

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В
РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ
СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК
ФАКТОР ЕГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Жогова И.В., доц. каф. менеджмента Донецкого национального университета

Учет человеческого фактора в процессе реформирования национальной экономики является объективной необходимостью, а его активизация должна стать стратегическим направлением роста эффективности организационных структур независимо от форм собственности. Человеческий фактор в оптимальном сочетании с природным, материально-техническим, информационным и пр. является тем исходным звеном, которое формирует основную движущую силу становления, развития и эффективного хозяйствования всех социально-экономических укладов предприятий всех форм собственности. Сегодня предъявляются повышенные требования к качествам человека как персонифицированного собственника рабочей силы и обладателя интеллектуального капитала, используемых в процессе создания потребительских стоимостей в виде товаров или услуг. Это многогранная проблема, поскольку повышение качества и развитие человека связаны с семейным и общественным воспитанием каждого, образованием, профессиональной подготовкой, охраной здоровья, национальными обычаями и традициями и другими проблемами человеческого развития, а также с формированием менталитета и сознания народа в соответствии с требованиями времени. Решение этих проблем фокусируется в формировании соответствующего социума и становления человека, результируясь в уровне его развития.

Основой нового менеджмента предприятия выступает использование неограниченных возможностей научно-технического прогресса, в первую очередь – инновационных и информационных технологий; точные знания и умелое использование интересов и возможностей человека и коллектива; гибкость и чувствительность к требованиям рынка, местным условиям; постоянный рост уровня и значения человеческого фактора. Таким образом, в новой системе управления, новом менеджменте главное – это управление людьми, а не производством.

Современные условия развития производства и сферы услуг предопределяют ужесточение конкурентной борьбы, в рамках которой ведущее значение приобретает конкурентоспособность продукции. В большинстве публикаций по вопросам конкурентоспособности она рассматривается с позиции потребителя как соотношение качества и цены. *Конкурентоспособность продукции* является производной от *конкурентоспособности организации*. Чтобы добиться конкурентоспособности организации, необходимо посредством менеджмента создать такие условия, которые способствовали бы появлению и развитию новшеств и способностей.

Первым шагом в этом может стать выбор наиболее точного и объективного инструмента управления организацией, одним из которых может служить оценка конкурентоспособности организации по ее потенциалу.

Чтобы сегодня успешно действовать на рынке, организациям мало обладать материально-финансовыми ресурсами. На первый план выходят внутренние ресурсы организации. Фирмы обращают свои взгляды не на изучение конкурентов, клиентов, посредников, поставщиков или окружающую среду, а на самих себя, свои внутренние возможности, которые уникальны и присущи только данной фирме, что и определяет наличие конкурентного преимущества. Таким образом, поиск конкурентного преимущества при широкой доступности рынков материальных ресурсов сводится к обладанию информацией и знаниями.

Одна из современных концепций стратегического управления – *ресурсный подход* – во главу угла ставит изучение внутренних возможностей фирмы. Авторы данной концепции говорят о ключевых компетентностях, т.е. об уникальных ресурсах – знаниях, квалификации и умениях, - благодаря которым фирмы могут конкурировать на рынке. В литературе по управлению знаниями ресурсный подход приобрел синонимичное название «**концепции интеллектуального потенциала фирмы**» [1].

В экономической науке еще не сложилось четкого определения понятия «потенциал организации (фирмы, предприятия)».

Базовым для понятия «потенциал» служит термин «потенция». Потенция – (potential – сила) – скрытая возможность, способность, сила, могущая проявиться при известных условиях [2, с. 485].

В «Русском толковом словаре» под потенциалом понимается совокупность средств, возможностей в какой-нибудь области [3, с. 518].

В толковом словаре С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой дается следующее определение потенциала: «...степень мощности в каком-нибудь отношении, совокупность каких-нибудь средств, возможностей...» [4, с. 571].

В советском энциклопедическом словаре приводится такое определение: «Потенциал – источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области» [5, с. 1046].

В [6, с. 428] под потенциалом понимается имеющийся в наличии источник, способный осуществлять определенное действие или используемый для достижения определенных целей.

