

вона не перечить застосуванню попередньої експертизи та необхідності соціальних внесків для призначення певних видів допомоги та послуг. Такі розбіжності можна вирішити через реформування чинного законодавства кожної країни. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Крещенко Н.** Соціальний діалог з позиції країн ЄС / Н. Крещенко // Віче. Журнал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.viche.info>
2. Міжнародний документ № R(92)6 / Рекомендації Кабінету Міністрів Ради Європи державам – членам «Про послідовну політику стосовно інвалідів» від 09.04.1992 [Елек-

тронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_128

3. **Deborah Mabbett.** Definition of disability in Europe. A comparative analysis / Deborah Mabbett, Helen Bolderson and others. – European Commission: Employment & social affairs, 2002. – 239 p.

4. Mutual Information System on Social Protection of European Commission [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ec.europa.eu/socia>

5. **Stefan Olafsson.** Disability and Welfare in Iceland in an International Comparison: monograph / S. Olafsson. – University of Iceland: Social Science Research Institute, December 2005. – 186 p.

6. **Ярошенко І. С.** Право соціального забезпечення : Навч. посіб. / І. С. Ярошенко. – К. : КНЕУ, 2005. – 232 с.

УДК 334.71

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

АНИСИМОВА О. Н.

кандидат экономических наук

Мариуполь

Современное состояние экономики Украины, как и всей мировой экономики, можно охарактеризовать как непрерывно изменчивое. Постоянное усложнение стратегии организации для поддержки конкурентоспособности вынуждает промышленное предприятие разрабатывать комплекс мероприятий по адаптации к изменениям во внешней и внутренней среде. Всё большую экономическую ценность приобретают эксклюзивные человеческие качества людей, работающих в организации, их нацеленность на изменения и способность адаптироваться к ним; ключевым компонентом современного управления адаптивным развитием является осознание необходимости и организация непрерывного обучения персонала организации, превращение работника в «человека самообучающегося и саморазвивающегося».

Оценка интеллектуального потенциала предприятия – это сложный многоаспектный процесс, который требует всесторонней обработки различных данных, как количественных, так и качественных. Решению этих задач посвящены труды различных ученых экономистов, таких как: Чухно А, Бутник-Северский А., Мильнер Б.– взаимосвязь интеллектуальных ресурсов с проблемами эффективности; Дракер П., Шульц Т., Беккер Г., Кендюхов А., Гапоненко О., Багрова И., Цибулев П.– особенности проявления интеллектуального капитала и потенциала; Стюарт Т., Бубенко П., Марченко А., Гайдай Р., Стулова Н., Балковская Д., Жогова И., Теплова Т.– проблемы оценки интеллектуального капитала предприятия. Однако сложность исследуемых вопросов, таких как оценка интеллектуального капитала промышленного предприятия в условиях адаптации к внешней среде, вызывает необходимость применения специфических методов.

Цель работы – обозначить существующие проблемы, возникающие при оценке интеллектуального потенциала промышленного предприятия при адаптации в мировой рынок.

Интеллектуальный потенциал – это не только возможность стабильно производить качественную продукцию, но и способности адаптации организации к меняющимся условиям через совершенствование техники, технологии, управления, освоения новых рынков сбыта, создание новых продуктов, увеличение объемов производства и продаж, более быстрое накопление капитала. Поэтому интеллектуальный потенциал следует рассматривать как стратегическую составляющую интеллектуального капитала. Другими словами, интеллектуальный потенциал коллектива (индивида) представляет собой потенциальные возможности развиваться и непрерывно адаптироваться к изменениям рынка, в том числе самим их создавая.

Эффективность и ценность интеллектуального капитала определяются только в контексте конкретной стратегии развития компании, т. к. и при другой стратегии имеющиеся интеллектуальные ресурсы могут быть малопродуктивны. Большая часть крупных промышленных предприятий в Украине ориентированы на экспорт (металлургия), потому процесс адаптации к требованиям мирового и внутреннего потребительского рынка – важная составляющая конкурентоспособности. Однако применение интеллектуального капитала зависит от того, насколько масштабно компания может для этого организовать исследования и разработки, сконцентрировать необходимые интеллектуальные, материальные и финансовые ресурсы. Причем интеллектуальный ресурс нуждается в долговременности и системности своего структурного построения. Эпизодические усилия типа «мозговой атаки» приглашенных специалистов не увеличивают интеллектуальный капитал компании. А нетворческий и неквалифицированный труд собственных сотрудников компании в принципе не способен создавать или использовать интеллектуальный капитал.

