

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНКИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуті теоретичні аспекти формування та оцінки інтелектуального потенціалу підприємства. Визначено специфіку управління знаннями персоналу спрямовану на підвищення ефективності використання інтелектуального потенціалу підприємства. Ключові слова: потенціал, інтелектуальний потенціал, інтелектуальний капітал, логістичний персонал.

Рассматриваются теоретические аспекты формирования и оценки интеллектуального потенциала предприятия. Определено специфику управления знаниями персонала направленную на повышение эффективности использования интеллектуального потенциала предприятия. Ключевые слова: потенциал, интеллектуальный потенциал, интеллектуальный капитал, логистический персонал.

The theoretical aspects of forming and estimation of intellectual potential of enterprise are considered. The specific of management knowledge of personnel is certain directed on the increase of efficiency of the use of intellectual potential of enterprise. Key words: potential, intellectual potential, intellectual capital, logistic personnel.

Постановка проблеми. Інтелектуальний потенціал підприємства поступово стає визначальним чинником при формуванні його вартості. Виникає потреба в інтеграції, структуризації та обміні знаннями підприємства, а також залучення до співпраці персоналу інноваційного типу, до якого, сьогодні, можна віднести логістичний персонал. Необхідність в формуванні та розвитку інтелектуального потенціалу вітчизняних підприємств у обумовлюється такими причинами: зростанням ринкових вимог до обсягу знань персоналу в умовах глобалізації, дефіциту ресурсів; зниженням якості освіти; нестачею висококваліфікованих педагогічних кадрів у середній школі, що спричинило зниження інтелектуального рівня абітурієнтів, а в подальшому і вищих навчальних закладів освіти; відсутністю державних програм забезпечення випускників виробничою практикою, що призвело до зниження кваліфікаційних знань майбутніх фахівців та ін. Саме тому актуальними стають проблеми удосконалення існуючих принципів і методів формування інтелектуального потенціалу підприємства та управління знаннями логістичного персоналу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання формування та розвитку інтелектуального потенціалу підприємства привертають увагу багатьох сучасних вітчизняних та зарубіжних науковців. Зокрема, загальні теоретико-методологічні основи інтелектуального капіталу глибоко проаналізовані Томасом А. Стюартом [3], Едвінсоном Л. [2], Гриліхесом З. [4], Іноземцевим В.Л. [1] та ін. Проблеми управління людським капіталом досліджувалися в працях таких науковців, як: Стефанишин О.В., Головінов О.М., Бланк І.А., Тесля Г.В., Семко Т.В. та ін. Дослідженню питань формування інтелектуального капіталу шляхом маркетингового та логістичного забезпечення, а також розробці організаційних аспектів

управління знаннями логістичного персоналу присвячені наукові праці Чухрай Н., Крикавського Є., Сергєєва В.І. та ін.

Невирішена раніше частина загальної проблеми. Однак, проблема системності та повноти дослідження питань формування, а також розвитку інтелектуального потенціалу шляхом управління знаннями персоналу компанії вирішена не достатньо, і тому потребує більш детального дослідження. Це пов'язано з постійними змінами, що відбуваються у сучасній економіці, і необхідністю реалізації нових знань, що сприятимуть досягненню оптимальних результатів в умовах обмежень ресурсів, глобалізації ринків та інформатизації суспільства. До того ж потребують удосконалення існуючі методи оцінки потенціалу інтелектуального капіталу підприємства, які в науковій літературі мають фрагментарний характер.

Метою статті є теоретичне обґрунтування поняття «інноваційний потенціал підприємства», проведення аналізу існуючих методів формування інтелектуального потенціалу, а також існуючої методики оцінки людського та інтелектуального капіталів і, на цій основі, визначення специфіки управління знаннями персоналу, спрямованої на підвищення ефективності використання інтелектуального потенціалу підприємства.

