

УДК 334.71

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ К МИРОВОМУ РЫНКУ

АНИСИМОВА Ольга Николаевна

кандидат экономических наук, доцент

Любое работающее предприятие обладает ценным материалом в виде нематериальных активов и ресурсов, выраженных или подразумеваемых пер-

спектив и способностей, данных информации, знаний, то есть интеллектуальным потенциалом. Интеллектуальный потенциал компании – это совокупность явных и неявных коллективных знаний, умений, опыта, познавательных и духовных способностей персонала организации, которые при взаимодействии с другими ресурсами компании обеспечивают ей долгосрочные конкурентные преимущества.

Одной из актуальных проблем украинской экономики является возможный подъем конкурентоспособности промышленных предприятий при широкомасштабном использовании инновационных научных разработок, а особенно разработок в сфере IT-технологий. Понятие интеллектуального потенциала относится к производительному, качественному использованию существующих достижений науки и технологии, разработке новых продуктов интеллектуальной собственности. И несмотря на

то, что проблему развития и эффективного использования интеллектуального потенциала человека исследовал не один ученый на протяжении не одного века, однако не возможно сказать, что результаты таких исследований практически применяются в экономике.

Теоретико-методологические основы интеллектуального и человеческого капитала раскрыли в своих работах П. Бурдые, И. Терон, А. Колядин, В. Иноземцев, Г. Беккер, Т. Шульга, Я. Минцер, С. Климов, А. Чухно, Е. Брукинг, Г. Дугинец, А. Колот, Ф. Махлуп, Л. Прусак, В. Геец, Ф. Узбстер, Ю. Бажал, Д. Белл и др. Такие ученые как И. В. Журавлева, А. В. Кудлай, Г. Л. Ступникер, Л. Едвинсон, М. Мэлоун определяют человеческий капитал как составляющую интеллектуального потенциала предприятия, т. е. с позиции прикладной экономики (предприятие, учреждение и т. д.). А. Федонин, И. Репина, А. Олексюк – исследуют проблемные вопросы оценки нематериальных активов и социальной составляющей предпринимательской деятельности, которые определяют эффективность формирования и использования потенциала предприятий [1]. Н. Стулова, Д. Балковская рассматривают влияние интеллектуального капитала на эффективность деятельности компании [2]. Однако именно разноаспектность направлений исследований и определяет необходимость выделить проблему управления развитием интеллектуальным потенциалом

Цель работы – рассмотреть составляющие интеллектуального потенциала, определить особенности управления развитием интеллектуального потенциала в процессе адаптации промышленных предприятий к мировому рынку.

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 получения другой экономической выгоды.

В процессе функционирования промышленных предприятий особое значение приобретает интеллектуальный потенциал, многообразие определений которого предопределяет дальнейшие исследования в этом направлении. Рассмотрение теоретических и практических аспектов функционирования интеллектуального потенциала промышленных предприятий позволило выявить взаимодействие совокупности его компонентов, создающих эффект синергии, который превышает эффект от использования интеллектуального потенциала отдельных работников.

Современное состояние мировой экономики можно охарактеризовать как сложную, постоянно меняющуюся систему. В этих условиях только та компания, которая осознает необходимость разрабатывать и внедрять инновационные проекты и делать это быстрее конкурентов, имеет шанс на успех, на долговременное присутствие на рынке. В настоящее время основным конкурентным преимуществом компании являются ее сотрудники, их знания, способности, навыки, умение и опыт. Все это определяет интеллектуальный потенциал компании. Именно интеллектуальный потенциал играет решающую роль в формировании конкурентного преимущества компании [4].

Интеллектуальный потенциал [5] включает в себя три компонента:

- интеллектуальный капитал;
- информационный капитал;
- человеческий капитал.

Интеллектуальный капитал представляет собой совокупность интеллектуальной собственности, рыночного капитала и инфраструктурных активов компании.

Информационный капитал представляет собой совокупность информационных ресурсов и информационных активов компании.

Человеческий капитал представляет собой совокупность формализованных и неформализованных активов сотрудников компании.

