

**АУДИТ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК
ІНСТРУМЕНТ ПЕРЕВІРКИ ЗДАТНОСТІ РУХУ ДО
ДОСЯГНЕННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ МЕТИ**

О.А. Даниленко

к.е.н., доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
(м. Київ)

Стратегія організації – програма дій, спрямована в майбутнє з метою забезпечення її виживання і розвитку. Поза невеликі відмінності у трактуваннях стратегічної мети управління персоналом організації, усі вони зводяться до забезпечення стратегічного розвитку організації за рахунок розвитку та ефективного використання людського капіталу як основної конкурентної переваги організації. Оскільки стратегія управління персоналом – центральна функціональна стратегія, то саме її успішна реалізація забезпечує виживання і розвиток організації. Людський капітал – вагома складова інтелектуального капіталу поряд з клієнтським та організаційним (інноваційним та процесним) капіталами, без формування та ефективного використання яких неможливо успішно реалізувати стратегію розвитку організації [1].

Знання організацією свого інтелектуального капіталу – значне джерело інформації про неї, а результати аудиту інтелектуального капіталу – дієвий інструмент підвищення ефективності управління та руху до досягнення стратегічної мети. Зазвичай ініціаторами його проведення є або вище керівництво організації або його власники. Відповідно, аудит інтелектуального капіталу проходить в основному на стратегічному рівні.

На нашу думку, аудит інтелектуального капіталу – перевірка (оцінювання) фактів, що стосуються відповідності системи формування та використання інтелектуального капіталу цілям і стратегії розвитку організації, а також винесення на цій підставі відповідного висновку з виробленням рекомендацій, реалізація яких дозволить усунути виявлені «вузькі» місця (проблемні зони) у функціонуванні даної системи та накреслить можливі перспективи її розвитку.

Однією з перших у 1996 р. на необхідність дослідження інтелектуального капіталу організацій звернула увагу Датська рада з торгового і промислового розвитку, яка успішно впровадила декілька проектів щодо рахунків інтелектуального капіталу. Таким чином була реалізована ініціатива датського уряду по заохочуванню до переходу датських компаній від індустріального суспільства до суспільства знань.

Компанії-учасники експерименту зазначили, що мотиви інтересу компаній до вивчення свого інтелектуального капіталу були різними: підкреслити багатогранність цілей компанії; забезпечити заставу зростання компанії; надати послуги третім особам по обліку інтелектуального капіталу; фокусувати увагу на зв'язку між стратегічними цілями компанії і розвитком співробітників; підвищити кваліфікацію і відповідальність співробітників стосовно поліпшення кооперації з постачальниками і покупцями; забезпечити налагоджену систему взаємодії з постачальниками, працівниками і власниками; сконцентрувати увагу на використанні робочої сили (людського капіталу) і ін. [2; 3]. Аналіз причин, що спонукали компанії приступити до досліджень у сфері інтелектуального капіталу, показує, що всі вони зфокусовані у напрямі забезпечення майбутнього розвитку, а відповідно, й досягнення стратегічної мети розвитку.

На необхідність проведення аудиту інтелектуального капіталу організацій у 2001 р. також звернула увагу Е. Брукінг у книзі «Інтелектуальний капітал» [4], де вона перелічила ситуації, які мають особливу цінність для знання організацією свого інтелектуального капіталу: підтвердження здатності

організації досягати свої цілі; планування досліджень і розробок; акумулювання вихідної інформації для складання програм з реорганізації; постановка цілей навчальних програм і програм підготовки для співробітників організації; оцінка вартості підприємства; розширення границь корпоративної пам'яті.

Відповідно, цілі аудиту інтелектуального капіталу організації можна сформулювати так: аналіз та оцінка наявних нематеріальних активів та інших компонент інтелектуального капіталу; з'ясування відповідності стратегії розвитку організації та наявних інтелектуальних активів пдемонстрації потенційним інвесторам; оцінка можливості досягнення цілей розвитку організації з використанням наявних ресурсів; оцінювання потреби в створенні чи придбанні додаткових активів; визначення вихідної політики керівництва стосовно інтелектуального капіталу; оцінка ефективності використання інтелектуальних ресурсів; виявлення проблем і недоліків в системі формування та використання інтелектуального капіталу організації і визначення шляхів підвищення ефективності використання інтелектуальних ресурсів; підготовка організації (АТ) до емісії акцій; підготовка до створення служби корпоративного навчання; оцінка готовності чи підготовка організації до реорганізації; оцінка готовності (навченості) персоналу до організаційних змін; вдосконалення управління діяльністю організації та її філій, представництв тощо.

На основі такої оцінки розробляється програма проведення змін, проводиться розрахунок витрат, необхідних для реорганізації системи управління організацією та її інтелектуальним капіталом, залучення нового або перенавчання наявного персоналу. Для організації, яка має високий інтелектуальний потенціал, аудит інтелектуального капіталу та його оприлюднення створює адекватну картину про діяльність та перспективи розвитку організації. Тому вище названі цілі тісно переплітаються одна з одною.

Література

1. Даниленко О.А. Сутнісно-змістова еволюція трактування терміну «інтелектуальний капітал» та його складових. Збірник наукових праць. Спец. випуск «Формування ринкової економіки. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики». Том 2. Ч.І. К.: КНЕУ, 2007. С.199-212.
2. Малишко О. Вимірювання інтелектуального капіталу в європейських компаніях. Інтелектуальна власність. 2006. № 1. С. 26-39.
3. Даниленко О.А. Зарубіжний досвід вимірювання та оцінки інтелектуального капіталу. Вісник Хмельницького національного університету. Серія «Економічні науки». №5. Т.1. Хмельницький, 2006. С.19-23.
4. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. СПб.: Питер, 2001. 288 с.