

41. Шульга, І.П. Економічна безпека емісійної діяльності акціонерних товариств: монографія / І.П. Шульга – Черкаси: Вид-во ТОВ «Маклаут», 2010. – 425 с.
42. Геєць, В.М. Моделювання економічної безпеки: держава, регіон, підприємство / В.М. Геєць. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2006. – 240 с.
43. Менеджмент безпеки держави, регіону, підприємства: проблеми і виклики сьогодення: монографія / В.Г. Алькема, І.Г. Бабець, З.Б. Живко, Г.В. Козаченко, М.І. Копитко; За заг. ред. З.Б. Живко, І.Г. Бабець.– Львів : Ліга-Прес, 2015.– 345 с.
44. Дуб, Б.С. Механізм забезпечення економічної безпеки підприємства: сутність, структура, значення // Формування ефективної моделі розвитку підприємства в умовах ринкової економіки: тези IV Міжнар. науково-практ. конференції (24–25 лист. 2016 р.). – Житомир : ЖДТУ, 2016. – 505 с. – С. 63-65.

Рецензент статті
д.е.н., проф. Ляшенко О.М.

Стаття рекомендована до
публікації 25.11.2016 р.

УДК 005.22:005.336.4

Н.Є. Ляшенко

ЕЛЕКТРОННЕ ПОРТФОЛІО ЯК ЗАСІБ ФОРМАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ФІРМИ

Виконано аналіз електронного портфоліо компанії або робітника як засобу формалізації людського капіталу фірми та запропоновано методику його оцінки для менеджменту у цілях управлінського обліку. Запропоновано класифікацію е-портфоліо. Табл. 3, дж. 22.

Ключові слова: Е-портфоліо, людський капітал, веб-портфоліо, сайт, клієнтський капітал, глобальне портфоліо, інтелектуальний капітал, комерційне е-портфоліо

JEL C52

Постановка проблеми та її зв'язок з науковими завданнями. У зв'язку з процесами глобалізації і розвитком Інтернет, який у останні роки став потужним середовищем для розвитку та просування бізнесу, стає питання про пошук більш ефективних засобів вимірювання людського капіталу. Профілі користувачів у соціальних медіа, таких як Фейсбук, Твіттер, Інстаграм, все частіше використовуються для просування власних підприємницьких ідей та продажу товарів. Якщо людина має статтю про себе у Вікіпедії у контексті своєї професійної діяльності або її ім'я опиняється на перших рядках пошукового запиту у Гугл, Яндекс або іншої пошукової системи, можна говорити про її популярність, тобто високу вартість її людського капіталу.

На відміну від інших активів організації, таких як обладнання, будинки, продовольчі запаси, які Жак Фитц-Енц називає інертними [1], людина має здатність до набуття і постійного зрощування своєї цінності в організації. Ця цінність набувається з часом і досвідом, стрімко зростає з набуттям нових компетенцій у періоди підвищення кваліфікації та самонавчання. Тому ключ до підтримки постійного зростання прибутковості бізнесу полягає у продуктивності її робочої сили. Задачами менеджменту у цьому контексті є відстеження та формалізація людського капіталу у звітності для цілей управлінського обліку.

Мета статті проаналізувати електронне портфоліо компанії або окремих робітників як засіб формалізації людського капіталу фірми та запропонувати методику його оцінювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. У суспільстві, заснованому на знаннях, набуття цих знань робітниками – один із найважливіших аспектів кожного робочого дня для організації, яка відстежує зростання вартості свого людського капіталу. Сьогодні існує безліч моделей і показників вимірювання людського капіталу. Проте проблема полягає у тому, що показників не тільки багато та вони не можуть бути порівняні один з одним, для їх розрахунку використовуються дані, що дублюються у тій чи іншій мірі. Наприклад, у системі показників Європейських дослідницьких проектів METRIUM (Measuring Intangibles to Understand and Improve Innovation Management) і MAGIC (Measuring and Accounting Intellectual Capital), метою яких було розробити методології і системи виміру інтелектуального капіталу, з сукупною кількістю працівників порівнюються такі дані, як кількість прихильників ІТ, кількість ІТ-персоналу та кількість суперкористувачів ІТ. До проекту METRIUM було залучено 9 університетів і дослідницьких інститутів з 6 європейських країн: Данії, Фінляндії, Франції, Норвегії, Іспанії та Швеції. MAGIC - масштабніший проект, створений для глибшого дослідження проектного і виробничого аспектів діяльності в соціально-економічних системах. До нього залучені близько 40 європейських компаній світового рівня з таких країн, як Данія, Фінляндія, Німеччина, Австрія, Іспанія, Португалія [2]. Ці проекти, звісно, досягли своєї мети: було розроблено набір показників, у яких охоплювались всі можливі дані з інтелектуального капіталу компанії, у тому числі – людського. Проте для самої фірми, якщо вона бажає оцінити свій людський капітал, недоцільно збирати та проводити статистичний аналіз цих показників через трудомісткість та великі витрати часу на підготовку звітності. Відсутність системності, тобто єдиної системи оригінальних показників, які б доповнювали а не дублювали один одного, і які відбивали б реальний стан та якісні зміни інтелектуального капіталу, це ще одна причина, чому фірми не обліковують свій людський капітал.