Особое место в формировании интеллектуального потенциала занимает функционирование человеческого капитала, который является основой интеллектуального потенциала любой компании, поскольку именно сотрудник является основным носителем интеллектуальных ресурсов и принимает участие в формировании каждого компонента капитала компании.

Под инновационным потенциалом предприятия понимается интегрированная совокупность всех имеющихся материальных и нематериальных активов, которые используются для осуществления его инновационной деятельности и обеспечивают достижение конкурентных преимуществ предприятия путем разработки и внедрения инноваций.

Инновационный потенциал предприятия – его состояние на определенный период времени в плане инвестиционных возможностей, которое достигается и формируется в процессе развития, в данном случае инновационного, что требует его мониторинга и оценки.

Инновационный потенциал промышленного предприятия складывается из трех составляющих: материально-техническая (потенциал основных средств и потенциал оборотных активов), интеллектуальная (потенциал нематериальных активов; потенциал маркетинговых ресурсов; потенциал управленческих ресурсов; потенциал трудовых ресурсов) и адапционная.

Адаптивное развитие промышленного предприятия базируется на следующей группе факторов:

- факторы целей предприятия, определяющие направленность и качественную сторону адаптивного развития (цели деятельности предприятия и цели конкурентной стратегии);
- факторы, определяющие способность предприятия к адаптивному развитию, а именно: факторы ресурсного обеспечения (трудовые, информационные, интеллектуальные, материальные, финансовые); факторы, обусловленные деятельностью персонала (научно-исследовательской, производственной, управленческой); факторы уровня реализации основных функций менеджмента (планирования, организационной, мотивации и контроля);
- факторы, ограничивающие или усиливающие возможности адаптивного развития, а именно: фактор

развития персонала; фактор уровня организационной культуры; фактор гибкости организационной структуры.

Факторные составляющие предложенной модели составляют основу организационно-экономического механизма адаптации промышленных предприятий (рис. 1).

Под управлением интеллектуальным потенциалом понимается деятельность, направленная на активное использование имеющихся ресурсов и потенциальных возможностей предприятия с целью получения конечного результата, желательного прибыли или другой выгоды [3].

Основой успешного развития интеллектуального потенциала является развитие человеческого потенциала. Этот процесс в настоящее время получил достаточное развитие.

Однако существует ряд проблем, среди которых можно выделить следующие: недостаточный уровень стратегического планирования развития человеческого потенциала; низкий уровень применяемых технологий и инструментов развития человеческого потенциала; недостаточное финансирование в развитие человеческого потенциала; несовершенство институциональной среды; слабо развитая корпоративная культура.

Несовершенство институциональной среды, слабое регулирование контрактных отношений способствует тому, что работник и работодатель нередко чувствуют себя незащищёнными. Обучение работника за счёт организации связано для работодателя с огромным риском: даже если с работником будет заключён договор о том, что после обучения он отработает в организации определённое время, нарушение этого договора часто остаётся безнаказанным и при обращении в судебные органы. Культура организации – это совокупность ценностей, норм, привычек, традиций, форм поведения и ритуалов, а также присущий организации стиль отношений и поведения, воспитание гордости за компанию. Причастность к мировому бренду налагает соответствующие обязательства на сотрудников и требует качественного выполнения работы.

В международных компаниях принято заботиться о сотрудниках, создавать максимальный комфорт в офисе и на рабочем месте. Посчитано, что современное оборудование рабочего места, социальная защищённость, включая медицинское страхование, мелочи в виде чая, кофе, воды, посуды и прочего, влияют на повышение КПД сотрудника. В российских и украинских компаниях корпоративная культура чаще всего ограничивается информированием персонала о важнейших событиях жизни фирмы, социальной и моральной поддержкой сотрудников.

Основными взаимосвязанными составляющими политики управления человеческими ресурсами являются следующие направления: подбор, оценка и использование персонала; обучение и развитие; мотивация и вознаграждение; социальная политика; корпоративные коммуникации.

Компании, не пересматривающие свой организационный потенциал, нельзя назвать конкурентоспособными.

