

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/97712>

Тип работы: Реферат

Предмет: Управление персоналом

Введение 4

Глава 1. Теоретические аспекты интеллектуального капитала персонала и организации 6

1.1 Понятия интеллектуального капитала персонала и организации 6

1.2 Определение кадровых потенциалов работников и организации в целом 8

2 Вычисление интеллектуального капитала персонала и организации в целом 12

2.1 Вычисление интеллектуального потенциала работников организации 12

2.2 Вычисление интеллектуального капитала организации в целом 13

Заключение 19

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 21

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность изучаемой темы определяется тем, что современное производство предъявляет все большие требования не только к техническому оснащению работников, но и к «вооружению» их необходимыми знаниями. Человек обучается и развивается в процессе производства: повышается уровень его знаний, накапливается необходимый опыт, совершенствуются навыки. Следствием этого развития является совершенствование средств труда, прогресс науки, техники и технологий. Подобно тому, как средства, вложенные в производство, овеществляются в оборудовании, зданиях, образование как инвестиции в интеллектуальный капитал, «материализуются» в квалификационном уровне совокупной рабочей силы, действуют в процессе производства в течение длительного времени и в действительности играют не менее важную роль, чем капиталовложения в новую технику и в другие элементы основных производственных фондов.

Итак, кроме основных фондов, организация вкладывает деньги в «исследования, разработки и обучение – это еще одна форма долговременных инвестиций» [2].

Термин «интеллектуальный капитал» получил широкое распространение в начале 1990-х гг. и обозначал «сумму всех знаний всех работников предприятия, которая предоставляет ему конкурентное преимущество на рынке. При этом под знанием понимались патенты, процессы управленческие навыки, технологии, информация о клиентах и поставщиках, а также опыт» [4].

Цель реферата – изучить структуру интеллектуального капитала и организации в целом.

В соответствии с данной целью определены следующие задачи:

- изучить и описать понятие интеллектуального капитала персонала и организации;
- определить особенности кадровых потенциалов работников и организации в целом;
- охарактеризовать вычисление интеллектуального потенциала работников организации;
- проанализировать вычисление интеллектуального капитала организации в целом.

Для изучения темы исследования использовалась научная литература.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ПЕРСОНАЛА И ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Понятия интеллектуального капитала персонала и организации

Некоторые авторы подразумевают под интеллектуальным капиталом не только научные кадры (интеллектуальную элиту), но и заводские марки, товарные знаки и даже активы, занесённые в бухгалтерские книги с указанием их исторической стоимости, которая за прошедшие годы многократно возросла (например, лес, купленный сто лет назад и превратившийся с тех пор в первоклассную недвижимость). По их словам, все эти активы ныне не фигурируют в балансовых отчётах, «так как их стоимость считается нулевой».

Другие исследователи распространяют понятие интеллектуального капитала и на такие факторы, как лидирующие позиции в области использования новых технологий, непрерывное повышение квалификации

персонала и даже оперативность выполнения заявок клиентов на техническое обслуживание и ремонт поставленного оборудования.

На сегодняшний день существуют различные модели и теории интеллектуального капитала. По этой причине каждая модель уникальна и отражает специфику каждой отдельной компании. Вместе с тем, накопление опыта и знаний об интеллектуальном капитале к началу XXI века позволило определить общие подходы, выработать более или менее единую структуру интеллектуального капитала. Практически все исследователи этого вопроса и менеджеры выделяют три основных составляющих интеллектуального капитала: человеческий капитал, структурный капитал и клиентский (потребительский) капитал. Каждая модель по-своему обосновывает выделение элементов и взаимоотношения между ними.

Говоря о структуре интеллектуального капитала необходимо начать со схемы предложенной Х. Сент-Онжом из канадского коммерческого банка и структуры интеллектуального капитала в одной из наиболее известных моделей «Skandia Value Scheme», разработанной Л. Эдвинссоном для шведской страховой компании Skandia. Они разделяют интеллектуальный капитал на три части: человеческий, структурный и клиентский. Каждый из них – нематериален и отражает интеллектуальные ресурсы компании. Надо заметить, что систематика Эдвинссона немного отличается от систематики Сент-Онжа. Эдвинссон рассматривает клиентский капитал как часть структурного капитала. Схема его классификации показана на рисунке 1.

