

3. К 2018 году Минфин отменит все налоговые льготы. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://pro.ua.com>.

4. Минфин хочет отменить 10 налогов. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://ru.pro.ua.com>.

5. Налоговая предлагает сделать подакцизными бензин и парфюмерию. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://unian.net>.

6. С первого ноября 2008 года Тимошенко планирует ввести налог на богатство. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://korrespondent.net>.

7. ГНАУ предложила применить специальные санкции к 479 субъектам ВЭД. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://newsukraine.com.ua>.

### **Садовий Ю.В. Социальное развитие Украины в контексте усовершенствования системы налогообложения**

На основе опыта высокоразвитых стран показано, что существует связь между уровнем социального развития и системой налогообложения. Современные концепции реформирования системы налогообложения в Украине в большей степени направлены на наполнение бюджета без учета социального эффекта в целом. Учитывая низкий уровень жизни населения Украины, необходимо использовать показатели конечного социального эффекта, причем в ближайшем часовом измерении, а не на отдаленную перспективу. Сделан вывод, что в основе всех изменений налоговой политики Украины должны доминировать социальные приоритеты, а не лишь эффективность наполнения бюджета, поскольку конечной целью системы налогообложения, как и государства в целом, является рост социального уровня населения.

### **Sadovyj Yu.V. Social development of Ukraine in context of improvement of system of taxation**

It is rotined on the basis of experience of highly developed countries, that connection is between the level of social development and tax loading. Modern conceptions of reformation of the tax system in Ukraine are in a greater degree directed on filling of budget without the account of social effect on the whole, taking into account the low level of life of population of Ukraine it is necessary to utillize the indexes of eventual social effect, besides in the nearest sentinel measuring, but not on a remote prospect. A conclusion is done, that social priorities, but not only efficiency of filling of budget, must prevail in basis of all of changes of tax policy of Ukraine, as a final purpose, systems of taxation, as well as states on the whole, there is growth of social level of population.

УДК 330.142

*Здобувач Р.Я. Старик – Інститут регіональних досліджень НАН України*

## **МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ РІВНЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Уточнено сутність поняття "інтелектуальний капітал", що формується на підприємстві за рахунок наявності в нього конкурентних переваг, зумовлених людським, технологічним та ринковим складниками цього капіталу. Запропоновано модель економічної діагностики інтелектуального капіталу підприємства.

**Ключові слова:** інтелектуальний капітал, інтелектуальні ресурси, ринковий капітал, людський капітал, технологічний капітал, економічна діагностика.

**Постановка проблеми.** Зростання ролі інтелектуального капіталу в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства висуває завдання оцінювання цього виду капіталу.

Проблема вимірювання інтелектуального капіталу виявилась внаслідок зростання різниці між балансовою і ринковою вартістю підприємства. У дру-

гій половині XX ст. ця різниця стала настільки істотною, що науковці і практики почали вести активний пошук методів оцінювання людського капіталу як складника ринкової вартості підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У науковій літературі можна знайти багато публікацій, пов'язаних з цією проблемою. Окремі аспекти згаданої проблематики висвітлено у працях В. Геєця, Д. Богигі, У. Садової, Л. Семів, О. Кендюхова, Н. Маркової, А. Чухно, О. Бутнік-Сіверського, М. Вачевського, І. Дахно, А. Красовської.

Перші спроби вирішення проблеми були пов'язані з використанням бухгалтерських методів обліку і оцінки.

В бухгалтерських звітах знаходяться інформація, що стосується підприємств. Відповідно, слід сподіватись, що типово бухгалтерські показники будуть відображати інтелектуальний капітал, оскільки він є важливим не лише для керівництва, але й акціонерів і партнерів. Проте в бухгалтерському обліку існують значні проблеми, пов'язані з оцінюванням і вимірюванням вартості знання в підприємстві. Перші стандарти, пов'язані з нематеріальними і правовими активами розроблено в 1998 р. в Лондоні (international Accounting Standards, IAS) [1].

