,00	-0,06	0,00	-0,12	0,00	-0,02	-0,03	0,00	-0,12
Рентабельність (збитковість) продукції,%	0,02	-0,08	0,04	0,06	-0,14	0,02	-0,01	0,06	-0,14
Рентабельність (збитковість) активів,%	0,01	-0,09	0,01	-0,02	0,00	-0,02	-0,02	0,01	-0,09
Рентабельність (збитковість) власного капіталу,%	0,10	-1,93	0,05	-0,34	0,00	-0,35	-0,41	0,10	-1,93
Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	0,63	0,64	0,99	0,51	0,81	0,94	0,75	0,99	0,51
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	-2,20	6,24	-3,39	9,62	-2,00	-1,79	1,08	9,62	-3,39
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	-0,40	0,35	-0,64	0,54	-0,69	-1,05	-0,31	0,54	-1,05
Коефіцієнт фінансової залежності	12,25	20,91	8,70	19,54	8,17	16,48	14,34	20,91	8,17
Коефіцієнт фінансування	7,69	13,39	8,66	10,04	6,59	15,46	10,30	15,46	6,59
Коефіцієнт фінансової стійкості	0,13	0,07	0,12	0,10	0,15	0,06	0,11	0,15	0,06

Продовження дод.Д, табл. Д2

Показники кількісної оцінки фінансового капіталу на досліджуваних підприємствах у 2015 році

Показники	Найменування підприємства						Серед-не значен-ня показника	Макси-мальне значен-ня показ-ника	Міні-мальне значен-ня показника
	Київ-млин	Запо-різький хлібо-комбі-нат	Перея-славсь-кий експе-римен-тальний хлібо-комбінат	Рокит-нянсь-кий хлібо-комбі-нат	Бердян-ський хлібо-комбінат	Оріхов-ський хлібо-комбінат			
Вихідні, тис.грн.:									
Середня чисельність робітників, осіб	456	260	254	69	201	264	250,7	456	69
Власний капітал	8611	-142	7757	805	2297	-824	3084,0	8611	-824
Грошові кошти та їх еквіваленти у валюті	513	0	1	0	0	0	85,7	513	0
Грошові кошти та їх еквіваленти	619	194	615	750	190	191	426,5	750	190
Валовий прибуток	31178	4206	8327	1751	-453	7862	8811,8	31178	-453
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	203908	57367	117516	14385	30648	41760	77597,3	203908	14385
Чистий фінансовий результат (прибуток/збиток)	-547	-5852	184	-2518	-2332	-2782	-2307,8	184	-5852
Баланс	88877	88877	78887	80853	18875	33506	64979,2	88877	18875
Оборотні активи	71202	36692	34326	69145	36692	36692	47458,2	71202	34326
Поточні зобов'язання підприємства	83113	34822	22813	37854	12221	11782	33767,5	83113	11782
Поточні фінансові інвестиції	0	60	0	0	0	0	10,0	60	0
Дебіторська заборгованість	0	12540	0	1654	804	1325	2720,5	12540	0
Кредиторська заборгованість	7516	11598	20855	25972	7323	3323	12764,5	25972	3323
Чистий рух коштів від інвестицій-ної діяльності	5682	-622	-3396	0	-4833	-3259	-1071,3	5682	-4833
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	172730	53161	8327	12634	35545	33898	52715,8	172730	8327
Адміністративні витрати	13190	2043	2503	1110	1162	1900	3651,3	13190	1110
Витрати на збут	13076	6135	406	765	2177	7369	4988,0	13076	406
Векселі отримані	0	0	0	0	1595	0	265,8	1595	0
Усього довгострокові зобов'язання	0	5012	0	14000	3400	22548	7493,3	22548	0
Розрахункові:									
Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис. грн.	198996	61339	11236	14509	38884	43167	61355,2	198996	11236
Прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	4912	-3972	106280	-124	-8236	-1407	16242,2	106280	-8236

Продовження дод.Д, табл. Д2

Обсяг інвестицій на одного працюючого, тис. грн.	12,46	-2,39	-13,37	0,00	-24,04	-12,34	-6,6	12,46053	-24,0448
Коефіцієнт загальної ліквідності (покриття)	0,857	1,054	1,505	1,827	3,002	3,114	1,9	3,114242	0,856689
Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,007	0,006	0,027	0,020	0,146	0,016	0,0	0,14606	0,005571
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,007	0,007	0,027	0,020	0,016	0,016	0,0	0,026958	0,007294
Чистий оборотний капітал, тис.грн.	-11911	1870	11513	31291	24471	24910	13690,7	31291	-11911
Рентабельність (збитковість) валових продаж,%	0,153	0,073	0,071	0,122	-0,015	0,188	0,1	0,188266	-0,01478
Рентабельність (збитковість) чистих продаж,%	-0,003	-0,102	0,002	-0,175	-0,076	-0,067	-0,1	0,001566	-0,17504
Рентабельність (збитковість) продукції,%	0,025	-0,065	9,459	-0,009	-0,212	-0,033	1,5	9,458882	-0,21181
Рентабельність (збитковість) активів,%	-0,006	-0,066	0,002	-0,031	-0,124	-0,083	-0,1	0,002332	-0,12355
Рентабельність (збитковість) власного капіталу,%	-0,064	41,211	0,024	-3,128	-1,015	3,376	6,7	41,21127	-3,12795
Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	0,935	0,448	0,289	0,641	0,828	1,025	0,7	1,024593	0,289186
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	-1,383	-13,169	1,484	38,871	10,653	-30,231	1,0	38,87081	-30,2306
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	-0,167	0,051	0,335	0,453	0,667	0,679	0,3	0,678895	-0,16728
Коефіцієнт фінансової залежності	10,321	-625,894	10,170	100,439	8,217	-40,663	-89,6	100,4385	-625,894
Коефіцієнт фінансування	9,652	-280,521	2,941	64,415	6,801	-41,663	-39,7	64,41491	-280,521
Коефіцієнт фінансової стійкості	0,104	-0,004	0,340	0,016	0,147	-0,024	0,1	0,340025	-0,024

Продовження дод.Д
Таблиця Д 3

Показники кількісної оцінки фінансового капіталу на досліджуваних підприємствах у 2016 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні, тис.грн.:									
Середня чисельність робітників, осіб	415	277	267	75	198	265	249,5	415	75
Власний капітал	26383	4020	7494	-1717	892	2665	6622,8	26383	-1717
Грошові кошти та їх еквіваленти у валюті	0	0	1	0	0	0	0,2	1	0
Грошові кошти та їх еквіваленти	193	27	1715	110	481	428	492,3	1715	27
Валовий прибуток	29843	10638	18283	3887	2937	12700	13048,0	29843	2937
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	419602	62626	225379	25792	38482	38784	135110,8	419602	25792
Чистий фінансовий результат (прибуток/збиток)	9403	4162	306	-2522	-1405	3489	2238,8	9403	-2522
Баланс	92543	92543	70845	172069	26934	42470	82900,7	172069	26934
Оборотні активи	63081	54597	28989	160538	54597	54597	69399,8	160538	28989
Поточні зобов'язання підприємства	43394	39301	19394	148358	22835	17529	48468,5	148358	17529
Поточні фінансові інвестиції	0	60	0	0	0	0	10,0	60	0
Дебіторська заборгованість	0	11345	0	1033	1043	2044	2577,5	11345	0
Кредиторська заборгованість	16806	16547	11929	17404	16882	8214	14630,3	17404	8214
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	23301	-21	-4846	0	-427	-230	2962,8	23301	-4846
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	389759	51988	18283	21905	31101	26084	89853,3	389759	18283
Адміністративні витрати	16634	2484	3244	1202	1784	2117	4577,5	16634	1202
Витрати на збут	9616	7578	10142	659	2684	8063	6457,0	10142	659
Векселі отримані	12006	0	0	0	867	2574	2574,5	12006	0
Усього довгострокові зобов'язання	0	11276	39238	14000	5643	22276	15405,5	39238	0
Розрахункові:									
Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис. грн.	416009,0	62050,0	31669,0	23766,0	35569,0	36264,0	100887,83	416009,0	23766,00
Прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	3593,00	576,00	193710,00	2026,00	2913,00	2520,00	34223,00	193710,0	576,00

Обсяг інвестицій на одного працюючого, тис. грн.	56,15	-0,08	-18,15	0,00	-2,16	-0,87	5,82	56,15	-18,15
Коефіцієнт загальної ліквідності (покриття)	1,45	1,39	1,49	1,08	2,39	3,11	1,82	3,11	1,08
Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,28	0,00	0,09	0,00	0,06	0,17	0,10	0,28	0,00
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,00	0,00	0,09	0,00	0,02	0,02	0,02	0,09	0,00
Чистий оборотний капітал, тис.грн.	19687,00	15296,00	9595,00	12180,00	31762,00	37068,00	20931,33	37068,00	9595,00
Рентабельність (збитковість) валових продаж,%	0,07	0,17	0,08	0,15	0,08	0,33	0,15	0,33	0,07
Рентабельність (збитковість) чистих продаж,%	0,02	0,07	0,00	-0,10	-0,04	0,09	0,01	0,09	-0,10
Рентабельність (збитковість) продукції,%	0,01	0,01	6,12	0,09	0,08	0,07	1,06	6,12	0,01
Рентабельність (збитковість) активів,%	0,10	0,04	0,00	-0,01	-0,05	0,08	0,03	0,10	-0,05
Рентабельність (збитковість) власного капіталу,%	0,36	1,04	0,04	1,47	-1,58	1,31	0,44	1,47	-1,58
Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	0,47	0,55	0,83	0,94	1,06	0,94	0,80	1,06	0,47
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	0,75	3,80	1,28	-7,09	35,61	13,91	8,04	35,61	-7,09
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	0,31	0,28	0,33	0,08	0,58	0,68	0,38	0,68	0,08
Коефіцієнт фінансової залежності	3,51	23,02	9,45	-100,21	30,20	15,94	-3,02	30,20	-100,21
Коефіцієнт фінансування	1,64	12,58	7,82	-94,56	31,93	14,94	-4,27	31,93	-94,56
Коефіцієнт фінансової стійкості	0,61	0,08	0,13	-0,01	0,03	0,07	0,15	0,61	-0,01

Продовження дод.Д
Таблиця Д 4

Показники кількісної оцінки фінансового капіталу на досліджуваних підприємствах у 2017 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомб-нат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні, тис.грн.:									
Середня чисельність робітників, осіб	366	253	278	78	202	278	242,5	366	78
Власний капітал	20846	7078	36958	-12230	3108	2924	9780,7	36958	-12230
Грошові кошти та їх еквіваленти у валюті	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0
Грошові кошти та їх еквіваленти	117	35	11191	22	402	347	2019,0	11191	22
Валовий прибуток	27530	27530	13280	7094	-2736	-6569	11021,5	27530	-6569
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	441845	77678	254443	20809	39368	44889	146505,3	441845	20809
Чистий фінансовий результат (прибуток/збиток)	-3779	-2118	23505	-10487	-8223	-6761	-1310,5	23505	-10487
Баланс	94135,5	56355	115218	50712	41329	43231	66830,1	115218	41329
Оборотні активи	84530	19674	38183	40463	17499	9877	35037,7	84530	9877
Поточні зобов'язання підприємства	66930	44149	41694	47545	28515	13845	40446,3	66930	13845
Поточні фінансові інвестиції	0	60	0	0	0	0	10,0	60	0
Дебіторська заборгованість	0	14325	3297	1957	765	1480	3637,3	14325	0
Кредиторська заборгованість	15062	11717	0	4533	3555	8835	7283,7	15062	0
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	95	-5219	-18617	0	-100	-143	-3997,3	95	-18617
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	414315	61297	241163	20809	39368	44889	136973,5	414315	20809
Адміністративні витрати	11636	2483	5256	914	2123	2004	4069,3	11636	914
Витрати на збут	11235	10978	7976	611	2254	9509	7093,8	11235	611
Векселі отримані	0	0	0	0	10268	0	1711,3	10268	0
Усього довгострокові зобов'язання	4258	5128	36566	15397	9806	26462	16269,5	36566	4258
Розрахункові:									
Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис. грн.	437186,00	74758,00	254395,00	22334,00	43745,00	56402,00	148136,67	437186,00	22334,00
Прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	4659,00	2920,00	48,00	-1525,00	-4377,00	-11513,00	-1631,33	4659,00	-11513,00
Обсяг інвестицій на одного працюючого, тис. грн.	0,26	-20,63	-66,97	0,00	-0,50	-0,51	-14,72	0,26	-66,97

Коефіцієнт загальної ліквідності (покриття)	1,26	0,45	0,92	0,85	0,61	0,71	0,80	1,26	0,45
Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,00	0,00	0,27	0,00	0,37	0,03	0,11	0,37	0,00
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,00	0,00	0,27	0,00	0,01	0,03	0,05	0,27	0,00
Чистий оборотний капітал, тис.грн.	17600,00	-24475,00	-3511,00	-7082,00	-11016,00	-3968,00	-5408,67	17600,00	-24475,00
Рентабельність (збитковість) валових продаж,%	0,06	0,35	0,05	0,34	-0,07	-0,15	0,10	0,35	-0,15
Рентабельність (збитковість) чистих продаж,%	-0,01	-0,03	0,09	-0,50	-0,21	-0,15	-0,13	0,09	-0,50
Рентабельність (збитковість) продукції,%	0,01	0,04	0,00	-0,07	-0,10	-0,20	-0,05	0,04	-0,20
Рентабельність (збитковість) активів,%	-0,04	-0,04	0,20	-0,21	-0,20	-0,16	-0,07	0,20	-0,21
Рентабельність (збитковість) власного капіталу,%	-0,18	-0,30	0,64	0,86	-2,65	-2,31	-0,66	0,86	-2,65
Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	0,76	0,87	0,68	1,24	0,93	0,93	0,90	1,24	0,68
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	0,84	-3,46	-0,09	0,58	-3,54	-1,36	-1,17	0,84	-3,54
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	0,21	-1,24	-0,09	-0,18	-0,63	-0,40	-0,39	0,21	-1,24
Коефіцієнт фінансової залежності	4,52	7,96	3,12	-4,15	13,30	14,78	6,59	14,78	-4,15
Коефіцієнт фінансування	3,41	6,96	2,12	-5,15	12,33	13,78	5,58	13,78	-5,15
Коефіцієнт фінансової стійкості	0,29	0,14	0,47	-0,19	0,08	0,07	0,14	0,47	-0,19

Продовження дод.Д
Таблиця Д 5

Показники кількісної оцінки фінансового капіталу на досліджуваних підприємствах у 2018 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні, тис.грн.:									
Середня чисельність робітників, осіб	343	279	297	66	207	280	245,3	343	66
Власний капітал	48214	7325	57273	-9039	-2145	618	17041,0	57273	-9039
Грошові кошти та їх еквіваленти у валюті	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0
Грошові кошти та їх еквіваленти	5133	145	1194	14	471	221	1196,3	5133	14
Валовий прибуток	58215	58215	21191	3892	8817	14398	27454,7	58215	3892
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	329105	92972	148123	18646	43644	49570	113676,7	329105	18646
Чистий фінансовий результат (прибуток/збиток)	27368	247	-685	-280	-5253	-2310	3181,2	27368	-5253
Баланс	91657	55645	116061	71227	27921	40823	67222,3	116061	27921
Оборотні активи	74153	20251	35149	59336	7656	10600	34524,2	74153	7656
Поточні зобов'язання підприємства	37110	44438	25639	55902	30066	13650	34467,5	55902	13650
Поточні фінансові інвестиції	0	60	0	0	0	0	10,0	60	0
Дебіторська заборгованість	0	12825	17538	8158	1182	2779	7080,3	17538	0
Кредиторська заборгованість	9050	12391	7694	4639	10260	5467	8250,2	12391	4639
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	-9029	-1028	-12952	0	-561	1245	-3720,8	1245	-12952
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	270890	74092	126932	18646	43644	49570	97295,7	270890	18646
Адміністративні витрати	12525	3051	4763	1105	2467	2227	4356,3	12525	1105
Витрати на збут	15362	11302	8747	718	7543	11059	9121,8	15362	718
Векселі отримані	0	0	0	0	8	0	1,3	8	0
Усього довгострокові зобов'язання	5956	3882	33149	24364	3882	26555	16298,0	33149	3882
Розрахункові:									
Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис. грн.	298777	88445	140442	20469	53654	62856	110773,8	298777	20469
Прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	30328	4527	7681	-1823	-10010	-13286	2902,8	30328	-13286

Продовження дод.Д, табл. Д5

Обсяг інвестицій на одного працюючого, тис. грн.	-26,32	-3,68	-43,61	0,00	-2,71	4,45	-12,0	4,45	-43,61
Коефіцієнт загальної ліквідності (покриття)	1,998	0,456	1,371	1,061	0,255	0,777	1,0	2,00	0,25
Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,138	0,003	0,047	0,000	0,016	0,016	0,0	0,14	0,00
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,138	0,005	0,047	0,000	0,016	0,016	0,0	0,14	0,00
Чистий оборотний капітал, тис.грн.	37043	-24187	9510	3434	-22410	-3050	56,7	37043,00	-24187,00
Рентабельність (збитковість) валових продаж,%	0,177	0,626	0,143	0,209	0,202	0,290	0,3	0,63	0,14
Рентабельність (збитковість) чистих продаж,%	0,083	0,003	-0,005	-0,015	-0,120	-0,047	0,0	0,08	-0,12
Рентабельність (збитковість) продукції,%	0,102	0,051	0,055	-0,089	-0,187	-0,211	0,0	0,10	-0,21
Рентабельність (збитковість) активів,%	0,299	0,004	-0,006	-0,004	-0,188	-0,057	0,0	0,30	-0,19
Рентабельність (збитковість) власного капіталу,%	0,568	0,034	-0,012	0,031	2,449	-3,738	-0,1	2,45	-3,74
Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	0,470	0,868	0,507	1,127	1,216	0,985	0,9	1,22	0,47
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	0,768	-3,302	0,166	-0,380	10,448	-4,935	0,5	10,45	-4,94
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	0,500	-1,194	0,271	0,058	-2,927	-0,288	-0,6	0,50	-2,93
Коефіцієнт фінансової залежності	1,901	7,597	2,026	-7,880	-13,017	66,057	9,4	66,06	-13,02
Коефіцієнт фінансування	0,893	6,597	1,026	-8,880	-15,827	65,057	8,1	65,06	-15,83
Коефіцієнт фінансової стійкості	1,120	0,152	0,974	-0,113	-0,063	0,015	0,3	1,12	-0,11