Главным носителем интеллектуального капитала является специально подобранный и подготовленный персонал компании. Вещественных измерителей творческого потенциала компании, величины ее интеллектуального ресурса по аналогии с другими ресурсами, необходимыми для производства любого продукта, такими как основные и оборотные средства, деньги, труд и т. п., – не существует. Сложно найти надежные способы измерения коллективных знаний сотрудников компании, их опыта и интуиции, интеллектуальной собственности, усвоенной ими информации.

Слабые возможности строго формального и адекватного описания и измерения интеллектуальных ресурсов и, в частности, процессов научных исследований и разработок, проявляющиеся в высокой степени неопределенности их результатов, в методологических проблемах определения нормативов творческого труда (или даже самого творчества) и их надежности, в самой сущности творчества, все более вытесняющего рутинную работу в интеллектуальных компаниях, – все это не только затрудняет, но и ставит под сомнение корректность постановки самой задачи нормирования интеллектуальных процессов и творческих видов деятельности. В условиях рыночного ценообразования интеллектуальный капитал можно оценивать или соотносить со стоимостными категориями.

Весомым признаком интеллектуальной компании является объем инвестиций и инноваций, направляемых на исследования и разработки: если они превысили объем инвестиций в основные фонды, то этот показатель также может служить определяющей характеристикой интеллектуальности компании.

По подсчетам Всемирного банка в составе национального богатства США основные производственные фонды (здания и сооружения, машины и оборудование) составляют лишь 19%, природные ресурсы – 5%, а человеческий капитал – 76%. В Западной Европе соответствующие показатели – 23,2%, 2% и 74%, в России – 10%, 40% и 50%. Исходя из этого все большая часть исследователей считает человеческий капитал самым ценным ресурсом постиндустриального общества, является более важным чем природные и накопленные богатства. По оценке А. Маршалла в начале XX века численность работников физического труда в пять раз превышала численность занятых интеллектуальным трудом. Через столетие в начале XXI века, в развитых государствах более 60% экономически активных людей заняты умственной деятельностью, а в США этот показатель достигает 75%.

Также установлено, что более трети активного работающего населения постоянно находится в процессе смены места работы, поскольку в условиях острой конкуренции многие предприятия ее не выдерживают и ликвидируются, а вместе с ними и рабочие места.

Поэтому руководители предприятия в первую очередь должны заниматься сохранением высококвалифицированного персонала, способствовать повышению уровня образования, способствовать постоянному повышению квалификации уже работающих сотрудников.

Интеллектуальный потенциал предприятия в основном имеет нематериальный характер, его сложно измерить, поскольку он не отражается в бухгалтерских или статистических данных. Однако определения его величины чрезвычайно важен для разработки и реализации стратегии развития промышленного предприятия, усиление конкурентоспособности его продукции.

Оценка качества интеллектуального потенциала осуществляется на основе определенного количества критериев каждого из компонентов потенциала. Количественная оценка интеллектуального потенциала промышленного предприятия предполагает пользование определенными единицами измерения. Ими могут быть конкретные величины, пригодные для оценки компонентов, либо условные показатели (баллы, коэффициенты, индексы и т. д.). Однако числовые значения не в полной мере отражают качественную характеристику компонентов интеллектуального потенциала промышленного предприятия, которое можно получить, анализируя показатели в динамике. В России стоимостная оценка интеллектуального капитала в настоящее время проводится как оценка нематериальных активов в соответствии с разделом «Учет нематериальных активов» Положения по бухгалтерскому учету ПБУ 14/2000 и правовыми документами по вопросам защиты охраняемых прав интеллектуальной собственности. В Украине П(С)БУ № 8.

Оценка объектов интеллектуальной собственности (ОИС) чаще всего происходит при внесении их в уставной капитал и включении в нематериальные активы для постановки на баланс предприятия [3]. Такой подход предопределил оценку стоимости ОИС как оценку затрат на их создание с учетом морального старения и изменения индекса цен от момента создания ОИС к моменту оценки их стоимости.

При исследовании различных источников литературы выявлено, что в настоящее время наиболее широко используются более двадцати различных методов оценки интеллектуального потенциала, которые можно выделить в следующие основные группы методов управления интеллектуальным потенциалом промышленных предприятий: экономические, организационно-распорядительные, методы управления персоналом, управления риском.