Не менее важной составляющей успешного развития интеллектуального потенциала является развитие клиент-

ского (потребительского) потенциала компании. К клиентскому потенциалу относятся деловая репутация компании, товарные знаки, бренды, отношения с клиентами, каналы распределения продукции, портфель заказов, различные контракты и соглашения и т. д.

О важности создания и оценки торговых марок и брендов свидетельствуют следующие данные о стоимости самых дорогих брендов мира за 2010 г. по оценке британской исследовательской компании Millward Brown Optimor (в млрд. долл.): Google – 114,26; IBM – 86,383; Apple – 83,153; Microsoft – 76,844; Coca-Cola – 67,983; McDonalds – 66,005; Marlboro – 57,047 и т. д. В данном списке оказались две российские компании – сотовые операторы МТС и «Билайн». Бренд МТС занимает 72-ю строчку списка и оценивается Millward Brown Optimor в 9,723 млрд долл. Бренд «Билайн» занимает 92-ю строчку списка и оценивается в 8,16 млрд долл.

Ещё одним ценным нематериальным активом организации является её деловая репутация. Хорошая деловая репутация позволяет продавать товары по более высокой цене, способствует росту объёма продаж, повышает лояльность потребителей и персонала, увеличивает привлекательность компании на рынке труда. Поэтому крупнейшие международные корпорации уделяют значительное внимание созданию репутации и управлению этим активом.

Формирование клиентского потенциала компании происходит на базе эффективной работы с потребителями. Выбор механизмов взаимодействия организации и потребителей зависит от специфики рынка, где функционирует данная компания, и от способа оплаты услуг. Если оплата производится до предоставления товаров или услуг, то упор делается на развитии клиентского сервиса.

Уровень удовлетворённости клиентов напрямую влияет на прибыль. Это одна из причин, почему крупные компании – GE, Whirlpool и Coca-Cola – тратят миллионы долларов для улучшения работы с претензиями. Марианн Расмуссен, бывший вице-президент по качеству международных операций в компании American Express, говорил: «Я использую следующую формулу – лучшая работа с претензиями равняется более высокой удовлетворённости клиентов, что равняется более высокой лояльности бренда, что равняется более высокой прибыли» [6].

На основе проведённого исследования можно выделить ключевые особенности развития интеллектуального потенциала, которые характерны для отечественных компаний.

1. Низкий уровень развития интеллектуального потенциала, обусловленный недостаточными знаниями и опытом в области развития интеллектуального потенциала.
2. Недостаточный опыт по оценке нематериальных активов, отсутствие методик оценки.
3. Повышенное внимание к материальным активам и недостаточное – к нематериальным активам.

Интеллектуальный капитал промышленных предприятий наиболее динамично изменяется, поэтому управление интеллектуальным потенциалом целесообразно рас-

