

Формування кадрового потенціалу необхідно здійснювати за наявності хоча б однієї із переліку умов: структура кадрів не відповідає потребам виробництва; фактичний коефіцієнт стабільності кадрів є нижчим за встановлений норматив; планова чисельність стабільного складу персоналу є нижчою фактичної чисельності стабільного складу персоналу підприємства. На етапах формування та розвитку кадрового потенціалу важливою є реалізація комплексу усіх основних функцій менеджменту. Саме тому необхідно більш детально представити підсистеми формування та розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Висновки. Реалізація підходу до формування кадрового потенціалу підприємства дозволить привести кадрову структуру у відповідність до потреб виробництва як на оперативному, так і на стратегічному рівнях (за умов наявності кадрового резерву). Таким чином, реалізація запропонованого підходу створює основи для ефективного формування та розвитку кадрової структури підприємств як у стратегічному, так і у оперативному аспектах. При цьому також мають враховуватися всі категорії та професійні групи персоналу. Саме у цьому полягають особливості та переваги представленого концептуального підходу до управління кадровим потенціалом підприємств.

Література

1. Крощенко М. М. Теоретико-методологические основы исследования трудового потенциала [Электронный ресурс] / М. М. Крощенко, М. А. Шестаков. – Режим доступа: <http://www.URL: niitruda.ru>analytics/materials/6v.doc>.
2. Лепа Р. Н. Ситуационный механизм подготовки и принятия управленческих решений на предприятии: методология, методы, модели : монография / Р. Н. Лепа ; НАН Украины. Институт эконом. пром-ти. – Донецк : Юго-Восток, Лтд, 2006. – 308 с.
3. Руссиян Е. А. Механизм динамического управления рабочим персоналом промышленного предприятия / Е. А. Руссиян // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії : зб. наук. пр. – Краматорськ : ДДМА, 2009. – № 3(17). – С. 219-223.
4. Лепейко Т. І. Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід) : монографія / Т. І. Лепейко, О. М. Миронова. – Х. : ХНЕУ, 2010. – 236 с.

УДК 338.242:330.14:658(045)

*Берсуцький А.Я., д-р екон. наук, доцент,
Донецький університет економіки та права;
Бриль І.В., канд. екон. наук,
Інститут економіки промисловості НАН України.*

ВИЗНАЧЕННЯ АСПЕКТІВ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Надано авторське визначення понять інтелектуального та людського капіталу підприємства. Приведено можливу оцінку інтелектуального капіталу за існуючими методами. Визначено аспекти управління інтелектуальним капіталом, згідно напрямів діяльності підприємства.

Розвиток суспільства й економіки забезпечується діяльністю людей, їх суспільно-корисною працею, що має абстрактну та конкретні форми. В економічній науці та практиці значно більше уваги приділяється дослідженню й управлінню конкретними формами праці, товару, що реалізується в їх матеріально-речовій формі, а капітал все ще оцінюється переважно за його фінансово-матеріальною складовою. На деяких сучасних підприємствах у їх сукупній вартості частка інтелектуального капіталу досягає 50-70 %, що визначає зацікавленість науковців і фахівців реального сектору економіки в дослідженні проблематики інтелектуального капіталу підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні аспекти досліджень інтелектуального капіталу знайшли відображення у працях зарубіжних та вітчизняних учених Д. Белла, Е. Брукінг, Дж. Гелбрейта, Л. Едвінсона, М. Мелоуна, Т. Стюарта, В. Антонюк, О. Кендохова, В. Іноземцева, С. Климка, А. Козирєва, Б. Леонтєва, А. Чухна та ін. [1-12]. Науковці у своїх роботах підкреслюють, що інтелектуальний капітал – це капітал, втілений у знання, вміння, досвід, кваліфікацію людей. Віддача такого капіталу реалізується в якості та продуктивності праці.

Уперше розглянули та проаналізували дані щодо використання інтелектуального капіталу представники компанії Skandia, Canadian Imperial Bank of Commerce та Dow Chemical (перший звіт опублікований у 1994 р.). Л. Едвінсон та М. Мелоун (Скандія Навігатор) розподіляють інтелектуальний капітал на три складові: людський (НС – human capital), організаційний (або структурний) (SC – structural capital) та клієнтський (CC – capital client) [4]. Кожний із них може бути власним чи запозиченим.

Аналіз наукових публікацій свідчить, що теорія інтелектуального капіталу виникла достатньо недавно і перебуває у фазі свого становлення. На підставі їх узагальнення можна стверджувати, що інтелектуальний капітал є сукупністю здібностей та знань, які мають економічну цінність і використовуються у виробничій системі, орієнтованій на задоволення потреб суспільства з метою підвищення економічного потенціалу, його використання та одержання доходу.

