

ЗАГАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ

УДК 330.142

АЗАРОВА А. О., ПУЖАЙЛО О. І.
Вінницький національний технічний університет

УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАСОБАМИ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

У роботі досліджено поняття інтелектуального капіталу, розглянуто його сутність та складові. Проаналізовано переваги та недоліки сучасних програмних засобів управління інтелектуальним капіталом, обґрунтовано оптимальний ПЗ для управління інтелектуальним капіталом.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, інформаційні технології, персонал, людський капітал, структурний капітал.

AZAROVA A. O., PUZHAILO O. I.
Vinnitsia National Technical University

MANAGEMENT INTELLECTUAL CAPITAL TO DOMESTIC ENTERPRISE BY MEANS OF MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES

Intellectual capital is an important component of the enterprise assets. At the current stage of social development knowledge and skills play crucial role for the successful implementation of any activities and additional value. The presence of a significant amount of intellectual capital in the modern enterprise is one of the main advantages that provides stable development of the company and consolidate its market position by increasing competitiveness because the effective use of intellectual capital increases other competitive advantages and promotes new ones. The importance of intellectual capital is that in the production of goods or services intellectual capital is transformed from an incorporeal state to the material in the form of an innovative product or service. In this work there are examined the concept of intellectual capital, its nature and components. Also there are analyzed the advantages and disadvantages of modern management software of intellectual capital, and an optimal management software of intellectual capital are proved.

Keywords: intellectual capital, information technology, human resources, human capital, structural capital.

Вступ

У сучасних економічних умовах економічне зростання все більше залежить від уміння правильно та ефективно використовувати знання і новітні технології. Саме знання є одним із рушійних факторів розвитку світової економіки і суспільства, особливо в період глобалізації й інформатизації. У зв'язку з цим набуває особливого значення інтелектуальний капітал підприємства, що генерує нові знання, які набувають форми інтелектуальної власності та забезпечують формування економіки інноваційного типу. Для ефективного формування і використання інтелектуального капіталу необхідно створити умови для правильного його оцінювання.

На даному етапі недостатньо висвітлено питання автоматизації систем оцінювання інтелектуального капіталу підприємства, динаміки розвитку та зміни структури, а також розроблення моделей оцінювання інтелектуального капіталу на вітчизняних підприємствах. Разом з тим універсальним підходом до управління інтелектуальним капіталом є саме застосування сучасних ПЗ, що уможливають як його оцінювання, так і подальше регулювання.

Слід зауважити що, підприємства, які правильно оцінюють та відповідно правильно управляють інтелектуальним капіталом є більш конкурентоспроможними ніж інші.

Результати дослідження

Головною проблемою в системі оцінювані інтелектуальним капіталом й досі залишається неоднозначне трактування сутності інтелектуального капіталу, не визначено динаміку його розвитку, шляхи формування організаційно-економічного механізму управління і визначення напрямів забезпечення ефективного функціонування даного ресурсу, методів його вимірювання, особливостей залежно від галузевої належності підприємств. Спостерігається недостатня розробленість досліджуваної теми як в методологічному, так і в теоретичному аспектах.

Інтелектуальний капітал – це сукупність знань, навичок, вмінь працівників, інтелектуальної власності підприємства і інших нематеріальних активів, які ефективно використовуються, для ефективної науково-дослідницької, виробничої та комерційної діяльності [1]. Особливості інтелектуального капіталу полягають і в тому, що зовсім по-новому розв'язують проблеми його збереження і нагромадження.

М.А. Ескіндаров вважає, що інтелектуальний капітал – це система характеристик, що визначають здатність людини, тобто якість робочої сили, тобто працівника підприємства, фірми або корпорації, що створює товар чи послуги, в цілях їх відтворення на основі персоніфікованого економічного інтересу кожного суб'єкта і їх сукупності [2].

Т. Стюарт визначає інтелектуальний капітал у ширшому розумінні. Він пише про "інтелектуальний матеріал", що складається зі знань і досвіду, які можуть бути використані для створення багатства, а також інтелектуальну власність [3].