Между приведенными выше толкованиями термина «потенциал» есть много общего. В них, за исключением последнего определения, говорится о совокупности каких-либо возможностей в какой-либо сфере. Последнее же определение, по нашему, мнению, слишком обобщенное и может относиться не только к понятию «потенциал». Обратившись к толковому словарю, можно выяснить, что «возможность» – это благоприятное условие, обстоятельство, ситуация, при которой можно что-нибудь сделать; внутренние ресурсы, силы, способности [3, с. 63]. А способность – это природная одаренность, талантливость; умение, а также возможность производить какие-нибудь действия [3, с. 703]. То есть между возможностями и способностями в определенном контексте не делается различий.

Обобщая сказанное выше, можно утверждать, что *потенциал – это совокупность возможностей в какой-либо области для достижения определенных целей.*

В литературе приводятся такие понятия, как экономический, рыночный, производственный, трудовой, интеллектуальный, научно-технический и другие потенциалы.

Многоаспектность понятия «потенциал» объясняется многообразием объектов, к которым оно применяется. Главное, что объединяет разные потенциалы, состоит в том, что практически все они содержат некую совокупность возможностей или способностей в той области, где применяется то или иное определение. Необходимо отметить, что в большинстве определений указывается, что вся совокупность имеющихся возможностей направлена на достижение каких-либо определенных целей.

В фокусе нашего внимания находится организация и, следовательно, ее потенциал.

Вступление человечества в новую стадию развития, которую называют «постиндустриальным развитием общества», или «стадией построения информационного общества», предъявляет и соответствующие требования к проектированию компаний, формированию структур управления, объединению или разделению функций в ней. По мнению Питера Друкера, в XXI в. изменятся принципиальные основы деятельности компаний – произойдет переход от компаний, «базирующихся на рациональной организации», к компаниям, «базирующимся на знаниях и информации».

Сегодня становится понятно, что источники конкурентных преимуществ фирм лежат не в области вещественных (осязаемых) ресурсов, поскольку успешное функционирование на рынке в настоящее время означает, что качество ресурсов находится на достаточно высоком уровне, а в некоторой другой сфере. Эта сфера связана с внутренними ресурсами самой организации, которые используются недостаточно или вообще не используются. Другими словами, очевиден факт: от уровня и степени развития интеллектуальных ресурсов, используемых организацией, зависят экономические показатели всех остальных видов ресурсов.

В данной статье интеллектуальный потенциал организации рассматривается как внутренний ресурс фирмы, способный предоставить ей новые конкурентные преимущества и обеспечить ее экономический рост.

Под интеллектуальным потенциалом предприятия понимается совокупность интеллектуальных способностей работников (знаний, умений, информации, ценностей, навыков и т.д.) и возможностей их раскрытия, развития и использования для обеспечения экономического роста предприятия.

Интеллектуальный потенциал организации включает две составляющие (субпотенциалы): творческий потенциал; профессионально-квалификационный потенциал.

Творческий потенциал – это совокупность способностей работников организации к постановке и решению новых творческих задач, созданию чего-то качественно нового, отличающегося неповторимостью и уникальностью, а также к созданию условий на предприятии для проявления этих творческих способностей.

Профессионально-квалификационный потенциал – это совокупность способностей, профессиональных навыков работников организации, необходимых для выполнения ими своих

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

профессиональных обязанностей, и создание условий на предприятии для совершенствования и развития навыков и умений персонала.

Таким образом, интеллектуальный потенциал организации будем определять через субпотенциалы: творческий и профессионально-квалификационный.

Зная субпотенциалы организации и имея возможность оценить их и совокупный потенциал организации, получаем возможность оценить конкурентоспособность организации в целом. В свою очередь, быть конкурентоспособным – это одна из стратегических целей предприятия.

Отсюда можно сделать вывод: методика оценки потенциала организации может служить одним из инструментов стратегического управления. Изучение и обобщение результатов научных исследований украинских и зарубежных ученых дает возможность систематизировать совокупность существующих подходов к оценке интеллектуального капитала предприятия. Полученные результаты сведены в таблицу 1.

Таблица 1.