Постановка проблеми. У ході дослідження даної тематики визнано, що основою інтелектуального капіталу (ІК) є людський капітал, виявлено сутність, структуру інтелектуального капіталу, форми управління ним на макро- та мезорівнях. Але при цьому як у теоретичному, так і в практичному аспектах залишаються невирішеними питання, що потребують глибокого доопрацювання, відносно сутності, структури інтелектуального капіталу підприємств, форм і методів управління інтелектуальним капіталом на підприємствах, його впливу на ринкову вартість підприємства, конкурентоспроможність, рівень капіталізації. Недостатньо досліджено питання стратегічного управління інтелектуальним капіталом підприємства, його впливу на корпоративну культуру, відображення інтелектуального капіталу в нематеріальних активах, мотивації розвитку інтелектуального капіталу підприємства.

Мета роботи – визначення аспектів інтелектуального капіталу в ході управління ним на підприємстві.

Викладення основного матеріалу. Визначення напрямів управління інтелектуальним капіталом пов'язане з вирішенням таких наукових і практичних завдань, як модернізація економіки, ефективне використання інтелектуального потенціалу (держави, регіону, підприємства), підвищення конкурентоспроможності та капіталізації підприємств. Особливо це актуально для українських підприємств, оскільки деякі з них взагалі не враховують фактора впливу інтелектуального капіталу на роботу підприємства.

Для виявлення суті інтелектуального капіталу підприємства досліджено категорію інтелектуального потенціалу [13-14]. Визначено, що інтелектуальний потенціал підприємства – це можливості, надані інтелектуальними ресурсами на даний час і в майбутньому, що можуть бути використані для досягнення певної мети, розв'язання будь-якого завдання. Доведено, що інтелектуальний капітал – це засіб (ресурси) досягнення мети, інтелектуальний потенціал – можливості її досягнення. За результатами дослідження також співставлено інтелектуальний, людський та соціальний потенціали, на основі доповнення складових нематеріального капіталу виявлено взаємозв'язки інтелектуального, людського та соціального капіталу підприємства. Отже, можна стверджувати, що інтелектуальний капітал підприємства – це обсяг усіх знань і вмінь його працівників та результат практичного застосування цих навичок, розумової праці на користь підприємства, що проявляється у формі блага для підприємства. Інтелектуальний капітал формують матеріальні та нематеріальні складові. Він складається з досвіду та знань працівників, організаційної культури, документації та інформаційної бази даних, форм роботи з персоналом та клієнтами. На основі визначення

інтелектуального капіталу та виділення притаманних йому складових удосконалено структуру інтелектуального капіталу підприємства, в якій є зворотний зв'язок між інтелектуальним та людським капіталом. Структуру інтелектуального капіталу підприємства, на думку автора статті, доцільно визначати як сукупність людського, структурного, ділового, організаційного та інноваційного капіталу. Використання такого сполучення дозволяє підприємству виявляти та виокремлювати раніше не фіксовані прибутки.

Обґрунтовано, що складові інтелектуального капіталу можуть суттєво відрізнятися від бухгалтерських показників, порядок розрахунку яких регламентований звітністю. Склад і рівень показників структури інтелектуального капіталу на підприємстві можуть варіюватися відповідно до змін технологій виробництва, законодавства, переорієнтації діяльності підприємства. Це дозволяє більш повно розкривати стан інтелектуального капіталу підприємства. Тому офіційну звітність з інтелектуального капіталу доцільно деталізувати та доповнити більш конкретними формами.

Оскільки людина є основною цінністю підприємства, людський капітал визначено головною складовою інтелектуального капіталу підприємства. Під людським капіталом підприємства (визначення автора) слід розуміти колектив, який володіє запасом знань, вмінь, навичок, з вираженими творчими здібностями, а також прагне постійно підвищувати свій інтелектуальний та професійний рівень, що дозволяє здійснювати взаємозамінність працівників і надає можливість якісно виконувати роботу для досягнення поставленої мети: збільшення прибутковості, підвищення конкурентоспроможності, капіталізації підприємства за певний період часу та підвищення престижу підприємства. Удосконалено поняття людського капіталу, до якого слід відносити: розумові та фізичні здібності людини, що можуть бути вродженими, розвинутими у собі та придбаними. Ці здібності можна накопичувати, підвищувати, втрачати, передавати або обмінюватися ними з іншими людьми. За результатами виявлення сутності людського капіталу визначено фактори накопичення інтелектуального капіталу підприємства: генетична схильність людини, вроджені розумові здібності; здібність до навчання: придбані протягом життя теоретичні знання та набутий практичний досвід, креативне мислення; психометричні характеристики людини: енергія, позитивізм, неконфліктність; корисність від застосування здобутих знань; здібність передавати накопичений досвід та обмінюватися інформацією з іншими людьми.

