

## **АНАЛИТИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНИВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

**ОТЕНКО И. П.**

*доктор экономических наук*

**ДЕНИСЮК О. В.**

*соискатель*

**ПРЕОБРАЖЕНСКАЯ Е. С.**

**Харьков**

С о сменой приоритетов в жизни общества, продолжающейся научно-технической революцией, в основе которой лежит использование новых технологий, а также с учетом неопределённости внешней среды, предприятия сталкиваются с необходимостью повышения эффективности использования интеллектуального капитала.

В процессе исследования Б. Леонтьев обозначил составляющие интеллектуального капитала: совокупность законных прав предприятия на результаты творческой деятельности, естественные и приобретённые интеллектуальные способности и навыки персонала, а также накопленные базы знаний и полезные отношения с другими субъектами [1].

Значительное внимание изучению структуры интеллектуального капитала уделял М. Армстронг, который выделял в ней нематериальные активы (лояльность потребителей, бренды), организацию (корпоративная экспертиза, накопление знаний, коммерческие секреты, системы и методики), индивидуальных работников (ноу-хау, способности, умения и навыки) [2].

Т. Стюарт [3] конкретизировал структуру интеллектуального капитала путём обозначения следующих элементов: человеческий капитал, как знания и умения работников; социальный капитал, как запасы и перемещение знаний, который возникает благодаря взаимоотношениям в самой организации и за её пределами; организационный (структурный) капитал, как институционализированные знания предприятия, которые хранятся в базах данных, инструкциях и т. д.

Изучая структуру интеллектуального капитала, западные исследователи всё больше сходятся во мнении, что оценка интеллектуального капитала должна основываться на компетентностном подходе. Содержанием компетентностного подхода является развитие интеллектуальных ресурсов предприятия, связанное с совершенствованием знаний, умений, навыков персонала, формированием системы мотиваций и переходом к новым категориям, таким как «компетенция» и «компетентность».

Для оценивания интеллектуального капитала на основе компетентностного подхода необходимо освоение новых процедур и критериев оценивания, поскольку существующие механизмы не позволяют проводить эффективное измерение уровней компетенций и знаний предприятия. Анализ международного опыта показал возрастающую необходимость утверждения общепринятых критериев оценивания.

Зарубежные национальные и региональные центры стандартизации, профессиональные сообщества и отдельные компании работают над документами, регламентирующими стандарты в данной области. Мно-

гие из этих документов имеют предварительный или рекомендательный характер, однако первые шаги в их разработке указывают на назревающую необходимость практического внедрения комплекса норм, правил и требований в сфере управления знаниями. Прежде всего, данная необходимость обусловлена тем, что в западной практике потенциальные инвесторы, банки, бухгалтерские и аудиторские компании стремятся к получению от предприятий кроме отчётов об их деятельности, связанных с измеряемыми активами, также показатели, раскрывающие состояние интеллектуального капитала. В этом случае оценка организационных знаний становится не просто желательной, но и необходимой.

Во многих отчётах рабочих групп, занимающихся разработкой стандартов в сфере менеджмента знаний, говорится о том, что на первых этапах необходимо утверждение и развитие терминологии. В табл. 1 представлены особенности терминологии менеджмента знаний, принятой наиболее известными мировыми стандартами [4, 5].

Разработчики других тематических глоссариев широко применяют междисциплинарный подход. Так, например, известный эксперт в области управления знаниями Дэвид Скирм включает в список терминов определения, отражающие современные подходы менеджмента, информационные технологии, организационное обучение и др.

Таким образом, количество определений в различных источниках находится в диапазоне от нескольких десятков до нескольких сотен, что характеризует

разнообразие точек зрения исследователей на предметную область знаний предприятия.

В Великобритании массовая дискуссия по вопросам менеджмента знаний приобрела особое значение после публикации в июне 2001 г. публикации организацией British Standards Institute первого такого рода документа «Knowledge Management PAS 2001: A Guide to Good Practice». Разработчики стандарта полагают, что область менеджмента знаний в полной мере готова к стандартизации, и чтобы обеспечить понимание различных противоречивых аспектов, развивают активное сотрудничество с правительством, экспертами, стандартами качества ISO и Европейским комитетом по стандартизации. С точки зрения British Standards Institute, национальный стандарт управления знаниями должен включать в себя публично доступные документы и спецификации, эквивалентные ISO, предназначенные для обеспечения и управления качеством в организации. Целью предварительного стандарта «Guide to Good Practice» является отклик на практические нужды различных отраслей, дальнейший анализ и разработка адекватных стандартов.

Разработка стандартов в области менеджмента знаний имеет определённые перспективы в Украине. В значительной мере это связано с высокой активностью промышленных предприятий в сфере сертификации согласно стандартам ISO, принятыми в Украине как государственные в 1995 году. Так, по словам директора департамента техрегулирования, стандартизации и метрологии Госпотребстандарта Украины Андрея Нелепова,

