

Бабинцева Елена Ивановна

кандидат экономических наук,
доцент кафедры управления персоналом
Белгородского государственного национального
исследовательского университета

Дубовик Виктория Александровна

магистрант кафедры управления персоналом
Белгородского государственного национального
исследовательского университета

АУДИТ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация:

Статья посвящена исследованию актуального направления современного менеджмента – управления интеллектуальным потенциалом персонала. Рассматриваются такие категории, как интеллектуальный капитал организации и его структура, интеллектуальный капитал персонала, а также аудит интеллектуального потенциала персонала на примере одной компании. Авторами подчеркнута важность определения цели аудита интеллектуального потенциала персонала перед его проведением. Представлено описание методов, использованных при аудите интеллектуального потенциала компании, таких как интервьюирование, выявление знаний, самооценка, оценка руководителем, коллегами и т. д.

Ключевые слова:

менеджмент, интеллектуальный капитал, интеллектуальные ресурсы, человеческий капитал, аудит персонала, методы проведения аудита, аудит интеллектуального потенциала персонала.

Babintseva Elena Ivanovna

PhD in Law,
Assistant Professor,
Human Resources Management Department,
Belgorod State National Research University

Dubovik Victoria Aleksandrovna

Applicant for a Master's Degree,
Human Resources Management Department,
Belgorod State National Research University

AUDIT OF STAFF'S INTELLECTUAL POTENTIAL AS A TOOL OF BUSINESS DEVELOPMENT

Summary:

The article investigates such a current trend of the modern management as the management of personnel's intellectual potential. The authors consider such categories as intellectual capital of a company and its structure, personnel's intellectual capital, and audit of personnel's intellectual potential by case study of one company. The authors emphasize the importance of goal setting of the intellectual potential audit prior to its implementation. The paper describes the methods used in the audit of the company's intellectual potential, such as interviewing, knowledge elicitation, self-assessment, manager's evaluation, colleagues' evaluation, and so on.

Keywords:

management, intellectual capital, intellectual resources, human capital, audit of personnel, audit techniques, audit of personnel's intellectual potential.

До недавнего времени основными источниками капитала считались: земля, недвижимость, средства производства, капитал, рабочая сила. Однако в свете современной концепции управления на первый план выходят такие понятия, как: человек, группа, интеллектуальный капитал, знания и сотрудничество. Возникает новая парадигма управления, согласно которой главным источником прибавочной стоимости является не материальный капитал, а люди, обладающие знаниями и условиями для их реализации, их интеллектуальный капитал.

Управление в современном обществе – это управление людьми. В связи с этим менеджмент уделяет большое внимание такому вопросу, как интеллектуальный капитал. В общем понимании интеллектуальный капитал – это термин для обозначения нематериальных активов, усиливающих конкурентоспособность фирмы. Его составляющими являются: человеческие активы, интеллектуальная собственность, инфраструктурные и рыночные активы.

Из общей структуры интеллектуального капитала фирмы можно выделить интеллектуальный капитал персонала, формирование и развитие которого в настоящее время является весьма актуальным.

Интеллектуальный капитал персонала – относительно новое понятие в менеджменте. В общем понимании под интеллектуальным капиталом персонала подразумевают сумму знаний и умений, а также опыт и квалификацию всех работников организации, обеспечивающих ее конкурентные возможности на рынке [1, с. 102].

Результатом эффективного использования интеллектуального капитала персонала выступает интеллектуальный продукт – результат мыслительной деятельности, включающий изобре-

тения, открытия, патенты и иные объекты интеллектуальной деятельности. Поскольку объем интеллектуального продукта организации зависит от потенциальных возможностей и эффективности использования интеллектуального капитала, проблемы роста интеллектуальных ресурсов организации приобретают в настоящее время большое значение [2, с. 3].

Существует управление, измерение, оценка и аудит интеллектуального капитала. Наше исследование посвящено аудиту интеллектуального капитала. Он проводится для определения совокупности ресурсов, необходимых при разработке мероприятий по совершенствованию системы использования интеллектуального капитала и проведении необходимых изменений в компании.