На думку В. Іноземцева інтелектуальний капітал, також можна визначити, як: людський капітал, втілений у працівниках компанії у вигляді їхнього досвіду, знань, навичок, здібностей до нововведень, а також до загальної культури, філософії фірми, її внутрішніх цінностей; структурний капітал, що включає патенти, ліцензії, торговельні марки, організаційну структуру, бази даних, електронні мережі [4].

К. Свейбі має також цікавий підхід, він визначає інтелектуальний капітал як нематеріальні ресурси на основі моделі відомої як моніторинг нематеріальних активів створеною ним же. Він розрізняє три концепції інтелектуального капіталу: індивідуальні навички; внутрішні та зовнішні структурні одиниці компанії [3].

У сучасній літературі проводиться класифікація інтелектуального капіталу за схемою, зображеною на рис. 1 [5].

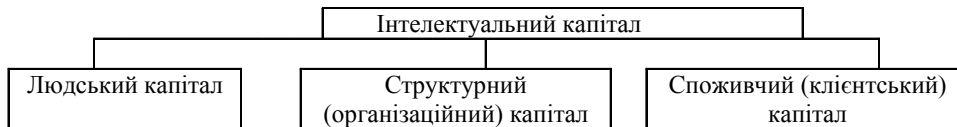


Рис. 1. Класифікація інтелектуального капіталу

Розрізняють три складові інтелектуального капіталу підприємства: людський капітал; структурний (організаційний) капітал; споживчий (клієнтський) капітал.

Людський капітал являє собою найбільшу цінність підприємства, оскільки включає запас знань, освіту, практичні навички, творчі і розумові здібності працівників компанії, їхні моральні цінності, мотивацію, культурний рівень, що використовуються для одержання доходу.

Структурний (організаційний) капітал виконує дві функції: нагромадження знань як основи діяльності, що представляє цінність для споживача, і прискорення руху інформації усередині компанії. До структурного капіталу відносяться корпоративні інформаційні системи, бази даних, технічне і програмне забезпечення, організаційні структури, авторські права, патенти, ноу-хау, ліцензії, товарні знаки, корпоративна культура.

Споживчий капітал (його ще називають клієнтським, або капіталом відносин) – це в першу чергу зв'язки підприємства з споживачами його продукції, засновані на історії взаємин, на нагромадженні і постійному відновленні інформації про клієнтів. Суть цих зв'язків передається через відносини з споживачами, постачальниками, конкурентами, місцевими співтовариствами, а також через бренди, торгові марки, імідж організації [5].

Оскільки основною формою такого капіталу є знання співробітників фірми, то обов'язково з'являється потреба, щоб ці знання не стали надбанням конкурентів, щоб їх використовували лише в певній компанії. Цьому мають сприяти різні заходи, починаючи від укладання керівництвом фірми договорів зі співробітниками про нерозголошення таємниць, використання матеріальних інтересів працівників фірми шляхом різних форм матеріального заохочення у збереженні виробничих і комерційних таємниць до широкого залучення працівників до процесу прийняття рішень, планування та управління діяльністю компанії, створення сприятливих умов для професійного і творчого зростання співробітників компанії [6].

На сьогоднішній день існує безліч автоматизованих інформаційних програмних засобів, що сприяють підвищенню ефективності управління інтелектуальним капіталом на вітчизняних підприємствах. Український та зарубіжні ринки пропонують такі програмні продукти з автоматизації управління інтелектуальним капіталом, як CRM-система «ПАРУС», «ІС:Предприятие», «DeloPro», Human Resources (HR) модулі, як SAP R / 3, Baan, Oracle Applications та інші.

Сучасна HR (Human Resources) система – це комплекс технологій, що автоматизують і полегшують роботу з персоналом на всіх рівнях, від оперативного (повсякденний облік даних) до стратегічного (прийняття рішень з розвитку компанії). У якісно вибудованій системі робота цих технологій підпорядкована загальній логіці управління персоналом відповідно до прийнятої стратегії, вираженої в бізнес-процесах, автоматизованих за допомогою електронного документообігу. HR-система здатна ефективно взаємодіяти з фінансовими, виробничими і т.п. системами, що використовують в своїх процесах дані персоналу.