Рисунок 1 – Структура интеллектуального капитала в модели «Skandia Value Scheme» Л. Эдвинссона
В приведенной схеме человеческий капитал рассматривается как компетенция и способности персонала компании. Эта часть интеллектуального капитала не является собственностью компании.

Структура интеллектуального капитала состоит из следующих элементов:

- человеческий капитал охватывает природный потенциал (здоровье, способности) и приобретенные в течение жизни способности и специальные навыки персонала (образование, квалификационный уровень), лояльное отношение к фирме и владение конфиденциальной информацией;
- клиентский капитал – это отношения с покупателями, лояльность клиентов, контракты, портфель заказов, франшизы, лицензионные соглашения, репутация и тому подобное;
- под структурным капиталом следует понимать компьютерные сети и информационные системы, создающих необходимые условия труда и определяют интеллектуальную производительность работников.

1.2 Определение кадровых потенциалов работников и организации в целом

Структурный капитал – та часть интеллектуального капитала, которая имеет отношение к организации в целом. Это процедуры, технологии, системы управления, техническое и программное обеспечение, организационная структура. Он делится на клиентский и организационный капитал. Клиентский капитал представляет собой ценность, заключенную в отношениях с клиентами. Организационный капитал делится на инновационный и процессный капитал. Инновационный капитал состоит в основном из законных прав (патентов, лицензионных соглашений), интеллектуальной собственности и других неосязаемых активов и ценностей, которые обеспечивают способность компании к обновлению и инновациям. Процессный капитал представляет собой инфраструктуру компании (информационные технологии, рабочие процессы и т.д.).

Рисунок 2 – Структура интеллектуального капитала предложенная Хьюбертом Сент-Онжом

Большинство исследователей интеллектуального капитала пользуется схемой Сент-Онжа и помещают клиентский капитал на тот же уровень, что и человеческий, и структурный, на том основании, что клиенты (потребители), так же, как и работники компании не являются ее собственностью.

В отчете экспертной группы РИКАРДИС (RICARDIS) для Европейской комиссии интеллектуальный капитал определен как комбинация человеческого (organizations Human), организационного (Organizational) и капитала отношений (связи с клиентами) (Relational). Он включает собственное знание служащих, способности, опыт; деятельность НИОКР, организационные программы, процедуры, системы, базы данных и права интеллектуальной собственности (IP права), а также все ресурсы, связанные со внешними отношениями фирмы; например, со своими клиентами, поставщиками, партнерами по НИОКР [7].

- фирмы // Управление экономическими системами. – 2015. – № 10. – С. 149-158.
2. Гаджиева Е.Ю. Подбор и оценка персонала как показатель эффективности труда в организации // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 9-3 (86-3). – С. 513-518.
3. Логачев В., Жернов Е. «Интеллектуальный капитал» с позиции трудовой теории стоимости // Экономист. 2006. №9. С. 36-41.
4. Лукичева Л.И. Управление интеллектуальным капиталом:.. – М.: Омега-Л, 2007. – 552 с.
5. Ромер П. Управление интеллектуальным капиталом развивающейся компании: учебное пособие. – М: Инфра-М, 2015. – 368 с.
6. Сапрыкина В.Ю. Инновации как фактор повышения конкурентоспособности // Социально-экономический ежегодник-2016. Сборник научных статей. – Краснодар: Изд-во ЮИМ, 2016. – С. 48-54.
7. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новое богатство организаций // Вестник УГАТУ. – 2015. – № 1. – С. 207-219.
8. Стюарт Томас А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Пер. с англ. В. Ноздриной. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.
9. Супрун В.А. Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке. – М.: КомКнига, 2006. – 192 с.
10. Флэмхольц Э.В. Интеллектуальный капитал в стратегии инновационного развития Российской Федерации // Ученые заметки ТОГУ. – 2015. – № 1. – С 251-255.
11. Brooking A., Motta E. A / Taxonomy of Intellectual Capital and Methodology for Auditing It/17th Annual National Business Conference, McMaster University, Hamilton, Ontario, Canada. January 24-26, 1996.
12. Edvinsson, L. and Malone, M.S. (1997) Intellectual Capital: Realizing your Companys True Value by Finding Its Hidden Brainpower, Harper Business, New York, NY.
13. Reporting intellectual capital to augment Research, Development and Innovation in SMEs. – Report to the Commission of the High Level Expert Group on RICARDIS. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2006. – 164 pp.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/97712>