Виклад основного матеріалу. У сучасних ринкових відносинах, бізнес характеризується як складна, динамічна система. Конкурентних переваг досягають тільки ті підприємства, що розробляють і впроваджують в свою діяльність перспективні інноваційні проекти, при чому найбільш швидше ніж всі можливі конкуренти. Все більшого значення для набувають знання, здібності, навички персоналу, що в подальшому визначає інтелектуальний потенціал тієї чи іншої компанії. Саме інтелектуальний потенціал є важливою ланкою процесу формування конкурентоспроможності компанії.

Інтелектуальний потенціал являє собою сукупність взаємопов'язаного інтелектуального, інформаційного та людського капіталів [5].

Сьогодні, термін «інтелектуальний капітал» дуже часто використовується сучасними менеджерами компаній при управлінні персоналом та нематеріальними активами, при формуванні стійкого іміджу підприємства спрямованого на залучення додаткових інвестицій, при оцінці бізнесу, що створений на знаннях персоналу.

В сучасній науковій літературі існує достатньо велика кількість змістовних визначень категорії «інтелектуальний капітал».

Так, Грільхес З. ототожнює «інтелектуальний капітал» з поняттям «невловимий капітал», який на його думку представляє собою «...натуральний неспостерігаємий показник, що підвищує ринкову вартість фірми і залежить від кількості наявних у неї патентів, обсягу вкладень у НД, ДКР та інших аналогічних факторів [4]». Важливо підкреслити, що фактор діючого підприємства, у сучасному бізнесі, враховується і зв'язується з однойменним активом, що є невловимим, і не може бути ідентифікованим.

Іноземцев В.Л. вважає, що «...інформація і знання, ці специфічні за своєю природою і формами участі у виробничому процесі чинники, в рамках фірм приймають зовнішність інтелектуального капіталу [1, с. 340]. Слід додати, що структура інтелектуального капіталу з позицій Іноземцева В.Л. складається з людського капіталу, втіленого в працівників компанії у вигляді їх досвіду, знань, навиків, здібностей до нововведень, а також зі структурного капіталу, що включає патенти, ліцензії, торгові марки, організаційну структуру, бази даних, електронні мережі [1, с. 341].

На погляд автора, найбільш повно розкрито сутність поняття «інтелектуальний капітал» Едвінсоном Л. у науковій праці «Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях», як «особливе поєднання людського капіталу (реальні і потенційні інтелектуальні здібності, а також відповідні практичні навички працівників компанії) і структурного капіталу (складові капіталу компанії, що задаються такими специфічними факторами, як зв'язки зі споживачами, бізнес-процеси, бази даних, бренди і ІТ – системи). Це здатність трансформувати знання і нематеріальні активи у фактори, які створюють багатство (і відповідну вартість) за рахунок особливого ефекту від «примноження» людського капіталу на структурний [2, с. 9].

Важливо відзначити, що більшість науковців вважають людський капітал складовою інтелектуального капіталу. Але на наш погляд, людський капітал є основою формування інтелектуального потенціалу підприємства. Це пояснюється тим, що кожен співробітник компанії стає носієм певних інтелектуальних ресурсів і приймає участь при створенні кожного компонента капіталу.

Автор підтримується точки зору вчених Гавви В.Н. та Божко Е.А., що людський капітал – «...це не тільки зібрана разом і навчена робоча сила, а й гарний творчий менеджмент, контракти з видатними фахівцями в тій сфері, до якої відноситься бізнес [6, с. 144]». Людський капітал не є складовою активів компанії, і належить, у вигляді формалізованих і неформалізованих знань, її персоналу. Основними параметрами ефективного управління людським капіталом є: освіта співробітників, їх професійні здібності, психометричні характеристики та ін.

Інформаційний капітал, на наш погляд, як складова інтелектуального потенціалу представляє собою комплекс інформаційних ресурсів та інформаційних активів, що належать конкретному підприємству.

Важливим аспектом оптимального управління, є проведення оцінки інтелектуального потенціалу компанії, яка дозволяє сформулювати реальну вартість підприємства (з урахуванням інтелектуальних здібностей персоналу), і на цій основі прийняти раціональні управлінські рішення, що в подальшому сприяє підвищенню якості бізнесу, забезпеченню ефективності функціонування, а також капіталізації прибутку суб'єктів господарської діяльності.