Отже, вирішення проблеми дослідження формування і змін людського капіталу, та його формалізації вбачається у впровадженні портфолію як звітності кожного працівника за окремий період часу з реєстрацією опису і висновків за проектом. Портфолію (від італ. *portafoglio* - «портфель») - це збірка виконаних робіт та напрацювань певної особи (компанії); спосіб фіксування, накопичення, оцінки і самооцінки особистих досягнень за певний проміжок часу. Якщо менеджмент буде володіти простою методикою оцінки портфолію, йому не потрібно буде витрачати багато часу на збір та аналіз статистики для розрахунку окремих показників, які не складаються в єдину систему. Окрім того, портфолію робітника дозволяє виносити судження про методи його роботи, якість, швидкість, ефективність. Для робітника складання портфолію та його поповнення по закінченні кожного нового проекту виконує дуже важливу функцію - мотиваційну. Портфолію висвітлює результати його роботи, відображає професіональне зростання у динаміці, висвітлює у його компетенціях. Отже, портфолію робітника – це не тільки засіб дослідження інтелектуального капіталу, але й стимулювання його зростання.

Треба зазначити, що існує проблема підготовки портфолію в оригінальній фізичній формі. Його утримання та оновлення після закінчення кожного проекту потребує багато часу та паперової роботи. Тому широко використовується електронне портфолію (е-портфолію) [3]. Воно може зберігатися локально, у межах однієї компанії або одного відділу і бути доступним лише визначеному колу людей, або глобально, тобто у мережі Інтернет у складі сайту фірми або окремої веб-сторінки, і бути доступним для всього світу. Глобальне доступне портфолію має ще одну назву - веб-портфолію [4].

Науковці виділяють наступні переваги електронного портфоліо у порівнянні з паперовим [5]; [6]; [7]; [8]:

- може містити необмежену кількість різних типів даних, набагато більше за паперові портфоліо;
- гнучке у показу, менеджменті, модифікації, та переміщенні;
- доступне для використання у мережевих технологіях;
- дає можливість автору обмінюватися інформацією з колегами та клієнтами.

Важливо також зазначити, що існують певні обмеження щодо використання портфоліо як засобу формалізації людського капіталу фірми. Перше обмеження – це категорія робітників, яка може складати портфоліо і для якої це доцільно робити. За функціональними обов'язками людські ресурси підприємства поділяються на дві категорії: управлінський персонал і підлеглих. Підлеглих, у свою чергу, можна розділити на наступні три групи. К.Е. Свейбі назвав їх «професіонали» - люди, які планують, виробляють, обробляють і надають товари і послуги [9]. Це основний персонал, зайнятий у виробництві, обслуговуючий персонал «допоміжних» співробітників, які працюють у бухгалтерії, займаються фінансовим плануванням і обробкою інформації, необхідної керівництву для ухвалення рішень, і третя група - персонал, зайнятий творчою працею. Портфоліо доцільно складати саме представникам останньої групи. Це можуть бути працівники відділу НДДКР, якщо такий передбачений в організаційній структурі підприємства, або працівники, зайняті в окремих проектних групах. За визначенням «інтелектуального працівника», тільки представники цієї групи можуть назватися такими, оскільки продукт їхньої праці - нові знання. Відповідно, саме вони створюють найбільшу частку, а у деяких фірмах - всю вартість людського капіталу [10].

Наступне обмеження стосується сфери діяльності фірми. Доцільно розробляти та вести електронне портфоліо для фірм, які частково або повністю здійснюють діяльність у мережі Інтернет. Це, наприклад, веб-розробка, програмування та продаж електронних продуктів, таких як програмне забезпечення, веб-дизайн. Також до категорії організацій, які здійснюють свою діяльність у мережі Інтернет, можна віднести навчальні заклади з он-лайн навчанням.

