

УДК 338.242

Д.А.ГОРОВИЙ, канд. екон. наук, Л.В.ЛЕБЕДЕВА  
*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

## **ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА ТА МЕХАНІЗМ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ**

Запропоновано експертний метод оцінки інтелектуальних ресурсів промислових підприємств, що базується на використанні кількох різних показників, які в цілому дають об'єктивний висновок про розвиток та використання інтелектуальних ресурсів на цих підприємствах.

Предложен экспертный метод оценки интеллектуальных ресурсов промышленных предприятий, базирующийся на использовании нескольких разных показателей, которые в целом дают объективный вывод о развитии и использовании интеллектуальных ресурсов на этих предприятиях.

It is offered the expert method of the estimation intellectual resources of the industrial enterprises, which is based on the use of several different factors, which as a whole give objective conclusion about development and the use of intellectual resources on these enterprises.

*Ключові слова:* оцінка, інтелектуальні ресурси, інноваційні можливості, експертний метод, середнє значення, мода, медіана, коефіцієнт варіації.

Запорукою ефективного практичного використання категорії інтелектуальних ресурсів промислового підприємства для цілей аналізу, прогнозування й планування науково-технічного прогресу, для формування ефективної стратегії розвитку самого підприємства, а також реалізації його інноваційних можливостей є їх кількісний і якісний вимір. Сьогодні ще не сформовано загальний підхід щодо розробки методів та критеріїв оцінки інтелектуальних ресурсів промислових підприємств, а ступінь теоретичної та методологічної розробки питань не дає змоги задовольнити потреби підприємств [1].

У даний час немає можливості централізованого статистичного дослідження інтелектуального потенціалу українських підприємств. У фрагментарних оцінках інтелектуального потенціалу використовують переважно статистичні показники, що в основному стосуються характеристики виробничої, технологічної та інших складових загального потенціалу підприємства чи організації, інтелектуальну ж вони, як правило, відображують опосередковано або не досить повно. Власне інтелектуальний потенціал окремих підприємств у більшості випадків не відокремлюють, не вимірюють і тому цілеспрямовано не розвивають. В підсумку не досягають результату — підвищення конкурентоспроможності підприємства, збільшення прибутку та мінімізації матеріальних витрат.

Формування системи вимірників інтелектуальних ресурсів є складною теоретико-методичною проблемою. Різні аспекти формування

стратегії управління інтелектуальним капіталом розглянуто в дослідженнях Е.Старобінського [2] та ін. Питання формування й розвитку інтелектуальних ресурсів та інтелектуального капіталу аналізувались у працях Т.Стюарта, О.Іншакова [3, 4] та ін. Але питання оцінки інтелектуальних ресурсів є досить слабо розробленим практично, що і підтверджує актуальність даної статті. Пошук ефективних інструментів кількісного виміру складових інтелектуальних ресурсів, їх оцінки дозволить суттєво вдосконалити методологію внутрішньофірмового планування, вирішувати питання керування інтелектуальною діяльністю на підприємстві, і в остаточному підсумку підвищить ефективність використання інтелектуальних ресурсів.

Мета нашого дослідження – розробити методику оцінки інтелектуальних ресурсів підприємства як комплексної величини, на основі якої можна розробляти різні методи виміру й керування компонентами інтелектуальних ресурсів. Оцінка інтелектуальних ресурсів дає змогу проаналізувати вплив інтелектуальних ресурсів підприємства на використання інноваційних можливостей цього підприємства.

Найбільші труднощі в процесі оцінки інтелектуальних ресурсів промислового підприємства представляє розмитість границь об'єкта оцінки. Як вже зазначалося вище, відсутність єдиного підходу в термінології, загально визнаної структури й класифікації складових інтелектуального потенціалу та деякі інші фактори суттєво ускладнюють не тільки процес керування ним, але і його оцінку. Відсутність чітко визначених границь оцінки призводить, з одного боку, до того, що не всі параметри й складові інтелектуального потенціалу можуть бути оцінені, а з іншого – оцінка цих параметрів і складових здійснюється без глибокого наукового обґрунтування й взаємного ув'язування в єдину систему, що гармонійно розвивається. В результаті порушується комплексність оцінки, свідомо створюються диспропорції і незбалансованість всередині досліджуваної системи. Ефективність розробки методів оцінки рівня використання потенціалу залежить від того, як трактується зміст терміна «оцінка». Сутність поняття оцінки можна тлумачити подвійно: як процес встановлення ступеня відповідності явищ, процесів певним вимогам і нормативам і як результат процесу – абсолютна або відносна характеристика такої відповідності [5]. Якщо розглядати оцінку як процес, то це визначення внеску виробничого колективу в загальні підсумки діяльності ланок більш високого рівня господарювання. Якщо розглядати її як результат процесу оцінювання, то це висновок про стан оцінюваного об'єкта і його елементів. Звичайно він виражається у відносних величинах, у відсотках, коефіцієнтах або балах.