Окремі підприємства зважились, не чекаючи на розроблення офіційних документів, почали самостійно представляти в річних звітах інформацію про нематеріальні активи. Такого типу звіти часто формувались на основі нових, позафінансових моделей визначення вартості підприємства, таких як карта результатів, інтелектуальний капітал чи моніторинг невимірних активів). Такого типу оцінки людського або інтелектуального капіталу використовували, головним чином, підприємства, які працюють у сфері високих технологій, а також у сфері фінансових і бізнесових послуг. Однак інформація про нематеріальні активи дедалі частіше починає з'являтися і у звітах підприємств традиційних галузей.

Треба зазначити, що такі звіти лише незначно нагадують формальні бухгалтерські звіти і мають зазвичай описову форму, оскільки є спробою визначення різниці між ринковою і бухгалтерською вартістю нематеріальних активів. Тому не дивно, що такого типу звіти істотно відрізняються між собою. Це ускладнює їх порівняння і оцінку. Наприклад, фірма Semens представляє інформацію про інтелектуальний капітал в межах чотирьох груп: працівники, дослідження і розвиток (НДДКР), патенти і охорона середовища. В австралійській Dow Chemicals також виділяють чотири елементи: технологія, працівники, клієнти і структурний капітал. Своєю чергою, АВВ концентрує увагу на інформації про дослідження і впровадження [2].

**Мета дослідження.** Незважаючи на численні концепції, на сьогодні не існує єдиного прийнятного методичного підходу до вимірювання і оцінювання рівня інтелектуального капіталу. Метою дослідження є узагальнення існуючих методів оцінювання і обґрунтування засад вимірювання інтелектуального капіталу підприємства

**Виклад основного матеріалу.** Вартість знань та інформації на підприємстві найчастіше визначають терміном інтелектуальний капітал. Сьогодні багато підприємств публікує звіти, в яких вони намагаються показати вартість

підприємства, пов'язану зі знаннями і вмінням працівників, задоволенням клієнтів, діловою активністю, використовуваними високими технологіями тощо.

Варто звернути увагу, що термін "інтелектуальний капітал" наразі не має однозначного загальноприйнятого трактування, для його оцінювання використовують різноманітні інструменти. Деякі дослідники вважають, що інтелектуальний капітал варто розуміти як сукупність знання і вміння використовувати їх на практиці організаціями, суспільством чи фірмами [3]. На погляд інших, це поняття пов'язане з управлінням людським капіталом і інформаційними технологіями [4]. Існує також підхід, згідно з яким можна виділити три види інтелектуального капіталу: компетенція працівників, внутрішня структура, зовнішня структура [5]. Компетенція працівників означає їх здатність працювати в різних умовах, внутрішня структура – це патенти, концепції, моделі і системи адміністрування, зовнішня структура – зв'язки з оточенням, клієнтами і партнерами, фірмові знаки і репутація підприємства.

Незалежно від того, яким є визначення інтелектуального капіталу, можна стверджувати, що всі методи дослідження передбачають ідентифікацію хоча б найважливіших нематеріальних факторів, які впливають на вартість підприємства. Незважаючи на те, що форми представлення звітів підприємств істотно відрізняються, вони мають деякі спільні риси. Звіти переважно є досить складними документами, які включають не лише кількісні оцінки, але й інформацію у описовій формі, у вигляді графіків, діаграм та ін. Такі дані дають змогу зрозуміти, якими ресурсами знань володіє підприємство, інформують про те, яким чином ці ресурси вдалось нагромадити і потім розвивати (наприклад, шляхом навчання, тренінгів, курсів підвищення кваліфікації та ін.). Звертається при цьому увага на те, яким чином ці ресурси використовують для досягнення стратегічних цілей підприємства.

Іншим важливим фактором є те, що звіти підприємств – це опис їх діяльності. У них представлено завдання, на виконанні яких працівникам довелося зосередити увагу, а також способи вирішення проблем, які довелося вирішувати в процесі формування і розвитку підприємства, що базується на знаннях. Звіти дають можливість зрозуміти логіку і принципи функціонування механізмів набуття знань як фактора конкурентоспроможності підприємства, тому ці документи можна використовувати як промоційний матеріал.