Методические подходы к оценке интеллектуального капитала предприятия

№	Метод (методика)	Сущность метода
1	2	3
1	Метод стоимостной цепочки	Построение матрицы нефинансовых показателей, сгруппированных по этапам инновационной деятельности
2	«Исследователь стоимости»	Метод финансового учета, который подсчитывает и распределяет стоимость интеллектуального капитала по его составляющим
3	Монитор нематериальных активов	Применение системы стратегических индикаторов, отражающих процесс воспроизводства и использования интеллектуального капитала
4	Метод IVM (всеобъемлющей оценки)	Использует иерархию взвешенных индикаторов, которые комбинируются между собой для относительной оценки интеллектуального капитала
5	“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
6	«Коэффициент Тобина»	Строится на расчете относительного показателя стоимости интеллектуального капитала, который определяется на основе соотношения рыночной стоимости компании и ожидаемой восстановительной стоимости активов
7	Индекс интеллектуального капитала	Консолидация отдельных индексов интеллектуального капитала в единый интегральный индекс, который оценивается в сопоставлении с изменением рыночного капитала фирмы
8	Метод “Interbrand”	Метод оценки бренда как одной из составляющих интеллектуального капитала предприятия
9	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
10	Брокер технологий (БТ)	Определение стоимости интеллектуального капитала фирмы на основе применения 20 аудиторских вопросов и диагностики результатов обработки ответов
11	Методика консалтинговой фирмы Ernst & Young “Measures tha Matter»	Методика 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
12	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

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

13	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
14	Невидимый баланс (Konrad Group) [5]	Методика основана на распределении интеллектуального капитала на индивидуальный капитал и структурный капитал и оценке его путем использования системы индикаторов
15	Монитор интеллектуального капитала К.Э. Свейби (Intangible Assets Monitor)	Методика Intangible Assets Monitor распределяет неосязаемые активы на внешнюю структуру, внутреннюю структуру и компетенцию людей. Каждый из трех нефинансовых показателей оценивается с точки зрения роста эффективности, стабильности и инноваций
16	Метод рыночной капитализации	Метод основан на оценке превышения рыночной стоимости компании над ее бухгалтерской стоимостью, сформированной за счет использования интеллектуальных активов
17	Knowledge Quick Scan	Методика диагностики состояния компании в отрасли работы с интеллектуальным капиталом, который включает у себя анкетирование и анализ процессов управления знаниями
18	Измерение потребительского капитала	Методика позволяет определить доходы, которые получает компания от поддержания отношений с постоянным клиентом
19	Цитирование патентов	Метод основан на оценке цитирования патентов, разработанных фирмой
	Методика Хаусела-Каневского для оценки стоимости организационного капитала компании	В основу методики положено определение эффективности использования невещественных интеллектуальных активов компании с целью собственного самоусовершенствования и самоорганизации
20	Метод подсчета неосязаемой стоимости	Основанный на расчете избыточного дохода на материальные активы с последующей его интерпретацией как оценки интеллектуального капитала
21	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
22	Стоимость нематериальных активов компании	Методика определения стоимости невещественных активов предприятия на основе данных бухгалтерской отчетности

Рассмотрим, параметры, с помощью которых можно оценить каждую составляющую в отдельности и интеллектуальный потенциал предприятия в целом.

Творческий потенциал организации можно измерить при помощи показателей:

- количество лицензий, патентов, изобретений, торговых марок, промышленных образцов в целом, а также в отношении к:

а) общей численности персонала; б) численности руководителей, специалистов;

- удельный вес новой продукции в общем объеме продаж (к новой продукции относится продукция, которая освоена и выпускается в течение срока до трех лет; при исчислении показателя продукция берется в натуральном выражении по количеству ассортиментных групп);

- количество рационализаторских предложений по улучшению деятельности организации в отношении к численности персонала;

- количество ежегодно реализуемых мероприятий, предусмотренных организационно-техническими планами и программами.

Профессионально-квалификационный потенциал организации можно оценить при помощи следующих показателей:

- половозрастной состав;

- образовательный уровень персонала;

- стаж работы;

- квалификация рабочих;

- усилия организации по повышению профессиональной подготовки работников.

Половозрастной состав, в свою очередь, оценивается по таким показателям, как удельный вес работников мужского и женского полов и удельный вес работников в различных возрастных диапазонах (до 25 лет, 25-35 лет, 35-45 лет, от 45 до пенсионного возраста, работающие пенсионеры).