Таблица 1

**Особенности терминологии менеджмента знаний в рамках американского и европейского стандартов**

Название стандарта	«Proposed Draft American National Standard. Knowledge Management Vocabulary»	«European Guide to Good Practice in Knowledge Management»
Разработчик стандарта	Совместный проект Американского национального института стандартов (American National Standards Institute-ANSI) и Глобального Совета по Экономике знаний (Global Knowledge Economics Council – GKEC)	Европейский комитет по стандартизации (Comite Europeen de Normalization- CEN)
Определение ключевых терминов: – знания (Knowledge)	Отсутствует	Сочетание данных и информации, к которым добавлено экспертное мнение, навыки и опыт, трансформирующиеся вследствие этого в ценный актив, который может быть использован для принятия решений
– менеджмент знаний (Knowledge Management)	Производство, посредничество и использование знаний, управление интеллектуальным капиталом	Управление организационной деятельностью и процессами для совершенствования знаний, в целях повышения конкурентоспособности путем более эффективного использования и создания индивидуальных и коллективных знанийых ресурсов
Терминологические особенности стандарта	Глоссарий включает более 200 определений. Термины заимствованы из областей: менеджмент, когнитивные науки, социальные науки	Глоссарий включает 30 терминов, образующих четыре тематические группы (Активы, Инструменты, Люди и Процессы)
Недостатки и спорные моменты в терминологии	Многие определения не согласованы между собой, отсутствует единая семантическая сеть и какие-либо специальные технические термины	По мнению многих экспертов терминология достаточно ограничена

Украина лидирует по темпам внедрения международных стандартов ISO среди стран СНГ. Более того, около 70% от всех принятых в Украине стандартов – это международные нормы. Главный технолог ОАО «АЗМОЛ» Олег Македонский считает в скором будущем неизбежным переход подавляющего большинства украинских товаропроизводителей на мировые стандарты ISO. Для этого с его точки зрения предприятия должны пересмотреть свое отношение к производству, изменить его культуру. Например, на ОАО «АЗМОЛ» за последние несколько лет производство было приведено в соответствие с требованиями экологического стандарта ISO 14001. В результате чего предприятие заметно уменьшило техногенное влияние на окружающую среду. Значительно повысив качество производства в процессе его сертификации, предприятие также смогло также предоставить новые виды более качественной продукции.

Кроме того, основой для разработки терминологии и формирования документов, регламентирующих сферу менеджмента знаний могут служить отчёты, публично предоставляемые отечественными предприятиями.

о том, что управление знаниями и компетенциями развито недостаточно, отсутствует оформленная система управления знаниями и оценивания интеллектуального капитала предприятия.

Обоснование единых стандартов по управлению знаниями на украинских предприятиях определяет необходимость использования компетентностного подхода как методологического базиса для оценки знаний. Систематизация и анализ зарубежного опыта разработок стандартов в сфере управления знаниями может положительно повлиять на ускорение внедрения процессов развития знаний предприятий на Украине, обеспечить синтез полезных идей, публикаций, точек зрения, а также предоставить эффективный инструментарий оценивания интеллектуального капитала, последующего его накопления и развития. ■

**ЛИТЕРАТУРА**

**1. Леонтьев Б. Б.** Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе.– М.: Издательский центр «Акционер», 2002.– 200 с.

**Таблица 2**

**Индивидуальные характеристики менеджеров, рекомендуемые для успешного управления знаниями: зарубежная и отечественная практика**

<b>Индивидуальные характеристики работников, соответствующие:</b>	
<i>Европейскому стандарту менеджмента знаний «European Guide to Good Practice in Knowledge Management»</i>	<i>Стандартам «Агентства по развитию инфраструктуры фондового рынка Украины» по публичным отчётам акционерных обществ</i>
Стремление делиться знаниями, опытом	Наличие опыта работы в отрасли и отраслевых знаний Уровень знания в сфере финансов и менеджмента Способность брать на себя ответственность за принятые решения
Индивидуальные способности передачи и сохранения знаний	
Умение принимать решение в нестандартных ситуациях	
Способность брать на себя ответственность за принятые решения	
Используемые методы и технологии распространения и сохранения знаний	

Обозначенная в табл. 2 совокупность характеристик работников, в состав которых входят индивидуальные знания, умения, навыки и свойства личности, определяет эффективное исполнение деятельности в определенной области и является личностными компетенциями. Существенным моментом, ограничивающим анализ отчётов является то, что в разделе, выдвигающем перечень личностных компетенций, отсутствуют какие-либо требования. Исследования, проведенные нами на 30 крупных и средних украинских промышленных предприятий, представленных отраслями машиностроения, металлургии и химической промышленности показали, что 20% предприятий отметили в качестве необходимых управленцам качеств – честность и ответственность, 10% – знания в сфере финансов и менеджмента, 3% – отраслевые знания и опыт работы в отрасли. Также 20% анализируемых предприятий выделили другие требования, связанные в основном, со спецификой деятельности АО. Остальные предприятия во внутренних документах вообще не указывают определённых личностных компетенций, уровня знаний и опыта, которыми должен обладать руководитель. Это свидетельствует

**2. Армстронг М.** Практика управления человеческими ресурсами. – 8-е издание / Пер. с англ. Под ред. С. К. Мордовина.– СПб: Питер, 2005.– 832 с.

**3. Stewart T. A.** Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. N.Y.-L., Doubleday / Currency, 1997. Copyright– T. A.Stewart, 1997.

**4.** «Proposed Draft American National Standard. Knowledge Management Vocabulary», American National Standards Institute & Global Knowledge Economic Council, the Competitiveness of Nations in a Global Knowledge-Based Economy, April 2003.

**5.** «European Guide to Good Practice in Knowledge Management», European Committee for Standardization, Management Centre: rue de Stassart, 36 B-1050 Brussels, 2004.