К *экономическим методам* управления интеллектуальным потенциалом промышленных предприятий относятся: стратегическое и текущее планирование хозяйственной деятельности предприятий; формирование патентной стратегии, системы налогообложения субъектов хозяйствования; определение действенной амортизационной политики; оценка и учет нематериальных активов, а также материальное стимулирование творческих работников, ценообразования, финансирования, кредитование, штрафные санкции за нарушение прав интеллектуальной собственности. К этим методам можно отнести:

- ✦ метод стоимостной цепочки (построение матрицы нефинансовых показателей, сгруппированных по этапам инновационной деятельности);

- ✦ «исследователь стоимости» (метод финансового учета, который подсчитывает и распределяет стоимость интеллектуального капитала по его составляющим);
- ✦ мониторинг нематериальных активов (применение системы стратегических индикаторов, отражающих процесс воспроизводства и использования интеллектуального капитала);
- ✦ метод IVM – всеобъемлющей оценки (использует иерархию взвешенных индикаторов, которые комбинируются между собой для относительной оценки интеллектуального капитала);
- ✦ «Skandia Navigator» (применение матрицы для оценки интеллектуального капитала, которая построена на основе использования 73 показателей и имеет вид компьютерной программы. Позволяет проследить как человеческий капитал во взаимодействии с потребительским капиталом, внутренними процессами и способностями компании к инновациям, создает финансовую ценность компании);
- ✦ «коэффициент Тобина» (строится на расчете относительного показателя стоимости интеллектуального капитала, который определяется на основе соотношения рыночной стоимости компании и ожидаемой восстановительной стоимости активов);
- ✦ индекс интеллектуального капитала (консолидация отдельных индексов интеллектуального капитала в единый интегральный индекс, который оценивается в сопоставлении с изменением рыночного капитала фирмы);
- ✦ индекс интеллектуального капитала (ИК-индекс) (проведение расчетов на основе объединения нескольких разных индикаторов в один индекс и увязка изменений в интеллектуальном капитале с изменениями на рынке);
- ✦ методика консалтинговой фирмы Ernst & Young «Measures the Matter» (основана на детальном исследовании восьми факторов, находящихся в зоне пристального внимания инвесторов на фондовом рынке и влияют на стоимость интеллектуального капитала. Эти факторы, в свою очередь, разворачиваются в 39 более детальных показателей, которые и оцениваются);
- ✦ модель Б. Лева «Value Chain Blueprint» (построена на оценке способности предприятия к инновациям. Для оценки выделяют девять групп показателей: накопленные, приобретенные способности, деловая сеть, интеллектуальная собственность, технологическая возможность реализации инноваций, перспективы роста компании);
- ✦ сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard (BSC)) (методика оценки как материальных, так и нематериальных активов, которая основывается на четырех составляющих - финансы, маркетинг, внутренние бизнес-процессы, обучение и рост персонала);
- ✦ невидимый баланс (Konrad Group) (методика основана на распределении интеллектуального капитала на индивидуальный капитал и структурный капитал и оценке его путем использования системы индикаторов);
- ✦ мониторинг интеллектуального капитала Свейби К. Э. (Intangible Assets Monitor) (методика Intangible Assets Monitor распределяет неощутимые активы на внешнюю структуру, внутреннюю структуру и компетенцию людей. Каждый из трех нефинансовых показателей оценивается с точки зрения роста эффективности, стабильности и инноваций);
- ✦ метод рыночной капитализации (основан на оценке превышения рыночной стоимости компании над ее бухгалтерской стоимостью, сформированной за счет использования интеллектуальных активов);
- ✦ измерение потребительского капитала (методика позволяет определить доходы, которые получает компания от поддержания отношений с постоянным клиентом);
- ✦ методика Хаусела – Каневского для оценки стоимости организационного капитала компании (в основу методики положено определение эффективности использования нематериальных интеллектуальных активов компании с целью собственного самоусовершенствования и самоорганизации);
- ✦ метод подсчета неощутимой стоимости (основан на расчете избыточного дохода на материальные активы с последующей его интерпретацией как оценки интеллектуального капитала);
- ✦ метод рассчитанной нематериальной ценности активов (calculated intangible value – CI) (в основе оценивания находится модель остаточной операционной прибыли (residual operating income – REOI), которая характеризует эффект, получаемый организацией от использования как материальных, так и нематериальных, активов);
- ✦ стоимость нематериальных активов компании (методика определения стоимости нематериальных активов предприятия на основе данных бухгалтерской отчетности).

