

Findings may be useful for potential investors, as an indication of fair market pricing, and mining companies, which are engaged in merger and acquisition processes.

#### References

Baurens, S., (2010). *Valuation of Metals and Mining Companies*. [PDF]. Available at: [http://www.basinvest.ch/upload/pdf/Valuation\\_of\\_Metals\\_and\\_Mining\\_Companies.pdf](http://www.basinvest.ch/upload/pdf/Valuation_of_Metals_and_Mining_Companies.pdf) [Accessed 25 February 2012].

Damodaran, A., (2010) *The Dark Side of Valuation* (2<sup>nd</sup> Edition). FT Press: London.

Farchy, J., (2011). Gold: haven turns riskier, but retains its appeal. *FT.com*, [Online]. Available at: <http://www.ft.com/cms/s/0/6e68b5e2-24d9-11e1-8bf9-00144feabdc0.html#axzz1nVE0zGUf> [Accessed 25 February 2012].

Fischer, B., and Scholes, M., (1973). The pricing of options and corporate liabilities. *Journal of Political Economy*, 81 (3), pp.637-654.

Foester, S., and Sapp, S., (2011). Back to fundamentals: the role of expected cash flows in equity valuation. *The North American Journal of Economics and Finance*, 22 (3) pp.320-343.

Shafiee, S., (2010). An overview of global market and gold price forecasting. *Resource Policy*, 35 (3), pp.178-189.

#### УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ЯК ГОЛОВНА УМОВА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Стрілець А.І., д.е.н., професор

Беляєва Г.Є., к.е.н., доцент

Донецький національний технічний університет

Категорія економічної безпеки є відносно новою для вітчизняної економіки. Формування ринкової економіки істотно змінило умови функціонування підприємств. В значній мірі ці зміни відбувались у відносинах власності, пріоритетах розвитку, підвищенні конкурентоспроможності, якості продукції тощо. В цей же час з'явилися нові проблеми, які стосуються використання людського, зокрема інтелектуального капіталу. Темпи розвитку науки, особливо впровадження наукових знань, підвищення інтелекту працівників, ділової репутації керівників, іміджу у ці роки значно зменшились, що спонукало економіку до

системної кризи. Знання, творчий підхід, мотивація не стали рушійними чинниками продуктивних сил суспільства і невід'ємною умовою ефективних трансформацій [1].

Забезпечення кадрової і інтелектуальної складових економічної безпеки підприємств передбачає розгляд двох тісно пов'язаних напрямів. Перший характеризується реалізацією заходів щодо підвищення ефективності роботи персоналу, другий – направлений на розвиток його інтелектуального потенціалу.

Основними негативними результатами, що зумовлюються послабленням дії названих напрямів, є зниження продуктивності і якості праці робітників, творчої активності персоналу, послаблення інтелектуального потенціалу супротив змінам, плинність кадрів і зниження їх кваліфікаційного рівня, а також організаційної культури. Відповідно відбувалося погіршення фінансово-господарського стану підприємств, а також умов економічного розвитку держави. Кількість наукових праць, присвячених дослідженню цих проблем, недостатня, чим і відзначається актуальність даного дослідження.

Науковий аналіз світової і вітчизняної практики розвитку ринкових відносин показує, що кризові явища пов'язані з чинниками, що характеризують складну форму взаємовідносин людей. Велике значення для безпечної економічної діяльності має збалансованість соціально-трудова відносин між учасниками суспільного виробництва – роботодавцями, працівниками, державними органами – на основі об'єднання їх інтересів. Творча праця мусить приводити до продукування нових ідей, розвитку наукомістких технологій, здатних задовольняти нові потреби людей, що сприяє підвищенню матеріального і культурного рівня життя, породжує нові потреби. Таким чином праця є основним суспільно визнаним, моральним способом задоволення більшості духовних потреб як окремої людини, так і людства в цілому. Звичайно мова йде про суспільно корисну працю, яка повинна створювати суспільне багатство, формувати спільноту людей, визначати її соціальну диференціацію, свободу від матеріальних нестатків. Але в дійсності ми зустрічаємось з іншою ситуацією. Незначна частка багатих людей споживає величезну частину національного доходу, прирікаючи більшість на бідність. Доцільно згадати множину Парето, згідно з якою ефективність господарської системи це стан, при якому неможливо збільшити ступінь задоволення потреб хоча б однієї людини, не погіршуючи при цьому положення іншої. Таким чином, велике значення має не середнє зростання рівня доходів членів суспільства, а справедливий їх розподіл відносно кожної людини [2].

Свідомість це вища форма віддзеркалення об'єктивної дійсності, яка представляє собою єдність психічних процесів, що приймають активну участь в усвідомленні людиною навколишнього (об'єктивного) світу. Кожну свою дію людина оцінює по відношенню до

суспільної норми і міри, а також з тим як останні виконуються іншими в різних коридорах влади. Отже, для формування свідомості працівників у необхідному напрямі дуже важливо мати здорові по відношенню до них коридори влади. Якщо ця умова не виконується, то предмет праці керівників усіх рівнів – свідомість і спосіб мислення виконавців не зміняться, навіть при використанні найбільш витончених інформаційних технологій.