В ході визначення методів оцінки зазначено, що для оцінки інтелектуального капіталу доцільне використання групувань методів оцінки ефективності інтелектуального капіталу, розподілених на чотири групи [15]. Результати дослідження дозволили обґрунтувати доцільність використання ROA (методи віддачі на активи – Return on Assets methods) і MCM (методи ринкової капіталізації – Market Capitalization methods) для грошової оцінки при злиттях компаній та купівлі-продажу бізнесу. Доведено, що DIC (методи прямого вимірювання – Direct Intellectual Capital methods) і SC (методи підрахунку балів – Scorecard methods) можуть бути використані на будь-яких рівнях промислових підприємств, некомерційних організацій, внутрішніх відділів та організацій суспільного сектору. Виявлення переваг і недоліків даних методів дозволило обґрунтувати висновок про прийнятність використання на вітчизняних підприємствах методів груп DIC та SC для розробки стратегії та визначення основних аспектів управління інтелектуальним капіталом і підвищення капіталізації підприємства.

На основі дослідження оцінки інтелектуального капіталу за допомогою IC Rating систематизовано показники рейтингової оцінки інтелектуального капіталу підприємства, до складу яких входять організаційний, процесний, людський, реляційний капітал, права інтелектуальної власності, менеджмент підприємства, співробітники, бренд, клієнтська база компанії. Використання даної сукупності показників має бути стратегічним орієнтиром у формуванні інтелектуального капіталу на підприємстві (рис. 1).



Визначення складових інтелектуального капіталу, показників оцінки рівня та ефективності використання інтелектуального капіталу на підприємстві має бути узагальнено і систематизовано в стратегії управління інтелектуальним капіталом підприємства, під якою слід розуміти налагодження взаємодії елементів структури інтелектуального капіталу на підприємстві: людського, структурного, організаційного, ділового, інноваційного капіталу. Стратегія управління інтелектуальним капіталом має на меті досягнення капіталізації підприємства, для чого необхідним вважається виконання таких завдань: у стратегії управління людським капіталом – перевірка рівня кваліфікації працівників та підтримка зацікавленості співробітників у її підвищенні; у стратегії управління структурним капіталом – забезпечення умов патентної та ліцензійної діяльності, юридична підтримка автора запатентованої ідеї, забезпечення обліку та умов зберігання ліцензій і патентів на підприємстві; у стратегії управління організаційним капіталом – створення на підприємстві фонду матеріального стимулювання та заохочування, розробка плану корпоративних заходів щодо підтримки сприятливої атмосфери в колективі; у стратегії управління діловим капіталом – забезпечен-

ня реклами продукції або послуг підприємства, розробка договору про конфіденційність укладених угод; у стратегії управління інноваційним капіталом – підтримка розроблених нововведень на підприємстві, створення комп'ютерної мережі спілкування з клієнтами.

Обґрунтовано, що реалізація стратегії управління інтелектуальним капіталом підприємства можлива при розумній та поступовій взаємодії виконання заходів стратегій управління людським, структурним, організаційним, діловим, інноваційним капіталом. На великих підприємствах доцільно створювати відділи управління інтелектуальним капіталом, функціями яких має бути розробка, підготовка пропозицій щодо реалізації стратегії управління інтелектуальним капіталом за зазначеними напрямками, контроль за цими процесами.

Висновки. Аспекти управління інтелектуальним капіталом охоплюють усі сфери діяльності підприємства, тому вони співпадають із загальною стратегією розвитку підприємства, яка зазвичай спрямована на збільшення виробництва і поліпшення якості продукції та зниження собівартості. Стратегія управління інтелектуальним капіталом підприємства має бути гнучкою, забезпечувати можливості прийняття рішень у короткий час та сприяти збільшенню кількості розв'язуваних завдань. Вона розробляється на два-три роки, після чого коригується та продовжується в часі. Реалізація заходів виконання стратегій за всіма напрямками сприятиме загальному розвитку підприємства, підвищенню конкурентоспроможності та капіталізації підприємства.