Оцінка фінансового капіталу досліджуваних підприємств

Таблиця Ж 1

Оцінка фінансового капіталу досліджуваних підприємств за 2014 рік

Нормалізовані показники					
0,00	0,85	0,46	1,00	0,97	0,97
1,00	0,00	0,96	0,53	0,06	0,46
1,00	0,42	0,40	0,89	0,00	0,47
0,13	0,63	0,07	1,00	0,06	0,00
0,00	0,11	1,00	0,05	0,97	0,79
0,00	0,19	1,00	0,05	0,33	0,79
0,06	0,38	0,00	1,00	0,23	0,24
0,69	0,42	0,34	0,52	0,00	1,00
1,00	0,45	0,99	0,00	0,98	0,77
0,83	0,31	0,90	1,00	0,00	0,80
1,00	0,00	0,98	0,75	0,93	0,71
1,00	0,00	0,98	0,78	0,95	0,78
0,24	0,26	1,00	0,00	0,61	0,88
0,09	0,74	0,00	1,00	0,11	0,12
0,41	0,88	0,25	1,00	0,23	0,00
0,68	0,00	0,96	0,11	1,00	0,35
0,12	0,77	0,23	0,39	0,00	1,00
0,75	0,11	0,58	0,40	1,00	0,00
Внутрішня вагомість показників					
0,00	0,13	0,04	0,10	0,12	0,10
0,11	0,00	0,09	0,05	0,01	0,05
0,11	0,06	0,04	0,08	0,00	0,05
0,01	0,10	0,01	0,10	0,01	0,00
0,00	0,02	0,09	0,00	0,12	0,08
0,00	0,03	0,09	0,00	0,04	0,08
0,01	0,06	0,00	0,10	0,03	0,02
0,08	0,06	0,03	0,05	0,00	0,10
0,11	0,07	0,09	0,00	0,12	0,08
0,09	0,05	0,08	0,10	0,00	0,08
0,11	0,00	0,09	0,07	0,11	0,07
0,11	0,00	0,09	0,07	0,11	0,08
0,03	0,04	0,09	0,00	0,07	0,09
0,01	0,11	0,00	0,10	0,01	0,01
0,05	0,14	0,02	0,10	0,03	0,00
0,08	0,00	0,09	0,01	0,12	0,03
0,01	0,12	0,02	0,04	0,00	0,10
0,08	0,02	0,05	0,04	0,12	0,00
Ентропія					
0,00	0,04	0,02	0,04	0,04	0,04
0,04	0,00	0,04	0,03	0,01	0,02
0,04	0,03	0,02	0,03	0,00	0,02
0,01	0,04	0,01	0,04	0,01	0,00
0,00	0,01	0,04	0,00	0,04	0,03

Продовження дод.Ж, табл. Ж1

1	2	3	4	5	6
0,00	0,02	0,04	0,00	0,02	0,03
0,01	0,03	0,00	0,04	0,02	0,01
0,03	0,03	0,02	0,02	0,00	0,04
0,04	0,03	0,04	0,00	0,04	0,03
0,04	0,02	0,03	0,04	0,00	0,03
0,04	0,00	0,04	0,03	0,04	0,03
0,04	0,00	0,04	0,03	0,04	0,03
0,02	0,02	0,04	0,00	0,03	0,04
0,01	0,04	0,00	0,04	0,01	0,01
0,02	0,05	0,01	0,04	0,02	0,00
0,03	0,00	0,04	0,01	0,04	0,02
0,01	0,04	0,01	0,02	0,00	0,04
0,03	0,01	0,03	0,02	0,04	0,00
1-Ентропія					
1,00	0,96	0,98	0,96	0,96	0,96
0,96	1,00	0,96	0,97	0,99	0,98
0,96	0,97	0,98	0,97	1,00	0,98
0,99	0,96	0,99	0,96	0,99	1,00
1,00	0,99	0,96	1,00	0,96	0,97
1,00	0,98	0,96	1,00	0,98	0,97
0,99	0,97	1,00	0,96	0,98	0,99
0,97	0,97	0,98	0,98	1,00	0,96
0,96	0,97	0,96	1,00	0,96	0,97
0,96	0,98	0,97	0,96	1,00	0,97
0,96	1,00	0,96	0,97	0,96	0,97
0,96	1,00	0,96	0,97	0,96	0,97
0,98	0,98	0,96	1,00	0,97	0,96
0,99	0,96	1,00	0,96	0,99	0,99
0,98	0,95	0,99	0,96	0,98	1,00
0,97	1,00	0,96	0,99	0,96	0,98
0,99	0,96	0,99	0,98	1,00	0,96
0,97	0,99	0,97	0,98	0,96	1,00
Вагомість					
0,06	0,05	0,06	0,05	0,05	0,05
0,05	0,06	0,05	0,06	0,06	0,06
0,05	0,06	0,06	0,05	0,06	0,06
0,06	0,05	0,06	0,05	0,06	0,06
0,06	0,06	0,05	0,06	0,05	0,06
0,06	0,06	0,05	0,06	0,06	0,06
0,06	0,06	0,06	0,05	0,06	0,06
0,05	0,06	0,06	0,06	0,06	0,05
0,05	0,06	0,05	0,06	0,05	0,06
0,05	0,06	0,06	0,05	0,06	0,06
0,05	0,06	0,05	0,06	0,05	0,06
0,05	0,06	0,05	0,06	0,05	0,06
0,06	0,06	0,05	0,06	0,06	0,05

Продовження дод.Ж, табл. Ж1

0,06	0,05	0,06	0,05	0,06	0,06
0,06	0,05	0,06	0,05	0,06	0,06
0,06	0,06	0,05	0,06	0,05	0,06
0,06	0,05	0,06	0,06	0,06	0,05
0,05	0,06	0,06	0,06	0,05	0,06
Нормалізований показник*Вагомість					
0,00	0,05	0,03	0,05	0,05	0,05
0,05	0,00	0,05	0,03	0,00	0,03
0,05	0,02	0,02	0,05	0,00	0,03
0,01	0,03	0,00	0,05	0,00	0,00
0,00	0,01	0,05	0,00	0,05	0,04
0,00	0,01	0,05	0,00	0,02	0,04
0,00	0,02	0,00	0,05	0,01	0,01
0,04	0,02	0,02	0,03	0,00	0,05
0,05	0,02	0,05	0,00	0,05	0,04
0,05	0,02	0,05	0,05	0,00	0,04
0,05	0,00	0,05	0,04	0,05	0,04
0,05	0,00	0,05	0,04	0,05	0,04
0,01	0,01	0,05	0,00	0,03	0,05
0,01	0,04	0,00	0,05	0,01	0,01
0,02	0,05	0,01	0,05	0,01	0,00
0,04	0,00	0,05	0,01	0,05	0,02
0,01	0,04	0,01	0,02	0,00	0,05
0,04	0,01	0,03	0,02	0,05	0,00
Узагальнена оцінка					
0,49	0,36	0,61	0,58	0,46	0,56

Таблиця Ж 2

Оцінка фінансового капіталу досліджуваних підприємств за 2015 рік

Нормалізовані показники					
0,00	0,73	1,00	0,98	0,85	0,83
0,11	0,04	1,00	0,07	0,00	0,06
1,00	0,59	0,29	0,66	0,00	0,32
0,00	0,09	0,29	0,43	0,95	1,00
0,01	0,00	0,15	0,10	1,00	0,08
0,01	0,00	1,00	0,64	0,42	0,45
0,00	0,32	0,54	1,00	0,84	0,85
0,83	0,43	0,42	0,67	0,00	1,00
0,98	0,41	1,00	0,00	0,56	0,61
0,02	0,02	1,00	0,02	0,00	0,02
0,93	0,46	1,00	0,73	0,00	0,32
0,07	1,00	0,07	0,00	0,05	0,15
0,88	0,22	0,00	0,48	0,73	1,00
0,42	0,25	0,46	1,00	0,59	0,00
0,00	0,26	0,59	0,73	0,99	1,00
0,12	1,00	0,12	0,00	0,13	0,19
0,84	0,00	0,82	1,00	0,83	0,69

Продовження дод.Ж, табл. Ж2

0,35	0,06	1,00	0,11	0,47	0,00
Внутрішня вагомість показників					
0,00	0,12	0,09	0,11	0,10	0,10
0,02	0,01	0,09	0,01	0,00	0,01
0,15	0,10	0,03	0,08	0,00	0,04
0,00	0,01	0,03	0,05	0,11	0,12
0,00	0,00	0,01	0,01	0,12	0,01
0,00	0,00	0,09	0,07	0,05	0,05
0,00	0,05	0,05	0,12	0,10	0,10
0,13	0,07	0,04	0,08	0,00	0,12
0,15	0,07	0,09	0,00	0,07	0,07
0,00	0,00	0,09	0,00	0,00	0,00
0,14	0,08	0,09	0,09	0,00	0,04
0,01	0,17	0,01	0,00	0,01	0,02
0,13	0,04	0,00	0,06	0,09	0,12
0,06	0,04	0,04	0,12	0,07	0,00
0,00	0,04	0,06	0,08	0,12	0,12
0,02	0,17	0,01	0,00	0,02	0,02
0,13	0,00	0,08	0,12	0,10	0,08
0,05	0,01	0,09	0,01	0,06	0,00
Ентропія					
0,00	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
0,01	0,01	0,04	0,01	0,00	0,01
0,05	0,04	0,02	0,03	0,00	0,02
0,00	0,01	0,02	0,02	0,04	0,04
0,00	0,00	0,01	0,01	0,04	0,01
0,00	0,00	0,04	0,03	0,02	0,03
0,00	0,03	0,03	0,04	0,04	0,04
0,04	0,03	0,02	0,03	0,00	0,04
0,05	0,03	0,04	0,00	0,03	0,03
0,00	0,00	0,04	0,00	0,00	0,00
0,05	0,03	0,04	0,03	0,00	0,02
0,01	0,05	0,01	0,00	0,00	0,01
0,04	0,02	0,00	0,03	0,04	0,04
0,03	0,02	0,02	0,04	0,03	0,00
0,00	0,02	0,03	0,03	0,04	0,04
0,01	0,05	0,01	0,00	0,01	0,01
0,04	0,00	0,03	0,04	0,04	0,03
0,03	0,01	0,04	0,01	0,03	0,00
1-Ентропія					
1,00	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96
0,99	0,99	0,96	0,99	1,00	0,99
0,95	0,96	0,98	0,97	1,00	0,98
1,00	0,99	0,98	0,98	0,96	0,96
1,00	1,00	0,99	0,99	0,96	0,99
1,00	1,00	0,96	0,97	0,98	0,97
1,00	0,97	0,97	0,96	0,96	0,96
0,96	0,97	0,98	0,97	1,00	0,96
0,95	0,97	0,96	1,00	0,97	0,97

Продовження дод.Ж, табл. Ж2

1,00	1,00	0,96	1,00	1,00	1,00
0,95	0,97	0,96	0,97	1,00	0,98
0,99	0,95	0,99	1,00	1,00	0,99
0,96	0,98	1,00	0,97	0,96	0,96
0,97	0,98	0,98	0,96	0,97	1,00
1,00	0,98	0,97	0,97	0,96	0,96
0,99	0,95	0,99	1,00	0,99	0,99
0,96	1,00	0,97	0,96	0,96	0,97
1,00	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96
Вагомість					
0,06	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
0,06	0,06	0,05	0,06	0,06	0,06
0,05	0,05	0,06	0,05	0,06	0,06
0,06	0,06	0,06	0,06	0,05	0,05
0,06	0,06	0,06	0,06	0,05	0,06
0,06	0,06	0,05	0,06	0,06	0,06
0,06	0,06	0,06	0,05	0,05	0,05
0,05	0,05	0,06	0,05	0,06	0,05
0,05	0,06	0,05	0,06	0,06	0,06
0,06	0,06	0,05	0,06	0,06	0,06
0,05	0,05	0,05	0,05	0,06	0,06
0,06	0,05	0,06	0,06	0,06	0,06
0,05	0,06	0,06	0,06	0,05	0,05
0,06	0,06	0,06	0,05	0,06	0,06
0,06	0,06	0,06	0,05	0,05	0,05
0,06	0,05	0,06	0,06	0,06	0,06
0,05	0,06	0,06	0,05	0,05	0,05
0,06	0,06	0,05	0,06	0,06	0,06
Нормалізований показник*Вагомість					
0,00	0,04	0,05	0,05	0,05	0,05
0,01	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00
0,05	0,03	0,02	0,04	0,00	0,02
0,00	0,00	0,02	0,02	0,05	0,05
0,00	0,00	0,01	0,01	0,05	0,00
0,00	0,00	0,05	0,04	0,02	0,03
0,00	0,02	0,03	0,05	0,05	0,05
0,04	0,02	0,02	0,04	0,00	0,05
0,05	0,02	0,05	0,00	0,03	0,03
0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00
0,05	0,03	0,05	0,04	0,00	0,02
0,00	0,05	0,00	0,00	0,00	0,01
0,05	0,01	0,00	0,03	0,04	0,05
0,02	0,01	0,03	0,05	0,03	0,00
0,00	0,01	0,03	0,04	0,05	0,05
0,01	0,05	0,01	0,00	0,01	0,01
0,05	0,00	0,05	0,05	0,05	0,04
0,02	0,00	0,05	0,01	0,03	0,00
Узагальнена оцінка					
0,36	0,32	0,59	0,47	0,46	0,47

Оцінка фінансового капіталу досліджуваних підприємств за 2016 рік

Нормалізовані показники					
0,00	0,90	0,98	1,00	0,97	0,97
0,02	0,00	1,00	0,01	0,01	0,01
1,00	0,24	0,00	0,24	0,22	0,23
0,18	0,15	0,20	0,00	0,64	1,00
1,00	0,00	0,31	0,00	0,21	0,61
0,04	0,02	1,00	0,00	0,23	0,27
0,37	0,21	0,00	0,09	0,81	1,00
0,00	0,39	0,04	0,31	0,02	1,00
0,64	0,87	0,53	0,00	0,33	1,00
0,00	0,00	1,00	0,01	0,01	0,01
1,00	0,63	0,37	0,24	0,00	0,87
0,63	0,86	0,53	1,00	0,00	0,95
0,00	0,13	0,61	0,81	1,00	0,80
0,18	0,26	0,20	0,00	1,00	0,49
0,39	0,34	0,42	0,00	0,84	1,00
0,20	0,06	0,16	1,00	0,00	0,11
0,76	0,85	0,81	0,00	1,00	0,87
1,00	0,15	0,22	0,00	0,07	0,13
Внутрішня вагомість показників					
0,00	0,15	0,12	0,21	0,13	0,09
0,00	0,00	0,12	0,00	0,00	0,00
0,13	0,04	0,00	0,05	0,03	0,02
0,02	0,02	0,02	0,00	0,09	0,09
0,13	0,00	0,04	0,00	0,03	0,05
0,01	0,00	0,12	0,00	0,03	0,02
0,05	0,03	0,00	0,02	0,11	0,09
0,00	0,06	0,00	0,07	0,00	0,09
0,09	0,14	0,06	0,00	0,04	0,09
0,00	0,00	0,12	0,00	0,00	0,00
0,13	0,10	0,04	0,05	0,00	0,08
0,09	0,14	0,06	0,21	0,00	0,08
0,00	0,02	0,07	0,17	0,14	0,07
0,02	0,04	0,02	0,00	0,14	0,04
0,05	0,06	0,05	0,00	0,11	0,09
0,03	0,01	0,02	0,21	0,00	0,01
0,10	0,14	0,10	0,00	0,14	0,08
0,13	0,02	0,03	0,00	0,01	0,01
Ентропія					
0,00	0,05	0,04	0,05	0,04	0,04
0,00	0,00	0,04	0,00	0,00	0,00
0,05	0,02	0,00	0,03	0,02	0,01
0,02	0,02	0,02	0,00	0,04	0,04
0,05	0,00	0,02	0,00	0,02	0,03
0,00	0,00	0,04	0,00	0,02	0,01

