

## СТВОРЕННЯ НАВІГАТОРА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

*У статті розглянутий порядок побудови навігатора інтелектуального капіталу, як умови забезпечення інтелектуалізації праці на промислових підприємствах.*

**Ключові слова:** інтелектуалізація праці, інтелектуальний капітал, навігатор інтелектуального капіталу, ресурсний портфель, інтелектуальні ресурси.

*В статье рассмотрен порядок построения навигатора интеллектуального капитала, как условия обеспечения интеллектуализации труда на промышленных предприятиях.*

**Ключевые слова:** интеллектуализация труда, интеллектуальный капитал, навигатор интеллектуального капитала, ресурсный портфель, интеллектуальные ресурсы.

*The contracting of intellectual assets navigator is analyzed in this article as the factor of providing labor intellectualization in manufacturing enterprises.*

**Keywords:** labor intellectualization, intellectual capital, intellectual capital navigator, resource portfolio, intellectual assets.

**Постановка проблеми.** Важливою тенденцією розвитку світової економіки на сучасному етапі виступає процес інтелектуалізації, в якому економічний добробут визначається високими технологіями, інноваційними можливостями та рівнем інтелектуального розвитку суспільства.

Забезпечення інтелектуалізації праці в сучасних умовах на підприємствах промисловості в Україні – досить складний процес. Будь-які новації, впровадження ідей потребують значних фінансових коштів. Особливості вітчизняного господарювання не дозволяють залучати значні фінансові ресурси для забезпечення більшості процесів, до яких, на жаль, відноситься і інтелектуалізація праці. Але теоретико-методичні і аналітичні викладки приводять до висновку, що без інтелектуалізації забезпечення прибутковості промислових підприємств не можливо.

Сьогодні приріст валового продукту в найбільш розвинутих країнах світу на 75-80 % визначається інноваційними досягненнями, тому рушійною силою технічного прогресу є, насамперед, інтелектуальний капітал нації.

**Аналіз актуальних досліджень.** Важлива роль у розробці теоретичних засад інтелектуального капіталу належить таким відомим вченим, як К. Беккер, Д. Белл, П. Дракер, Л. Едвінссон, Й. Руус, М. Кастельс, М. Мелоун, Р. Райх,

Т. Сакайя, Т. Стюарт, М. Мелоун, П. Пільцер, О. Тоффлер, Л. Туроу, С. Хантінгтон, Т. Шульц, Ф. Фукуяма та ін. Українські вчені почали працювати над цим питанням в 90-х роках минулого століття. Значний вклад у розробку методологічних засад внесли Л. Абалкін, О.Ю. Амосов, Д.П. Богиня, Н.Л. Гавкалова, В. Геєць, М.І. Долішний, М.С. Дороніна, А.М. Колот, О. Бутнік-Сіверський, Н.Д. Лук'янченко, В.В. Онікієнко, О.М. Онищенко, П.Т. Саблук, В.П. Ситник, А.А. Чухно та ін.

На сучасному етапі ринкової трансформації економіки України існує потреба подальшого комплексного дослідження інтелектуального капіталу. На перший план при цьому виходять проблеми удосконалення формування, розвитку та відтворення інтелектуального капіталу, розроблення пропозицій та рекомендацій щодо напрямів стимулювання його розвитку та ефективного використання на макро- та мікрорівні.

**Мета досліджень.** Метою даної роботи є дослідження проблем, щодо створення навігатора інтелектуального капіталу, як умови забезпечення інтелектуалізації праці на промислових підприємствах.

**Виклад основного матеріалу.** Провідний досвід демонструє явні переваги, які отримують підприємства, охоплені інтелектуалізацією праці, а існуючі підходи до забезпечення інтелектуалізації дають змогу знаходити вірні шляхи та визначати пріоритетні напрями розвитку підприємств.

Одним із таких підходів є створення навігатора інтелектуального капіталу, що представляє собою консенсус-процес, спрямований на виявлення в управлінській команді наявних знань відносно того, як на підприємстві створюються інтелектуальні цінності.

Кожне підприємство має власний ресурсний портфель, який може бути розділений на дві групи: традиційні ресурси, в межах яких виокремлюються грошові й матеріальні та інтелектуальні ресурси: ресурси відношень, організаційні та людські [1].

Ключовим моментом в роботі підприємств є забезпечення інтелектуалізації праці, тому більш детально розглянемо саме інтелектуальні ресурси підприємства. Ресурси відношень охоплюють ті відносини, які існують на підприємстві та поза ним, вони прямо впливають на здатність підприємства створювати інтелектуальну цінність. До основних ресурсних компонентів можна віднести такі, що мають пряме відношення до функціонування підприємства – клієнти, постачальники, партнери, спілки, ринкові канали та ін. і такі, що опосередковано впливають на функціонування підприємства – ЗМІ, регулюючі та контролюючі органи, зацікавлені групи, влада, місцеві органи управління, навчальні заклади [1].