Аудит интеллектуального капитала рассматривает нематериальные активы компании, подразумевает их фиксирование и документальное оформление, подсчет стоимости на текущий момент.

При исследовании работников обычно рассматривается образование каждого из них, проводится ряд психометрических тестов на тип личности с целью выявления потенциала каждого сотрудника. В результате выявляются индивиды, обладающие критическим мышлением, умеющие успешно взаимодействовать с клиентами и коллегами, демонстрирующие склонность к командной работе. Надлежит рассмотреть и права на интеллектуальную собственность, торговые марки, ноу-хау. В итоге получаем значительный объем сведений, что даст возможность определить количество работников с высшим образованием, количество людей со стажем работы в компании более десяти лет, количество зарегистрированных патентов, сумму, в которую обошлась их защита. Проблема состоит в том, что этот процесс может слишком надолго затянуться, поскольку мы имеем дело с людьми. Поэтому очень важно перед составлением плана аудита определиться с конкретной целью его проведения. Такими целями могут выступать:

- анализ или подтверждение способности организации достичь своих целей,
- планирование дальнейших исследований и разработок,
- накопление исходной информации для составления программ реорганизации,
- определение целей обучающих программ и программ подготовки для сотрудников и пр.

Процесс аудита интеллектуального капитала предполагает наличие некоего переходного состояния, ради которого и предпринимается сам аудит. Аудит интеллектуального капитала – это выявление интеллектуальных возможностей компании, управление ими и наблюдение за ними. Аудитор заинтересован в обнаружении сотрудников, чьи знания и умения используются не в полной мере.

Для осуществления аудита интеллектуального капитала необходимы специалисты высокого профессионального уровня в области экономики, человеческих ресурсов и менеджмента. Они должны выявить ключевые навыки, необходимые работникам для достижения основных целей организации [3, с. 17].

Аналитики в области знаний нужны для проведения работы с каждым сотрудником с целью выявления их явных и скрытых знаний. Команда по проведению аудита интеллектуального капитала должна рассматриваться как постоянная структура, принцип формирования которой позволит каждому ее члену научиться друг у друга недостающим знаниям. Организации требуются работники со знаниями в различных областях деятельности, ведь только тогда можно рассчитывать на формирование настоящего профессионала.

В качестве примера приведем исследование интеллектуального капитала в одной из ведущих фирм Белгородского региона. Назовем ее «Светлоград». Это – динамично развивающаяся, современная компания, предоставляющая целый комплекс услуг в области управления персоналом, бухгалтерского учета и информационных технологий.

Главными преимуществами ООО «Светлоград» являются использование передовых информационных технологий, высокая квалификация сотрудников, наличие сертификата на собственную систему менеджмента качества как подтверждение клиентоориентированного подхода и высокого качества оказываемых услуг.

В исследуемой организации при проведении аудита интеллектуального капитала были использованы следующие методы [4, с. 188].

Интервьюирование

Проведение интервью с сотрудниками позволило узнать о характере и причинах их поведения, неудовлетворенности. После проведения методики было выявлено, что руководство считает персонал очень ценным «компонентом» структуры предприятия, но использует его не в полной мере, что не позволяет работникам «двигаться дальше» из-за отсутствия стимула.

Можно сделать вывод, что в данной организации больше внимания следует уделять методам объективной оценки творческого потенциала сотрудников (объективные показатели качества труда, профессионального тестирования и т. д.). В свою очередь организация должна предоставить работникам возможность для проявления инициативы.

Выявление знаний

Выявление знаний – методика, отшлифованная с целью фиксирования знаний и индивида таким образом, чтобы их можно было передавать другим и сохранять в итоге в базе знаний. Для

того чтобы компания долгое время оставалась конкурентоспособной, она должна обладать такой базой знаний. Иногда стоимость знаний компании может превышать стоимость ее финансового капитала. В базы знаний заносятся результаты ее собственных разработок и исследований, накопленные навыки, знания и опыт сотрудников, различные технические требования и руководящие материалы, а также специфические особенности ведения бизнеса.