Отже головний висновок – для збільшення рівня свідомості необхідно суттєво підняти якість життя і культури людей, виключити підміну понять, маніпуляції із свідомістю, брехню, корупцію і аморальність. Це негайно дасть позитивний результат, що з деякою умовністю можна продемонструвати на прикладі відомої формули Ейнштейна:

$$E=mc^2 \quad (1)$$

Загально прийнято, що ця формула означає: «Енергія дорівнює масі, помноженої на швидкість світла у квадраті». Якщо ж прийняти, що  $E$  – це творча енергія працівників, а  $C$  – їх свідомість, то можливо зробити деякі важливі висновки.

Практика показує що немотивований працівник у процесі виробничої діяльності використовує біля 70% своїх здібностей. Якщо ж збільшити ступінь використання здібностей на основі підвищення знань, свідомості хоча б на 5%, то творча енергія працівників збільшиться на 25%. Якщо ж збільшити цю ступінь в середньому на 30%, то рівень продуктивності індивідуальної праці, а також й рівень життя людей збільшиться приблизно на порядок. Це дасть змогу вітчизняним підприємствам подолати відставання по найбільш важливому показнику використання живої праці від рівня найбільш розвинутих країн. В світлі рішення цієї задачі велика відповідальність лежить на всій системі підготовки кадрів, підвищення їх знань, особливо менеджерів по управлінню персоналом.

Освіта і рівень кваліфікації повинні стати не самоціллю, а інструментом підвищення знань і свідомості нового покоління. Для цього треба докорінно удосконалити всю систему навчання, орієнтуючи нове покоління на необхідні для суспільства цінності і орієнтири. Значно більше уваги в учбових програмах необхідно приділяти ідеї гуманізації навчання, розвитку лідерських якостей особистості, гармонізації її розвитку. Ця ідея витікає із теоретичної концепції потреб А. Маслоу, яка дозволяє зробити висновок, що своєчасне і достатнє задоволення базових потреб особистості значно полегшує формування у неї потреб самоактуалізації: «Особі, що самоактуалізуються, без єдиного винятку залучаються у справу, яка знаходиться за межами їх шкурних інтересів» [3].

А. Маслоу підкреслював важливість таких характеристик людей високої самоактуалізації «більш ефективно сприйняття реальності, сконцентрованість на задачі (замість сконцентрованості на своїй особистості), постійна новизна оцінки, відчуття

необхідності участі у справах, більш глибокі міжособистісні відносини, творчій підхід та інше. Тобто концепція підготовки керівників усіх рівнів, як показує краща світова практика, повинна будуватися на найбільш повному пізнанні об'єктивних закономірностей розвитку економіки, культури та психології, для значного підвищення свідомості людей, їх відповідальності за свої дії. Використовуючи термінологію Гегеля, можна сміливо твердити, що гуманізація освіти, не хетуючи формальною свободою, повинна допомогти тим, що навчаються свободою змістовності. Це означає можливість формування свідомого, ввічливого відношення до чесної праці, свободи особистості, наданню великих можливостей для реалізації самостійності, ініціативи, та творчості.

Під час навчання, а також у процесі роботи, молоде покоління, а також працівники повинні свідомо приходити до висновку, що неможливо навести лад у матеріальному світі, поки існує безлад у світі духовному – світі свідомості та інтересів. І тільки вирішив цю задачу, можна забезпечити максимальне використання потенціалу живої праці, оптимізувати поведінку людей, з'єднати інтереси робітників і організацій в цілому. В цьому й буде сутність раціональної моделі управління.

Знання, що належать організації (В) включають інтелектуальний капітал персоналу, але не дорівнюють сумі інтелектуальних капіталів всіх співробітників. Організаційні знання можуть бути представлені функцією:

$$B = f(\alpha A) \quad (2)$$

Де  $\alpha$  – коефіцієнт, який відповідає рівню інтелектуального середовища – мотивації працівників, впровадженню сучасних інформаційних технологій, а також організаційної культури. Це синергія взаємодії, яка може бути як конструктивною ( $\alpha > 1$ ), так і деструктивною ( $\alpha < 1$ ). Якщо  $\alpha > 1$ , то організаційні знання В перевищують А. Якщо  $\alpha < 1$ , то  $B < A$ . Таким чином, ефективне використання живої праці, особливо всіх форм інтелектуальних ресурсів, є рушійною силою конструктивних змін на шляху підвищення економічної безпеки.

#### Перелік посилань

1. Донець Л. І. Економічна безпека підприємства: Навч. Посіб. / Л.І.Донець, Н.В. Ващенко / К.: Центр учбової літератури, 2008. – 240с.
2. Морозов О.Ф. Ціна думки – інтелектуальний капітал: Монографія / О.Ф. Морозов / Донецьк: ТОВ "Юго-Восток, ЛТД", 2005. – 352 с.
3. Maslov A.N. Motivation and Personaliti / A.N. Maslov / N.Y.: Harper and Pora, 1957. – 205 p.