Продовження дод.Ж, табл. ЖЗ

0,02	0,02	0,00	0,01	0,04	0,04
0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,04
0,04	0,05	0,03	0,00	0,02	0,04
0,00	0,00	0,04	0,00	0,00	0,00
0,05	0,04	0,02	0,03	0,00	0,03
0,04	0,05	0,03	0,05	0,00	0,03
0,00	0,01	0,03	0,05	0,05	0,03
0,02	0,02	0,01	0,00	0,05	0,02
0,03	0,03	0,03	0,00	0,04	0,04
0,02	0,01	0,01	0,05	0,00	0,01
0,04	0,05	0,04	0,00	0,05	0,03
0,05	0,01	0,02	0,00	0,01	0,01
І-Ентропія					
1,00	0,95	0,96	0,95	0,96	0,96
1,00	1,00	0,96	1,00	1,00	1,00
0,95	0,98	1,00	0,97	0,98	0,99
0,98	0,98	0,98	1,00	0,96	0,96
0,95	1,00	0,98	1,00	0,98	0,97
1,00	1,00	0,96	1,00	0,98	0,99
0,98	0,98	1,00	0,99	0,96	0,96
1,00	0,97	1,00	0,97	1,00	0,96
0,96	0,95	0,97	1,00	0,98	0,96
1,00	1,00	0,96	1,00	1,00	1,00
0,95	0,96	0,98	0,97	1,00	0,97
0,96	0,95	0,97	0,95	1,00	0,97
1,00	0,99	0,97	0,95	0,95	0,97
0,98	0,98	0,99	1,00	0,95	0,98
0,97	0,97	0,97	1,00	0,96	0,96
0,98	0,99	0,99	0,95	1,00	0,99
0,96	0,95	0,96	1,00	0,95	0,97
0,95	0,99	0,98	1,00	0,99	0,99
Вагомість					
0,06	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
0,06	0,06	0,05	0,06	0,06	0,06
0,05	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
0,06	0,06	0,06	0,06	0,05	0,05
0,05	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
0,06	0,06	0,05	0,06	0,06	0,06
0,06	0,06	0,06	0,06	0,05	0,05
0,06	0,06	0,06	0,05	0,06	0,05
0,05	0,05	0,06	0,06	0,06	0,05
0,06	0,06	0,05	0,06	0,06	0,06
0,05	0,05	0,06	0,06	0,06	0,06
0,05	0,05	0,06	0,05	0,06	0,05
0,06	0,06	0,06	0,05	0,05	0,06
0,06	0,06	0,06	0,06	0,05	0,06

Продовження дод.Ж, табл. Ж3

0,06	0,06	0,06	0,06	0,05	0,05
0,06	0,06	0,06	0,05	0,06	0,06
0,05	0,05	0,05	0,06	0,05	0,06
0,05	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
Нормалізований показник*Вагомість					
0,00	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00
0,05	0,01	0,00	0,01	0,01	0,01
0,01	0,01	0,01	0,00	0,04	0,05
0,05	0,00	0,02	0,00	0,01	0,03
0,00	0,00	0,05	0,00	0,01	0,02
0,02	0,01	0,00	0,01	0,04	0,05
0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,05
0,04	0,05	0,03	0,00	0,02	0,05
0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,00
0,05	0,03	0,02	0,01	0,00	0,05
0,03	0,05	0,03	0,05	0,00	0,05
0,00	0,01	0,03	0,04	0,05	0,04
0,01	0,01	0,01	0,00	0,05	0,03
0,02	0,02	0,02	0,00	0,05	0,05
0,01	0,00	0,01	0,05	0,00	0,01
0,04	0,05	0,04	0,00	0,05	0,05
0,05	0,01	0,01	0,00	0,00	0,01
Узагальнена оцінка					
0,41	0,33	0,46	0,25	0,40	0,62

Таблиця Ж 4

Оцінка фінансового капіталу досліджуваних підприємств за 2017 рік

Нормалізовані показники					
0,00	0,87	0,44	1,00	0,95	0,92
1,00	0,89	0,71	0,62	0,44	0,00
1,00	0,69	0,00	1,00	0,99	0,99
1,00	0,00	0,58	0,50	0,21	0,33
0,00	0,00	0,72	0,00	1,00	0,07
0,00	0,01	1,00	0,00	0,05	0,09
1,00	0,00	0,50	0,41	0,32	0,49
0,42	1,00	0,40	0,97	0,15	0,00
0,83	0,80	1,00	0,00	0,49	0,59
0,88	1,00	0,84	0,56	0,43	0,00
0,41	0,41	1,00	0,00	0,02	0,12
0,70	0,67	0,94	1,00	0,00	0,10
0,14	0,35	0,00	1,00	0,44	0,45
1,00	0,02	0,79	0,94	0,00	0,50
1,00	0,00	0,79	0,74	0,42	0,58
0,54	0,36	0,62	1,00	0,08	0,00
0,45	0,64	0,38	0,00	0,92	1,00
0,73	0,51	1,00	0,00	0,41	0,40

Продовження дод.Ж, табл. Ж4

Внутрішня вагомість показників					
0,00	0,11	0,04	0,10	0,13	0,14
0,09	0,11	0,06	0,06	0,06	0,00
0,09	0,08	0,00	0,10	0,13	0,15
0,09	0,00	0,05	0,05	0,03	0,05
0,00	0,00	0,06	0,00	0,14	0,01
0,00	0,00	0,09	0,00	0,01	0,01
0,09	0,00	0,04	0,04	0,04	0,07
0,04	0,12	0,03	0,10	0,02	0,00
0,07	0,10	0,09	0,00	0,07	0,09
0,08	0,12	0,07	0,06	0,06	0,00
0,04	0,05	0,09	0,00	0,00	0,02
0,06	0,08	0,08	0,10	0,00	0,01
0,01	0,04	0,00	0,10	0,06	0,07
0,09	0,00	0,07	0,10	0,00	0,08
0,09	0,00	0,07	0,08	0,06	0,09
0,05	0,04	0,05	0,10	0,01	0,00
0,04	0,08	0,03	0,00	0,13	0,15
0,07	0,06	0,09	0,00	0,06	0,06
Ентропія					
0,00	0,04	0,02	0,04	0,04	0,05
0,04	0,04	0,03	0,03	0,03	0,00
0,04	0,03	0,00	0,04	0,05	0,05
0,04	0,00	0,02	0,03	0,02	0,02
0,00	0,00	0,03	0,00	0,05	0,01
0,00	0,00	0,04	0,00	0,01	0,01
0,04	0,00	0,02	0,02	0,02	0,03
0,02	0,04	0,02	0,04	0,01	0,00
0,03	0,04	0,04	0,00	0,03	0,04
0,03	0,04	0,03	0,03	0,03	0,00
0,02	0,03	0,04	0,00	0,00	0,01
0,03	0,03	0,03	0,04	0,00	0,01
0,01	0,02	0,00	0,04	0,03	0,03
0,04	0,00	0,03	0,04	0,00	0,03
0,04	0,00	0,03	0,03	0,03	0,04
0,02	0,02	0,03	0,04	0,01	0,00
0,02	0,03	0,02	0,00	0,04	0,05
0,03	0,03	0,04	0,00	0,03	0,03
1-Ентропія					
1,00	0,96	0,98	0,96	0,96	0,95
0,96	0,96	0,97	0,97	0,97	1,00
0,96	0,97	1,00	0,96	0,95	0,95
0,96	1,00	0,98	0,97	0,98	0,98
1,00	1,00	0,97	1,00	0,95	0,99
1,00	1,00	0,96	1,00	0,99	0,99
0,96	1,00	0,98	0,98	0,98	0,97
0,98	0,96	0,98	0,96	0,99	1,00
0,97	0,96	0,96	1,00	0,97	0,96
0,97	0,96	0,97	0,97	0,97	1,00

Продовження дод.Ж, табл. Ж4

0,98	0,97	0,96	1,00	1,00	0,99
0,97	0,97	0,97	0,96	1,00	0,99
0,99	0,98	1,00	0,96	0,97	0,97
0,96	1,00	0,97	0,96	1,00	0,97
0,96	1,00	0,97	0,97	0,97	0,96
0,98	0,98	0,97	0,96	0,99	1,00
0,98	0,97	0,98	1,00	0,96	0,95
0,97	0,97	0,96	1,00	0,97	0,97
Вагомість					
0,06	0,05	0,06	0,05	0,05	0,05
0,05	0,05	0,06	0,06	0,06	0,06
0,05	0,05	0,06	0,05	0,05	0,05
0,05	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
0,06	0,06	0,06	0,06	0,05	0,06
0,06	0,06	0,05	0,06	0,06	0,06
0,05	0,06	0,06	0,06	0,06	0,05
0,06	0,05	0,06	0,05	0,06	0,06
0,06	0,05	0,05	0,06	0,06	0,05
0,06	0,05	0,06	0,06	0,06	0,06
0,06	0,06	0,05	0,06	0,06	0,06
0,06	0,05	0,06	0,05	0,06	0,06
0,06	0,06	0,06	0,05	0,06	0,06
0,05	0,06	0,06	0,05	0,06	0,05
0,05	0,06	0,06	0,05	0,06	0,05
0,06	0,06	0,06	0,05	0,06	0,06
0,06	0,05	0,06	0,06	0,05	0,05
0,06	0,06	0,05	0,06	0,06	0,06
Нормалізований показник*Вагомість					
0,00	0,05	0,02	0,05	0,05	0,05
0,05	0,05	0,04	0,03	0,02	0,00
0,05	0,04	0,00	0,05	0,05	0,05
0,05	0,00	0,03	0,03	0,01	0,02
0,00	0,00	0,04	0,00	0,05	0,00
0,00	0,00	0,05	0,00	0,00	0,01
0,05	0,00	0,03	0,02	0,02	0,03
0,02	0,05	0,02	0,05	0,01	0,00
0,05	0,04	0,05	0,00	0,03	0,03
0,05	0,05	0,05	0,03	0,02	0,00
0,02	0,02	0,05	0,00	0,00	0,01
0,04	0,04	0,05	0,05	0,00	0,01
0,01	0,02	0,00	0,05	0,02	0,02
0,05	0,00	0,04	0,05	0,00	0,03
0,05	0,00	0,04	0,04	0,02	0,03
0,03	0,02	0,03	0,05	0,00	0,00
0,03	0,04	0,02	0,00	0,05	0,05
0,04	0,03	0,05	0,00	0,02	0,02
Узагальнена оцінка					
0,61	0,45	0,65	0,53	0,40	0,36

Продовження дод.Ж, таблиця Ж 5

Оцінка фінансового капіталу досліджуваних підприємств за 2018 рік

Нормалізовані показники					
0,00	0,76	0,57	1,00	0,88	0,85
1,00	0,41	0,48	0,26	0,08	0,00
0,36	0,83	0,00	0,91	0,85	1,00
1,00	0,12	0,64	0,46	0,00	0,30
1,00	0,02	0,34	0,00	0,11	0,12
1,00	0,03	0,34	0,00	0,11	0,12
1,00	0,00	0,55	0,45	0,03	0,35
0,07	1,00	0,00	0,14	0,12	0,31
1,00	0,60	0,57	0,52	0,00	0,36
1,00	0,84	0,85	0,39	0,08	0,00
1,00	0,40	0,37	0,38	0,00	0,27
0,70	0,61	0,60	0,61	1,00	0,00
0,00	0,53	0,05	0,88	1,00	0,69
0,37	0,11	0,33	0,30	1,00	0,00
1,00	0,51	0,93	0,87	0,00	0,77
0,81	0,74	0,81	0,94	1,00	0,00
0,21	0,28	0,21	0,09	0,00	1,00
1,00	0,21	0,88	0,00	0,04	0,10
Внутрішня вагомість показників					
0,00	0,09	0,07	0,12	0,14	0,14
0,08	0,05	0,06	0,03	0,01	0,00
0,03	0,10	0,00	0,11	0,14	0,16
0,08	0,01	0,08	0,06	0,00	0,05
0,08	0,00	0,04	0,00	0,02	0,02
0,08	0,00	0,04	0,00	0,02	0,02
0,08	0,00	0,06	0,06	0,00	0,06
0,01	0,13	0,00	0,02	0,02	0,05
0,08	0,08	0,07	0,06	0,00	0,06
0,08	0,11	0,10	0,05	0,01	0,00
0,08	0,05	0,04	0,05	0,00	0,04
0,06	0,08	0,07	0,07	0,16	0,00
0,00	0,07	0,01	0,11	0,16	0,11
0,03	0,01	0,04	0,04	0,16	0,00
0,08	0,06	0,11	0,11	0,00	0,12
0,06	0,09	0,10	0,11	0,16	0,00
0,02	0,03	0,02	0,01	0,00	0,16
0,08	0,03	0,10	0,00	0,01	0,02
Ентропія					
0,00	0,04	0,03	0,04	0,05	0,05
0,03	0,03	0,03	0,02	0,01	0,00
0,02	0,04	0,00	0,04	0,05	0,05
0,03	0,01	0,03	0,03	0,00	0,02
0,03	0,00	0,02	0,00	0,01	0,01

Продовження дод.Ж, табл. Ж5

0,03	0,00	0,02	0,00	0,01	0,01
0,03	0,00	0,03	0,03	0,00	0,03
0,00	0,04	0,00	0,01	0,01	0,02
0,03	0,03	0,03	0,03	0,00	0,03
0,03	0,04	0,04	0,02	0,01	0,00
0,03	0,02	0,02	0,02	0,00	0,02
0,03	0,03	0,03	0,03	0,05	0,00
0,00	0,03	0,00	0,04	0,05	0,04
0,02	0,01	0,02	0,02	0,05	0,00
0,03	0,03	0,04	0,04	0,00	0,04
0,03	0,04	0,04	0,04	0,05	0,00
0,01	0,02	0,02	0,01	0,00	0,05
0,03	0,02	0,04	0,00	0,01	0,01
1-Ентропія					
1,00	0,96	0,97	0,96	0,95	0,95
0,97	0,97	0,97	0,98	0,99	1,00
0,98	0,96	1,00	0,96	0,95	0,95
0,97	0,99	0,97	0,97	1,00	0,98
0,97	1,00	0,98	1,00	0,99	0,99
0,97	1,00	0,98	1,00	0,99	0,99
0,97	1,00	0,97	0,97	1,00	0,97
1,00	0,96	1,00	0,99	0,99	0,98
0,97	0,97	0,97	0,97	1,00	0,97
0,97	0,96	0,96	0,98	0,99	1,00
0,97	0,98	0,98	0,98	1,00	0,98
0,97	0,97	0,97	0,97	0,95	1,00
1,00	0,97	1,00	0,96	0,95	0,96
0,98	0,99	0,98	0,98	0,95	1,00
0,97	0,97	0,96	0,96	1,00	0,96
0,97	0,96	0,96	0,96	0,95	1,00
0,99	0,98	0,98	0,99	1,00	0,95
0,97	0,98	0,96	1,00	0,99	0,99
Вагомість					
0,06	0,05	0,06	0,05	0,05	0,05
0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
0,06	0,05	0,06	0,05	0,05	0,05
0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
0,06	0,05	0,06	0,06	0,06	0,06
0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
0,06	0,05	0,05	0,06	0,06	0,06
0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
0,06	0,06	0,06	0,06	0,05	0,06
0,06	0,06	0,06	0,05	0,05	0,05

Продовження дод.Ж, табл. Ж5

0,06	0,06	0,06	0,06	0,05	0,06
0,06	0,06	0,05	0,05	0,06	0,05
0,06	0,05	0,05	0,05	0,05	0,06
0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,05
0,06	0,06	0,05	0,06	0,06	0,06
Нормалізований показник*Вагомість					
0,00	0,04	0,03	0,05	0,05	0,05
0,06	0,02	0,03	0,01	0,00	0,00
0,02	0,05	0,00	0,05	0,05	0,05
0,06	0,01	0,04	0,03	0,00	0,02
0,06	0,00	0,02	0,00	0,01	0,01
0,06	0,00	0,02	0,00	0,01	0,01
0,06	0,00	0,03	0,02	0,00	0,02
0,00	0,05	0,00	0,01	0,01	0,02
0,06	0,03	0,03	0,03	0,00	0,02
0,06	0,05	0,05	0,02	0,00	0,00
0,06	0,02	0,02	0,02	0,00	0,01
0,04	0,03	0,03	0,03	0,05	0,00
0,00	0,03	0,00	0,05	0,05	0,04
0,02	0,01	0,02	0,02	0,05	0,00
0,06	0,03	0,05	0,05	0,00	0,04
0,04	0,04	0,04	0,05	0,05	0,00
0,01	0,02	0,01	0,00	0,00	0,05
0,06	0,01	0,05	0,00	0,00	0,01
Узагальнена оцінка					
0,69	0,44	0,47	0,45	0,34	0,34

Додаток 3

Показники кількісної оцінки організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління на досліджуваних підприємствах

Таблиця 3 1

Показники кількісної оцінки організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління на досліджуваних підприємствах у 2014 році

Показники	Найменування підприємства						Серед- не значен- ня показн	Макси- мальне значен- ня показ-	Міні- мальне значен- ня показ-
	Київ- млин	Запо- різький	Перея- славсь-	Рокит- нянсь-	Бердян- ський	Оріхов- ський			
Вихідні:									
Чистий дохід від реалізації продукції (операційної діяльності)	274229	52243	158709	21511	23810	28174	93112,7	274229	21511
Середня вартість активів, тис. грн.	116299	35689	67513	143181	17479	32262	68737,2	143181	17479
Середня вартість оборотних активів, тис.	52069	30265	40888	55055	6230	3350	31309,5	55055	3350
Середньорічна вартість запасів, тис. грн.	6855	1704	4928	3545	803	1144	3163,2	6855	803
Середньорічна вартість власного капіталу, тис.	9490	1707	7760	7327	2140	1958	5063,7	9490	1707
Середня вартість кредиторської	892	12433	23039	27323	10101	3468	12876,0	27323	892
Адміністративні витрати, тис. грн.	31888	3058	2582	866	1377	1807	6929,7	31888	866
Середня чисельність робітників	476	285	276	73	204	268	263,7	476	73
Власний капітал, тис. грн.	9490	1707	7760	7327	2140	1958	5063,7	9490	1707
Забезпечення наступних витрат і платежів, тис.	1942	0	0	210	0	0	358,7	1942	0
Довгострокові зобов'язання, тис. грн.	0	3254	0	13000	3577	23425	7209,3	23425	0
Баланс, тис. грн.	116299	35689	67513	143181	17479	32262	68737,2	143181	17479
Розрахункові:									
Коефіцієнт оборотності активів	2,36	1,46	2,35	0,15	1,36	0,87	1,4	2,36	0,15
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	5,27	1,73	3,88	0,39	3,82	8,41	3,9	8,41	0,39
Коефіцієнт оборотності запасів	40,00	30,66	32,21	6,07	29,65	24,63	27,2	40,00	6,07
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	28,90	30,61	20,45	2,94	11,13	14,39	18,1	30,61	2,94
Коефіцієнт оборотності кредиторської	307,43	4,20	6,89	0,79	2,36	8,12	55,0	307,43	0,79
Коефіцієнт стійкості фінансуван-ня	0,10	0,14	0,11	0,14	0,33	0,79	0,3	0,79	0,10
Адміністра-тивні витрати на одну гривню	0,12	0,06	0,02	0,04	0,06	0,06	0,1	0,12	0,02