На цьому етапі дослідження треба вказати на праці ще одного науковця, який зробив значний вклад у вимірювання інтелектуального капіталу фірми. К.Е. Свейбі запропонував у 1996 р. модель під назвою «Монітор невідчутних активів» (The Intangible Assets Monitor - IAM) як «наочну форму, яка відбиває набір релевантних індикаторів для виміру невідчутних активів у спрощеному вигляді» [11]. На його сайті у відкритому доступі можна знайти звіти з вимірювання інтелектуального капіталу фірм наступних сфер діяльності: компанії знань (консалтингова і юридична фірми, фірма з допомоги у працевлаштуванні, ІТ компанія з Індії, Шведська компанія з розробки методів навчання) і компанії, що надають комунальні послуги (державна місцева установа по догляду за будинками - Мельбурн, Австралія, та державне агентство - Аделаїда, Південна Австралія). Також К.Е. Свейбі запропонував окремі моделі IAM для внутрішніх відділень компанії, де зосереджений інтелектуальний капітал: відділ навчання та підвищення кваліфікації, маркетинговий, фінансовий, ІТ, HR відділи, та колл-центр [12]. Дослідження показників його IAM доводить, що портфоліо робітника є ефективним засобом збору статистичних даних, моніторингу та формалізації людського капіталу. Так, у Моніторі ІТ відділу, у розділі «Індивідуальні компетенції» є наступні показники: досвід з управління проектами, вивчення нових мов, опанування нового програмного забезпечення [13]. У дослідженні

людського капіталу відділу навчання та підвищення кваліфікації є показник представлення нових освітніх проектів / послуг [14].

Взагалі, розвитком теорії складання е-портфоліо та запровадження їх у практику займалися і займаються університети, які мають локальні або глобальні мережі он-лайн навчання. Географія перших навчальних закладів, які почали використовувати е-портфоліо у практиці оцінки студентів, це США, Сінгапур, Австралія та Об'єднані Арабські Емірати. З часом використання студентських е-портфоліо поширилося і посіло одне із перших місць серед оціночних інструментів роботи студентів. Наприклад, у відділі вищої дистанційної освіти Східно-Китайського педагогічного університету е-портфоліо – це основне джерело інформації для оцінювання. Як головний модуль на платформі дистанційного навчання, е-портфоліо містить релевантну інформацію про студента і надає доступ до інших веб-платформ і сторінок, які знаходяться у розпорядженні користувача. Викладачі та системні адміністратори, у відповідності із наданими їм правами доступу, можуть зв'язатися із студентом та продивлятися його профіль і оцінки за тести. Інший цікавий приклад – це запровадження навчання впродовж усього життя у регіоні Гранд-Ест (колишній регіон Лотарингія) на північному сході Франції. Будь-який громадянин регіону може отримати особовий доступ до освітньої бази даних сайту LORFOLIO після закінчення будь-якого місцевого навчального закладу. На цьому сайті користувачі зберігають інформацію про свою кар'єру та пов'язані з професією проекти. За допомогою бази даних LORFOLIO, зареєстрований там користувач може генерувати своє CV (резюме, автобіографію) у форматі EUROPASS, яке можна роздрукувати або використовувати як готовий шаблон для персонального веб-сайту [3].

За дослідженням Корейського національного відкритого університету, у залежності від мети складання портфоліо та цільової аудиторії, існує чотири види електронного портфоліо:

- оціночне е-портфоліо, яке використовується для відображення і доказу компетенції своєму роботодавцю, вчителю, керівнику;
- вітринне е-портфоліо, яке ще називається презентаційне, як і автобіографія, воно використовується для демонстрування своїх компетенцій і перспектив розвитку;
- е-портфоліо розвитку, яке використовується як сукупність даних для відстеження, підтримання та планування персонального розвитку; воно використовується студентами, наприклад, для відстеження історії вивчення курсу;
- е-портфоліо самооцінки, де автор відстежує свої цілі та порівнює їх з досягнутим результатом, також використовується студентами у процесі навчання [3].

За класифікацією професора психології Джона Мюллера з Північно-Центрального коледжу, США, штат Іллінойс, існує три види е-портфоліо:

- е-портфоліо розвитку використовують для дослідження росту компетенцій у часі, для допомоги у розвитку процесних навичок, таких як постановка цілей, самооцінка, для висвітлення сильних і слабких сторін тощо;
- вітринне е-портфоліо, яке використовується для демонстрації результатів, досягнутих наприкінці року або семестру, для підготовки екземплярів найкращих робіт для працевлаштування або прийому на навчання до вузу, для розуміння того які роботи студент вважає своїми найкращими або найважливішими;
- оціночне е-портфоліо використовують для документування досягнень для отримання оцінки, документування прогресу в окремому проекті у порівнянні зі стандартами, для правильного вибору подальшої спеціалізації студента.

Дж. Мюллер зазначає, що е-портфоліо розвитку висвітлює процес навчання, а вітринне е-портфоліо висвітлює продукти навчання. Звісно, одне портфоліо може розповісти більше за одну історію, і охоплювати, відповідно, дві або всі три категорії, описані вище. Наприклад, вітринне е-портфоліо може бути використане для оціночних цілей, а е-портфоліо розвитку також може демонструвати продукти навчання як останній етап виконаного проекту. проте дуже важливо, щоб портфоліо відповідало поставленій меті і було зрозуміло всім представникам цільової аудиторії [15].