Оцінка рівня використання інтелектуальних ресурсів має комплекс-

ний характер, тому що вона охоплює не тільки наявні інтелектуальні ресурси, але й отримані з їхньою допомогою результати. В даному дослідженні комплексна оцінка рівня використання інтелектуальних ресурсів виступає також як елемент системи комплексного аналізу.

Оцінка рівня використання інтелектуальних ресурсів припускає визначення (вимір), що характеризують цей рівень показників і порівняння їх з базою, еталоном. Отже, оцінка – це завжди процедура порівняння. Тільки в результаті порівняння можливі такі судження, як «погано», «добре», «недостатньо» та ін. Це значить, що для судження про що-небудь, для оцінки завжди необхідна база порівняння, необхідний критерій. Тому тільки шляхом порівняння фактично досягнутого значення показників, що характеризують різні сторони потенціалу, з базовим можна оцінювати рівень його використання [6].

Проблема оцінки інтелектуальних ресурсів – це проблема комплексна, вона припускає всебічний аналіз цього процесу, визначення критеріїв оцінки. Правильна оцінка значення кожного компонента дає можливість найбільш оптимально й вірно оцінити інтелектуальний потенціал через інтегральний показник. Цей підхід заснований на формуванні головних критеріїв оцінки потенціалу, їх поділу на критерії більш дрібного характеру і їх оцінка (рис.1).

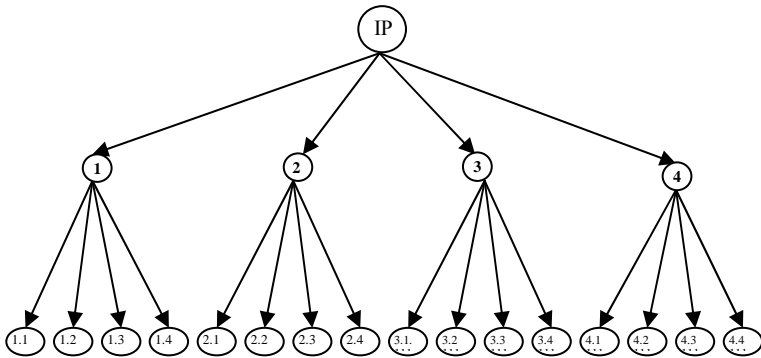


Рис.1 – Елементи оцінки інтелектуальних ресурсів підприємства

### *1. Професійні якості.*

1.1. Здатність виконувати посадові функції самостійно, без допомоги керівника; здатність оперативно ухвалювати обґрунтовані розв'язки й відповідати за них, уміння швидко і правильно реагувати на виниклі ситуації, аргументовано відстоювати свою точку зору.

1.2. Здатність зберігати високу працездатність в екстремальних умовах.

1.3. Свідомість відповідальності за наслідки своїх дій.

1.4. Уміння раціонально використовувати робочий час, зосередитися на головному.

2. *Рівень кваліфікації.*

2.1. Вища освіта.

2.2. Стаж роботи.

2.3. Компетентність.

2.4. Науковий ступінь.

3. *Спеціальні знання.*

3.1. Додаткова освіта.

3.2. Знання ПК та Інтернет.

3.3. Знання одного й більш іноземних мов.

3.4. Курси підвищення кваліфікації.

4. *Творчі якості.*

4.1. Креативність.

4.2. Творчий підхід до розв'язання поставлених завдань, активність та ініціатива в освоєнні нових комп'ютерних й інформаційних технологій, здатність швидко адаптуватися до нових умов і вимог.

4.3. Активність та ініціативність.

4.4. Уміння працювати в колективі.