Зазначені вище аспекти управління інтелектуальним капіталом на підприємстві у своєму поєднанні утворюють стратегію управління інтелектуальним капіталом підприємства, що складається зі стратегії управління людським капіталом, яка включає: заходи щодо підвищення інтелектуального рівня співробітників підприємства; стратегії управління структурним капіталом (отримання та облік патентів і ліцензій); стратегії управління організаційним капіталом (розвиток корпоративної культури, проведення корпоративних заходів тощо); стратегії розвитку ділового капіталу (проведення ділових зустрічей, брифінгів тощо); стратегії розвитку інноваційного капіталу.

Визначення, вимір інтелектуального капіталу та стратегію управління ним доцільно використовувати для аналізу стану та складу нематеріальних активів, їх ефективного використання, що дозволяє більш точно оцінювати вартість компанії (підприємства), її привабливість для акціонерів та інвесторів, підвищувати ефективність роботи підприємства в цілому.

Література

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. – М. : Академия, 2004. – 783 с.
2. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / Э. Брукинг ; пер. с англ. / под ред. Л. Н. Ковачина. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.
3. Гелбрейт Дж. К. Экономические теории и цели общества / Дж. К. Гелбрейт ; под ред. Н. Н. Иноземцева. – М. : Прогресс, 1979. – 406 с.
4. Edvinsson L. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower / L. Edvinsson, M. S. Malone. – New York: Harper Business, 1997.
5. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Т. Стюарт // Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология ; под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Academia, 1999. – С. 372-401.
6. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В. П. Антонюк. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2007. – 348 с.
7. Кендюхов О. В. Інтелектуальний капітал підприємства: методологія формування механізму управління : монографія / О. В. Кендюхов. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2006. – 305 с.
8. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества / В. Л. Иноземцев. – М. : Academia-Наука, 1998. – 640 с.

9. Климко С. Г. Людський капітал як вираження робочої сили в умовах сучасного цивілізаційного розвитку / С. Г. Климко, В. М. Левківський // Економіка і управління. – 2005. – № 3(29). – С. 5-9.

10. Козырев А. Н. Интеллектуальный капитал: состояние проблемы [Электронный ресурс] / А. Н. Козырев. – Режим доступа: <http://www.koism.rags.ru/publ/articles/27.php>.

11. Леонтьев Б. Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б. Б. Леонтьев. – М. : Акционер, 2002. – 200 с.

12. Чухно А. А. Интеллектуальный капитал: сутність, форми і закономірності розвитку / А. А. Чухно // Економіка України. – 2002. – № 11. – С. 48-55.

13. Данилишин Б. М. Відтворення інтелектуального потенціалу у контексті розвитку знаннєвої економіки / Б. М. Данилишин, В. І. Куценко // Вісник НАН України. – 2004. – №7. – С. 15-24.

14. Интеллектуальный потенциал организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://jeazy.ru/2007/08/28/intellektualnyj-potencial-organizacii/>.

15. Лукичева Л. И. Управление интеллектуальным капиталом / Л. И. Лукичева. – М. : ОМЕГА-Л, 2007. – 551 с.

УДК 65.014(045)

*Гайдатов А.В., канд. экон. наук, доцент
Донецкий национальный технический университет
МОН Украины, докторант.*

ОСОБЕННОСТИ ЦЕЛЕПОЛАГАНИЯ НА РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЯХ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье раскрыты особенности целеполагания как процесса на различных уровнях организационной структуры промышленных предприятий. Представлена классификация подходов при управлении целеполаганием по отношению к внешней для предприятия среде и при внутрифирменном управлении в рамках функциональных подразделений предприятия.

Целеполагание, как объект научного познания, стало рассматриваться сравнительно недавно – во второй половине XX века. Именно в это время рост конкуренции на мировых рынках и их глобализация привели к тому, что произошло усиление роли внутренних факторов в успехе предприятия. Одним из таких факторов является эффективность целеполагания, под которым традиционно понимается процесс выбора одной или нескольких целей с установлением параметров допустимых отклонений для управления процессом осуществления идеи.

Несмотря на то, что важность эффективного целеполагания в организации управления предприятием уже является общепризнанной, до сих пор практически не производилось попыток систематизации подходов к целеполаганию и выделению его таксономических признаков. Вместо этого большинство авторов ограничиваются развитием какое-либо одного направления, игнорируя при этом остальные.

Одной из удачных попыток систематизации подходов к целеполаганию, с точки зрения автора данной работы, является классификация А. И. Пригожина, который выделил три крупных категории целеполагания [1].

1. *Заданное (пассивное) целеполагание.* Это формирование целей на основе объективных потребностей или под давлением внешних обстоятельств. Внутри можно выделить несколько подуровней, по степени нарастания самостоятельности постановки целей.

а) Целеполагание от заданий. Это простейший уровень целеполагания, продолжение чьих-то внешних целей, формируемый директивно.