Для фірми з метою формалізації інтелектуального капіталу своїх робітників, які зайняті творчою працею, важливо запровадити у практику звітності складання е-портфоліо професіонального зростання, яке аналогічно е-портфоліо розвитку у наведених вище класифікаціях. Задачі та структура е-портфоліо професіонального зростання наведені нижче у таблиці 1.

Таблиця 1

Цілі та структура е-портфоліо розвитку

Цілі	Структурні елементи
Показати зростання або зміни у динаміці	1) ранні та більш пізні роботи/проекти 2) чернетки і остаточні проекти 3) винагороди/премії/відгуки клієнтів по закінченні проектів, розташовані у хронологічному порядку
Розробка процесних навичок	1) зразки, що відображають зростання процесних навичок 2) власні міркування за приводу зразків робіт/проектів 3) визначення сильних/слабких сторін у виконанні кожного проекту 4) опис прогресу у досягненні мети/задач
Визначити свої сильні та слабкі сторони	1) зразки роботи, що відображають конкретно виявлені сильні і слабкі сторони виконавця 2) опис виконавцем своїх сильних і слабких сторін 3) які цілі було досягнуто, а які – ні, відображення прогресу у досягненні мети 4) опис набутого досвіду та нових компетенцій наприкінці проекту
Простежити розвиток одного або декількох продуктів як результатів проектів / робіт	1) опис створення конкретного продукту у рамках проектів/робіт 2) опис створення побічних продуктів у рамках проектів/робіт – за їх наявності 3) винагороди/премії/відгуки клієнтів по закінченні проектів

Е-портфоліо професіонального зростання як засіб формалізації інтелектуального капіталу фірми доцільно запровадити у практику внутрішнього управлінського обліку, тобто утримувати його як локальне е-портфоліо, відкрите тільки для визначеного кола людей. До такого кола може входити не тільки перевіряючий звітність менеджер, але і колеги, рівні за посадою з автором е-портфоліо. Як зазначалося вище, локальне е-портфоліо може використовуватися для обміну досвідом і для нарощування інтелектуального капіталу не окремою людиною, а всією творчою групою.

Окрім того, для приваблення потенційних клієнтів та набуття додаткових конкурентних переваг, на основі е-портфоліо професіонального зростання робітників можна створювати е-портфоліо окремих праць для демонстрування

потенційним клієнтам або інвесторам. Таке е-портфоліо є глобальним і розробляється для розміщення у мережі Інтернет у вільному доступі. За назвою воно відповідає вітринному (презентаційному) е-портфоліо. Задачі та структура вітринного е-портфоліо наведені нижче у таблиці 2.

Таблиця 2

Цілі та структура вітринного (презентаційного) е-портфоліо

Цілі	Структурні елементи
Демонстрування досягнень наприкінці звітного періоду	<ol style="list-style-type: none"> 1) зразки кращих робіт 2) зразки ранніх та більш пізніх робіт/проекти 3) винагороди та інші відзнаки 4) коментарі та відгуки виконавців, керівників проектів та відгуків клієнтів
Підготовка зразків кращих робіт (кейсів) для включення до глобального портфоліо фірми	<ol style="list-style-type: none"> 1) загальний опис кейса 2) зазначення замовника і виконавця 3) опис завдання 4) опис прогресу у досягненні мети/задач, включаючи переробки за бажанням клієнта 5) зразки виконаного проекту 6) відгуки клієнта по закінченні проекту, його задоволеність результатом
Демонстрування спрямованості компанії або творчого колективу, специфіки та підходів до роботи	<ol style="list-style-type: none"> 1) зразки найважливіших або улюблених робіт 2) чернетка роботи для демонстрування шляху, що був зроблений до досягнення кінцевої форми 3) міркування про сильні та слабкі сторони проекту 4) пояснення, чому обраний саме цей кейс для показу, що в ньому особливого 5) висновки по закінченні проекту, які було набуто нові компетенції та досвід 6) відгуки клієнта по закінченні проекту, його задоволеність результатом
Приваблення потенційних клієнтів, побудова відносин з ними на засадах прозорості та довіри	<ol style="list-style-type: none"> 1) зразки кращих робіт 2) загальний опис кейса 3) чернетка роботи для демонстрування шляху, що був зроблений до досягнення кінцевої форми 4) опис прогресу у досягненні мети/задач, включаючи переробки за бажанням клієнта 5) відгуки клієнта по закінченні проекту, його задоволеність результатом