Уровень образования оценивают по удельному весу работников со следующими уровнями образования: неполное среднее; среднее; среднее специальное и неполное высшее; высшее; ученая степень.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

Показатели стажа работы определяются по удельному весу работников, имеющих стаж работы по специальности: до одного года, от одного года до трех лет, от трех до пяти лет, от пяти до 10 лет, более 10 лет.

Показатели квалификации рабочих определяются по удельному весу: основных рабочих (по разрядам) и вспомогательных рабочих (по разрядам).

Усилия предприятия по развитию интеллектуального потенциала для обеспечения экономического роста характеризуют такие показатели, как:

- уровень затрат на обучение и повышение квалификации персонала в расчете на одного работника в целом, в том числе руководителя, специалиста, рабочего;
- уровень затрат организации на закупку периодических изданий, справочной литературы и других носителей информации в расчете на одного работника;
- уровень затрат организации на участие персонала в различных выставках в расчете на одного работника, в том числе руководителя, специалиста;
- уровень затрат организации на посещение персоналом других предприятий в расчете на одного работника, в том числе руководителя, специалиста.

Организация должна создать особые методы, процедуры, программы управления процессами, связанными с человеческими ресурсами и обеспечить постоянное их совершенствование. В единстве эти методы, процедуры, программы представляют собой систему управления персоналом, которая характеризуется следующими параметрами:

- соответствие персонала целям и миссии фирмы (уровень образования, квалификация, понимание миссии, отношение к работе, отношения с коллегами);
- эффективность системы работы с персоналом – соотношение затрат и результатов, потребность в инвестициях, выбор критериев оценки результатов работы с персоналом;
- избыточность или недостаточность персонала, расчет потребности, планирование количества;
- сбалансированность персонала по определенным группам профессиональной деятельности и социально-психологических характеристик;
- структура интересов и ценностей, господствующих в группах персонала управления, их влияние на отношение к труду и его результаты;
- ритмичность и напряженность деятельности, определяющие психологическое состояние и качество работы;
- интеллектуальный и творческий потенциал персонала управления, отражающий подбор и использование персонала, организацию системы его развития.

Дальнейшее исследование и разработка критериев и показателей измерения организационного и технического потенциалов позволит получить комплексную оценку конкурентоспособности организации. Это даст возможность количественно выразить ключевые компетенции, оценить конкурентные преимущества и сконцентрировать ресурсы, необходимые для их усиления и обеспечения экономического роста.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Кателько В. Организационные факторы конкурентных преимуществ фирм // Персонал-микс, 2003. – 1 декабря // www.personal-mix.ru
2. Современный словарь иностранных слов. Около 20000 слов. – М.: Рус. яз., 1993. – 740 с.
3. Лопатин В.А., Лопатина Л.Е. Русский толковый словарь / Изд. 7-е, испр. и доп. – М.: Рус. яз., 2001. – 882 с.
4. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова / Изд. 4-е, доп. – М.: Азбуковник, 1999. – 944 с.
5. Советский энциклопедический словарь. Гл. ред. А.М. Прохоров / Изд. 4-е. – М.: Сов. энциклопедия, 1987. – 1600 с.
6. Большая Советская энциклопедия. Том 20. – М.: Изд-во БСЭ, 1975 г.
7. Шафиков М.Т. Потенциал: сущность и структура // Социально-гуманитарные знания. – 2002, № 1, с. 236-246.
8. Большой энциклопедический словарь // www.vedu.ru
9. Неживенко Е.А. Образовательный потенциал как элемент совокупного экономического потенциала машиностроительного предприятия // Вестник Оренбургского Государственного Университета, 2002, № 4. – с. 163-170.
10. Попов Е.В. Рыночный потенциал предприятия – М.: Экономика, 2002. – 559 с.
11. Аткина Н.А., Ханжина В.Л., Попов Е.В. Стратегическое планирование использования рыночного потенциала предприятия // Менеджмент в России и за рубежом, 2003, № 2, с. 3-12.

РЕЗЮМЕ

Рассматривается интеллектуальный потенциал организации как внутренний ресурс фирмы, способный предоставить ей новые конкурентные преимущества и обеспечить ее экономический рост. Методика оценки потенциала организации может служить одним из инструментов стратегического управления для обеспечения экономического роста. В статье систематизированы и обобщены существующие методические подходы к оценке интеллектуального капитала предприятия, применение которых позволит оценить конкурентные

преимущества и сконцентрировать ресурсы, необходимые для их усиления и обеспечения экономического роста.