Система управління персоналом SAP HR можна впроваджувати на вітчизняних підприємствах, вона допоможе полегшити облік кандидатів на вільні посади, а також персонал підприємства. Планування використання персоналу, що забезпечить відповідність розподілу працівників по робочим місцям, при цьому прагнення до оптимального задоволення персоналу. Також дасть можливість працівникам планування певного кар'єрного росту [7].

Модульна структура системи дозволяє впроваджувати її поетапно. У SAP HR реалізовані єдині система звітів і дружній графічний інтерфейс користувача. Крім того, в SAP HR можливий зв'язок із

загальними організаційно-економічними функціями (наприклад, результати розрахунку зарплати відразу ж передаються в бухгалтерію).

Перевагою системи SAP HR є можливість її інтеграції з різними додатками для настільних ПК (MS Word, MS Excel та ін.).

Серед недоліків цих систем слід відзначити такі:

- довгий термін впровадження системи, який може продовжуватися декілька років;
- високу вартість володіння системою (вартість купівлі програмного забезпечення, впровадження, експлуатації та технічної підтримки);
- залежність кадрової служби від впровадження системи в інших підрозділах.

Oracle Human Resources Analyzer. Корпорація Oracle для управління персоналом середніх і великих підприємств пропонує систему Oracle Human Resources Analyzer. З її допомогою можна автоматизувати: табельний облік на підприємстві; процедуру найму персоналу підприємства; облік професійно-важливих властивостей і ділових якостей працівників підприємства; врахування потреб сучасного навчання персоналу; планування розвитку кар'єри співробітників підприємства; розробку компенсаційної політики для персоналу підприємства [7].

Система Oracle Human Resources Analyzer дозволить проаналізувати професійні якості працівників, відповідність їх навиків займаним посадам, що дасть можливість керівникам ефективно приймати рішення щодо управління людським капіталом.

Недоліки: висока ціна впровадження та підтримки, функціональна надмірність, недостатня швидкість адаптації до динаміки змін законодавства (особливо, податкового).

Система CRM-рішення «ПАРУС» – це інструмент автоматизації CRM-стратегії, який об'єднує в єдиний інформаційний простір взаємопов'язані бізнес-процеси основних підрозділів компанії по роботі з клієнтами (продаж, маркетинг, обслуговування). Типове CRM-рішення включає підтримку управління продажами, маркетингом, сервісним обслуговуванням клієнтів [8].

Перевагами CRM-системи «Парус» є такі: не вимагає застосування сторонніх СУБД, розширені функції адміністрування системи, конкурентні ліцензії, гнучкість налагодження інтерфейсу, простота і ергономіка інтерфейсу, великий перелік функціональних розділів, сумісність з пакетами «MS Office» і «Open Office», широкий спектр пакетів підтримки клієнтів, широка мережа представників в Україні із ліцензійним супроводом ПЗ, наявність центрів навчання та сертифікації користувачів системи [9].

Недоліками цього ПЗ є: недостатня конфіденційність і сумнівна надійність особистих даних клієнтів; значні витрати на навчання персоналу.

Система «DeloPro» призначена для використання на малих підприємствах торгівлі та комплексних послуг (складське виробництво, сервісні центри, торгівельні та автомобільні компанії та ін.) для розв'язання задач управління споживчим капіталом. Програма автоматизує основні бізнес-процеси та операції, пов'язані з проведенням торгових угод між підприємством та споживачами і формуванням комерційного документообігу. При цьому забезпечується технологічний цикл продажу товарів і послуг, що включає закупівлю товарів і виробництво під замовлення споживачів [10].

Ще одним автоматизованим засобом управління є система програм «1С: Підприємство» призначена для комплексної автоматизації економічної діяльності підприємств різних напрямків діяльності і форм власності.

«1С:Підприємство» дозволяє організувати єдину інформаційну систему для управління різними аспектами діяльності підприємства: управління виробництвом, у тому числі: планування виробництва; управління витратами і розрахунок собівартості; управління даними про виробу; управління основними засобами і планування ремонтів; управління фінансами, у тому числі: бюджетування, управління коштами.

