



Українська Федерація Інформатики
Інститут кібернетики імені В. М. Глушкова НАН України
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
(ПУЕТ)

ІНФОРМАТИКА ТА СИСТЕМНІ НАУКИ (ІСН-2015)

**МАТЕРІАЛИ
VI ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ ЗА МІЖНАРОДНОЮ УЧАСТЮ**

(м. Полтава, 19–21 березня 2015 року)

За редакцією професора О. О. Ємця

**Полтава
ПУЕТ
2015**

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Т. В. Сталь, аспірантка

*Інститут технічної механіки НАН України і ДКА України
stal.tanya@rambler.ru*

Мета роботи: побудова методики оцінки інтелектуальних ресурсів для отримання інструменту управління організацією.

Слід зазначити, що на відміну від попередніх періодів, коли визначальними факторами розвитку були фінансовий і фізичний капітал, сьогодні пріоритетного значення набуває новий чинник такий як інтелектуальні ресурси, який, насамперед, впливає на прибутковість компанії [1]. За дослідженнями проведеними Всесвітнім банком в 192 країнах частка фізичного капіталу в середньому - 16% від загального обсягу добробуту, частка природного капіталу - 20%, а частка інтелектуального капіталу - 64%. Ринкові переваги та лідерство підприємств все більше стають результатом ефективного використання унікальних за своєю природою факторів нематеріального характеру, таких як знання, які, в свою чергу, неможливо ефективно використовувати без точної оцінки.

Оптимальним з точки зору простоти використання для кінцевого користувача є залучення інформаційних технологій для цілей подібної оцінки. Основною складністю програмної реалізації подібного проекту стає розробка самої методики оцінки інтелектуальних ресурсів.

Відомі методики оцінки групують наступним чином:

- 1) пряме вимірювання інтелектуальних ресурсів;
- 2) ринкова капіталізація;
- 3) віддача на активи;
- 4) SC-методи (підрахунок очок);
- 5) методи оцінки нематеріальних активів, що застосовуються в умовах ефективного ринку;
- 6) моделі оцінки вартості людських ресурсів.

Недоліком методик першої групи (до яких відноситься витратний підхід, метод оцінки гудвілу за допомогою показників ділової активності, і т. д.) є неповнота розкриття складових поняття «інтелектуальні ресурси», які найчастіше обмежуються відбитими на балансі підприємства нематеріальними активами, що призводить до недостовірної оцінки. Перевагою є простота застосування [2]. Методики другої групи (наприклад, мультиплікатор Тобіна) трудноприменіми для унікальних об'єктів оцінки, для яких відсутні аналоги на ринку і так само не оцінюють всі складові інтелектуальних ресурсів. Перевагою є маркетингова орієнтація методик.

Метод оцінки з використанням ROA та оцінка вартості інтелектуального капіталу на основі інформаційної продуктивності, які відносяться до третьої групи, добре використовуються для оцінки інтелектуальних ресурсів у складі загальної оцінки підприємства. Складно використовувати подібні методики при неповноті інформації, яка є звичайною ситуацією на ринку.

Методологічний підхід четвертої групи є найбільш популярним і успішним серед відомих методик оцінки, і тому обраний основним для розробки власної системи оцінки.

Методи оцінки нематеріальних активів, що застосовуються в умовах ефективного ринку, складно використовувати для оцінки об'єктів, що виходять на ринок, що розвивається.

Моделі оцінки вартості людських ресурсів можуть бути використані як складова частина методики оцінки інтелектуальних ресурсів.

Таким чином, розроблена методика складається з експертних оцінок та рейтингування наступних складових:

- 1) Ринкові компоненти:
 - База організацій, з якими співпрацює підприємство;
 - Репутація підприємства;
 - База підприємств, які, є заказниками продукції підприємства;
 - Канали поширення інформації про підприємство;
 - Бренд;
 - Ліцензійні угоди.
- 2) Людські компоненти:

- Кадрова політика підприємства;
- Знання персоналу;
- Кваліфікація персоналу;
- Матеріальне забезпечення.

3) Інфраструктурні компоненти:

- Методи PR;
- Інформаційні технології;
- Зв'язки в ділових колах.

4) Нематеріальні активи:

- Промислова власність;
- Об'єкти авторського права;
- Загальна характеристика;
- Нетрадиційні об'єкти.

5) Організаційні компоненти:

- Способи комунікації з персоналом, клієнтами, діловими партнерами;
- Технології та методи ведення бізнесу;
- Система економічної безпеки фірми.

Таким чином, подова такої методики є актуальною для вирішення як нагальних потреб організації, так і стратегічних.

Література

1. Брукінг Е. Інтелектуальний капітал / Пер.с англ. під ред. Л.Н.Ковалік. - СПб: Пітер, 2001. – 288 с.
2. Томас А. Стюарт Інтелектуальний капітал. Нове джерело багатства організацій/ Томас А. Стюарт - М .: Покоління, 2007. - 368 с.