Для підтвердження факторів, за яких оцінюються інтелектуальні ресурси організації, було проведено дослідження на машинобудівних підприємствах м.Харкова, таких як ВАТ «Гідропривід», ДП «Харківський бронетанковий ремонтний завод», ВАТ «Харківський вагонобудівний завод», Державне підприємство «Харківський завод залізобетонних виробів». Метою цього дослідження було оцінювання інтелектуальних ресурсів підприємства за допомогою експертного методу (анкетування). Вищезазначені критерії є основними для складання анкет. Для оцінки відповідей використовувалася п'ятибальна шкала, в якій оцінка 5 засвідчує повне впевнення (ідеальний стан), 4 – твердження скоріше вірне, ніж ні; 3 – твердження скоріше невірне, ніж вірне, 2 – твердження невірне, 1 – не можу оцінити твердження. До участі в опитуванні було залучено 15 осіб на кожному підприємстві. Всім респондентам було запропоновано визначити фактичний стан (як воно є насправді), бажаний стан (як респонденти хочуть, щоб було) і можливий стан (чи є можливості або потенціал для поліпшення ситуації).

Отже, результати аналізу даних матриці відповідей за фактичним станом інтелектуальних ресурсів на чотирьох підприємствах (рис.2) показали, що серед тверджень найбільшу вагу має «Ви вмієте раціонально використовувати робочий час, зосередитись на головному», «Ви маєте вищу освіту», «Ви вмієте працювати в колективі», «Ви активні та

ініціативні» та «Ви маєте здатність швидко адаптуватися до нових умов та вимог», середній бал приблизно дорівнює 4,5. Всі інші відповіді за п'ятибальною шкалою знаходяться нижче цього значення. Стосовно характеристик «Ви маєте здатність зберігати високу працездатність в екстремальних умовах», «Ви володієте однією й більше іноземних мов», «Вам властива креативність і Ви задіяні в науково-дослідницькій діяльності організації» можна зазначити, що їх середній бал був нижчим за інші. Найнижчий середній бал має твердження «Ви маєте наукову ступінь», тому що питома вага відповідей «ні» значно перевищує «так». Але питома вага позитивних відповідей все-таки переважає над негативними майже з усіх характеристик.

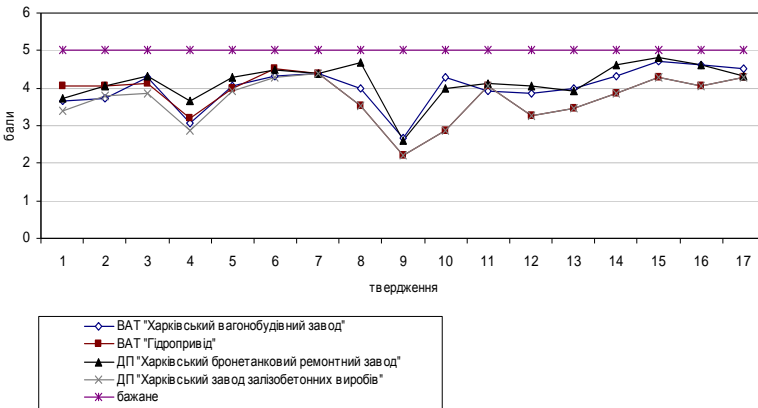


Рис.2 – Аналіз фактичного стану інтелектуальних ресурсів організацій за їх складовими:

1 – Ви маєте здатність до виконання посадових функцій самостійно, без допомоги керівника; 2 – Ви маєте здатність оперативно приймати обґрунтовані рішення та відповідати за них, швидко і правильно реагувати на виниклі ситуації; 3 – Ви вмієте аргументовано відстоювати свою точку зору; 4 – Ви маєте здатність зберігати високу працездатність в екстремальних умовах; 5 – У Вас присутня свідомість відповідальності за наслідки своїх дій; 6 – Ви вмієте раціонально використовувати робочий час, зосередитись на головному; 7 – Ви маєте вищу освіту; 8 – Ви маєте необхідну компетентність при рішенні задач; 9 – Ви маєте наукову ступінь; 10 – У Вас є додаткова освіта (друга вища, курси підвищення кваліфікації, спеціальні курси); 11 –Ви вільно володієте ПК та Інтернет; 12 – Ви володієте однією і більше іноземних мов; 13 – Вам властива креативність і Ви задіяні в науково-дослідницькій діяльності організації; 14 – Ви творчо підходите до рішення поставлених завдань; 15 – Ви вмієте працювати в колективі; 16 – Ви активні та ініціативні; 17 – Ви маєте здатність швидко адаптуватися до нових умов та вимог.