Основна мета вітринного е-портфоліо – це приваблення потенційних клієнтів і викликання їх довіри. Такі е-портфоліо ще називають комерційні, тому що вони спрямовані на отримання замовлення і часто підштовхують клієнта, вже готового замовити, зв'язатися з фірмою або навіть розмістити замовлення на сайті е-портфоліо. Значний внесок у розробку термінології, теорії і практики комерційних е-портфоліо внесли засновники співтовариства підприємців «Бізнес Молодість». Вони вивчають ефективні структурні елементи е-портфоліо, проводять АВ-тестування веб-портфоліо, вивчають закономірності порядку ефективного розташування елементів на сторінці е-портфоліо у залежності від галузі діяльності фірми або послуги, яку вона пропонує [16]. Так, згідно їх досліджень, структурний елемент «Відгуки клієнта по закінченні проекту, його задоволеність результатом» пройшов еволюцію від простого тексту відгуку із зазначенням ім'я

клієнта, як наприклад, на сторінці дизайнера презентацій [17] до відео-відгуків: [18].

Слід зазначити, що сьогодні відгуки клієнтів не є найважливішим структурним елементом комерційного е-портфоліо. Їх функцію переконання клієнта обрати саме цю фірму серед конкурентів перейняла група структурних елементів у категорії «Приваблення потенційних клієнтів, побудова відносин з ними на засадах прозорості та довіри». У підтвердження цього, весь сайт «Бізнес Молодість» побудовано на опису їх успішних кейсів.

Технічне виконання е-портфоліо також дуже важливо для приваблення клієнтів. Описи кейсів можуть бути реалізовані на окремій сторінці сайту фірми [19], або у вигляді розділу на головній сторінці [17], або у формі інтерактивної презентації [20], або перемішані з іншими елементами веб-сайту, такими як автобіографія та контакти [21]. Вимірювання ефективності комерційного е-портфоліо за такими показниками, як кількість клієнтів, що прийшли через сайт, кількість відвідувань сторінки, сформована база даних клієнтів та потенційних клієнтів (формується автоматично через форми захвату на сайті, якщо підключені такі сервіси, як «MailChimp») дає змогу говорити про формування через е-портфоліо клієнтського капіталу.

Методика оцінки е-портфоліо компанії або окремих працівників складається з 8 критеріїв, які можуть бути оцінені за 4-бальною градацією [22]. Її простота у використанні полягає у тому, що вона може застосовуватися для будь-якого виду е-портфоліо. Запропонована методика не потребує значних витрат часу на оцінювання і надає достатньо інформації про компанію або окремого працівника (таблиця 3).

Таблиця 3

Методика оцінки е-портфоліо компанії або окремих працівників

Критерій оцінки	Не відповідає посаді / заявленій сфері діяльності	Початківець у заявленій сфері діяльності	Відповідає посаді / заявленій сфері діяльності	Зразковий експерт / лідер у галузі	Рейтинг
1	2	3	4	5	6
Вибір об'єктів	Об'єкти і зразки роботи не пов'язані з призначенням електронного портфоліо.	Деякі об'єкти і зразки роботи пов'язані з призначенням електронного портфоліо.	Більшість об'єктів і зразків роботи пов'язані з призначенням електронного портфоліо.	Всі об'єкти та зразки роботи чітко і безпосередньо пов'язані з метою і призначенням електронного портфоліо. Велика різноманітність об'єктів включена до портфоліо.	
Опис об'єктів	Жодний з об'єктів не супроводжується описом, який чітко пояснює важливість цього пункту, із зазначенням його назви, автора і дати.	Деякі об'єкти супроводжуються описом, який чітко пояснює важливість цього пункту, із зазначенням його назви, автора і дати.	Більшість об'єктів супроводжується описом, який чітко пояснює важливість цього пункту, із зазначенням його назви, автора і дати.	Всі об'єкти супроводжуються описом, який чітко пояснює важливість цього пункту, із зазначенням його назви, автора і дати.	