Інформація про засоби знань, уміння, кваліфікацію персоналу звичайно доповнена системою кількісних показників. Різниця звітів про інтелектуальний капітал порівняно з традиційними стандартними звітами полягає в тому, що вони слугують головним чином ілюстраціями представлених заходів. Важко було б сподіватись, що звіти про інтелектуальний капітал підприємства буде стандартизовано в найближчому майбутньому. Цьому буде протидіяти принаймні два фактори.

По-перше, будь-які доповнення до існуючих стандартів і норм у цій сфері лише ускладнюватиме і без того досить непросте завдання формування річних звітів підприємств.

По-друге, практично неможливо створити таку форму звітності, яка б мала універсальний характер. Поза тим, специфіка діяльності підприємств, на яких інтелектуальний капітал відіграє значну роль у формуванні їх конкурен-

тної позиції, відрізняється досить істотно, тому важливість тих чи інших характеристик цього виду капіталу буде різною.

У зв'язку з цим доцільно було б не так формалізувати такого типу звіт, як визначити його основні складники, даючи змогу підприємствам самостійно вирішувати, яку конкретно інформацію вносити в той чи інший його розділ. Структуру такого звіту представлено у табл. 1.

**Табл. 1. Концепція звіту про людський капітал підприємства**

| Розділ звіту | Засоби (фактори)                                                                                                                                                                                                                                                             | Заходи                                                                          | Результати                                                 |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Зміст        | Працівники, технологічні системи, мережі співпраці                                                                                                                                                                                                                           | Дії з метою підвищення кваліфікації працівників, орієнтації на потреби клієнтів | Додана вартість, задоволення потреб клієнтів і працівників |
| Сценарій     | Презентація механізму впливу інтелектуального підприємства на підвищення рівня його конкурентоспроможності. Презентація системи управління процесами формування, розвитку і використання інтелектуального капіталу в контексті реалізації довготермінових цілей підприємства |                                                                                 |                                                            |

Джерело: розробка автора

Як видно з табл. 1, весь звіт підпорядковується сценарію. У ньому показано механізм впливу інтелектуального потенціалу підприємства на підвищення рівня його конкурентоспроможності, а також системи управління процесами формування, розвитку і використання інтелектуального капіталу в контексті реалізації довготермінових цілей підприємства. У рамках категорій засобів, заходів і результатів доцільно виділити кілька найважливіших характеристик, зокрема, таких, як працівники, технологічні системи, системи інформації і управління, мережі співпраці, конкурентоспроможність рішень у сфері науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт тощо.

Наступним кроком до вирішення проблеми є методика безпосередньої ідентифікації інтелектуального капіталу. Різниця між ринковою і бухгалтерською вартістю підприємств постійно зростає принаймні протягом останніх двадцяти років. Наприклад, у 1992 р. для акціонерних товариств, зареєстрованих на біржі цінних паперів, для американських фірм вона становила близько 40 % [6]. Ці дані підтверджуються результатами досліджень вартості трансакцій поглинання підприємств. Співвідношення ціни трансакції до бухгалтерської вартості становило 4,4.

Наведені результати свідчать про те, що вартість підприємства щоразу меншою мірою залежить від матеріальних активів. Інвестори дедалі меншу увагу звертають на оцінку закуплених машин і обладнання, оскільки різкі зміни на ринку можуть призвести до зниження їх вартості. Водночас дедалі більшого значення набувають ті елементи майна підприємства, які не відображено балансі.

Тому виникає питання, яким чином можна оцінити вартість вказаних позабалансових активів. І. Едвінссон і М. Малоне визначають інтелектуальний капітал як різницю між ринковою і бухгалтерською вартістю [7]. У науковій літературі фігурують також такі поняття як капітал знань, позафінансові акти-

ви, нематеріальні активи, приховані активи, засоби досягнення цілей. Для того, щоб можна було визначити відповідні джерела інтелектуального капіталу, а отже, і визначити області, які потрібно оцінити, необхідно поділити капітал інтелектуальний на людський і структурний.