Що стосується відмінностей у твердженнях між підприємствами, то, виходячи з графічного зображення, вони незначні, що свідчить про приблизно однаковий стан розвитку інтелектуальних ресурсів. На БАТ

«Гідропривід» і ВАТ «Харківський вагонобудівний завод» вони майже на одному рівні. Це свідчить про майже однаковий існуючий інтелектуальний потенціал на підприємствах.

Один з основних критеріїв, який повинен бути покладений в основу методів оцінки та вимірів інтелектуальних активів, – це можливість дослідження майбутнього потенціалу підприємства, а не акцентування уваги на минулих результатах діяльності. Виходячи з даного допущення, при розробці методики оцінки інтелектуального потенціалу підприємства необхідно виходити з майбутнього прибутку компанії, саме вона становить інтерес для користувачів. Для цього проведена оцінка можливого стану розвитку інтелектуальних ресурсів.

На основі аналізу фактичного і можливого стану інтелектуальних ресурсів за складниками зробимо загальний аналіз стану підприємств (рис.3). Найвищий середній бал за фактичним станом інтелектуальних ресурсів і можливостями (резервом або потенціалом) підприємства має ДП «Харківський бронетанковий ремонтний завод». За опитуванням встановлено, що ВАТ «Гідропривід», ДП «Харківський бронетанковий ремонтний завод» і ВАТ «Харківський вагонобудівний завод» мають резерви використання інтелектуальних ресурсів. Хоча ВАТ «Гідропривід» має не досить високий інтелектуальний потенціал порівняно з іншими підприємствами, але ж можливості існують. Державне підприємство «Харківський завод залізобетонних виробів» має досить низький рівень розвитку інтелектуальних ресурсів і можливостей їх збільшення на сьогоднішній день майже немає. Це свідчить про недбалу підготовку фахівців, необізнаність у своїй справі, відсутність інформаційних джерел, невміле управління інтелектуальними ресурсами та погане оснащення необхідним обладнанням. Все це може бути обумовлено рядом зовнішніх факторів та обставин, які впливають на діяльність підприємства: нестабільні ринкові умови, викликані світовою фінансовою кризою, зміна попиту і пропозиції на ринку даних товарів, висока конкуренція та ін.

При оцінці інтелектуальних ресурсів важливе значення мають також варіації тверджень респондентів підприємств, за допомогою яких можна простежити за однотайністю відповідей і зробити остаточний висновок про розвиток та використання інтелектуальних ресурсів на підприємстві (рис.4).

За аналізом діаграми всі твердження знаходяться в межах норми (33%). Чим менший відсоток варіації, тим більш сталі відповіді респондентів. Коефіцієнти твердження «Ви маєте здатність зберігати високу працездатність в екстремальних умовах», «Ви маєте вищу освіту», «У Вас є додаткова освіта» свідчать, що думка респондентів за цим тверд-

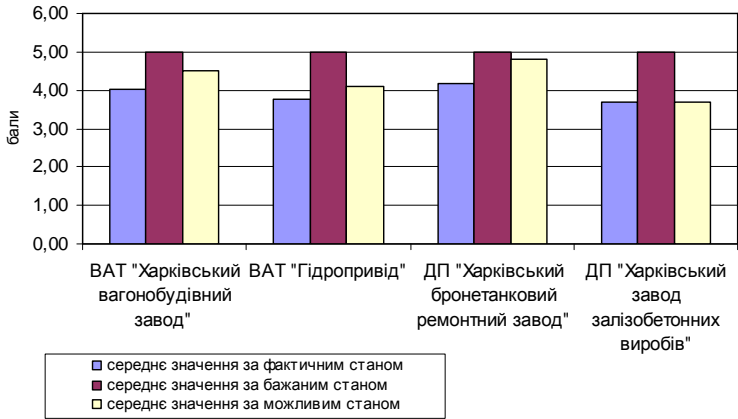


Рис.3 – Аналіз фактичного, бажаного та можливого стану інтелектуальних ресурсів підприємств