Продовження табл. 3

1	2	3	4	5	6
Міркування	Міркування не пояснюють професійного зростання.	Деякі міркування пояснюють професійне зростання.	Більшість міркувань пояснюють професійне зростання.	Всі міркування чітко пояснюють, як виконавець демонструє своє зростання, компетенції, досягнення.	
	Міркування не ілюструють здатність до ефективної критики роботи чи не надають пропозиції щодо конструктивних практичних альтернатив.	Деякі міркування ілюструють здатність до ефективної критики роботи та надають пропозиції щодо конструктивних практичних альтернатив.	Більшість міркувань ілюструють здатність до ефективної критики роботи та надають пропозиції щодо конструктивних практичних альтернатив.	Всі міркування ілюструють здатність до ефективної критики роботи та надають пропозиції щодо конструктивних практичних альтернатив.	
Цитування	Жодне зображення, засіб масової інформації або текст, створений іншими людьми, не процитовано згідно вимогам цитування.	Деякі зображення, засоби масової інформації або тексти, створені іншими людьми, процитовано згідно вимогам цитування.	Більшість зображень, засобів масової інформації або текстів, створених іншими людьми, процитовано згідно вимогам цитування.	Всі зображення, засоби масової інформації або тексти, створені іншими людьми, процитовано згідно вимогам цитування.	
Навігація	Навігаційні посилання вводять в оману. Важко знайти потрібні об'єкти та перейти на споріднені сторінки або інші розділи. Є серйозні проблеми зі сторінками, що з'єднуються з попередніми сторінками або з меню навігації. Багато зовнішніх посилань не підключаються до відповідного веб-сайту або файлу.	Навігаційні посилання трохи збиває з пантелику. Часто важко знайти потрібні об'єкти та перейти на споріднені сторінки або інші розділи. Деякі сторінки підключення до меню навігації, але деякі сторінки не з'єднуються з попередніми сторінками або з меню навігації. Деякі зовнішні посилання не підключаються до відповідного веб-сайту або файлу.	Навігаційні посилання зазвичай функціонують добре, але не завжди ясно де знайти потрібні об'єкти та перейти на споріднені сторінки або інші розділи. Більшість сторінок підключення до меню навігації. Більшість зовнішніх посилань підключення до відповідного веб-сайту або файлу.	Навігаційні посилання інтуїтивно зрозумілі. Різні частини портфоліо чітко позначені та організовані і дозволяють читачеві легко знайти потрібний об'єкт і перейти на відповідні сторінки або інший розділ. Всі сторінки підключаються до меню навігації, і всі зовнішні посилання підключення до відповідного веб-сайту або файлу.	

1	2	3	4	5	6
Зручність і доступність: Тест, макет, і копіїр	Електронне портфоліо важко читати через неправильне використання шрифтів, розміру заголовків, підзаголовків і тексту та стилів шрифтів (курсив, напівжирний шрифт, підкреслення).	Електронне портфоліо важко читати через неправильне використання шрифтів і розмірів заголовків, підзаголовків, тексту або параграфів.	Електронне портфоліо досить легко читати. Шрифти і розмір шрифту належним чином розрізняються для заголовків, підзаголовків і тексту.	Електронне портфоліо легко читати. Шрифти і розмір шрифту належним чином розрізняються для заголовків, підзаголовків і тексту.	
	Відсутність абзаців перешкоджає розпізнаванню	Непослідовне використання стилів шрифту (курсив, напівжирний шрифт, підкреслення) відволікає увагу читача.	Загалом, використання заголовків, підзаголовків і абзаци сприяє легкому розпізнаванню.	Використання заголовків, підзаголовків і пунктів сприяє легкому розпізнаванню.	
	Надмірне або недостатнє використання інструментів форматування зменшує доступність змісту для читача.	Використання деяких інструментів форматування зменшує доступність змісту для читача.	Використання стилів шрифту (курсив, напівжирний шрифт, підкреслення) в цілому відповідає потребам.	Використання стилів шрифту (курсив, напівжирний шрифт, підкреслення) відповідає потребам і покращує читаність.	
	Горизонтальне і вертикальне вирівнювання тексту використовуютьс я нерационально, у результаті чого зміст розташований не організовано та хаотично.	Горизонтальне і вертикальне вирівнювання іноді використовуютьс я неналежним чином, що впливає на організацію змісту.	Горизонтальне і вертикальне вирівнювання, як правило, використовуютьс я належним чином, що дозволяє добре організувати зміст.	Горизонтальне і вертикальне вирівнювання використовуютьс я належним чином для організації змісту.	
	Колір фону, шрифтів, а також посилання зменшують читаність тексту, відволікають і використовуютьс я непослідовно по всьому електронному портфоліо.	Колір фону, шрифти і посилання в цілому поліпшують читаність тексту, і, як правило, використовуютьс я послідовно протягом всього електронного портфоліо.	Колір фону, шрифти і посилання в цілому поліпшують читаність тексту, і, як правило, використовуютьс я послідовно протягом всього електронного портфоліо.	Колір фону, шрифтів, а також посилання підвищують читаність і естетичну якість, і використовуютьс я послідовно протягом всього електронного портфоліо.	