Организационно-распорядительные методы управления обеспечивают четкое распределение обязанностей в аппарате управления, соблюдение правовых норм и полномочий в решении вопросов хозяйственной деятельности, вопросов авторства на объекты интеллектуальной собственности, отношений между предприятием и изобретателями, а также применения мер принуждения и дисциплинарной ответственности. Методы организационного воздействия заключаются в практическом применении норм и положений законодательства; соблюдении требований устава предприятия, обусловленных действующей структурой управления и принятым распределением функций управления; утвержденных положений о структурных подразделениях, а также различных нормативов. Они

непосредственно влияют на структурный и потребительский потенциал предприятий.

Методы управления персоналом – это способы влияния на коллектив с целью осуществления координации его деятельности в процессе функционирования предприятия. Учитывая специфику интеллектуального потенциала, они предусматривают комплекс мер, направленных на наиболее полную реализацию умственных, творческих и других способностей работников, их знаний, умений и опыта, во взаимодействии со всеми ресурсами предприятия. К ним относятся: отбор и прием персонала; деловая оценка персонала; мотивация трудовой и творческой деятельности; организация системы обучения персонала, управление конфликтами и стрессами; управления безопасностью персонала управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала. Исходное задание методов управления персоналом – создание оптимальных условий для раскрытия способностей работников и разработка действенной системы мотивации труда. К этим методам можно отнести:

- ✦ Knowledge Quick Scan (методика диагностики состояния компании в отрасли работы с интеллектуальным капиталом, который включает у себя анкетирование и анализ процессов управления знаниями);
- ✦ метод «Interbrand» (метод оценки бренда как одной из составляющих интеллектуального капитала предприятия).

Методы управления риском интеллектуального потенциала промышленного предприятия заключаются в определении рискованных ситуаций и разработке мероприятий, направленных на снижение негативных последствий от их возникновения, а также профилактике рискованных ситуаций. К этим методам можно отнести:

- ✦ цитирование патентов (метод основан на оценке цитирования патентов, разработанных фирмой);
- ✦ брокер технологий (БТ) (определение стоимости интеллектуального капитала фирмы на основе применения 20 аудиторских вопросов и диагностики результатов обработки ответов).

Следовательно, интеллектуальный потенциал предприятия как экономическая категория характеризуется совокупностью имеющихся ресурсов и потенциальных возможностей, которые находятся в распоряжении предприятия и используются в его экономической деятельности с целью роста прибыли или получение другой экономической выгоды.

ВЫВОД

В настоящее время, при наличии большого количества методов, которые можно использовать для оценки интеллектуального потенциала промышленного предприятия, вопрос оценки становится очень острым. Нет общепризнанной методики оценки, которая позволит украинским предприятиям не только адаптироваться в мировой рынок, но и занять достойное место в оценке интеллектуального капитала. ■

ЛИТЕРАТУРА

1. **Гайдай Р. Ф.** Оцінка інтелектуального потенціалу підприємства з врахуванням його сутнісного змісту / Р. Ф. Гайдай // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – № 6, Т. 3. – С. 191 – 194.
2. **Марченко Л. Н.** Проблемы определения, использования и оценки интеллектуального капитала предприятия-республики Беларусь / Л. Н. Марченко, Л. В. Федосенко // Науковий вісник ЧДІЕУ. Серія «Економіка». – 2009. – № 1 (2). – С. 103 – 116.
3. **Селезнев Е. Н.** Оценка эффективности использования интеллектуального капитала / Е. Н. Селезнев // Финансовый менеджмент. – 2005. – № 6. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.dis.ru/library/fm/archive/2005/6/3840.html>
4. **Жогова И. В.** Стратегия развития интеллектуального потенциала предприятия как фактор его экономического роста / И. В. Жогова // Проблемы и перспективы развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ: Сборник научных тр. – Донецк : ДонНУ, 2011 – С. 268 – 273.
5. **Федонін О. С.** Потенціал підприємства: формування та оцінка : Навч. посібник / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2004. – 316 с.
6. **Стулова Н. С., Балковская Д. В.** Влияние интеллектуального капитала на эффективность деятельности компании. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://vitis-ocenka.ucoz.ua/publ/ocenka/ocenka_nma/vlijanie_intellektualnogo_kapitala_na_ehffektivnost_dejatelnosti_kompanii/25-1-0-232
7. **Андрейчиков О. О.** «Системы обработки інформації». Випуск 5 (86). – Харків-2010. – 283 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://scip.org.ua/2010/09/08/>
8. Управление интеллектуальным потенциалом предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://i-biz.com.ua/bussiness/upravlenie-intellektualnym-potencialom-predpriyatiya.html>