Таблиця 3 2

**Показники кількісної оцінки організаційного капіталу: компонента
організаційна структура, тип управління на досліджуваних підприємствах у
2015 році**

Показники	Найменування підприємства						Серед-не значен-ня показника	Макси- мальне значен-ня показ- ника	Міні- мальне значен-ня показ- ника
	Київ- млин	Запо- рзький хлібо- комбінат	Перея- славсь- кий експе- римен- тальний хлібо- комбінат	Рокит- нянсь- кий хлібо- комбінат	Бердян- ський хлібо- комбінат	Оріхов- ський хлібо- комбінат			
Вихідні:									
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	203908	57367	117516	14385	30648	41760	77597,3	203908	14385
Середня вартість активів, тис. грн.	102588	62283	73200	112017	18177	32884	66858,2	112017	18177
Середня вартість оборотних активів, тис. грн.	61635,5	31938	37607	62100	6315,5	3599	33865,8	62100	3599
Середньорічна вартість запасів, тис. грн.	9699	1754,5	4497	6345,5	802	1048,5	4024,4	9699	802
Середньорічна вартість власного капіталу, тис. грн.	9050,5	782,5	7758,5	4066	2218,5	567	4073,8	9050,5	567
Середня вартість кредиторської заборгованості, тис. грн.	4204	12015,5	21947	26647,5	8712	3395,5	12820,3	26647,5	3395,5
Адміністративні витрати, тис. грн.	13190	2043	2503	1110	1162	1900	3651,3	13190	1110
Середня чисельність робітників	456	260	254	69	201	264	250,7	456	69
Власний капітал, тис. грн.	8611	-142	7757	805	2297	-824	3084,0	8611	-824
Забезпечення наступних витрат і платежів, тис. грн.	4513	0	0	-16	0	0	749,5	4513	-16
Довгострокові зобов'язання, тис. грн.	0	5012	0	14000	3400	22548	7493,3	22548	0
Баланс, тис. грн.	88877	88877	78887	80853	18875	33506	64979,2	88877	18875
Розрахункові:									
Коефіцієнт оборотності активів	1,99	0,92	1,61	0,13	1,69	1,27	1,3	1,99	0,13
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	3,31	1,80	3,12	0,23	4,85	11,60	4,2	11,60	0,23
Коефіцієнт оборотності запасів	21,02	32,70	26,13	2,27	38,21	39,83	26,7	39,83	2,27
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	22,53	73,31	15,15	3,54	13,81	73,65	33,7	73,65	3,54
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості, оборотів	48,50	4,77	5,35	0,54	3,52	12,30	12,5	48,50	0,54
Коефіцієнт стійкості фінансування	0,15	0,05	0,10	0,18	0,30	0,65	0,2	0,65	0,05
Адміністративні витрати на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції, грн.	0,06	0,04	0,02	0,08	0,04	0,05	0,0	0,08	0,02

Таблиця 3.3

Показники кількісної оцінки організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління на досліджуваних підприємствах у 2016 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні:									
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	419602	62626	225379	25792	38482	38784	135110,8	419602	25792
Середня вартість активів, тис. грн.	90710	90710	74866	126461	22904,5	37988	73939,9	126461	22904,5
Середня вартість оборотних активів, тис. грн.	67141,5	36871,5	31657,5	114841,5	6516	8518,5	44257,8	114841,5	6516
Середньорічна вартість запасів, тис. грн.	20593,5	3045	3393,5	7658,5	807,5	3154,5	6442,1	20593,5	807,5
Середньорічна вартість власного капіталу, тис. грн.	17497	1939	7625,5	-456	1594,5	920,5	4853,4	17497	-456
Середня вартість кредиторської заборгованості, тис. грн.	12161	14072,5	16392	21688	12102,5	5768,5	13697,4	21688	5768,5
Адміністративні витрати, тис. грн.	16634	2484	3244	1202	1784	2117	4577,5	16634	1202
Середня чисельність робітників	415	277	267	75	198	265	249,5	415	75
Власний капітал, тис. грн.	26383	4020	7494	-1717	892	2665	6622,8	26383	-1717
Забезпечення наступних витрат і платежів, тис. грн.	1654	0	0	-1	0	0	275,5	1654	-1
Довгострокові зобов'язання, тис. грн.	0	11276	39238	14000	5643	22276	15405,5	39238	0
Баланс, тис. грн.	92543	92543	70845	172069	26934	42470	82900,7	172069	26934
Розрахункові:									
Коефіцієнт оборотності активів	4,63	0,69	3,01	0,20	1,68	1,02	1,9	4,63	0,20
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	6,25	1,70	7,12	0,22	5,91	4,55	4,3	7,12	0,22
Коефіцієнт оборотності запасів	20,38	20,57	66,41	3,37	47,66	12,29	28,4	66,41	3,37
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	23,98	32,30	29,56	-56,56	24,13	42,13	15,9	42,13	-56,56
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості, оборотів	34,50	4,45	13,75	1,19	3,18	6,72	10,6	34,50	1,19
Коефіцієнт стійкості фінансування	0,30	0,17	0,66	0,07	0,24	0,59	0,3	0,66	0,07
Адміністративні витрати на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції, грн.	0,04	0,04	0,01	0,05	0,05	0,05	0,0	0,05	0,01

Таблиця 3.4

Показники кількісної оцінки організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління на досліджуваних підприємствах у 2017 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні:									
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	441845	77678	254443	20809	39368	44889	146505,3	441845	20809
Середня вартість активів, тис. грн.	93339,25	74449	93031,5	111390,5	34131,5	42850,5	74865,4	111390,5	34131,5
Середня вартість оборотних активів, тис. грн.	73805,5	29903	33586	100500,5	12065	11533	43565,5	100500,5	11533
Середньорічна вартість запасів, тис. грн.	32858,5	3065	2231	4613	838	3412	7836,3	32858,5	838
Середньорічна вартість власного капіталу, тис. грн.	23614,5	5549	22226	-6973,5	2000	2794,5	8201,8	23614,5	-6973,5
Середня вартість кредиторської заборгованості, тис. грн.	15934	14132	5964,5	10968,5	10218,5	8524,5	10957,0	15934	5964,5
Адміністративні витрати, тис. грн.	11636	2483	5256	914	2123	2004	4069,3	11636	914
Середня чисельність робітників	366	253	278	78	202	278	242,5	366	78
Власний капітал, тис. грн.	20846	7078	36958	-12230	3108	2924	9780,7	36958	-12230
Забезпечення наступних витрат і платежів, тис. грн.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Довгострокові зобов'язання, тис. грн.	4258	5128	36566	15397	9806	26462	16269,5	36566	4258
Баланс, тис. грн.	94135,5	56355	115218	50712	41329	43231	66830,1	115218	41329
Розрахункові:									
Коефіцієнт оборотності активів	4,73	1,04	2,74	0,19	1,15	1,05	1,8	4,73	0,19
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	5,99	2,60	7,58	0,21	3,26	3,89	3,9	7,58	0,21
Коефіцієнт оборотності запасів	13,45	25,34	114,05	4,51	46,98	13,16	36,2	114,05	4,51
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	18,71	14,00	11,45	-2,98	19,68	16,06	12,8	19,68	-2,98
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості, оборотів	27,73	5,50	42,66	1,90	3,85	5,27	14,5	42,66	1,90
Коефіцієнт стійкості фінансування	0,27	0,22	0,64	0,06	0,31	0,68	0,4	0,68	0,06
Адміністративні витрати на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції, грн.	0,03	0,03	0,02	0,04	0,05	0,04	0,0	0,05	0,02

Продовження дод.3
Таблиця 35

Показники кількісної оцінки організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління на досліджуваних підприємствах у 2018 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні:									
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	329105	92972	148123	18646	43644	49570	113676,7	329105	18646
Середня вартість активів, тис. грн.	92896,25	56000	115639,5	60969,5	34625	42027	67026,2	115639,5	34625
Середня вартість оборотних активів, тис. грн.	79341,5	19962,5	36666	49899,5	12577,5	10238,5	34780,9	79341,5	10238,5
Середньорічна вартість запасів, тис. грн.	40828	2111,5	1830	1757	855	1405	8131,1	40828	855
Середньорічна вартість власного капіталу, тис. грн.	34530	7201,5	47115,5	-10634,5	481,5	1771	13410,8	47115,5	-10634,5
Середня вартість кредиторської заборгованості, тис. грн.	12056	12054	3847	4586	6907,5	7151	7766,9	12056	3847
Адміністративні витрати, тис. грн.	12525	3051	4763	1105	2467	2227	4356,3	12525	1105
Середня чисельність робітників	343	279	297	66	207	280	245,3	343	66
Власний капітал, тис. грн.	48214	7325	57273	-9039	-2145	618	17041,0	57273	-9039
Забезпечення наступних витрат і платежів, тис. грн.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Довгострокові зобов'язання, тис. грн.	5956	3882	33149	24364	3882	26555	16298,0	33149	3882
Баланс, тис. грн.	91657	55645	116061	71227	27921	40823	67222,3	116061	27921
Розрахункові:									
Коефіцієнт оборотності активів	3,54	1,66	1,28	0,31	1,26	1,18	1,5	3,54	0,31
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	4,15	4,66	4,04	0,37	3,47	4,84	3,6	4,84	0,37
Коефіцієнт оборотності запасів	8,06	44,03	80,94	10,61	51,05	35,28	38,3	80,94	8,06
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	9,53	12,91	3,14	-1,75	90,64	27,99	23,7	90,64	-1,75
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості, оборотів	27,30	7,71	38,50	4,07	6,32	6,93	15,1	38,50	4,07
Коефіцієнт стійкості фінансування	0,59	0,20	0,78	0,22	0,06	0,67	0,4	0,78	0,06
Адміністративні витрати на одну гривню чистого доходу від реалізації продукції, грн.	0,04	0,03	0,03	0,06	0,06	0,04	0,0	0,06	0,03

Додаток К

Оцінка організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління на досліджуваних підприємств

Таблиця К

Оцінка організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління на досліджуваних підприємств за 2014 рік

Нормалізовані показники					
0,00	0,40	0,00	1,00	0,45	0,67
0,39	0,83	0,56	1,00	0,57	0,00
0,00	0,28	0,23	1,00	0,31	0,45
0,06	0,00	0,37	1,00	0,70	0,59
0,00	0,99	0,98	1,00	0,99	0,98
0,00	0,06	0,02	0,07	0,33	1,00
0,00	0,58	1,00	0,76	0,58	0,52
0,00	0,93	0,96	0,92	1,00	1,00
Внутрішня вагомість показників					
0,00	0,10	0,00	0,15	0,09	0,13
0,86	0,20	0,14	0,15	0,12	0,00
0,00	0,07	0,06	0,15	0,06	0,09
0,14	0,00	0,09	0,15	0,14	0,11
0,00	0,24	0,24	0,15	0,20	0,19
0,00	0,01	0,01	0,01	0,07	0,19
0,00	0,14	0,24	0,11	0,12	0,10
0,00	0,23	0,23	0,14	0,20	0,19
Ентропія					
0,00	0,04	0,00	0,05	0,04	0,04
0,02	0,05	0,05	0,05	0,04	0,00
0,00	0,03	0,03	0,05	0,03	0,04
0,05	0,00	0,04	0,05	0,05	0,04
0,00	0,06	0,06	0,05	0,05	0,05
0,00	0,01	0,01	0,01	0,03	0,05
0,00	0,05	0,06	0,04	0,04	0,04
0,00	0,06	0,06	0,05	0,05	0,05
1-Ентропія					
1,00	0,96	1,00	0,95	0,96	0,96
0,98	0,95	0,95	0,95	0,96	1,00
1,00	0,97	0,97	0,95	0,97	0,96
0,95	1,00	0,96	0,95	0,95	0,96
1,00	0,94	0,94	0,95	0,95	0,95
1,00	0,99	0,99	0,99	0,97	0,95
1,00	0,95	0,94	0,96	0,96	0,96
1,00	0,94	0,94	0,95	0,95	0,95
Вагомість					
0,13	0,12	0,13	0,12	0,13	0,12
0,12	0,12	0,12	0,12	0,13	0,13
0,13	0,13	0,13	0,12	0,13	0,13
0,12	0,13	0,12	0,12	0,12	0,12
0,13	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12

Продовження дод.К, табл. К1

1	2	3	4	5	6
0,13	0,13	0,13	0,13	0,13	0,12
0,13	0,12	0,12	0,13	0,12	0,13
0,13	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
Нормалізований показник*Вагомість					
0,00	0,05	0,00	0,12	0,06	0,08
0,05	0,10	0,07	0,12	0,07	0,00
0,00	0,03	0,03	0,12	0,04	0,06
0,01	0,00	0,05	0,12	0,09	0,07
0,00	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
0,00	0,01	0,00	0,01	0,04	0,12
0,00	0,07	0,12	0,10	0,07	0,07
0,00	0,11	0,12	0,11	0,12	0,12
Узагальнена оцінка					
0,06	0,50	0,51	0,84	0,62	0,65

Таблиця К 2

Оцінка організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління на досліджуваних підприємств за 2015 рік

Нормалізовані показники					
0,00	0,57	0,21	1,00	0,16	0,39
0,73	0,86	0,75	1,00	0,59	0,00
0,50	0,19	0,36	1,00	0,04	0,00
0,73	0,00	0,83	1,00	0,85	0,00
0,00	0,91	0,90	1,00	0,94	0,75
0,16	0,00	0,07	0,22	0,42	1,00
0,22	0,74	1,00	0,00	0,70	0,57
0,00	0,91	0,82	0,55	1,00	0,94
Внутрішня вагомість показників					
0,00	0,14	0,04	0,17	0,03	0,11
0,31	0,21	0,15	0,17	0,13	0,00
0,21	0,05	0,07	0,17	0,01	0,00
0,31	0,00	0,17	0,17	0,18	0,00
0,00	0,22	0,18	0,17	0,20	0,21
0,07	0,00	0,01	0,04	0,09	0,27
0,10	0,18	0,20	0,00	0,15	0,16
0,00	0,22	0,17	0,10	0,21	0,26
Ентропія					
0,00	0,05	0,02	0,05	0,02	0,04
0,06	0,05	0,05	0,05	0,04	0,00
0,05	0,02	0,03	0,05	0,01	0,00
0,06	0,00	0,05	0,05	0,05	0,00
0,00	0,06	0,05	0,05	0,05	0,05
0,03	0,00	0,01	0,02	0,04	0,06
0,04	0,05	0,05	0,00	0,05	0,05
0,00	0,06	0,05	0,04	0,05	0,06

Продовження дод.К, табл. К2

1-Ентропія					
1,00	0,95	0,98	0,95	0,98	0,96
0,94	0,95	0,95	0,95	0,96	1,00
0,95	0,98	0,97	0,95	0,99	1,00
0,94	1,00	0,95	0,95	0,95	1,00
1,00	0,94	0,95	0,95	0,95	0,95
0,97	1,00	0,99	0,98	0,96	0,94
0,96	0,95	0,95	1,00	0,95	0,95
1,00	0,94	0,95	0,96	0,95	0,94
Вагомість					
0,13	0,12	0,13	0,12	0,13	0,12
0,12	0,12	0,12	0,12	0,12	0,13
0,12	0,13	0,13	0,12	0,13	0,13
0,12	0,13	0,12	0,12	0,12	0,13
0,13	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
0,13	0,13	0,13	0,13	0,13	0,12
0,12	0,12	0,12	0,13	0,12	0,12
0,13	0,12	0,12	0,13	0,12	0,12
Нормалізований показник*Вагомість					
0,00	0,07	0,03	0,12	0,02	0,05
0,09	0,11	0,09	0,12	0,07	0,00
0,06	0,02	0,05	0,12	0,01	0,00
0,09	0,00	0,10	0,12	0,11	0,00
0,00	0,11	0,11	0,12	0,12	0,09
0,02	0,00	0,01	0,03	0,05	0,12
0,03	0,09	0,12	0,00	0,09	0,07
0,00	0,11	0,10	0,07	0,12	0,11
Узагальнена оцінка					
0,28	0,52	0,61	0,71	0,58	0,45

Таблиця К 3

Оцінка організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління на досліджуваних підприємств за 2016 рік

Нормалізовані показники					
0,00	0,40	0,00	1,00	0,45	0,67
0,39	0,83	0,56	1,00	0,57	0,00
0,00	0,28	0,23	1,00	0,31	0,45
0,06	0,00	0,37	1,00	0,70	0,59
0,00	0,99	0,98	1,00	0,99	0,98
0,00	0,06	0,02	0,07	0,33	1,00
0,00	0,58	1,00	0,76	0,58	0,52
0,00	0,93	0,96	0,92	1,00	1,00
Внутрішня вагомість показників					
0,00	0,10	0,00	0,15	0,09	0,13
0,86	0,20	0,14	0,15	0,12	0,00
0,00	0,07	0,06	0,15	0,06	0,09
0,14	0,00	0,09	0,15	0,14	0,11