Під людським капіталом треба розуміти поєднання знань, вміння, інноваційності і здатності окремих працівників до виконання завдань. У нього також входять вартість підприємства, його організаційна структура і філософія. Однак він не є власністю підприємства. Наведені специфічні риси інтелектуального капіталу створюють значні методологічні труднощі за будь-яких спроб його оцінювання.

Своєю чергою, до складу структурного капіталу входять: комп'ютерна техніка, програмне забезпечення, бази даних, організаційна структура, патенти, товарні знаки, торговельні марки. Сюди входить все, що забезпечує допомогу працівникам в процесі створення ними доданої вартості. До структурного капіталу належить також капітал у вигляді клієнтів, передусім зв'язки з головними клієнтами, а також мережі співробітництва з партнерами. Такий капітал може бути власністю підприємства і оцінювання його елементів не становить труднощів у працівників, що займаються бухгалтерією.

У концепції інтелектуального капіталу робляться спроби визначити джерела додаткової вартості підприємства. Однак вона не має тут свого традиційного фінансового значення. Більшість досліджень з цієї проблематики, які проводились в першій половині 90-х років минулого століття, тією чи іншою мірою були пов'язані з намаганнями формалізувати принаймні частину складників інтелектуального капіталу. Здійснювався пошук передусім емпіричних показників, які б давали змогу його ідентифікувати і виміряти, що відкривало шлях до встановлення об'єктивного критерію порівняння підприємств в площині інтелектуального капіталу.

Зважаючи на це, вартим уваги є досвід скандинавської фірми "Скандія". У 1995 р. це акціонерне товариство опублікувало річний звіт, в якому серед численних додатків був також і додаток, присвячений інтелектуальному капіталу. Запропонована в ньому модель вимірювання базувалась на припущенні, що фірма повинна бути у стані окреслити місію, з якої виникає стратегія. Своєю чергою, це мало забезпечити їй досягнення справжньої сталої вартості. Зі впровадженої стратегії виникали фактори успіху в формі цінностей, які фірма намагалась максималізувати. Вони були об'єднані в чотири групи: фінанси, клієнти, процеси, розвиток. Працівники становили додаткову спільну для вказаних груп сферу.

Для кожної з вказаних груп розроблено показники, які слугують для вимірювання результатів діяльності. "Скандія" таким чином відмовилась від описової форми звітності, оскільки описовий звіт не може бути використаний для здійснення порівнянь, насамперед з іншими підприємствами, а також з власними результатами з попередніх років. Крім того, представлені за різні роки звіти в описовій формі могли істотно відрізнитись з погляду структури або змісту. Використана система показників базувалась на кількісних оцінках, що спрощувало здійснення порівнянь.

На підставі набутого досвіду Л. Едвінссон і М. Малоне підготували перелік стандартних показників, можливих, на їхній погляд, для використання на кожному підприємстві. Їх загальна кількість налічує сотні позицій. Показники згруповано згідно з попередньо розробленими для Скандії напрямками (фінанси, клієнти, процеси, розвиток, персонал). Для того, щоб забезпечити максимальну об'єктивність звіту, кожний з показників повинен мати кількісне вираження. Таке представлення показників дає змогу також використовувати цілий спектр методів кількісного аналізу. Потрібно звернути увагу на те, що автори методики дуже ретельно проаналізували діяльність підприємства, зокрема шляхом ідентифікації всіх важливих операцій.

Однак під час формування звіту за допомогою представленої вище методики виникає небезпека того, що елементи, характеристики яких не вдається представити у кількісній формі, не буде враховано в звітності. Таким чином загальна характеристика підприємства може бути неповною і – що з цього виникає – необ'єктивною. Крім того, складений таким чином звіт є досить об'ємним і складним, містить велику кількість показників, що робить його досить трудомістким і підвищує ймовірність внесення в нього деяких недостовірних даних. Практика свідчить про те, що для вирішення проблеми оцінювання інтелектуального капіталу досить успішним є використання методики збалансованої карти результатів.