При оцінці інтелектуального потенціалу слід враховувати, що доля матеріальних активів в його складі незначна, а основна частина доходів генерується за рахунок ефективного використання та розвитку саме інтелектуальних активів.

Як правило, власники та менеджери компаній не мають чіткого уявлення не тільки про вартість, але й про склад, структуру інтелектуальних активів власного підприємства [5]. Якісна оцінка інтелектуального потенціалу дозволяє конкретизувати зміст та структуру кожного з його компонентів, а також при професійному підході менеджерів провести їх кількісну оцінку.

Оцінка інтелектуального потенціалу компанії повинна проводитися за такими етапами [5]:

1. Аудит інтелектуального потенціалу компанії (на основі отриманих результатів аудиту розробляється карта інтелектуального потенціалу, яка дозволяє ідентифікувати склад та структуру інтелектуальних активів компанії, для подальшого їх обліку, оцінки і аналізу, а також визначити проблеми, пов'язані з функціонуванням компонентів інтелектуального потенціалу).

2. Оцінка (кількісний вимір) інтелектуального потенціалу та його компонентів (методика оцінки залежить від структури інтелектуального потенціалу, при цьому особливого значення приділяють оцінці величини людського капіталу. Отримані дані стають підставою для формування Звіту про інтелектуальний потенціал компанії). В залежності від економічної ситуації, що склалася на момент оцінки, наявності необхідної інформації та інших чинників, менеджерами компаній обираються найбільш ефективні методи, серед яких відзначимо: метод порівняння продажу об'єктів інтелектуального капіталу, метод вартості заміщення, метод відтвореної вартості, метод розрахунку роялті, методи дисконтування, експертні методи та ін.

3. Постановка управлінського обліку інтелектуального потенціалу, з подальшим формуванням відповідної звітності (даний етап складається з під етапів: розробки положень по веденню обліку інтелектуального потенціалу; розробки документообігу при веденні обліку інтелектуального потенціалу; розробки форм управлінської звітності з обліку інтелектуального потенціалу і його компонентів).

4. Управління знаннями персоналу (даний процес є основою управління інтелектуальними активами компанії на основі перетворення знань в вартість, накопичення та інтенсивного використання інтелектуального потенціалу. Важливим є аналіз зв'язків інтелектуальних активів з іншими активами компанії, а також ступінь впливу інтелектуальних активів на бізнес-процеси компанії.

Як було відзначено вище, важливе значення при кількісному вимірі повинно приділятися кількісній оцінці людського капіталу. Для оцінки людського капіталу використовуються наступні методи [7]:

1. Оцінка вироблених людським капіталом (індивідуумом) доходів (економічна оцінка).
2. Кількісна оцінка придбаних людиною запасів знань, навиків, здібностей.
3. Кількісна оцінка спеціального людського капіталу (спеціальні навички).
4. За способом інвестування в людський капітал – капітал здоров'я, освіти, культури (економічна оцінка).
5. Кількісна оцінка людського капіталу на мікро- і макрорівнях.
6. Інтегральна оцінка людського капіталу, що включає як натуральні, так і вартісні показники оцінки людського капіталу.
7. Матриця соціальних рахунків – макроекономічна оцінка людського капіталу.
8. Цінова оцінка людського капіталу за обсягами інвестицій та відображення сумової вартості у валюті балансу фірми (підприємства) – економічна оцінка.

Слід додати, що теорія людського капіталу поки ще знаходиться на початковій стадії свого розвитку, і тому запропоновані методи розрахунку необхідно продіагностувати на практиці та обрати, для подальшої реалізації, найбільш ефективні. До того ж вимагають конкретизації та структуризації показники оцінки ефективності використання людського капіталу.