Продовження дод.К, табл. КЗ

0,00	0,24	0,24	0,15	0,20	0,19
0,00	0,01	0,01	0,01	0,07	0,19
0,00	0,14	0,24	0,11	0,12	0,10
0,00	0,23	0,23	0,14	0,20	0,19
Ентропія					
0,00	0,04	0,00	0,05	0,04	0,04
0,02	0,05	0,05	0,05	0,04	0,00
0,00	0,03	0,03	0,05	0,03	0,04
0,05	0,00	0,04	0,05	0,05	0,04
0,00	0,06	0,06	0,05	0,05	0,05
0,00	0,01	0,01	0,01	0,03	0,05
0,00	0,05	0,06	0,04	0,04	0,04
0,00	0,06	0,06	0,05	0,05	0,05
1-Ентропія					
1,00	0,96	1,00	0,95	0,96	0,96
0,98	0,95	0,95	0,95	0,96	1,00
1,00	0,97	0,97	0,95	0,97	0,96
0,95	1,00	0,96	0,95	0,95	0,96
1,00	0,94	0,94	0,95	0,95	0,95
1,00	0,99	0,99	0,99	0,97	0,95
1,00	0,95	0,94	0,96	0,96	0,96
1,00	0,94	0,94	0,95	0,95	0,95
Вагомість					
0,13	0,12	0,13	0,12	0,13	0,12
0,12	0,12	0,12	0,12	0,13	0,13
0,13	0,13	0,13	0,12	0,13	0,13
0,12	0,13	0,12	0,12	0,12	0,12
0,13	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
0,13	0,13	0,13	0,13	0,13	0,12
0,13	0,12	0,12	0,13	0,12	0,13
0,13	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
Нормалізований показник*Вагомість					
0,00	0,05	0,00	0,12	0,06	0,08
0,05	0,10	0,07	0,12	0,07	0,00
0,00	0,03	0,03	0,12	0,04	0,06
0,01	0,00	0,05	0,12	0,09	0,07
0,00	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
0,00	0,01	0,00	0,01	0,04	0,12
0,00	0,07	0,12	0,10	0,07	0,07
0,00	0,11	0,12	0,11	0,12	0,12
Узагальнена оцінка					
0,06	0,50	0,51	0,84	0,62	0,65

Продовження дод.К
Таблиця К 4

Оцінка організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління на досліджуваних підприємств за 2017 рік

Нормалізовані показники					
0,00	0,81	0,44	1,00	0,79	0,81
0,22	0,68	0,00	1,00	0,59	0,50
0,92	0,81	0,00	1,00	0,61	0,92
0,04	0,25	0,36	1,00	0,00	0,16
0,37	0,91	0,00	1,00	0,95	0,92
0,33	0,25	0,93	0,00	0,41	1,00
0,83	0,66	1,00	0,30	0,00	0,28
0,00	0,89	0,52	0,82	0,87	1,00
Внутрішня вагомість показників					
0,00	0,15	0,13	0,16	0,19	0,15
0,08	0,13	0,00	0,16	0,14	0,09
0,34	0,15	0,00	0,16	0,15	0,16
0,02	0,05	0,11	0,16	0,00	0,03
0,14	0,17	0,00	0,16	0,23	0,16
0,12	0,05	0,29	0,00	0,10	0,18
0,31	0,13	0,31	0,05	0,00	0,05
0,00	0,17	0,16	0,13	0,21	0,18
Ентропія					
0,00	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
0,03	0,04	0,00	0,05	0,05	0,04
0,06	0,05	0,00	0,05	0,05	0,05
0,01	0,02	0,04	0,05	0,00	0,02
0,05	0,05	0,00	0,05	0,06	0,05
0,04	0,02	0,06	0,00	0,04	0,05
0,06	0,04	0,06	0,02	0,00	0,02
0,00	0,05	0,05	0,04	0,05	0,05
1-Ентропія					
1,00	0,95	0,95	0,95	0,95	0,95
0,97	0,96	1,00	0,95	0,95	0,96
0,94	0,95	1,00	0,95	0,95	0,95
0,99	0,98	0,96	0,95	1,00	0,98
0,95	0,95	1,00	0,95	0,94	0,95
0,96	0,98	0,94	1,00	0,96	0,95
0,94	0,96	0,94	0,98	1,00	0,98
1,00	0,95	0,95	0,96	0,95	0,95
Вагомість					
0,13	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
0,12	0,12	0,13	0,12	0,12	0,13
0,12	0,12	0,13	0,12	0,12	0,12
0,13	0,13	0,12	0,12	0,13	0,13
0,12	0,12	0,13	0,12	0,12	0,12
0,12	0,13	0,12	0,13	0,12	0,12
0,12	0,12	0,12	0,13	0,13	0,13

Продовження дод.К, табл. К4

0,13	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
Нормалізований показник*Вагомість					
0,00	0,10	0,05	0,12	0,10	0,10
0,03	0,08	0,00	0,12	0,07	0,06
0,11	0,10	0,00	0,12	0,08	0,11
0,01	0,03	0,04	0,12	0,00	0,02
0,05	0,11	0,00	0,12	0,12	0,11
0,04	0,03	0,11	0,00	0,05	0,12
0,10	0,08	0,12	0,04	0,00	0,04
0,00	0,11	0,06	0,10	0,11	0,12
Узагальнена оцінка					
0,33	0,66	0,40	0,76	0,52	0,69

Таблиця К 5

Оцінка організаційного капіталу: компонента організаційна структура, тип управління на досліджуваних підприємств за 2018 рік

Нормалізовані показники					
0,00	0,58	0,70	1,00	0,71	0,73
0,16	0,04	0,18	1,00	0,31	0,00
1,00	0,51	0,00	0,96	0,41	0,63
0,88	0,84	0,95	1,00	0,00	0,68
0,33	0,89	0,00	1,00	0,93	0,92
0,74	0,19	1,00	0,21	0,00	0,84
0,78	0,98	1,00	0,00	0,10	0,53
0,00	0,90	0,72	0,69	0,86	1,00
Внутрішня вагомість показників					
0,00	0,12	0,15	0,17	0,21	0,14
0,04	0,01	0,04	0,17	0,09	0,00
0,26	0,10	0,00	0,16	0,12	0,12
0,23	0,17	0,21	0,17	0,00	0,13
0,08	0,18	0,00	0,17	0,28	0,17
0,19	0,04	0,22	0,04	0,00	0,16
0,20	0,20	0,22	0,00	0,03	0,10
0,00	0,18	0,16	0,12	0,26	0,19
Ентропія					
0,00	0,04	0,05	0,05	0,05	0,05
0,02	0,01	0,02	0,05	0,04	0,00
0,06	0,04	0,00	0,05	0,04	0,04
0,06	0,05	0,05	0,05	0,00	0,04
0,03	0,05	0,00	0,05	0,06	0,05
0,05	0,02	0,06	0,02	0,00	0,05
0,05	0,05	0,06	0,00	0,02	0,04
0,00	0,05	0,05	0,04	0,06	0,05
1-Ентропія					
1,00	0,96	0,95	0,95	0,95	0,95

Продовження дод.К, табл. К5

0,98	0,99	0,98	0,95	0,96	1,00
0,94	0,96	1,00	0,95	0,96	0,96
0,94	0,95	0,95	0,95	1,00	0,96
0,97	0,95	1,00	0,95	0,94	0,95
0,95	0,98	0,94	0,98	1,00	0,95
0,95	0,95	0,94	1,00	0,98	0,96
1,00	0,95	0,95	0,96	0,94	0,95
Вагомість					
0,13	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
0,13	0,13	0,13	0,12	0,12	0,13
0,12	0,13	0,13	0,12	0,12	0,12
0,12	0,12	0,12	0,12	0,13	0,12
0,12	0,12	0,13	0,12	0,12	0,12
0,12	0,13	0,12	0,13	0,13	0,12
0,12	0,12	0,12	0,13	0,13	0,13
0,13	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
Нормалізований показник*Вагомість					
0,00	0,07	0,09	0,12	0,09	0,09
0,02	0,01	0,02	0,12	0,04	0,00
0,12	0,06	0,00	0,12	0,05	0,08
0,11	0,10	0,12	0,12	0,00	0,08
0,04	0,11	0,00	0,12	0,11	0,11
0,09	0,02	0,12	0,03	0,00	0,10
0,10	0,12	0,12	0,00	0,01	0,07
0,00	0,11	0,09	0,09	0,10	0,12
Узагальнена оцінка					
0,48	0,61	0,56	0,73	0,41	0,66

Додаток Л

Чинники якісної оцінки організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура на досліджуваних підприємствах

Таблиця Л 1

Чинники якісної оцінки організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура на досліджуваних підприємствах у 2014 році

Чинники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріхівський хлібокомбінат			
Наявність стимулів, винагород і мотивації для персоналу	1	1	1	1	1	1	1,0	1	1
Здійснення природоохоронної діяльності і ресурсозбереження	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0
Відповідність умов праці санітарно-гігієнічним нормам	1	1	1	1	1	1	1,0	1	1
Участь у житлових програмах	0	1	0	0	0	0	0,2	1	0
Наявність спеціального документа, в якому визначена соціальна політика компанії	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0
Сприятливий психологічний клімат	0	1	1	1	1	1	0,8	1	0
Забезпеченість підприємств закладами соціальної інфраструктури	1	0	0	0	0	0	0,2	1	0
Упровадження міжнародних стандартів соціальної відповідності	0	0	0	1	0	0	0,2	1	0
Закріплення основних положень соціальної політики в колективному договорі	1	1	0	0	1	0	0,5	1	0
Наявність заборгованості з оплати праці	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0

Продовження дод.Л, таблиця Л 2

Чинники якісної оцінки організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура на досліджуваних підприємствах у 2015 році

Чинники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Наявність стимулів, винагород і мотивації для персоналу	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1
Здійснення природоохоронної діяльності і ресурсозбереження	0	1	0	0	0	1	0,33	1	0
Відповідність умов праці санітарно-гігієнічним нормам	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1
Участь у житлових програмах	0	1	0	0	0	0	0,17	1	0
Наявність спеціального документа, в якому визначена соціальна політика компанії	0	1	0	0	0	0	0,17	1	0
Сприятливий психологічний клімат	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1
Забезпеченість підприємств закладами соціальної інфраструктури	1	0	0	0	0	0	0,17	1	0
Упровадження міжнародних стандартів соціальної відповідності	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0
Закріплення основних положень соціальної політики в колективному договорі	1	1	0	0	1	0	0,50	1	0
Наявність заборгованості з оплати праці	0	0	0	0	1	1	0,33	1	0

Продовження дод.Л, таблиця Л 3

Чинники якісної оцінки організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура на досліджуваних підприємствах у 2016 році

Чинники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Наявність стимулів, винагород і мотивації для персоналу	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1
Здійснення природо-охоронної діяльності і ресурсо-збереження	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1
Відповідність умов праці санітарно-гігієнічним нормам	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1
Участь у житлових програмах	0	1	0	0	1	0	0,33	1	0
Наявність спеціального документа, в якому визначена соціальна політика компанії	0	1	0	0	0	0	0,17	1	0
Сприятливий психологічний клімат	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1
Забезпеченість підприємств закладами соціальної інфраструктури	1	0	0	0	0	0	0,17	1	0
Упровадження міжнародних стандартів соціальної відповідальності	1	0	0	0	0	0	0,17	1	0
Закріплення основних положень соціальної політики в колективному договорі	1	1	0	0	1	0	0,50	1	0
Наявність заборгованості з оплати праці	0	1	0	1	0	1	0,50	1	0

Продовження дод.Л, таблиця Л 4

Чинники якісної оцінки організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура на досліджуваних підприємствах у 2017 році

Чинники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Наявність стимулів, винагород і мотивації для персоналу	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1
Здійснення природоохоронної діяльності і ресурсо-збереження	1	1	0	1	0	0	0,50	1	0
Відповідність умов праці санітарно-гігієнічним нормам	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1
Участь у житлових програмах	0	1	0	0	1	1	0,50	1	0
Наявність спеціального документа, в якому визначена соціальна політика компанії	0	1	0	0	0	0	0,17	1	0
Сприятливий психологічний клімат	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1
Забезпеченість підприємств закладами соціальної інфраструктури	1	0	0	0	0	0	0,17	1	0
Упровадження міжнародних стандартів соціальної відповідальності	1	0	0	0	0	0	0,17	1	0
Закріплення основних положень соціальної політики в колективному договорі	1	1	0	0	1	0	0,50	1	0
Наявність заборгованості з оплати праці	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0

Продовження дод.Л, таблиця Л 5

Чинники якісної оцінки організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура на досліджуваних підприємствах у 2018 році

Чинники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Наявність стимулів, винагород і мотивації для персоналу	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1
Здійснення природоохоронної діяльності і ресурсо-збереження	1	1	1	1	0	0	0,67	1	0
Відповідність умов праці санітарно-гігієнічним нормам	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1
Участь у житлових програмах	0	1	0	0	1	1	0,50	1	0
Наявність спеціального документа, в якому визначена соціальна політика компанії	1	1	0	0	0	0	0,33	1	0
Сприятливий психологічний клімат	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1
Забезпеченість підприємств закладами соціальної інфраструктури	1	0	0	0	0	0	0,17	1	0
Упровадження міжнародних стандартів соціальної відповідальності	1	0	0	0	0	0	0,17	1	0
Закріплення основних положень соціальної політики в колективному договорі	1	1	0	0	1	0	0,50	1	0
Наявність заборгованості з оплати праці	0	0	0	1	0	0	0,17	1	0

Додаток М

Показники кількісної оцінки організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура на досліджуваних підприємствах

Таблиця М 1

Показники кількісної оцінки організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура на досліджуваних підприємствах у 2014 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні:									
Фонд оплати праці	17416	6269,1	5117	2468	3495	4111	6479,4	17416,0	2468,0
Середня чисельність робітників всього	476	285	276	73	204	268	263,7	476,0	73,0
Витрати на оплату праці на одного працівника в харчовій промисловості	21,324	21,324	21,324	21,324	21,324	21,324	21,3	21,3	21,3
Витрати на оплату праці на одного працівника в рік	36,59	22,00	18,54	33,81	17,13	15,34	23,9	36,6	15,3
Чистий дохід від реалізації продукції на одного працюючого	576,11	183,31	575,03	294,67	116,72	105,13	308,5	576,1	105,1
Розрахункові:									
Коефіцієнт зміни витрат на оплату праці на одного працюючого	1,05	1,07	1,33	1,01	1,03	1,22	1,12	1,33	1,01
Коефіцієнт зміни продуктивності праці	0,7	1,1	0,9	0,72	1,24	1,36	1,00	1,36	0,70
Співвідношення темпів зміни продуктивності праці і витрат на оплату праці	1,50	0,97	1,48	1,40	0,83	0,90	1,18	1,50	0,83
Співвідношення витрат на оплату праці на одного працюючого на підприємстві і в харчовій промисловості загалом	1,72	1,03	0,87	1,59	0,80	0,72	1,12	1,72	0,72

Продовження дод.М, таблиця М 2

Показники кількісної оцінки організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура на досліджуваних підприємствах у 2015 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні:									
Фонд оплати праці	17617,1	6420,5	6633	2468	3941	5505	7097,43	17617,1	2468
Середня чисельність робітників всього	456	260	254	69	201	264	250,67	456	69
Витрати на оплату праці на одного працівника в харчовій промисловості	25,644	25,644	25,644	25,644	25,644	25,644	25,64	25,644	25,644
Витрати на оплату праці на одного працівника в рік	38,63	24,69	26,11	35,77	19,61	20,85	27,61	38,634	19,607
Чистий дохід від реалізації продукції на одного працюючого	447,17	220,64	462,66	208,48	152,48	158,18	274,93	462,661	152,478
Розрахункові:									
Коефіцієнт зміни витрат на оплату праці на одного працюючого	1,06	1,12	1,41	1,06	1,14	1,36	1,22	1,41	1,06
Коефіцієнт зміни продуктивності праці	0,78	1,20	0,80	0,71	1,31	1,50	1,11	1,50	0,71
Співвідношення темпів зміни продуктивності праці і витрат на оплату праці	1,36	0,93	1,75	1,50	0,88	0,90	1,19	1,75	0,88
Співвідношення витрат на оплату праці на одного працюючого на підприємстві і в харчовій промисловості загалом	1,51	1,51	0,96	1,39	0,76	0,81	1,09	1,51	0,76

Продовження дод.М, таблиця М 3

Показники кількісної оцінки організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура на досліджуваних підприємствах у 2016 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні:									
Фонд оплати праці	17877	7049,8	9058	3582	5467	7903	8489,47	17877,0	3582,00
Середня чисельність робітників всього	415	277	267	75	198	265	249,50	415,00	75,00
Витрати на оплату праці на одного працівника в харчовій промисловості	30,492	30,492	30,492	30,492	30,492	30,492	30,49	30,49	30,49
Витрати на оплату праці на одного працівника в рік	43,08	25,45	33,93	47,76	27,61	29,82	34,61	47,76	25,45
Чистий дохід від реалізації продукції на одного працюючого	1011,09	226,09	844,12	343,89	194,35	146,35	460,98	1011,09	146,35
Розрахункові:									
Коефіцієнт зміни витрат на оплату праці на одного працюючого	1,12	1,03	1,30	1,34	1,41	1,43	1,27	1,43	1,03
Коефіцієнт зміни продуктивності праці	2,26	1,02	1,82	1,65	1,27	0,93	1,49	2,26	0,93
Співвідношення темпів зміни продуктивності праці і витрат на оплату праці	0,49	1,01	0,71	0,81	1,10	1,55	0,95	1,55	0,49
Співвідношення витрат на оплату праці на одного працюючого на підприємстві і в харчовій промисловості загалом	1,41	0,83	1,11	1,57	0,91	0,98	1,13	1,57	0,83