Організаційні ресурси (за Л. Едвінссоном) розглядаються як такі, що залишаються а організації, коли працівники залишили споруду, але які не можна знайти у балансовому звіті. Дані ресурси втілюють ту частину знань, яка не зв'язана безпосередньо з людиною, а була створена організацією та її постачальниками, які здійснюють внесок у створення цінностей. До основних ресурсних компонентів можна віднести: спрямовані зовні організації – бренди, торговельні знаки, сервісні пропозиції, продуктові концепції, патенти та друга

інтелектуальна власність; безпосередньо в організації – процеси, організаційні структури, системи, інформація на паперових носіях та в базах даних, програмне забезпечення, організаційна культура [2].

Людські ресурси втілені в персоналі підприємства або в тих людях, які пов'язані із підприємством таким чином, що воно має можливість використовувати такі ресурси. До основних ресурсних компонентів людських ресурсів мають відноситися компетенції: особливі сфери знань, здібності, розумову здібності, емпатія, здатність до створювання особистих контактів, здатність використовувати сіті особистих контактів; настанови: особливості поведінки, витривалість, стійкість; інтелектуальна гнучкість: здібність до інновацій, до імітації та адаптації.

Для побудови інтелектуального навігатора слід побудувати «ресурсне дерево» та визначити вагомість зазначених вище ресурсів на промислових підприємствах. При побудові «ресурсного дерева» слід оцінити наступні параметри:

- який вплив кінцевого ресурсу на потенціал створення інтелектуальних цінностей на підприємстві;
- наскільки відрізняється якість ресурсу, який має підприємство від ідеального;
- яка кількість ресурсу доступна підприємству у порівнянні з ідеальною ситуацією.

Базою для дослідження обрано підприємство хімічної галузі - АТ ЗТ “Харківський коксовий завод”. На досліджуваному підприємстві, за підтримки вищого керівництва, був проведений мозковий штурм серед керівного персоналу підприємства та розроблено «дерево ресурсів» (рис. 1).

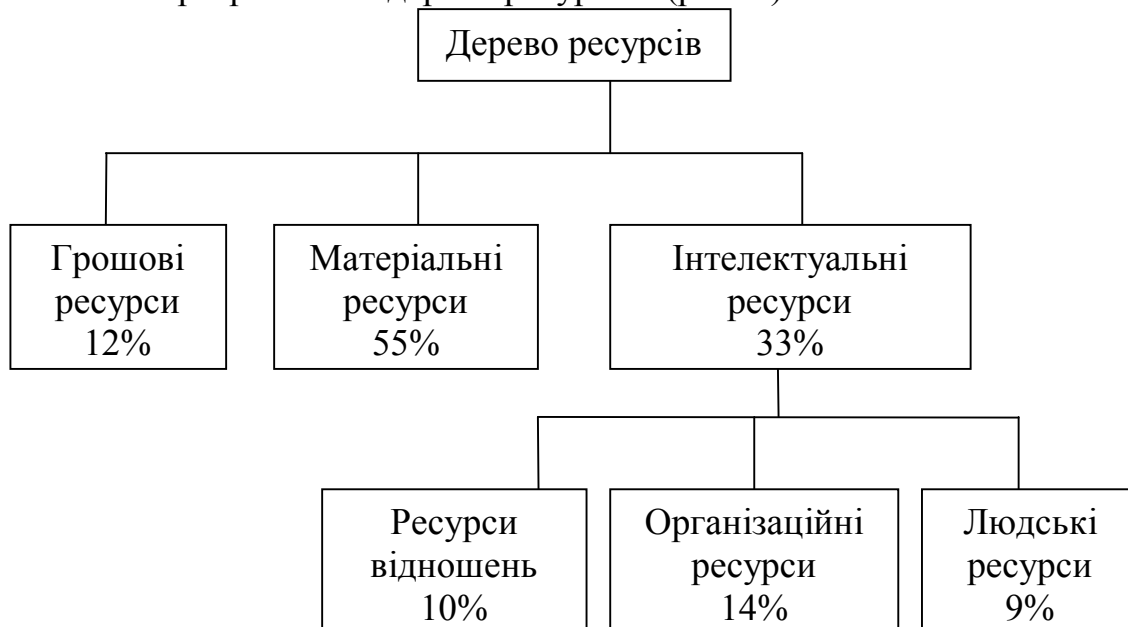


Рисунок 1 - Стан ресурсного портфелю АТ ЗТ “Харківський коксовий завод”

Аналіз стану ресурсного портфелю АТ ЗТ “Харківський коксовий завод” дає можливість прийти до висновку про існування таких тенденцій. Рівень грошових ресурсів у підприємства невеликий, що підтверджує їх значення, яке знаходиться на рівні 12 %. При цьому основний акцент керівництво підприємства

робить на матеріальні ресурси (55%), майже ігноруючи людські ресурси (9%), що є негативним чинником, з огляду на те, що лише працівники з їхніми компетенціями, професіоналізмом та кваліфікацією мають забезпечувати створення як інтелектуальних, так і організаційних цінностей. Не на багато вищими є показники, що характеризують вагомість організаційних відносин (14%), до складу яких відносяться кодифіковані знання, системи і процеси управління, об'єкти інтелектуальної власності та ресурсів відношень: клієнти, партнери, постачальники (10%). Такий стан відбивається у фінансових показниках підприємства, що дає змогу встановити прямий зв'язок між вагомістю інтелектуальних ресурсів та результатами господарчої діяльності підприємства.