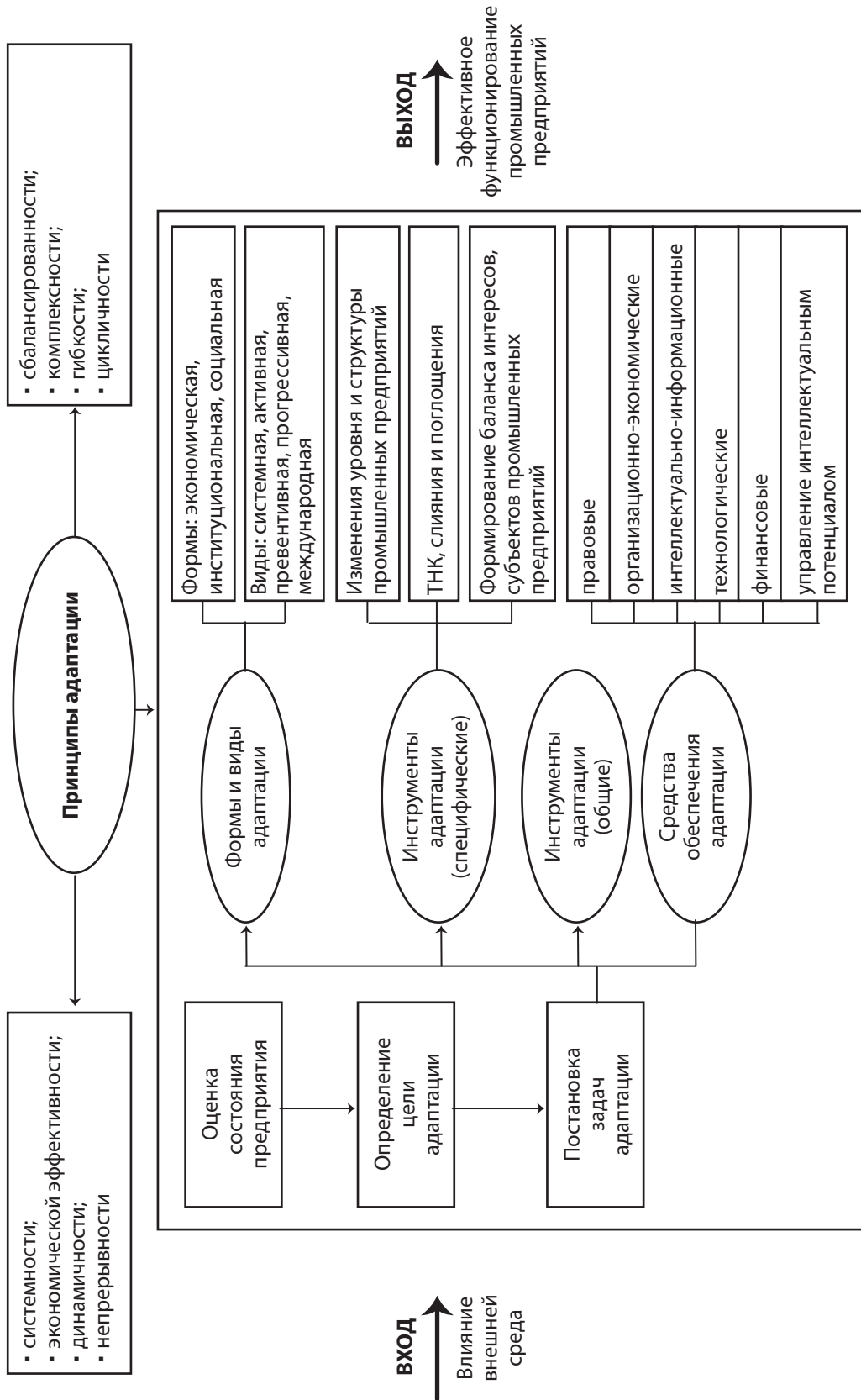


Рис. 1. Схема организационно-экономического механизма адаптации промышленных предприятий в мировой рынок

сматривать с позиций трех стадий превращения интеллектуального капитала:

- 1) созданием и преумножением интеллектуального потенциала организаций;
- 2) использованием интеллектуального капитала при создании инновационной продукции;
- 3) процессом инвестирования всего цикла превращений интеллектуального капитала.

Для управления интеллектуальным капиталом на второй и третьей стадиях какие-либо количественные показатели до настоящего времени не были разработаны, в то время как необходимо производить оценки: результатов использования интеллектуального капитала при создании интеллектуальной составляющей инновационной продукции; целесообразных объемов инвестиций в цикле превращения интеллектуального капитала.

В идеальном случае часть доходов, получаемых на третьей стадии превращения интеллектуального капитала, должна использоваться для наращивания, преумножения интеллектуального потенциала организации, чтобы обеспечить постоянное движение и превращения интеллектуального капитала. Для успешного развития интеллектуально-инновационной деятельности организации необходимо определить оптимальный размер инвестиций в новые разработки, которые позволят повысить ее интеллектуальный потенциал и эффективно реализовывать все новые и новые объекты интеллектуальной собственности [7].

Для этого необходимо определиться с тем, в каких организациях и отраслях производства выгоднее инвестировать наращивание интеллектуального капитала. Это можно сделать на основании анализа показателя эффективности использования интеллектуального капитала Du . Чем больше величина этого показателя, тем очевиднее целесообразность инвестирования интеллектуально-инновационной деятельности организации, тем выгоднее вкладывать деньги в увеличение ее интеллектуального потенциала. Для отраслей промышленного производства таким показателем является значение роялти (R). Величины этих показателей характеризуют возможности рынка, возможности потребителей продукции оплачивать достигаемое при ее совершенствовании качество, а следовательно, и использованный интеллектуальный капитал.