Продовження дод. М, таблиця М 4

Показники кількісної оцінки організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура на досліджуваних підприємствах у 2017 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні:									
Фонд оплати праці	17982	7723	11572	2678	5924	7906	8964,17	17982,0	2678,00
Середня чисельність робітників всього	366	253	278	78	202	278	242,50	366,00	78,00
Витрати на оплату праці на одного працівника в харчовій промисловості	34,716	34,716	34,716	34,716	34,716	34,716	34,72	34,72	34,72
Витрати на оплату праці на одного працівника в рік	49,13	30,53	41,63	34,33	29,33	28,44	35,56	49,13	28,44
Чистий дохід від реалізації продукції на одного працюючого	1207,23	307,03	915,26	266,78	194,89	161,47	508,78	1207,23	161,47
Розрахункові:									
Коефіцієнт зміни витрат на оплату праці на одного працюючого	1,14	1,20	1,23	0,72	1,06	0,95	1,05	1,23	0,72
Коефіцієнт зміни продуктивності праці	1,19	1,36	1,08	0,78	1,00	1,10	1,09	1,36	0,78
Співвідношення темпів зміни продуктивності праці і витрат на оплату праці	0,96	0,88	1,13	0,93	1,06	0,86	0,97	1,13	0,86
Співвідношення витрат на оплату праці на одного працюючого на підприємстві і в харчовій промисловості загалом	1,42	0,88	1,20	0,99	0,84	0,82	1,02	1,42	0,82

Продовження дод. М, таблиця М 5

Показники кількісної оцінки організаційного капіталу: компонента корпоративні відносини, корпоративна культура на досліджуваних підприємствах у 2018 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні:									
Фонд оплати праці	17212	9107	13838	3113	6862	8373	9750,83	17212,0	3113,00
Середня чисельність робітників всього	343	279	297	66	207	280	245,33	343,00	66,00
Витрати на оплату праці на одного працівника в харчовій промисловості	38,412	38,412	38,412	38,412	38,412	38,412	38,41	38,41	38,41
Витрати на оплату праці на одного працівника в рік	50,18	32,64	46,59	47,17	33,15	29,90	39,94	50,18	29,90
Чистий дохід від реалізації продукції на одного працюючого	959,49	333,23	498,73	282,52	210,84	177,04	410,31	959,49	177,04
Розрахункові:									
Коефіцієнт зміни витрат на оплату праці на одного працюючого	1,02	1,07	1,12	1,37	1,13	1,05	1,13	1,37	1,02
Коефіцієнт зміни продуктивності праці	0,79	1,09	0,54	1,06	1,08	1,10	0,94	1,10	0,54
Співвідношення темпів зміни продуктивності праці і витрат на оплату праці	1,29	0,99	2,05	1,30	1,04	0,96	1,27	2,05	0,96
Співвідношення витрат на оплату праці на одного працюючого на підприємстві і в харчовій промисловості загалом	1,31	0,85	1,21	1,23	0,86	0,78	1,04	1,31	0,78

Чинники якісної оцінки споживчого капіталу

Таблиця Н 1

Чинники якісної оцінки споживчого капіталу у 2014 році

Чинники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
1. Корпоративна соціальна відповідальність, зв'язки з громадістю									
Існування практики надання благодійної допомоги	0	0	0	1	0	0	0,17	1,00	0,00
Участь у розвитку місцевої громади	0	0	1	0	0	1	0,33	1,00	0,00
Участь в розвитку громадянського суспільства	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Сумлінна сплата податків	1	0	1	0	1	0	0,50	1,00	0,00
2. Ринкові зв'язки: споживачі, постачальники, посередники									
Підтримка добросовісної ділової практики	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Здійснення витрат на маркетингові дослідження	0	0	1	0	0	0	0,17	1,00	0,00
Здійснення витрат на розвиток логістичної інфраструктури	1	0	0	0	0	0	0,17	1,00	0,00
Досягнення конкурентних переваг на цільових ринках (ринкових сегментах)	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Виробництво продукції відповідно до міжнародних стандартів	1	0	0	0	1	1	0,50	1,00	0,00
Зацікавленість постачальника до співпраці і вигідність умов постачання сировини для підприємства	1	1	1	0	0	0	0,50	1,00	0,00
Зацікавленість збутових організацій до співпраці і вигідність умов постачання продукції для підприємства	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Проведення рекламних кампаній для споживачів	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00

Продовження дод.Н, таблиця Н 2

Чинники якісної оцінки споживчого капіталу у 2015 році

Чинники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
1. Корпоративна соціальна відповідальність, зв'язки з громадкістю									
Існування практики надання благодійної допомоги	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Участь у розвитку місцевої громади	1	0	0	0	0	0	0,17	1,00	0,00
Участь в розвитку громадянського суспільства	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Сумлінна сплата податків	0	0	1	0	0	0	0,17	1,00	0,00
2. Ринкові зв'язки: споживачі, постачальники, посередники									
Підтримка добросовісної ділової практики	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1
Здійснення витрат на маркетингові дослідження	0	1	1	0	0	0	0,33	1	0
Здійснення витрат на розвиток логістичної інфраструктури	0	0	1	0	0	0	0,17	1	0
Досягнення конкурентних переваг на цільових ринках (ринкових сегментах)	1	0	0	0	0	0	0,17	1	0
Виробництво продукції відповідно до міжнародних стандартів	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0
Зацікавленість постачальника до співпраці і вигідність умов постачань сировини для підприємства	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1
Зацікавленість збутових організацій до співпраці і вигідність умов постачань продукції для підприємства	1	0	0	0	0	0	0,17	1	0
Проведення рекламних кампаній для споживачів	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0

Продовження дод.Н, таблиця Н 3

Чинники якісної оцінки споживчого капіталу у 2016 році

Чинники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
1. Корпоративна соціальна відповідальність, зв'язки з громадкістю									
Існування практики надання благодійної допомоги	0	1	0	0	0	0	0,167	1,000	0,000
Участь у розвитку місцевої громади	0	0	0	1	0	0	0,167	1,000	0,000
Участь в розвитку громадянського суспільства	1	1	0	0	0	0	0,333	1,000	0,000
Сумлінна сплата податків	1	1	1	0	0	0	0,500	1,000	0,000
2. Ринкові зв'язки: споживачі, постачальники, посередники									
Підтримка добросовісної ділової практики	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Здійснення витрат на маркетингові дослідження	0	0	1	0	0	0	0,167	1	0
Здійснення витрат на розвиток логістичної інфраструктури	0	0	1	0	0	0	0,167	1	0
Досягнення конкурентних переваг на цільових ринках (ринкових сегментах)	1	1	0	0	0	0	0,333	1	0
Виробництво продукції відповідно до міжнародних стандартів	1	0	0	0	0	0	0,167	1	0
Зацікавленість постачальника до співпраці і вигідність умов постачань сировини для підприємства	1	0	1	1	1	1	0,833	1	0
Зацікавленість збутових організацій до співпраці і вигідність умов постачань продукції для підприємства	1	1	1	0	0	0	0,500	1	0
Проведення рекламних кампаній для споживачів	0	0	1	0	0	0	0,167	1	0

Продовження дод.Н, таблиця Н 4

Чинники якісної оцінки споживчого капіталу у 2017 році

Чинники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
1. Корпоративна соціальна відповідальність, зв'язки з громадістю									
Існування практики надання благодійної допомоги	1	0	0	0	0	0	0,17	1,00	0,00
Участь у розвитку місцевої громади	0	0	1	1	0	1	0,50	1,00	0,00
Участь в розвитку громадянського суспільства	0	0	1	0	0	0	0,17	1,00	0,00
Сумлінна сплата податків	0	0	1	0	0	0	0,17	1,00	0,00
2. Ринкові зв'язки: споживачі, постачальники, посередники									
Підтримка добросовісної ділової практики	1	1	1	0	0	1	0,667	1	0
Здійснення витрат на маркетингові дослідження	0	0	1	0	0	0	0,167	1	0
Здійснення витрат на розвиток логістичної інфраструктури	0	1	1	0	0	0	0,333	1	0
Досягнення конкурентних переваг на цільових ринках (ринкових сегментах)	1	1	1	0	0	0	0,500	1	0
Виробництво продукції відповідно до міжнародних стандартів	1	0	0	0	0	0	0,167	1	0
Зацікавленість постачальника до співпраці і вигідність умов постачань сировини для підприємства	1	1	1	1	1	1	1,000	1	1
Зацікавленість збутових організацій до співпраці і вигідність умов постачань продукції для підприємства	0	0	1	0	0	0	0,167	1	0
Проведення рекламних кампаній для споживачів	0	1	0	0	0	0	0,167	1	0

Продовження дод.Н, таблиця Н 5

Чинники якісної оцінки споживчого капіталу у 2018 році

Чинники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
1. Корпоративна соціальна відповідальність, зв'язки з громадкістю									
Існування практики надання благодійної допомоги	1	0	0	1	0	0	0,33	1,00	0,00
Участь у розвитку місцевої громади	0	0	0	0	0	1	0,17	1,00	0,00
Участь в розвитку громадянського суспільства	1	1	1	1	0	0	0,67	1,00	0,00
Сумлінна сплата податків	1	1	0	0	0	0	0,33	1,00	0,00
2. Ринкові зв'язки: споживачі, постачальники, посередники									
Підтримка добросовісної ділової практики	1	1	1	0	0	1	0,667	1	0
Здійснення витрат на маркетингові дослідження	0	0	1	0	0	0	0,167	1	0
Здійснення витрат на розвиток логістичної інфраструктури	0	1	1	0	0	0	0,333	1	0
Досягнення конкурентних переваг на цільових ринках (ринкових сегментах)	1	1	1	0	0	0	0,500	1	0
Виробництво продукції відповідно до міжнародних стандартів	1	0	0	0	0	0	0,167	1	0
Зацікавленість постачальника до співпраці і вигідність умов постачань сировини для підприємства	1	0	1	1	1	1	0,833	1	0
Зацікавленість збутових організацій до співпраці і вигідність умов постачань продукції для підприємства	0	0	1	0	0	0	0,167	1	0
Проведення рекламних кампаній для споживачів	0	0	1	0	0	0	0,167	1	0

Показники кількісної оцінки людського капіталу на досліджуваних підприємствах

Таблиця О 1

Показники кількісної оцінки людського капіталу на досліджуваних підприємствах у 2014 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні:									
Середня чисельність робітників	476	285	276	73	204	268	263,7	476	73
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	224796	47913	150109	18937	25463	19950	81194,7	224796	18937
Витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу, тис. грн.	2351	545	454	234	305	1122	835,2	2351	234
Чисельність працівників із вищою освітою	92	58	34	18	78	115	65,8	115	18
Фонд оплати праці, тис. грн.	17416	6269,1	5117	2468	3495	4111	6479,4	17416	2468
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	274229	52243	158709	21511	23810	28174	93112,7	274229	21511
Середньорічна вартість ОЗ, тис. грн.	18799	13176	36377	11696	11145	30204	20232,8	36377	11145
Розрахункові:									
Витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу на одного працюючого, тис. рн.	4,94	1,91	1,64	3,21	1,50	4,19	2,9	4,939076	1,495098
Кількість працівників з вищою освітою в загальній кількості працюючих, %	19,33	20,35	12,32	24,66	38,24	42,91	26,3	42,91045	12,31884
Чистий дохід від реалізації продукції на одного працюючого, тис. грн.	576,1	183,3	575,0	294,7	116,7	105,1	308,5	576,1113	105,1269
Питома вага витрат на оплату праці в загальному обсязі витрат на реалізацію продукції, %	7,75	13,08	3,41	13,03	13,73	20,61	11,9	20,60652	3,408856
Річні витрати на оплату праці на одного працівника, тис. грн.	36,59	22,00	18,54	33,81	17,13	15,34	23,9	36,58824	15,33955
Фондоозброньність праці	39,49	46,23	131,80	160,22	54,63	112,70	90,85	160,22	39,49

Таблиця О 2

Показники кількісної оцінки людського капіталу на досліджуваних підприємствах у 2015 році

Показники	Найменування підприємства						Серед- не значен- ня показни- ка	Макси- мальне значен- ня показ- ника	Міні- мальне значен- ня показ- ника
	Київ- млин	Запо- різький хлібо- комбі- нат	Перея- славсь- кий експе- римен- тальний хлібо- комбі- нат	Рокит- нянсь- кий хлібо- комбі- нат	Бердян- ський хлібо- комбі- нат	Оріхов- ський хлібо- комбі- нат			
Вихідні:									
Середня чисельність робітників	456	260	254	69	201	264	250,7	456	69
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	172730	53161	8327	12634	35545	33898	52715,8	172730	8327
Витрати на перепідго-товку та підвищення кваліфікації персоналу, тис. грн.	1356	386	563	145	284	1450	697,3	1450	145
Чисельність працівників із вищою освітою	111	77	35	22	83	126	75,7	126	22
Фонд оплати праці, тис. грн.	17617,1	6420,5	6633	2468	3941	5505	7097,4	17617,1	2468
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	203908	57367	117516	14385	30648	41760	77597,3	203908	14385
Середньорічна вартість ОЗ, тис. грн.	7124	15627	44125	11287	12443	30301	20151,2	44125	7124
Розрахункові:									

Продовження дод. О, табл.О2

Витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу на одного працюючого, тис. грн.	2,97	1,48	2,22	2,10	1,41	5,49	2,6	5,49	1,41
Кількість працівників з вищою освітою в загальній кількості працюючих, %	24,34	29,62	13,78	31,88	41,29	47,73	31,4	47,73	13,78
Чистий дохід від реалізації продукції на одного працюючого, тис. грн.	447,2	220,6	462,7	208,5	152,5	158,2	274,9	462,66	152,48
Питома вага витрат на оплату праці в загальному обсязі витрат на реалізацію продукції, %	10,20	12,08	79,66	19,53	11,09	16,24	24,8	79,66	10,20
Річні витрати на оплату праці на одного працівника, тис. грн.	38,63	24,69	26,11	35,77	19,61	20,85	27,6	38,63	19,61
Фондоозброєність праці	15,62	60,10	173,72	163,58	61,91	114,78	98,28	173,72	15,62

Таблиця О 3

Показники кількісної оцінки людського капіталу на досліджуваних підприємствах у 2016 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні:									
Середня чисельність робітників	415	277	267	75	198	265	249,5	415	75
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	389759	51988	18283	21905	31101	26084	89853,3	389759	18283
Витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу, тис. грн.	2317	647	762	112	245	1365	908,0	2317	112
Чисельність працівників із вищою освітою	102	86	27	24	72	118	71,5	118	24

Продовження дод. О, табл.ОЗ

Фонд оплати праці, тис. грн.	17877	7049,8	9058	3582	5467	7903	8489,5	17877	3582
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	419602	62626	225379	25792	38482	38784	135110,8	419602	25792
Середньорічна вартість ОЗ, тис. грн.	6389	18543	41345	11155	20279	26747	20743,0	41345	6389
Розрахункові:									
Витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу на одного працюючого, тис. грн.	5,58	2,34	2,85	1,49	1,24	5,15	3,1	5,58	1,24
Кількість працівників з вищою освітою в загальній кількості працюючих, %	24,58	31,05	10,11	32,00	36,36	44,53	29,8	44,53	10,11
Чистий дохід від реалізації продукції на одного працюючого, тис. грн.	1011,1	226,1	844,1	343,9	194,4	146,4	461,0	1011,09	146,35
Питома вага витрат на оплату праці в загальному обсязі витрат на реалізацію продукції, %	4,59	13,56	49,54	16,35	17,58	30,30	22,0	49,54	4,59
Річні витрати на оплату праці на одного працівника, тис. грн.	43,08	25,45	33,93	47,76	27,61	29,82	34,6	47,8	25,5
Фондоозброєність праці	15,40	66,94	154,85	148,73	102,42	100,93	98,21	154,85	15,40

Таблиця О 4

Показники кількісної оцінки людського капіталу на досліджуваних підприємствах у 2017 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні:									
Середня чисельність робітників	366	253	278	78	202	278	242,5	366	78

Продовження дод. О, табл.О4

Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	414315	77678	254443	20809	39368	44889	141917,0	414315	20809
Витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу, тис. грн.	2856	893	1020	167	190	1784	1151,7	2856	167
Чисельність працівників із вищою освітою	84	79	27	24	80	126	70,0	126	24
Фонд оплати праці, тис. грн.	17982	7723	11572	2678	5924	7906	8964,2	17982	2678
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	441845	77678	254443	20809	39368	44889	146505,3	441845	20809
Середньорічна вартість ОЗ, тис. грн.	6292	30510	49612	9850	23803	33230	25549,5	49612	6292
Розрахункові:									
Витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу на одного працюючого, тис. грн.	7,80	3,53	3,67	2,14	0,94	6,42	4,1	7,80	0,94
Кількість працівників з вищою освітою в загальній кількості працюючих, %	22,95	31,23	9,71	30,77	39,60	45,32	29,9	45,32	9,71
Чистий дохід від реалізації продукції на одного працюючого, тис. грн.	1207,2	307,0	915,3	266,8	194,9	161,5	508,8	1207,23	161,47
Питома вага витрат на оплату праці в загальному обсязі витрат на реалізацію продукції, %	4,34	9,94	4,55	12,87	15,05	17,61	10,7	17,61	4,34
Річні витрати на оплату праці на одного працівника, тис. грн.	49,13	30,53	41,63	34,33	29,33	28,44	35,6	49,13	28,44
Фондоозбросеність праці	17,19	120,59	178,46	126,28	117,84	119,53	113,32	178,46	17,19