Дослідження у сфері методології оцінювання інтелектуального капіталу показують, що конструкція самого інструментарію системи виміру може істотно впливати на його результати. Інтелектуальний капітал значною мірою залежить від працівників підприємства: їхніх умінь, навиків, досвіду, кваліфікації, знань, а також від бажання працювати і рівня їх ідентифікації з цілями діяльності підприємства. Під час впровадження системи вимірювання і оцінки цих цінностей потрібно зважати на те, що ця поведінка може підлягати змінам. Як наслідок, істотні елементи будуть уважно вимірюватись і оцінюватись, а значущість решти елементів знизиться, навіть якщо раніше (перед впровадженням нової методики вимірювання) їх вважали істотними.

Таким чином, використання відповідної методики вимірювання рівня знань може виявитись вирішальним для функціонування підприємства, особливо якщо його діяльність значною мірою залежить від використання інтелектуального потенціалу. Прикладом може бути досвід відомої фірми Hewlett-Packard. Протягом багатьох років діяльність фірми була класичним прикладом високої культури організації, це було одним із основних джерел її успіху на ринку. Однак, коли було змінено систему оцінювання працівників, яка висувала на перший план коротко- і середньотермінові фінансові результати, виявилось, що такі зміни негативно вплинули як на умови праці, так і на ефекти діяльності. Одразу зріс показник ротації кадрів, а ті співробітники, як залишились, зазначили, що культуру фірми фактично ліквідовано для досягнення незрозумілих стандартів і норм.

Таким чином, системи оцінювання слугують не лише для отримання і аналізування даних. Супутньою їх функцією є формування мотиваційної позиції працівників. Цю функцію може бути використано свідомо – шляхом вико-

ристання відповідної "конструкції" системи моніторингу й оцінювання можна орієнтувати працівників на найважливіші завдання і сфери діяльності. З іншого боку, керівництво підприємств намагається якомога ширше охопити результати праці, уникаючи використання чисто фінансових показників. Зважаючи на це, можна помітити відхід від простих методів моніторингу і оцінювання в разі одночасного поширення сфери використання більш складних методик. Прикладом останніх може бути збалансована карта результатів.

Збалансована карта результатів дає змогу вимірювати ефективність діяльності підприємства інакше, ніж у разі використання лише фінансових показників. Автори цієї концепції Р. Каплан і Д. Нортон [8] запропонували поділити діяльність підприємства на чотири групи: фінанси, клієнти, внутрішні процеси, наука і розвиток. Аналогічно до раніше наведених методик, для кожної ділянки розроблено показники, які служать для моніторингу результатів, досягнутих кожним працівником, структурним підрозділом чи організацією загалом. Оскільки кожна з груп є рівноправною, автори концепції припускають, що однаковою мірою істотним для підприємства є як позитивний фінансовий результат, так і покращення процедур діяльності чи задоволення потреб клієнта.

Збалансована карта результатів є дуже важливим кроком в напрямку вимірювання інтелектуального капіталу, оскільки цінності, які досі було ігноровано, в цій методиці трактуються на рівних правах з чистим прибутком або IRR. Однак і надалі проблемою є підбір показників, які б давали змогу обґрунтовано відповісти на запитання, чому акції однієї фірми коштують значно більше, ніж акції іншої, майже ідентичної [9].

Методика збалансованої карти результатів дає змогу застосувати системному вимірюванню до специфіки діяльності, яку проводить фірма – оцінюють ті дії, які з погляду фірми є найважливішими. Аналіз структури збалансованої карти результатів дає можливість виявити, що, на думку керівництва підприємства, є ключовим фактором, який вирішує успіх підприємства.

Використання збалансованої карти результатів ускладнюється деякими проблемами практичного характеру. По-перше, це дуже складна система і часто включає надто багато показників. Таким чином, використання цієї системи може призвести до значного суб'єктивізму в процесі оцінювання тих чи інших показників. Крім того, не виключається можливість того, що в карту не потраплять ті аспекти діяльності підприємства, які важко виміряти, але які водночас є важливими для досягнення успіху в тривалому часовому горизонті.

Більшість підприємств використовує чотири традиційні категорії збалансованої карти результатів: фінанси, клієнт, внутрішні процеси, а також наука і розвиток. У кожній з цих груп визначається принаймні декілька показників (найчастіше інтегральних, враховуючих кілька елементів).