Створення інтелектуального капіталу проходить чотири фази [5]:

- ✓ формування чіткої структури нематеріальних активів, що ґрунтується на відповідних облікових даних;
- ✓ інвестування в розвиток людського капіталу (наращування компетентності або управління знаннями);
- ✓ систематична трансформація людського капіталу в структурний, що забезпечує набагато більший і стійкий потенціал прибутку для організації;
- ✓ вливання структурного капіталу із зовнішніх джерел, що забезпечує турбоефект у максимізації інтелектуального капіталу, який пов'язаний із спільним використанням та орендою нематеріального і структурного капіталу.

Згідно з даним науковим джерелом, запропоновано інтелектуальний капітал визначати наступним чином:

$$IK = LK * CK, \quad (1)$$

де LK – кількісна величина людського капіталу;

CK – кількісна величина структурного капіталу.

Але на нашу думку, представлена модель не враховує впливу різних соціально-економічних чинників на процеси формування інтелектуального капіталу, модель декілька звужена, не розкриває багатьох параметрів, не

відображає реалій сучасної економіки, і тому потребує в подальшому удосконалення.

Величина інтелектуального потенціалу компанії, може бути розрахована на основі такої формули (дані для розрахунків обираються з бухгалтерського обліку) [7]:

$$ПІ = K_{чк} * (B_{ІК} + B_{МА}), \quad (2)$$

де $B_{ІК}$ – ринкова вартість інтелектуального капіталу підприємства;
 $B_{МА}$ – ринкова вартість маркетингових активів підприємства;
 $K_{чк}$ – коефіцієнт якості людського капіталу.

При чому визначається $K_{чк}$ як:

$$K_{чк} = [B_A - (B_{МА} + B_{НА})] / (B_{ІК} + B_{МА}), \quad (3)$$

де $B_{МА}$ – ринкова вартість матеріальних активів підприємства;
 $B_{НА}$ – ринкова вартість нематеріальних активів підприємства;
 B_A – ринкова вартість тієї частки нематеріальних активів, яку складають майнові права (право на використання землею, ресурсами і інші подібні права).

Важливо підкреслити, що чисельник формули представляє собою ринкову оцінку вартості інтелектуального потенціалу, тому що з ринкової вартості всіх активів підприємства віднімається вартість всієї власності, окрім нематеріальних активів. Слід додати, що коефіцієнт якості людського капіталу може приймати значення більші та менші за одиницю, при чому якщо від більше одиниці, то тоді виникає необхідність в нарощуванні людського капіталу.

Висновки. Встановлено, що інтелектуальний потенціал є ключовим інструментом досягнення конкурентоспроможності компанії, і визначається як сукупність інтелектуального, людського та інформаційного капіталів. Під час дослідження проаналізовані методи оцінки людського та інтелектуального капіталу, обґрунтовано методика оцінки інтелектуального потенціалу підприємства, а також визначено специфіку управління знаннями персоналу спрямовану на підвищення ефективності використання інтелектуального потенціалу підприємства.

З подальшим удосконаленням та розвитком існуючої методики оцінки інтелектуального потенціалу доцільно розробити методичні підходи до комплексної оцінки рівня знань логістичного персоналу підприємства.

Література

1. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества [Текст] / В. Л. Иноземцев. – М.: Academia-Наука, 1998. – 640с.
2. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях [Текст] / Л. Эдвинссон. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 248 с.

3. Томас А. Стюарт. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций [Текст] / Пер. с англ. В. Ноздриной. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.
4. Griliches Z. Patent Statistics as Economic Indicators [Text] / Z. Griliches, A. Survey // Journal of Economic Literature. Vol. XXVIII. December 1990, pp. 1661-1707.
5. Оценка интеллектуального потенциала. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.finauditservice.ru/pages/otsenka-intellektualnogo-potentsiala-kompanii/>
6. Гавва В.Н., Божко Е.А. Потенціал підприємства: формування та оцінювання: навчальний посібник. [Текст] / В.Н. Гавва, Е.А. Божко – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 224 с.
7. Селезнев Е.Н. Интеллектуальный потенциал-показатель состояния интеллектуального капитала и эффективности его использования. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.finman.ru/articles/2004/5/3430.html>