Ключевые слова: конкурентоспособность, интеллектуальный потенциал предприятия, менеджмент.

РЕЗЮМЕ

Розглядається інтелектуальний потенціал організації як внутрішній ресурс фірми, яка здатна надати їй нові конкурентні переваги та забезпечити її економічне зростання. Методика оцінки потенціалу організації може служити одним з інструментів стратегічного управління для забезпечення економічного зростання. У статті систематизовані та узагальнені існуючі методичні походи до оцінки інтелектуального капіталу підприємства, застосування яких дозволить оцінити конкурентні переваги та сконцентрувати ресурси, необхідні для їх посилення і забезпечення економічного

Ключові слова: конкурентоспроможність, інтелектуальний потенціал підприємства, менеджмент.

SUMMARY

The intellectual potential of organization is considered to be inner resource of the firm, capable to give it new competitive preferences and to ensure its economical growth. The method of evaluation of organization potential may serve as one of the instruments of strategic management for economical growth security. This article summarizes methodological approaches that have already existed for evaluation of intellectual capital of enterprise, the application of which will allow to evaluate the competitive preferences and to accumulate resources, necessary for their intensification and economical growth guarantee.

Keywords: competitiveness, enterprise intellectual potential, management.

ОЦІНКА СТАНУ СВІТОВОЇ ТОРГІВЛІ ПОСЛУГАМИ НА СУЧАСТНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Журавльов Ю.В., аспірант, Донецький національний університет

Однією з найважливішої закономірностей розвитку економіки в усьому світі є взаємозв'язок економічного зростання й підвищення ролі послуг у національній економіці. Це знаходить вираження в збільшенні частки трудових, матеріальних, фінансових ресурсів, що використовуються у сфері послуг. По мірі розвитку суспільства, росту продуктивних чинників відбувається певний розвиток сфери послуг. Спостерігається збільшення зайнятості в цій сфері, зростання технічної оснащеності праці, впровадження усе більш досконалих технологій.

Обмін послугами займає важливе й зростаюче місце в міжнародній торгівлі. Відмінністю міжнародної торгівлі послугами від міжнародної торгівлі товарами є різнохарактерність, неоднорідність і багатоплановість різних видів послуг; складність уніфікованого підходу до регулювання їх ввозу й вивозу, до застосування відносно торгівлі послугами загальноприйнятих норм міжнародної торгівлі, зокрема режиму найбільшого сприяння й національного режиму.

Питання міжнародної торгівлі послугами вивчаються сучасними українськими й закордонними дослідниками, такими як Биркович В.І., Бухаріна Л.Н., Дмитренко В.М., Єреміна І.А., Клияненко Б.Т., Лозинська М., Макогон Ю.В., Мельниченко С.К., Соколова М.В., Побоченко Л.Н., Решетова А.В., Романова А.А., Федорченко В., Федулова Л.І. та ін.

Підвищення рівня життя, зміни психології і структури споживання людства призвели до стрімкого розвитку сфери послуг у світовій економіці, особливо у другій половині двадцятого століття. Процеси інтеграції та глобалізації сучасного світового господарства роблять цю тенденцію характерною для більшості країн світу. Практика свідчить, що сфера послуг є однією з найважливіших і швидкозростаючих складових сучасної світової економіки. Так, у розвинених країнах світу частка сфери послуг в структурі ВВП перевищує 70%, в ній зайнято понад 60% робочої сили. В умовах економічної глобалізації сфера послуг стає одним із впливових чинників, від яких залежить зростання економіки, підвищення конкурентоспроможності країни на світових ринках, зростання добробуту населення.

Тому дослідження тенденцій розвитку сфери послуг, її постійної диверсифікації, механізмів функціонування та регулювання в умовах глобалізації має не лише теоретичне, але й практичне значення.

Однією з основних тенденцій сучасного світогосподарського розвитку є випереджуваче зростання міжнародного ринку послуг порівняно зі світовим ринком товарів і збільшення його частки в структурі світової економіки (рис.1). До основних чинників стрімкого розвитку сектора