На рис. 1 показано приклад збалансованої карти результатів одного з банків. У карті здійснено зіставлення кількісних і якісних показників. Останні були оцінювані керівництвом. Для того весь захід мав більшу значущість, величину винагород працівників поставлено в залежність від результатів оцінювання.

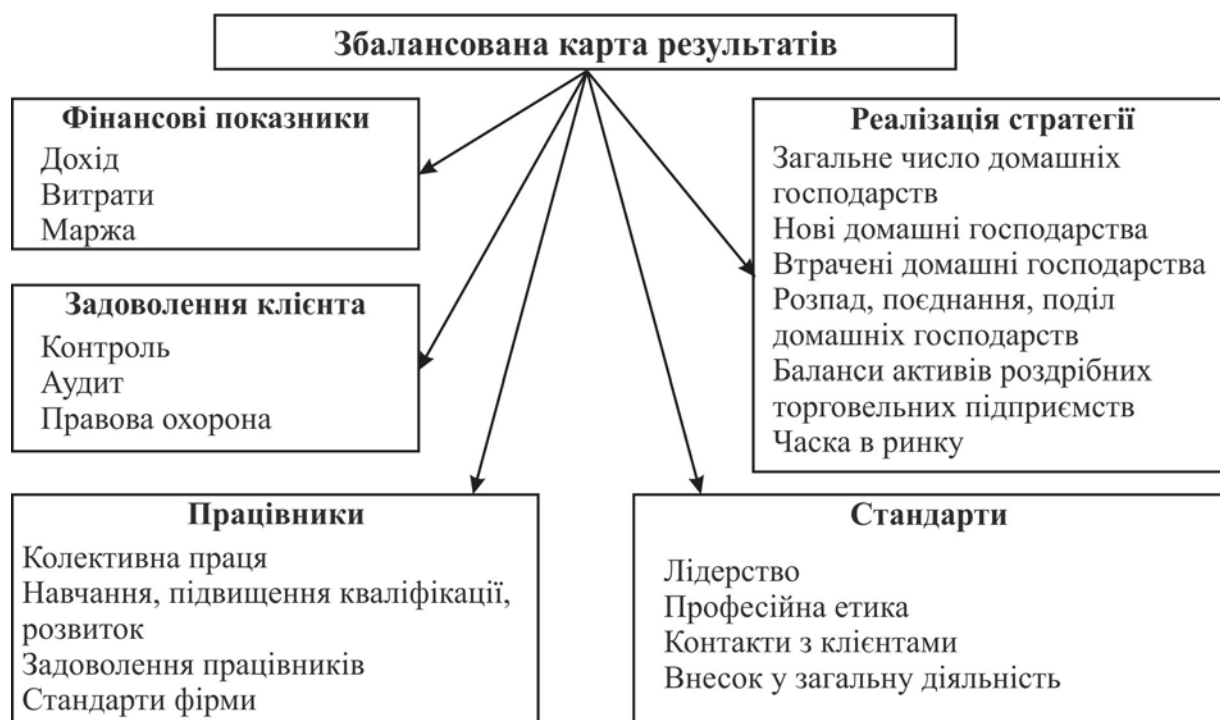


*Рис. 1. Збалансована карта результатів (авторська розробка)*

**Висновки.** Таким чином, наведена система була не лише знаряддям вимірювання й оцінювання, але також частиною системи мотивації працівників, значною мірою побудованої на суб'єктивних оцінках.

Чим складнішою є збалансована карта результатів, тим більшою є небезпека, що відповідальний за оцінювання керівник не матиме змоги приділити належну увагу всім показникам, не збере достатньої кількості даних і не проаналізує їх перед прийняттям рішення. Це може спричинити недостатньо об'єктивну оцінку працівників з боку керівника, внаслідок чого може наступити відхід від цінностей, які досі були для підприємства досить істотними.

Окремою проблемою є підбір показників за системами оцінювання. Як вже згадувалось, керівництво підприємства може їх підбирати таким чином, щоб відповідно формувати свідомість працівників. Однак не слід забувати, що головною метою при цьому є вимірювання й оцінювання фактичного стану. Найважливішою проблемою, таким чином, є структура і зміст карти.