Облік нематеріальних активів у «1С:Підприємство» включає: проведення операцій модернізації нематеріальних активів; створення НМА власними силами; методи нарахування амортизації нематеріальних активів у бухгалтерському та податковому обліку; методику нарахування амортизації нематеріальних активів прямолінійним методом; методику нарахування амортизації нематеріальних активів методом зменшення залишкової вартості; методику нарахування амортизації нематеріальних активів методом прискореного зменшення залишкової вартості; методику нарахування амортизації нематеріальних активів кумулятивним методом; методику нарахування амортизації нематеріальних активів виробничим методом.

Ряд недоліків: картка контрагента не дуже зручна; можливе дублювання даних, при занесенні в базу; немає можливості для сортування даних [11].

Висновки

У зв'язку із розвитком сучасних технологій є актуальним питанням впровадженням інформаційних технологій у всі процеси діяльності підприємства. На сучасному етапі суттєво зростає роль накопичення оновлення і практичного застосування знань людей, що в результаті забезпечує зростання якості даної категорії.

Підходи до оцінювання інтелектуального капіталу підприємства повинні бути не лише строго формальними, але й адаптованими до реального застосування на практиці.

Провівши аналіз даних програмних засобів управління інтелектуальним капіталом на великих

вітчизняних підприємствах радимо використовувати HR (Human Resources), вона допоможе полегшити облік кандидатів на вільні посади, а також персонал підприємства. Планування використання персоналу, що забезпечить відповідність розподілу працівників по робочим місцям, при цьому прагнення до оптимального задоволення персоналу. Також дасть можливість працівникам планування певного кар'єрного росту. Але її недоліком є висока вартість, а також трудомісткість, тому на малих і середніх підприємствах запровадження даної програми не є актуальним.

На невеликих підприємствах доцільним буде використовувати «1С:Підприємство», так як у неї невисока вартість впровадження і доволі проста у застосуванні.

Впровадження систем управління персоналом на підприємстві сприяє скорочення часу на прийняття управлінських рішень, зниження витрат на управління персоналом, оптимальне використання професійних якостей співробітників фірми, підвищення продуктивності праці.

Література

1. Кавецький В. В. Конкурентоспроможність підприємства у світлі реалізації інтелектуального капіталу / В. В. Кавецький // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2008. – № 2. – С. 26.
2. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / за ред. В.М. Гейця. – К. : Ін-т економ. прогноз., Фенікс, 2003. – 1008 с.
3. Jarugowa A. Rachunkowość i zarządzanie kapitałem intelektualnym. Gdańsk, ODDK / J& Fijałkowska, 2002. – 116 с.
4. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории ипостэкономические тенденции в современном мире / В. Л. Иноземцев. – М. : Academia, 1998. – 640 с.
5. Понедільчук Т. В. Інтелектуальний капітал: сутність та методи оцінки / Т. В. Понедільчук // Ефективна економіка. – 2014. – № 6.
6. Sveiby E.-A. Measuring Intangibles and Intellectual Capital / E.-A. Sveiby // An Emerging First Standard. URL : <http://www.sveiby.com>.
7. Сучасні автоматизовані системи управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://easy-code.com.ua/2012/09/suchasni-avtomatizovani-sistemi-upravlinnya-personalom-chastina-2-kommerciya-rizne-statti/>
8. Куликов Е. Насколько востребованы в Украине сервисы CRM? / Е. Куликов // Компьютерное обозрение. – 2010. – № 7 (718). – С. 26–27.
9. Азарова А.О. Автоматизовані засоби покращення управління споживчим капіталом / А.О. Азарова, О.В. Мороз, Г.Ф. Воробець // Наука й економіка. – 2012. – № 2(26). – С. 183.
10. Оксанич А.П. Інформаційні системи і технології маркетингу : навч. посіб. / А.П. Оксанич, В.Р. Петренко, О.П. Костенко. – К. : «Видавничий дім «Професіонал», 2008. – 320 с.
11. Гужва В. М. Інформаційні системи і технології на підприємствах / Гужва В. М. –К. : КНЕУ, 2013.

Надійшла 15.02.2017; рецензент: д. т. н. Роїк О. М.