

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

Индивидуальные характеристики работников, соответствующие:	
<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.