Продовження дод. О, табл.О 5

Показники кількісної оцінки людського капіталу на досліджуваних підприємствах у 2018 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні:									
Середня чисельність робітників	343	279	297	66	207	280	245,3	343	66
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	270890	92972	148123	18646	43644	49570	103974,2	270890	18646
Витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу, тис. грн.	3118	1020	1563	180	326	1805	1335,3	3118	180
Чисельність працівників із вищою освітою	96	88	30	18	84	127	73,8	127	18
Фонд оплати праці, тис. грн.	17212	9107	13838	3113	6862	8373	9750,8	17212	3113
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	329105	92972	148123	18646	43644	49570	113676,7	329105	18646
Середньорічна вартість ОЗ, тис. грн.	6319	29162	80306	11422	20178	30091	29571,3	80306	6319
Розрахункові:									
Витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу на одного працюючого, тис. грн.	9,09	3,66	5,26	2,73	1,57	6,45	4,8	9,09	1,57
Кількість працівників з вищою освітою в загальній кількості працюючих, %	27,99	31,54	10,10	27,27	40,58	45,36	30,5	45,36	10,10
Чистий дохід від реалізації продукції на одного працюючого, тис. грн.	959,5	333,2	498,7	282,5	210,8	177,0	410,3	959,49	177,04
Питома вага витрат на оплату праці в загальному обсязі витрат на реалізацію продукції, %	6,35	9,80	9,34	16,70	15,72	16,89	12,5	16,89	6,35

Продовження дод. О, табл.О5

Річні витрати на оплату праці на одного працівника, тис. грн.	50,18	32,64	46,59	47,17	33,15	29,90	39,9	50,18	29,90
Фондоозброєність праці	18,42	104,52	270,39	173,06	97,24	107,47	128,52	270,39	18,42

Оцінка людського капіталу досліджуваних підприємств

Оцінка людського капіталу досліджуваних підприємств за 2014 рік

Нормалізовані показники					
1,00	0,12	0,04	0,50	0,00	0,78
0,23	0,26	0,00	0,40	0,85	1,00
1,00	0,17	1,00	0,40	0,02	0,00
0,25	0,56	0,00	0,56	0,60	1,00
1,00	0,31	0,15	0,87	0,08	0,00
0,00	0,06	0,76	1,00	0,13	0,61
Внутрішня вагомість показників					
0,29	0,08	0,02	0,13	0,00	0,23
0,07	0,18	0,00	0,11	0,50	0,30
0,29	0,11	0,51	0,11	0,01	0,00
0,07	0,38	0,00	0,15	0,36	0,30
0,29	0,21	0,08	0,23	0,05	0,00
0,00	0,04	0,39	0,27	0,07	0,18
Ентропія					
0,06	0,03	0,01	0,04	0,00	0,06
0,03	0,05	0,00	0,04	0,06	0,06
0,06	0,04	0,06	0,04	0,01	0,00
0,03	0,06	0,00	0,05	0,06	0,06
0,06	0,05	0,03	0,06	0,03	0,00
0,00	0,02	0,06	0,06	0,03	0,05
1-Ентропія					
0,94	0,97	0,99	0,96	1,00	0,94
0,97	0,95	1,00	0,96	0,94	0,94
0,94	0,96	0,94	0,96	0,99	1,00
0,97	0,94	1,00	0,95	0,94	0,94
0,94	0,95	0,97	0,94	0,97	1,00
1,00	0,98	0,94	0,94	0,97	0,95
Вагомість					
0,16	0,17	0,17	0,17	0,17	0,16
0,17	0,17	0,17	0,17	0,16	0,16
0,16	0,17	0,16	0,17	0,17	0,17
0,17	0,16	0,17	0,17	0,16	0,16
0,16	0,16	0,17	0,17	0,17	0,17
0,17	0,17	0,16	0,16	0,17	0,16
Нормалізований показник*Вагомість					
0,16	0,02	0,01	0,08	0,00	0,13
0,04	0,04	0,00	0,07	0,14	0,16
0,16	0,03	0,16	0,07	0,00	0,00
0,04	0,09	0,00	0,09	0,10	0,16
0,16	0,05	0,02	0,14	0,01	0,00
0,00	0,01	0,12	0,16	0,02	0,10
Узагальнена оцінка					
0,57	0,24	0,32	0,62	0,27	0,55

Продовження дод. II, таблиця II 1

Оцінка людського капіталу досліджуваних підприємств за 2015 рік

Нормалізовані показники					
0,38	0,02	0,20	0,17	0,00	1,00
0,31	0,47	0,00	0,53	0,81	1,00
0,95	0,22	1,00	0,18	0,00	0,02
0,00	0,03	1,00	0,13	0,01	0,09
1,00	0,27	0,34	0,85	0,00	0,07
0,00	0,28	1,00	0,94	0,29	0,63
Внутрішня вагомість показників					
0,14	0,01	0,06	0,06	0,00	0,36
0,12	0,36	0,00	0,19	0,73	0,36
0,36	0,17	0,28	0,06	0,00	0,01
0,00	0,02	0,28	0,05	0,01	0,03
0,38	0,21	0,10	0,30	0,00	0,02
0,00	0,22	0,28	0,33	0,26	0,22
Ентропія					
0,05	0,01	0,03	0,03	0,00	0,06
0,04	0,06	0,00	0,05	0,04	0,06
0,06	0,05	0,06	0,03	0,00	0,01
0,00	0,01	0,06	0,02	0,01	0,02
0,06	0,05	0,04	0,06	0,00	0,01
0,00	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
1-Ентропія					
0,95	0,99	0,97	0,97	1,00	0,94
0,96	0,94	1,00	0,95	0,96	0,94
0,94	0,95	0,94	0,97	1,00	0,99
1,00	0,99	0,94	0,98	0,99	0,98
0,94	0,95	0,96	0,94	1,00	0,99
1,00	0,94	0,94	0,94	0,94	0,94
Вагомість					
0,16	0,17	0,17	0,17	0,17	0,16
0,17	0,16	0,17	0,16	0,16	0,16
0,16	0,17	0,16	0,17	0,17	0,17
0,17	0,17	0,16	0,17	0,17	0,17
0,16	0,16	0,17	0,16	0,17	0,17
0,17	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16
Нормалізований показник*Вагомість					
0,06	0,00	0,03	0,03	0,00	0,16
0,05	0,08	0,00	0,09	0,13	0,16
0,15	0,04	0,16	0,03	0,00	0,00
0,00	0,00	0,16	0,02	0,00	0,01
0,16	0,04	0,06	0,14	0,00	0,01
0,00	0,05	0,16	0,15	0,05	0,10
Узагальнена оцінка					
0,43	0,21	0,58	0,46	0,18	0,46

Продовження дод. II, таблиця II 3

Оцінка людського капіталу досліджуваних підприємств за 2016 рік

Нормалізовані показники					
1,00	0,25	0,37	0,06	0,00	0,90
0,42	0,61	0,00	0,64	0,76	1,00
1,00	0,09	0,81	0,23	0,06	0,00
0,00	0,20	1,00	0,26	0,29	0,57
0,79	0,00	0,38	1,00	0,10	0,20
0,00	0,37	1,00	0,96	0,62	0,61
Внутрішня вагомість показників					
0,31	0,17	0,10	0,02	0,00	0,27
0,13	0,40	0,00	0,20	0,42	0,30
0,31	0,06	0,23	0,07	0,03	0,00
0,00	0,13	0,28	0,08	0,16	0,17
0,25	0,00	0,11	0,32	0,05	0,06
0,00	0,24	0,28	0,30	0,34	0,19
Ентропія					
0,06	0,05	0,04	0,01	0,00	0,06
0,04	0,06	0,00	0,05	0,06	0,06
0,06	0,03	0,06	0,03	0,02	0,00
0,00	0,04	0,06	0,03	0,05	0,05
0,06	0,00	0,04	0,06	0,03	0,03
0,00	0,06	0,06	0,06	0,06	0,05
1-Ентропія					
0,94	0,95	0,96	0,99	1,00	0,94
0,96	0,94	1,00	0,95	0,94	0,94
0,94	0,97	0,94	0,97	0,98	1,00
1,00	0,96	0,94	0,97	0,95	0,95
0,94	1,00	0,96	0,94	0,97	0,97
1,00	0,94	0,94	0,94	0,94	0,95
Вагомість					
0,16	0,17	0,17	0,17	0,17	0,16
0,17	0,16	0,17	0,16	0,16	0,16
0,16	0,17	0,16	0,17	0,17	0,17
0,17	0,17	0,16	0,17	0,16	0,17
0,16	0,17	0,17	0,16	0,17	0,17
0,17	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16
Нормалізований показник*Вагомість					
0,16	0,04	0,06	0,01	0,00	0,15
0,07	0,10	0,00	0,10	0,12	0,16
0,16	0,02	0,13	0,04	0,01	0,00
0,00	0,03	0,16	0,04	0,05	0,09
0,13	0,00	0,06	0,16	0,02	0,03
0,00	0,06	0,16	0,16	0,10	0,10
Узагальнена оцінка					
0,52	0,25	0,59	0,52	0,30	0,54

Продовження дод. II, таблиця II 4

Оцінка людського капіталу досліджуваних підприємств за 2017 рік

Нормалізовані показники					
1,00	0,38	0,40	0,17	0,00	0,80
0,37	0,60	0,00	0,59	0,84	1,00
1,00	0,14	0,72	0,10	0,03	0,00
0,00	0,42	0,02	0,64	0,81	1,00
1,00	0,10	0,64	0,28	0,04	0,00
0,00	0,64	1,00	0,68	0,62	0,63
Внутрішня вагомість показників					
0,30	0,17	0,14	0,07	0,00	0,23
0,11	0,26	0,00	0,24	0,36	0,29
0,30	0,06	0,26	0,04	0,01	0,00
0,00	0,18	0,01	0,26	0,34	0,29
0,30	0,04	0,23	0,12	0,02	0,00
0,00	0,28	0,36	0,27	0,27	0,18
Ентропія					
0,06	0,05	0,05	0,03	0,00	0,06
0,04	0,06	0,00	0,06	0,06	0,06
0,06	0,03	0,06	0,02	0,01	0,00
0,00	0,05	0,00	0,06	0,06	0,06
0,06	0,02	0,06	0,04	0,01	0,00
0,00	0,06	0,06	0,06	0,06	0,05
1-Ентропія					
0,94	0,95	0,95	0,97	1,00	0,94
0,96	0,94	1,00	0,94	0,94	0,94
0,94	0,97	0,94	0,98	0,99	1,00
1,00	0,95	1,00	0,94	0,94	0,94
0,94	0,98	0,94	0,96	0,99	1,00
1,00	0,94	0,94	0,94	0,94	0,95
Вагомість					
0,16	0,17	0,17	0,17	0,17	0,16
0,17	0,16	0,17	0,16	0,16	0,16
0,16	0,17	0,16	0,17	0,17	0,17
0,17	0,17	0,17	0,16	0,16	0,16
0,16	0,17	0,16	0,17	0,17	0,17
0,17	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16
Нормалізований показник*Вагомість					
0,16	0,06	0,07	0,03	0,00	0,13
0,06	0,10	0,00	0,10	0,14	0,16
0,16	0,02	0,12	0,02	0,01	0,00
0,00	0,07	0,00	0,11	0,13	0,16
0,16	0,02	0,10	0,05	0,01	0,00
0,00	0,11	0,16	0,11	0,10	0,10
Узагальнена оцінка					
0,55	0,38	0,45	0,41	0,38	0,56

Продовження дод. II, таблиця II 5

Оцінка людського капіталу досліджуваних підприємств за 2018 рік

Нормалізовані показники					
1,00	0,28	0,49	0,15	0,00	0,65
0,51	0,61	0,00	0,49	0,86	1,00
1,00	0,20	0,41	0,13	0,04	0,00
0,00	0,33	0,28	0,98	0,89	1,00
1,00	0,14	0,82	0,85	0,16	0,00
0,00	0,34	1,00	0,61	0,31	0,35
Внутрішня вагомість показників					
0,29	0,15	0,16	0,05	0,00	0,22
0,14	0,32	0,00	0,15	0,38	0,33
0,29	0,11	0,14	0,04	0,02	0,00
0,00	0,17	0,09	0,30	0,39	0,33
0,29	0,07	0,27	0,26	0,07	0,00
0,00	0,18	0,33	0,19	0,14	0,12
Ентропія					
0,06	0,05	0,05	0,02	0,00	0,06
0,05	0,06	0,00	0,05	0,06	0,06
0,06	0,04	0,05	0,02	0,01	0,00
0,00	0,05	0,04	0,06	0,06	0,06
0,06	0,03	0,06	0,06	0,03	0,00
0,00	0,05	0,06	0,05	0,05	0,04
1-Ентропія					
0,94	0,95	0,95	0,98	1,00	0,94
0,95	0,94	1,00	0,95	0,94	0,94
0,94	0,96	0,95	0,98	0,99	1,00
1,00	0,95	0,96	0,94	0,94	0,94
0,94	0,97	0,94	0,94	0,97	1,00
1,00	0,95	0,94	0,95	0,95	0,96
Вагомість					
0,16	0,17	0,17	0,17	0,17	0,16
0,17	0,16	0,17	0,17	0,16	0,16
0,16	0,17	0,17	0,17	0,17	0,17
0,17	0,17	0,17	0,16	0,16	0,16
0,16	0,17	0,16	0,16	0,17	0,17
0,17	0,17	0,16	0,17	0,16	0,17
Нормалізований показник*Вагомість					
0,16	0,05	0,08	0,03	0,00	0,11
0,08	0,10	0,00	0,08	0,14	0,16
0,16	0,03	0,07	0,02	0,01	0,00
0,00	0,05	0,05	0,16	0,14	0,16
0,16	0,02	0,13	0,14	0,03	0,00
0,00	0,06	0,16	0,10	0,05	0,06
Узагальнена оцінка					
0,57	0,31	0,50	0,53	0,37	0,49

Показники кількісної оцінки інтелектуального капіталу на досліджуваних підприємствах

Показники кількісної оцінки інтелектуального капіталу на досліджуваних підприємствах у 2014 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні:									
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, тис. грн.	1356	2684	10670	202	545	458	2652,5	10670	202
Витрати на інноваційну діяльність, тис. грн.	865	465	3450	145	222	265	902,0	3450	145
Витрати на НДДКР, тис. грн.	239	154	1125	13	78	68	279,5	1125	13
Вартість нематеріальних активів, тис. грн.	842	223	0	285	0	0	225,0	842	0
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	274229	52243	158709	21511	23810	28174	93112,7	274229	21511
Середня чисельність робітників	476	285	276	73	204	268	263,7	476	73
Розрахункові:									
Витрати на НДДКР в % до обсягу реалізованої продукції	0,087	0,295	0,709	0,060	0,328	0,241	0,3	0,71	0,06
Питома вага інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої продукції, %	0,494	5,138	6,723	0,939	2,289	1,626	2,9	6,72	0,49
Вартість нематеріальних активів на одного працюючого, тис. грн.	1,769	0,782	0,000	3,904	0,000	0,000	1,1	3,90	0,00
Вартість нематеріальних активів у % до чистого доходу від реалізації продукції	0,307	0,427	0,000	1,325	0,000	0,000	0,3	1,32	0,00
Результативність інноваційної діяльності, к-т	1,568	5,772	3,093	1,393	2,455	1,728	2,7	5,77	1,39

Продовження дод.Р, таблиця Р 2

Показники кількісної оцінки інтелектуального капіталу на досліджуваних підприємствах у 2015 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні:									
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, тис. грн.	988	1602	11582	143	347	564	2537,7	11582	143
Витрати на інноваційну діяльність, тис. грн.	678	820	2674	114	168	274	788,0	2674	114
Витрати на НДДКР, тис. грн.	125	277	1560	15	80	120	362,8	1560	15
Вартість нематеріальних активів, тис. грн.	710	432	0	411	11	0	260,7	710	0
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	203908	57367	117516	14385	30648	41760	77597,3	203908	14385
Середня чисельність робітників	456	260	254	69	201	264	250,7	456	69
Розрахункові:									
Витрати на НДДКР в % до обсягу реалізованої продукції	0,061	0,483	1,327	0,104	0,261	0,287	0,4	1,33	0,06
Питома вага інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої продукції, %	0,485	2,793	9,856	0,994	1,132	1,351	2,8	9,86	0,48
Вартість нематеріальних активів на одного працюючого, тис. грн.	1,557	1,662	0,000	5,957	0,055	0,000	1,5	5,96	0,00
Вартість нематеріальних активів у % до чистого доходу від реалізації продукції	0,348	0,753	0,000	2,857	0,036	0,000	0,7	2,86	0,00
Результативність інноваційної діяльності, к-т	1,457	1,954	4,331	1,254	2,065	2,058	2,2	4,33	1,25

Продовження дод.Р, таблиця Р 3

Показники кількісної оцінки інтелектуального капіталу на досліджуваних підприємствах у 2016 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні:									
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, тис. грн.	754	3033	8456	361	458	581	2273,8	8456	361
Витрати на інноваційну діяльність, тис. грн.	738	1684	4111	132	270	315	1208,3	4111	132
Витрати на НДДКР, тис. грн.	204	345	2344	18	45	54	501,7	2344	18
Вартість нематеріальних активів, тис. грн.	451	649	173	366	12	4	275,8	649	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	419602	62626	225379	25792	38482	38784	135110,8	419602	25792
Середня чисельність робітників	415	277	267	75	198	265	249,5	415	75
Розрахункові:									
Витрати на НДДКР в % до обсягу реалізованої продукції	0,049	0,551	1,040	0,070	0,117	0,139	0,3	1,040	0,049
Питома вага інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої продукції, %	0,180	4,843	3,752	1,400	1,190	1,498	2,1	4,843	0,180
Вартість нематеріальних активів на одного працюючого, тис. грн.	1,087	2,343	0,648	4,880	0,061	0,015	1,5	4,880	0,015
Вартість нематеріальних активів у % до чистого доходу від реалізації продукції	0,107	1,036	0,077	1,419	0,031	0,010	0,4	1,419	0,010
Результативність інноваційної діяльності, к-т	1,022	1,801	2,057	2,735	1,696	1,844	1,9	2,735	1,022