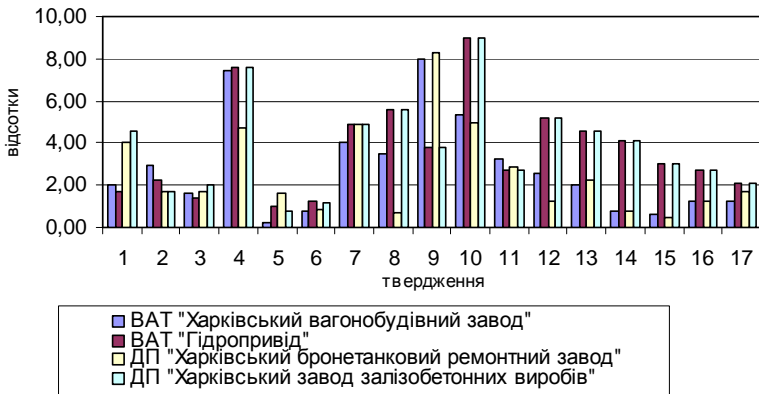


Рис.4 – Коефіцієнти варіації відповідей респондентів з оцінки інтелектуальних ресурсів підприємств (номери складових відповідають рис.2).

женням була досить різною і ще остаточно не сформувалась. Що стосується останніх двох тверджень, спостерігається ця тенденція, тому що відповіді були «так» і «ні». Найбільш одностайні відповіді респондентів отримали наступні твердження: «Ви вмієте аргументовано відстоювати свою точку зору», «У Вас присутня свідомість відповідальності за наслідки своїх дій» та «Ви вмієте раціонально використовувати робочий час, зосередитись на головному» квадратичне відхилення коливається

навколо 5%. Все ж таки аналізуючи всі відповіді, можна стверджувати, що вони досить різні. Найбільш неоднотайні відповіді спостерігаються на ВАТ «Гідропривід» і ВАТ «Харківський вагонобудівний завод». Але в сукупності середні значення відповідей майже однакові. Така велика варіація думок є результатом невизначеності частини респондентів або їх некомпетентності у цьому питанні.

Таким чином, в роботі запропоновано методика оцінки інтелектуальних ресурсів підприємства й керування їх компонентами на основі статистичного апарату. Слід зазначити, що дана методика оцінки не позбавлена суб'єктивизму. Але використання всіх наведених показників оцінювання дає змогу зробити об'єктивний висновок про розвиток та використання інтелектуальних ресурсів на промислових підприємствах. За результатами аналізу інтелектуальних ресурсів на цих підприємствах можна зроби висновок, що вони є не досить високими й сформованими для повної реалізації інноваційних можливостей організації.

Достовірне значення величини інтелектуальних ресурсів не представляється можливим, оскільки на процес і результати діяльності людини впливає величезна кількість внутрішніх і зовнішніх факторів, які в кожному конкретному випадку (конкретне підприємство, співробітники, проект та ін.) можуть призвести до різних наслідків.

1. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємств: формування та оцінка. – К.: КНЕУ, 2003. – 316 с.
2. Старобинский Э.Е. Интеллектуальный капитал предпринимателя. – М., 1996. – 301 с.
3. Стюарт Томас А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций: Пер. с англ. В.Ноздриной. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.
4. Иншаков О.В., Мизинцева М.Ф., Калинина А.Э., Петрова Е.А. Информационное развитие экономики региона. – М.: Изд. дом "Финансы и Кредит", 2008. – 296 с.
5. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / За ред. Р.Дяківа. – К., 2002. – 704 с.
6. Фаріонов А.М. Статистичні методи в забезпеченні якості продукції. – Миколаїв: УДМТУ, 2003. – 42 с.

*Отримано 28.10.2009*

УДК 608.3

О.В.КОЗИРСЬКА, канд. екон. наук

*Національний фармацевтичний університет, м.Харків*

Е.Д.ОСЛЕННІКОВА

*Харківська національна академія міського господарства*

## **ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ТА АНАЛІЗУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Структурні складові інтелектуального капіталу, як об'єкти інтелектуальної власності та нематеріальні активи, на вітчизняних підприємствах недостатньо використовуються