Основою вимірювання й оцінювання вартості підприємства все частіше стають не лише результати, але й процеси, які відбуваються в підприємстві. Однак значною проблемою є те, що частина цих процесів має неформальний характер і важко піддається вимірюванню за допомогою традиційних інструментів. Тому потрібно більшою мірою залучати в процес вимірювання і оцінювання інтелектуального капіталу методи досліджень з таких областей знань, як соціологія і психологія праці.

## Література

1. **Drucker P.** Post-capitalist Society / P. Drucker // Harper Business. – New-York, 1993. – S. 58.
2. **Dobija D.** Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa / D. Dobija – Wyd. WSPiZ im I. Koźmińskiego. – Warszawa, 2003. – S. 39.
3. **Najapet J.** Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage / J. Najapet, S. Ghoshal // Academy of Management Review, 1998. – No 23 (2). – S. 242-266.

4. Davenport T.H. Working Knowledge. How Organizations Manage What They Know / T.H. Davenport, I. Prusak. – Harvard Business School Press. – Boston, 1997. – S. 67.
5. Sveiby K.E. The New Organizational Wealth, Managing and Measuring Knowledge-based Assets / K.E. Sveiby // Berett-Koehler. – San-Francisco, 1997. – S. 45.
6. Bradley K. Intellectual Capital and the New Wealth of Nations / K. Bradley // Lesson in Royal Society of Arts. – London, 21.10.1996.
7. Edvinsson L. Developing Intellectual Capital at Skandia / L. Edvinsson, M. Malone. – Long Range Planning, 1997. – No 3.
8. Pfeffer J. Knowledge and Activity / J. Pfeffer, R. Sutton // California Maganement Review, 2002. – No 41.
9. Вакульчик О.М. Структура інтелектуального капіталу підприємства в умовах розвитку постіндустріальної економіки / О.М. Вакульчик, Г.Л. Ступнікер // Вісник Харківського соціально-економічного інституту. – 2008. – № 5. – С. 2-7.

### **Старик Р.Я. Методические аспекты оценки уровня интеллектуального капитала предприятия**

Уточнена сущность понятия "интеллектуальный капитал", который формируется на предприятии за счет наличия у него конкурентных преимуществ, обусловленных человеческой, технологической и рыночной составляющими частями этого капитала. Предложена модель экономической диагностики интеллектуального капитала предприятия.

**Ключевые слова:** интеллектуальный капитал, интеллектуальные ресурсы, рыночный капитал, человеческий капитал, технологический капитал, экономическая диагностика.

### **Staryk R.Ya. Methodical aspects of estimation of level of intellectual capital of enterprise**

The article specifies the notion of "the intellectual assets" which are formed on the basis of the present competitive advantages, caused by human, technological and market components of the assets of the enterprise. The economic diagnostics of the intellectual assets of the enterprise pattern has been suggested.

**Keywords:** intellectual assets, intellectual resources, market resources, human capital assets, technological assets, economic diagnostics.

УДК 338.24

Доц. М.Р. Тимошук, канд. екон. наук – Львівський ІБС  
УБС НБУ, м. Київ

### **МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ З УРАХУВАННЯМ ВАГОМОСТІ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИХ ФАКТОРІВ**

Розглянуто методологічні засади оцінювання потенціалу розвитку підприємства. На основі здійсненого аналізу запропоновано нові підходи до розроблення методів оцінювання потенціалу розвитку підприємства. Рекомендовано до використання багатофакторну авторегресивну модель для розрахунку прогнозних значень критеріальних показників. Розроблено узагальнену схему послідовності оцінювання потенціалу розвитку підприємства.

**Ключові слова:** потенціал, потенціал розвитку підприємства, методи оцінювання потенціалу розвитку, МП-метод, ПМ-метод.

**Постановка проблеми.** В умовах трансформації національної економіки ефективність управління стає однією з основних умов забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств і підвищення рівня розвитку економіки України. Практика функціонування організацій та підприємств поро-