Продовження табл. 3

1	2	3	4	5	6
Письмові умовні позначення	У тексті є більше за шість помилок в граматиці, капіталізації, пунктуації та орфографії, що вимагають значного редагування і перегляду.	У тексті є більш ніж чотири помилок в граматиці, капіталізації, пунктуації та орфографії, що вимагають значного редагування і перегляду.	У тексті є кілька помилок в граматиці, капіталізації, пунктуації та орфографії. Вони вимагають незначного редагування і перегляду.	У тексті не має помилок в граматиці, капіталізації, пунктуації та орфографії.	
Мультимедійні елементи	Графічні елементи або мультимедіа не сприяють розуміння концепцій, ідей і відносин. Неналежне використання мультимедійних елементів зменшує значення контенту.	Деякі з графічних елементів і мультимедіа не сприяють розуміння концепцій, ідей і відносин.	Більшість графічних елементів і мультимедіа сприяють розумінню концепцій, ідей і відносин, вони поліпшують письмові матеріали і викликають інтерес.	Всі фотографії, концептуальні карти, електронні таблиці, графіки, аудіо та / або відео файли ефективно сприяють більш глибокому розумінню концепцій, ідей і відносин, створюють інтерес, і підходять для обраної мети.	
	Графічні матеріали не включає альтернативний текст в веб-портфоліо.	Деякі графічні матеріали включають альтернативний текст в веб-портфоліо.	Більша частина графічних матеріалів включають альтернативний текст в веб-портфоліо.	Вимоги, щодо застосування альтернативного тексту для графічних матеріалів використовують в веб-портфоліо.	
	Аудіо та / або відео матеріали не відредаговані або демонструють суперечливу ясність або звук (занадто голосно / занадто тихо / звук спотворений).	Деякі аудіо та / або відео матеріали не відредаговані або демонструють суперечливу ясність або звук (занадто голосно / занадто тихо / звук спотворений).	Більшість аудіо та / або відео матеріалів редагуються з належною підтримкою голосової проекції, та демонструють належну якість та чіткість.	Усі аудіо та / або відео матеріали редагуються з належною підтримкою голосової проекції, та демонструють належну якість та чіткість.	
				Всього	

Оцінювання за наведеною методикою відноситься до експертних методів оцінки з використанням суб'єктивного підходу, тому її рекомендовано використовувати менеджерам або оцінникам, які розуміються на специфіці роботи у галузі. Також слід зазначити, що у рядку «Рейтинг» можна використовувати як назви градацій (не відповідає посаді/заявленій сфері діяльності, початківець у заявленій сфері діяльності, відповідає посаді/заявленій сфері діяльності, зразковий експерт/лідер у галузі), так і виставляти бали від 1 до 4 відповідно. Звісно, бальна оцінка визиває більше довіри, а також може, у свою чергу, вноситися до зведених таблиць з рейтингом всіх працівників, чії

портфоліо були оцінені менеджментом для внутрішнього обліку, або компаній галузі, чиї портфоліо були оцінені експертами. Тоді мінімальна оцінка е-портфоліо – 8 балів, максимальна – 32. Вердикт «Початківець у заявленій сфері діяльності» отримує е-портфоліо робітника або компанії, яке набрало від 9 до 15 балів. Від 16 до 23 - відповідає посаді/заявленій сфері діяльності. Від 24 до 32 - зразковий експерт/лідер у галузі. Якщо е-портфоліо набрало 8 балів, тобто мінімальний бал за всіма 8 категоріями, це може означати одне за двох: е-портфоліо складене невірно та виконавець не зрозумів мету його складання, або особа, яка проводила оцінку, не є експертом у даній галузі.

У залежності від результату оцінювання можна говорити про стан людського капіталу на фірмі. Якщо більшість е-портфоліо розвитку працівників або групове е-портфоліо відповідають оцінці «Початківець у заявленій сфері діяльності», тобто е-портфоліо не отримало більше 15 балів, у фірмі не приділяють уваги людському капіталу, а працівники не займаються своїм розвитком. Проте це не свідчить, що людського капіталу на фірмі не існує. Якщо оцінка портфоліо вища за 24 бали, це свідчить про реалізацію потенціалу та потужний розвиток людського капіталу.

Висновки та перспективи подальших досліджень у даному напрямку. У ході дослідження було проаналізовано електронне портфоліо компанії або робітника як засіб формалізації людського капіталу фірми та запропоновано методику його оцінки для менеджменту у цілях управлінського обліку. З'ясовано, що у залежності від мети складання електронного портфоліо та цільової аудиторії, виділяють два основних види: портфоліо професіонального зростання та портфоліо окремих праць для демонстрування потенційним клієнтам або інвесторам. Обидва види мають свої цілі та місце в управлінській звітності. Методика оцінки електронного портфоліо складається з 8 категорій, які можуть бути оцінені за 4-бальною градацією (не відповідає посаді/заявленій сфері діяльності, початківець у заявленій сфері діяльності, відповідає посаді/заявленій сфері діяльності, зразковий експерт/лідер у галузі) або виставленням бальної оцінки від 8 до 32.