Наступним етапом в побудові навігатора інтелектуального капіталу є оцінка виявлених ресурсів з точки зору їх придатності стати основною конкурентною перевагою, що має відбиватися у покращенні показників діяльності підприємства. Для рішення цієї проблеми пропонується побудувати ресурсну матрицю, з метою:

- по-перше, визначити основні ресурсні компоненти, що мають місце на досліджуваних підприємствах;

- по-друге, визначити вагомість ресурсних компонентів та трансформацій шляхом розподілення 100 балів між ними. Ресурсні трансформації визначалися шляхом відповіді учасників мозкового штурму на запитання, який вплив даної трансформації на процес створення інтелектуальної цінності на підприємстві;

- по-третє, заповнити ресурсну матрицю;

- по-четверте, здійснити нормування та «очищення» трансформаційної матриці.

Дослідження особливостей діяльності підприємств та використання результатів побудови навігатора інтелектуального капіталу на провідних зарубіжних підприємствах (корпорація Recrut, центр науково-технічних досліджень VTT, компанія з виробництва пива «Asahi Breweries», фармацевтична компанія та ін.) [1] дозволили визначити наступні ресурсні компоненти. В межах грошових ресурсів: наявний фінансовий капітал, облігації та цінні папери, гарантійні зобов'язання. В межах матеріальних ресурсів: устаткування та споруди, інформаційні технології. В межах ресурсів відношень: клієнти, постачальники, партнери, дослідники. В межах організаційних ресурсів: бренд, організаційна культура, накопичена інформація, ноу-хау. В межах людських ресурсів: професійно-кваліфікаційний рівень, компетенції, вирішення проблем, саморозвиток.

На підставі проведених досліджень на підприємстві АТ ЗТ «Харківський коксовий завод», а саме результатів оцінки виявлених ресурсів з точки зору їх придатності стати основною конкурентною перевагою, зроблено наступні висновки: грошові ресурси, які ілюструють фінансовий стан, генеруються матеріальними ресурсами, що є логічним для вітчизняних промислових підприємств та свідчить про переважаюче матеріалоємне виробництво. Суттєвий вплив також здійснюють організаційні ресурси, у складі яких домінують ноу-хау та накопичена інформація. Вплив бренду на формування грошової маси є, але він незначний у порівнянні із місцем бренду на провідних закордонних підприємствах. Ресурси відношень, що презентують клієнтський капітал у складі

інтелектуального, відрізняються невеликою вагомістю впливу, із чого можна зробити висновок, що відношенням із контрагентами не приділяється достатньо уваги на підприємстві.

Внаслідок того, що людські ресурси займають останнє місце в ресурсному портфелі стосовно їх вагомості, що суперечить вимогам соціально орієнтованого управління, превентивні заходи керівництва мають бути спрямовані на накопичення ресурсів відношень шляхом виконання зобов'язань перед споживачами, впровадження системи управління якістю на підприємстві, перегляду договорів з метою надання чіткості власним зобов'язанням та накопичення людських ресурсів шляхом створення умов для розвитку персоналу засобом навчання як на підприємстві, так і поза ним, встановлення прямої залежності кар'єрного росту від рівня професіоналізму та кваліфікації персоналу, контролю за саморозвитком.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Виходячи з того, що пріоритетним завданням, що стоїть перед вітчизняними підприємствами промисловості, є інтелектуалізація праці, особливу увагу слід приділяти розробці стратегії розвитку персоналу, дієвої кадрової політики, комплексної програми мотивації до професійного розвитку, безперервному розвитку персоналу, тобто таким заходам, які сприятимуть формуванню інтелектуалоемного персоналу.

Побудова навігатору інтелектуального капіталу, дозволяє оцінити наявні ресурси підприємства, розробити заходи, впровадження яких має поліпшити стан підприємств, та дійти до висновку щодо перспектив їх розвитку.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Руус Й. Интеллектуальный капитал : практика управления / Руус Й., Пайк С., Фернстрем Л.; пер. с англ. под ред. В. К. Дерманова; Высшая школа менеджмента СПбГУ. – 2-е изд. – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат. Дом. С.-Петербур. Ун-та, 2008. – 436 с.

2. Эдвинссон Л. Корпоративная долгота: Навигация в экономике, основанной на знаниях: пер с англ. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 247с.