Так как показатель эффективности использования интеллектуального капитала является функцией двух переменных – рыночной стоимости продукции (Cp) и суммы всех затрат на создание и реализацию единицы продукции ($Зс$), то инвестиции в интеллектуальный капитал организации будут более выгодны там, где выпускается:

- более дорогая продукция, например, авиация и космос, вооружение всех видов, радиоэлектроника и т. п.;
- продукция, для которой затраты на производство и реализацию незначительны относительно ее рыночной стоимости, например, информационные технологии (затраты на изготовление и продажу носителей информации существенно ниже стоимости тех программных продуктов, которые на них записываются);

- продукция с большими объемами реализации, например, многие бытовые приборы, современное медицинское оборудование, системы связи и т. д.;
- продукция отраслей промышленного производства с большими значениями величины роялти, например, самолетостроение и космос, вооружение, станкостроение, судостроение, электроника и т. д. [6].

В связи с тем, что реально инвестируются конкретные проекты, для преумножения интеллектуального капитала при переходе с третьей стадии его развития на первую стадию следующего цикла инвестируемая организация должна выдвигать проект создания будущей инновации. Величина инвестиций в этом случае зависит от той прибыли, которую предполагается получить от реализации инновационной продукции. При этом долю вложений в преумножение интеллектуального капитала от общей величины инвестиций проекта следует определять величиной роялти. Кроме того, мотивация интеллектуального труда и вложения в развитие корпоративной культуры, повышение квалификации, обучение и переподготовку специалистов на этой стадии развития интеллектуального капитала должны определяться полученными организацией доходами от реализации созданной инновационной и интеллектуальной продукции с учетом значения показателя эффективности использования интеллектуального капитала Du .

Вывод. Ключевые аспекты управления интеллектуальным потенциалом промышленных предприятий заключаются в создании действенной системы мотивации работников, выявлении и привлечении имеющихся ресурсов в хозяйственную деятельность предприятия, а также в использовании потенциальных возможностей развития. К этому относятся мероприятия по созданию системы мотивирования и премирования работников, формирование баз данных с целью выявления незадействованных ресурсов; организации обучения и повышения квалификации работников, создание и оценки объектов интеллектуальной собственности; контроля за соблюдением прав интеллектуальной собственности; разработки патентной и маркетинговой стратегий развития промышленного предприятия. Эффективное управление интеллектуальным потенциалом работников предприятия будет способствовать получению синергического эффекта в виде повышения интеллектуального потенциала предприятия в целом, его материально-технологического уровня, организационно-управленческих структур, сфер применения знаний и уровня защиты интеллектуальной собственности.

Литература

1. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. Посібник. / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с.
2. 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_deyatelnosti_kompanii/25-1-0-232

3. Управление интеллектуальным потенциалом предприятия. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://i-biz.com.ua/bussiness/upravlenie-intellektualnym-potencialom-predpriyatiya.html>
4. Турило А. М. Методичні підходи до формування та оцінки рівня людського інтелектуального капіталу підприємства як складової інтелектуального капіталу підприємства / А. М. Турило, О. В. Корнух // Інноваційна економіка: Науковий журнал – 2'2012. – №28. – С. 3–10.
5. Потенциал инновационного развития предприятия. Монография / Под ред. д. э. н., проф. Козьменко С. Н. – Сумы: Деловые перспективы, 2005. – 256 с.
6. Изотова Е. Н. Управление развитием интеллектуального потенциала отечественных и зарубежных компаний / Е. Н. Изотова // Вестник МГОУ. Экономика. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://is.park.ru/doc.jsp?urn=49032185>
7. Станиславик Е. В. Модель оценки инновационного потенциала промышленного предприятия / Е. В. Станиславик, А. Б. Свиначева // Труды Одесского политехнического университета. – 2007. – Вып. 2(28). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Popu/2008_1/7-8.pdf