Перспективи подальших досліджень полягають у розробці методики вимірювання клієнтського капіталу на основі глобального е-портфоліо, а також методики вартісної оцінки людського капіталу фірми на основі оцінки електронного портфоліо, а також запровадження цієї методики до практики організацій, діяльність яких пов'язана з он-лайн бізнесом або он-лайн навчанням. Що стосується останніх, сьогодні вже існує багато наукових розробок з приводу створення та оцінювання електронних портфоліо студентів та викладачів як засобу підвищення престижності навчального закладу, що проводить он-лайн навчання, інакше кажучи, зростання його інтелектуального капіталу. У цьому напрямку подальші дослідження полягають у запровадженні стандартів складання та оцінювання електронного портфоліо. Для студентів електронне портфоліо складається з метою заохочення накопичувати професійні компетенції у процесі он-лайн навчання та для подальшого працевлаштування. Портфоліо викладача потрібне для підвищення його авторитету та для залучення студентів до сумісної діяльності в он-лайн середовищі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Jac Fitz-Enz. The ROI of Human Capital. Measuring the Economic value of Employee Performance [Text] : N.Y. : AMACOM, 2009. – 337 p.
2. European Commission work on Intangible Assets. [Electronic resource] . - Mode of access : \www/ URL: www.ll-a.fr/intangibles/ec_work.html - Name of the screen.
3. Jin Gon Shon. e-Portfolio Standardization for Sustainable Learning Communities / Jin Gon Shon // Asian Association of Open Universities Journal. – 2011. - Vol. 6, Iss 1. - pp. 32 – 42.

4. Portfolio. Definition. [Electronic resource] . - Mode of access : \www/ URL: <http://www.investopedia.com/terms/p/portfolio.asp>. - Name of the screen.
5. Shon, J.G. A Study on e-Portfolio Standardization for Human Resource Management (Final Report), Korean Agency for Technology and Standards. - 2008.
6. Kim, Y. The report of study period on e-portfolio implementation in e-Learning, ISO/IEC SC36 WG3, Document # 253. - 2009.
7. Mason, J. e-Portfolio Reference Model. Working Draft of ISO/IEC 20013 / Mason J., Kim Y. - submitted to ISO/IEC SC36 WG3. - 2009.
8. Stefani, L. The educational potential of e-portfolios: Supporting personal development and reflective learning / Stefani L., Mason, R. & Pegler C. - New York City: Routledge. – 2007.
9. Sveiby, K.E. Measuring Competence / Karl-Erik Sveiby // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.sveiby.com/articles/MeasureCompetence.html>.
10. Ляшенко, Н. Є. Капіталізація праці інформаційних робітників та її місце в оцінці нематеріального компонента вартості підприємства [Текст] / Н. Є. Ляшенко // Механізм регулювання економіки. - 2012. - № 3 (57). - С. 156-162.
11. Sveiby, K. E. The Intangible Assets Monitor [Electronic resource] . - Mode of access : \www/ URL: <http://www.sveiby.com/articles/CompanyMonitor.html>. - Name of the screen.
12. Sveiby, K. E. Examples of Intangible Assets Monitors [Electronic resource] . - Mode of access : \www/ URL: <http://www.sveiby.com/articles/IAMExamples.html> - Name of the screen.
13. Sveiby, K. E. IT Department Monitor [Electronic resource] . - Mode of access : \www/ URL: <http://www.sveiby.com/articles/ITDepartmentMonitor.html> - Name of the screen.
14. Sveiby, K. E. Education Department Monitor [Electronic resource] . - Mode of access : \www/ URL: <http://www.sveiby.com/articles/EducationDepartmentMonitor.html> - Name of the screen.
15. Mueller, J. Portfolios. Authentic Assessment Toolbox [Text] / Jon Mueller // [Electronic resource] . - Mode of access : \www/ URL: <http://jfmuellet.faculty.noctrl.edu/toolbox/portfolios.htm> - Name of the screen
16. Бизнес Молодость [Электронный ресурс]. - Режим доступа: \www/ URL: <http://molodost.bz/>. - Загол. с экрана.
17. Neit's PowerPoint Design [Electronic resource] . - Mode of access : \www/ URL: <http://neitdesign.com> - Name of the screen.
18. Портфолио Бизнес Молодость. С 0 до 150 000 рублей в месяц на хобби — аргентинском танго. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: \www/ URL: <http://molodost.bz/case/c-0-do-150-000-rublej-v-mesyats-na-hobbi-argentinskom-tango/>. - Загол. с экрана.
19. Duarte [Electronic resource] . - Mode of access : \www/ URL: <http://www.duarte.com/portfolio> - Name of the screen.
20. Hello computer [Electronic resource] . - Mode of access : \www/ URL: <http://hello.io/projects> - Name of the screen.
21. Urbanape. Welcome to my online scrapbook [Electronic resource] . - Mode of access : \www/ URL: <http://urbanape.uk> - Name of the screen.
22. EPortfolio (Digital Portfolio) Rubric [Electronic resource] . - Mode of access : \www/ URL: <https://www2.uwstout.edu/content/profdev/rubrics/eportfoliorubric.html> - Name of the screen.

Рецензент статті
д.е.н., проф. Чиж В.І.

Стаття рекомендована до
публікації 25.11.2016 р.