После проведения аудита было выявлено наличие множества инновационных разработок в энергетической сфере, также 15 % сотрудников были направлены на курсы повышения квалификации и переобучения.

Самооценка

При помощи самооценки работник сам выявляет свои недостатки и преимущества, а также имеет возможность самостоятельно разработать оценочные критерии. В ООО «Светлоград» данный метод применяется крайне редко, в основном как приложение к интервьюированию, так как является достаточно недостоверным. Ведь не каждый работник честно оценит себя, указав свои недостатки. После проведения аудита было выявлено, что 32 % испытуемых сотрудников в 55 % случаях ответили нечестно (по критерию достоверности), что говорит об их неуверенности в себе и в отношении сотрудников, занимающих руководящие должности.

Оценка руководителем

Формируется в ходе беседы с сотрудником. Проверка показала, что в исследуемой организации руководитель в 78 % случаях проводит добросовестную и достоверную оценку сотрудников, что позволяет выявить критерии неудовлетворенности работников и истинных причин внезапных уходов. Руководитель, проводя аудит, способствует расширению сферы деятельности и знаний сотрудников.

Оценка коллегами

Исследования показали, что в данной организации эта методика играет большое значение, так как почти все подразделения находятся в тесном контакте и работают сообща. Сотрудники внутри кабинета не изолированы друг от друга, постоянно общаются и обмениваются опытом и знаниями.

Составление послужного списка

Это занятие крайне увлекательное и, как показал аудит интеллектуального капитала, дает весьма положительные результаты, предоставляет возможность каждому работнику вспомнить все свои заслуги и «промахи».

Было выявлено также, что ООО «Светлоград» способствует повышению эффективности бизнеса за счет возможности сфокусировать ресурсы компании на основном виде деятельности. При передаче на аутсорсинг функции по управлению персоналом можно получить возможность направить все свои усилия на решение стратегических задач, таких как привязка систем мотивации персонала к стратегии компании, построение процессов обучения и удержание талантливых работников, планирование их карьерного роста.

Ознакомление с характеристикой данной организации, целями и задачами ее деятельности позволило сделать вывод, что главными преимуществами ООО «Светлоград» являются использование передовых информационных технологий; высокая квалификация сотрудников, имеющих опыт разработки и внедрения СМК, в том числе в области энергетики; наличие сертификата на собственную систему менеджмента качества как подтверждение клиентоориентированного подхода и высокого качества оказываемых услуг.

Таким образом, можно сказать, что каждая из применяемых в ООО «Светлоград» методик послужила «толчком» к развитию и прогрессу организации, оказала благотворное влияние на деятельность сотрудников.

Был исследован и в целом механизм управления интеллектуальным капиталом ООО «Светлоград», выявлено, что главный акцент при этом делается на развитии уже имеющихся знаний и навыков работников путем проведения курсов повышения квалификации и обучения новым технологиям при минимальном отрыве работников от производства. То есть на предприятии функционирует учебный центр, в котором работает высококвалифицированный персонал, способный качественно и в короткий срок обеспечить работников предприятия необходимыми и современными знаниями. Также систематически работники предприятия проходят стажировку и получают навыки работы на новом оборудовании на предприятиях похожего профиля.

Ссылки:

1. Леонтьев Б.Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе. М., 2007. 200 с.
2. Джамай Е.В., Бендиков М.А. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения // Менеджмент в России и за рубежом. 2009. № 4.
3. Макконнелл К.Р., Брю С.А. Экономикс : в 2 т. / пер. с англ. Баку, 2011. Т. 1. 399 с.
4. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала. М., 2006. 553 с.

References:

1. Leontiev, BB 2007, *Price intellect. Intellectual capital in Russian business*, Moscow, 200 p.
2. Jamai, & EV Bendikov, MA 2009, 'Developing intellectual capital firms: problems of identification and measurement', *Management in Russia and abroad*, no. 4.
3. McConnell, CR & Brue, SA 2011, *Economics: 2 vols.*, Baku, vol. 1, 399 p.
4. Odegov, YG 2006, *Audit and controlling staff*, Moscow, 553 p.