Продовження дод.Р, таблиця Р 4

Показники кількісної оцінки інтелектуального капіталу на досліджуваних підприємствах у 2017 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні:									
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, тис. грн.	1226	1968	7930	231	422	542	2053,2	7930	231
Витрати на інноваційну діяльність, тис. грн.	846	647	2750	106	179	128	776,0	2750	106
Витрати на НДДКР, тис. грн.	178	98	1178	25	51	32	260,3	1178	25
Вартість нематеріальних активів, тис. грн.	249	254	352	303	0	0	193,0	352	0
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	441845	77678	254443	20809	39368	44889	146505,3	441845	20809
Середня чисельність робітників	366	253	278	78	202	278	242,5	366	78
Розрахункові:									
Витрати на НДДКР в % до обсягу реалізованої продукції	0,040	0,126	0,463	0,120	0,130	0,071	0,2	0,463	0,040
Питома вага інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої продукції, %	0,277	2,534	3,117	1,110	1,072	1,207	1,6	3,117	0,277
Вартість нематеріальних активів на одного працюючого, тис. грн.	0,680	1,004	1,266	3,885	0,000	0,000	1,1	3,885	0,000
Вартість нематеріальних активів у % до чистого доходу від реалізації продукції	0,056	0,327	0,138	1,456	0,000	0,000	0,3	1,456	0,000
Результативність інноваційної діяльності, к-т	1,449	3,042	2,884	2,179	2,358	4,234	2,7	4,234	1,449

Продовження дод.Р, таблиця Р 5

Показники кількісної оцінки інтелектуального капіталу на досліджуваних підприємствах у 2018 році

Показники	Найменування підприємства						Середнє значення показника	Максимальне значення показника	Мінімальне значення показника
	Київ-млин	Запорізький хлібокомбінат	Переяславський експериментальний хлібокомбінат	Рокитнянський хлібокомбінат	Бердянський хлібокомбінат	Оріховський хлібокомбінат			
Вихідні:									
Обсяг реалізованої інноваційної продукції, тис. грн.	115	2744	15348	287	513	472	3246,5	15348	115
Витрати на інноваційну діяльність, тис. грн.	912	925	4865	123	321	160	1217,7	4865	123
Витрати на НДДКР, тис. грн.	115	104	1575	44	95	86	336,5	1575	44
Вартість нематеріальних активів, тис. грн.	90	784	403	272	0	0	258,2	784	0
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	329105	92972	148123	18646	43644	49570	113676,7	329105	18646
Середня чисельність робітників	343	279	297	66	207	280	245,3	343	66
Розрахункові:									
Витрати на НДДКР в % до обсягу реалізованої продукції	0,035	0,112	1,063	0,236	0,218	0,173	0,3	1,06	0,03
Питома вага інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої продукції, %	0,035	2,951	10,362	1,539	1,175	0,952	2,8	10,36	0,03
Вартість нематеріальних активів на одного працюючого, тис. грн.	0,262	2,810	1,357	4,121	0,000	0,000	1,4	4,12	0,00
Вартість нематеріальних активів у % до чистого доходу від реалізації продукції	0,027	0,843	0,272	1,459	0,000	0,000	0,4	1,46	0,00
Результативність інноваційної діяльності, к-т	0,126	2,966	3,155	2,333	1,598	2,950	2,2	3,15	0,13

Оцінка інтелектуального капіталу досліджуваних підприємств

Оцінка інтелектуального капіталу досліджуваних підприємств за 2014 рік

Нормалізовані показники					
0,04	0,36	1,00	0,00	0,41	0,28
0,00	0,75	1,00	0,07	0,29	0,18
0,45	0,20	0,00	1,00	0,00	0,00
0,23	0,32	0,00	1,00	0,00	0,00
0,04	1,00	0,39	0,00	0,24	0,08
Внутрішня вагомість показників					
0,05	0,14	0,42	0,00	0,44	0,52
0,00	0,28	0,42	0,03	0,31	0,34
0,59	0,08	0,00	0,48	0,00	0,00
0,30	0,12	0,00	0,48	0,00	0,00
0,05	0,38	0,16	0,00	0,26	0,14
Ентропія					
0,03	0,05	0,06	0,00	0,06	0,06
0,00	0,06	0,06	0,02	0,06	0,06
0,05	0,03	0,00	0,06	0,00	0,00
0,06	0,04	0,00	0,06	0,00	0,00
0,03	0,06	0,05	0,00	0,06	0,05
1-Ентропія					
0,97	0,95	0,94	1,00	0,94	0,94
1,00	0,94	0,94	0,98	0,94	0,94
0,95	0,97	1,00	0,94	1,00	1,00
0,94	0,96	1,00	0,94	1,00	1,00
0,97	0,94	0,95	1,00	0,94	0,95
Вагомість					
0,20	0,20	0,19	0,21	0,19	0,20
0,21	0,20	0,19	0,20	0,19	0,19
0,20	0,20	0,21	0,19	0,21	0,21
0,19	0,20	0,21	0,19	0,21	0,21
0,20	0,20	0,20	0,21	0,20	0,20
Нормалізований показник*Вагомість					
0,01	0,07	0,19	0,00	0,08	0,05
0,00	0,15	0,19	0,01	0,06	0,04
0,09	0,04	0,00	0,19	0,00	0,00
0,05	0,06	0,00	0,19	0,00	0,00
0,01	0,20	0,08	0,00	0,05	0,02
0,01	0,07	0,19	0,00	0,08	0,05
Узагальнена оцінка					
0,15	0,52	0,47	0,40	0,18	0,10

Продовження дод.С, таблиця С 2

Оцінка інтелектуального капіталу досліджуваних підприємств за 2015 рік

Нормалізовані показники					
0,00	0,33	1,00	0,03	0,16	0,18
0,00	0,25	1,00	0,05	0,07	0,09
0,26	0,28	0,00	1,00	0,01	0,00
0,12	0,26	0,00	1,00	0,01	0,00
0,07	0,23	1,00	0,00	0,26	0,26
Внутрішня вагомість показників					
0,00	0,25	0,33	0,02	0,31	0,34
0,00	0,18	0,33	0,03	0,13	0,17
0,58	0,21	0,00	0,48	0,02	0,00
0,27	0,20	0,00	0,48	0,02	0,00
0,15	0,17	0,33	0,00	0,51	0,49
Ентропія					
0,00	0,06	0,06	0,01	0,06	0,06
0,00	0,05	0,06	0,02	0,05	0,05
0,05	0,05	0,00	0,06	0,01	0,00
0,06	0,05	0,00	0,06	0,02	0,00
0,05	0,05	0,06	0,00	0,06	0,06
1-Ентропія					
1,00	0,94	0,94	0,99	0,94	0,94
1,00	0,95	0,94	0,98	0,95	0,95
0,95	0,95	1,00	0,94	0,99	1,00
0,94	0,95	1,00	0,94	0,98	1,00
0,95	0,95	0,94	1,00	0,94	0,94
Вагомість					
0,21	0,20	0,19	0,20	0,20	0,19
0,21	0,20	0,19	0,20	0,20	0,20
0,20	0,20	0,21	0,19	0,21	0,21
0,19	0,20	0,21	0,19	0,20	0,21
0,20	0,20	0,19	0,21	0,20	0,19
Нормалізований показник*Вагомість					
0,00	0,07	0,19	0,01	0,03	0,03
0,00	0,05	0,19	0,01	0,01	0,02
0,05	0,06	0,00	0,19	0,00	0,00
0,02	0,05	0,00	0,19	0,00	0,00
0,01	0,05	0,19	0,00	0,05	0,05
0,00	0,07	0,19	0,01	0,03	0,03
Узагальнена оцінка					
0,09	0,27	0,58	0,41	0,10	0,10

Оцінка інтелектуального капіталу досліджуваних підприємств за 2016 рік

Нормалізовані показники					
0,00	0,51	1,00	0,02	0,07	0,09
0,00	1,00	0,77	0,26	0,22	0,28
0,22	0,48	0,13	1,00	0,01	0,00
0,07	0,73	0,05	1,00	0,01	0,00
0,00	0,45	0,60	1,00	0,39	0,48
Внутрішня вагомість показників					
0,00	0,16	0,39	0,01	0,10	0,11
0,00	0,32	0,30	0,08	0,31	0,33
0,76	0,15	0,05	0,30	0,01	0,00
0,24	0,23	0,02	0,30	0,02	0,00
0,00	0,14	0,24	0,30	0,56	0,56
Ентропія					
0,00	0,05	0,06	0,01	0,04	0,04
0,00	0,06	0,06	0,03	0,06	0,06
0,03	0,05	0,03	0,06	0,01	0,00
0,06	0,06	0,01	0,06	0,01	0,00
0,00	0,05	0,06	0,06	0,05	0,05
1-Ентропія					
1,00	0,95	0,94	0,99	0,96	0,96
1,00	0,94	0,94	0,97	0,94	0,94
0,97	0,95	0,97	0,94	0,99	1,00
0,94	0,94	0,99	0,94	0,99	1,00
1,00	0,95	0,94	0,94	0,95	0,95
Вагомість					
0,20	0,20	0,20	0,21	0,20	0,20
0,20	0,20	0,20	0,20	0,19	0,19
0,20	0,20	0,20	0,20	0,21	0,21
0,19	0,20	0,21	0,20	0,20	0,21
0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
Нормалізований показник*Вагомість					
0,00	0,10	0,20	0,00	0,01	0,02
0,00	0,20	0,15	0,05	0,04	0,05
0,04	0,10	0,03	0,20	0,00	0,00
0,01	0,14	0,01	0,20	0,00	0,00
0,00	0,09	0,12	0,20	0,08	0,09
0,00	0,10	0,20	0,00	0,01	0,02
Узагальнена оцінка					
0,06	0,63	0,50	0,65	0,14	0,17

Оцінка інтелектуального капіталу досліджуваних підприємств за 2017 рік

Нормалізовані показники					
0,00	0,20	1,00	0,19	0,21	0,07
0,00	0,79	1,00	0,29	0,28	0,33
0,18	0,26	0,33	1,00	0,00	0,00
0,04	0,22	0,10	1,00	0,00	0,00
0,00	0,57	0,52	0,26	0,33	1,00
Внутрішня вагомість показників					
0,00	0,10	0,34	0,07	0,26	0,05
0,00	0,39	0,34	0,11	0,34	0,23
0,82	0,13	0,11	0,36	0,00	0,00
0,18	0,11	0,03	0,36	0,00	0,00
0,00	0,28	0,18	0,10	0,40	0,71
Ентропія					
0,00	0,04	0,06	0,03	0,06	0,03
0,00	0,06	0,06	0,04	0,06	0,06
0,03	0,04	0,04	0,06	0,00	0,00
0,05	0,04	0,02	0,06	0,00	0,00
0,00	0,06	0,05	0,04	0,06	0,04
1-Ентропія					
1,00	0,96	0,94	0,97	0,94	0,97
1,00	0,94	0,94	0,96	0,94	0,94
0,97	0,96	0,96	0,94	1,00	1,00
0,95	0,96	0,98	0,94	1,00	1,00
1,00	0,94	0,95	0,96	0,94	0,96
Вагомість					
0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
0,20	0,20	0,20	0,20	0,19	0,19
0,20	0,20	0,20	0,20	0,21	0,21
0,19	0,20	0,21	0,20	0,21	0,21
0,20	0,20	0,20	0,20	0,19	0,20
Нормалізований показник*Вагомість					
0,00	0,04	0,20	0,04	0,04	0,01
0,00	0,16	0,20	0,06	0,05	0,06
0,03	0,05	0,07	0,20	0,00	0,00
0,01	0,05	0,02	0,20	0,00	0,00
0,00	0,11	0,10	0,05	0,06	0,20
0,00	0,04	0,20	0,04	0,04	0,01
Узагальнена оцінка					
0,04	0,41	0,58	0,54	0,16	0,27

Продовження дод.С, таблиця С 5

Оцінка інтелектуального капіталу досліджуваних підприємств за 2018 рік

Нормалізовані показники					
0,00	0,07	1,00	0,20	0,18	0,13
0,00	0,28	1,00	0,15	0,11	0,09
0,06	0,68	0,33	1,00	0,00	0,00
0,02	0,58	0,19	1,00	0,00	0,00
0,00	0,94	1,00	0,73	0,49	0,93
Внутрішня вагомість показників					
0,00	0,03	0,28	0,06	0,23	0,12
0,00	0,11	0,28	0,05	0,14	0,08
0,77	0,27	0,09	0,33	0,00	0,00
0,23	0,23	0,05	0,33	0,00	0,00
0,00	0,37	0,28	0,24	0,63	0,81
Ентропія					
0,00	0,02	0,06	0,03	0,06	0,04
0,00	0,04	0,06	0,02	0,05	0,03
0,03	0,06	0,04	0,06	0,00	0,00
0,06	0,06	0,03	0,06	0,00	0,00
0,00	0,06	0,06	0,06	0,05	0,03
1-Ентропія					
1,00	0,98	0,94	0,97	0,94	0,96
1,00	0,96	0,94	0,98	0,95	0,97
0,97	0,94	0,96	0,94	1,00	1,00
0,94	0,94	0,97	0,94	1,00	1,00
1,00	0,94	0,94	0,94	0,95	0,97
Вагомість					
0,20	0,21	0,20	0,20	0,19	0,20
0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
0,20	0,20	0,20	0,20	0,21	0,20
0,19	0,20	0,20	0,20	0,21	0,20
0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
Нормалізований показник*Вагомість					
0,00	0,02	0,20	0,04	0,03	0,03
0,00	0,06	0,20	0,03	0,02	0,02
0,01	0,13	0,07	0,20	0,00	0,00
0,00	0,11	0,04	0,20	0,00	0,00
0,00	0,18	0,20	0,14	0,10	0,18
0,00	0,02	0,20	0,04	0,03	0,03
Узагальнена оцінка					
0,02	0,51	0,70	0,61	0,15	0,23

Додаток Т

Коефіцієнти структурних зрушень ефективності використання корпоративного капіталу досліджуваних підприємств

Таблиця Т 1

Коефіцієнти структурних зрушень ефективності використання корпоративного капіталу на ПАТ «Київмлин» за 2015-2018 роки

Структурні компоненти капіталу	Роки			
	2015	2016	2017	2018
Фізичний	0,77	0,00	18,28	15,10
Фінансовий	7,93	0,18	37,80	1,82
Організаційний	32,59	0,57	9,44	0,01
Споживчий	5,11	4,07	20,16	14,14
Людський	6,67	0,45	0,01	0,06
Інтелектуальний	2,87	2,46	0,31	0,76
Загалом	3,05	1,14	3,79	2,31

Таблиця Т 2

Коефіцієнти структурних зрушень ефективності використання корпоративного капіталу на Запорізькому хлібокомбінаті за 2015-2018 роки

Структурні компоненти капіталу	Роки			
	2015	2016	2017	2018
Фізичний	24,60	0,40	46,37	27,03
Фінансовий	0,98	15,23	13,21	0,00
Організаційний	63,59	57,84	6,15	4,34
Споживчий	15,18	9,38	72,43	31,93
Людський	0,06	1,89	16,01	3,88
Інтелектуальний	66,32	84,40	70,82	13,42
Загалом	5,33	5,31	6,12	3,67

Таблиця Т 3

Коефіцієнти структурних зрушень ефективності використання корпоративного капіталу на Переяславському експериментальному хлібокомбінаті за 2015-2018 роки

Структурні компоненти капіталу	Роки			
	2015	2016	2017	2018
Фізичний	4,41	9,57	4,99	63,06
Фінансовий	17,60	10,55	17,75	9,91
Організаційний	1,41	1,17	1,62	12,65
Споживчий	18,45	2,05	19,43	9,31
Людський	42,47	1,91	35,25	13,50
Інтелектуальний	1,13	2,48	0,68	47,74
Загалом	3,77	2,15	3,64	5,10

Таблиця Т 4

Коефіцієнти структурних зрушень ефективності використання корпоративного капіталу на Рокитнянськоому хлібокомбінаті за 2015-2018 роки

Структурні компоненти капіталу	Роки			
	2015	2016	2017	2018
Фізичний	13,52	46,09	56,48	0,08
Фінансовий	0,65	99,80	100,34	28,93
Організаційний	0,12	11,49	41,81	8,63
Споживчий	5,30	20,43	1,65	2,13
Людський	8,16	0,53	23,92	3,75
Інтелектуальний	6,92	66,32	23,91	0,46
Загалом	2,40	6,39	6,43	2,71

Таблиця Т 5

Коефіцієнти структурних зрушень ефективності використання корпоративного капіталу на Бердянськоому хлібокомбінаті за 2015-2018 роки

Структурні компоненти капіталу	Роки			
	2015	2016	2017	2018
Фізичний	2,48	10,02	26,98	33,09
Фінансовий	14,76	15,32	4,14	2,70
Організаційний	18,98	0,00	6,56	4,06
Споживчий	1,90	0,01	8,40	8,27
Людський	6,20	29,00	4,34	0,43
Інтелектуальний	7,60	2,65	0,05	0,02
Загалом	2,94	3,08	2,90	2,85

Таблиця Т 6

Коефіцієнти структурних зрушень ефективності використання корпоративного капіталу на Оріховськоому хлібокомбінаті за 2015-2018 роки

Структурні компоненти капіталу	Роки			
	2015	2016	2017	2018
Фізичний	1,42	20,01	0,32	0,74
Фінансовий	0,46	10,43	86,63	0,00
Організаційний	1,30	0,50	0,89	0,63
Споживчий	1,12	3,94	13,93	1,29
Людський	1,27	0,51	2,35	2,39
Інтелектуальний	0,28	3,26	19,51	1,48
Загалом	0,99	2,54	4,54	1,04

