В.С. Зайцев

УПРАВЛЕНИЕ НЕМАТЕРИАЛЬНЫМИ АКТИВАМИ КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Постановка проблемы. В сегодняшних условиях хозяйствования проблема повышения эффективности использования нематериальных активов занимает центральное место в стратегии деятельности такого предприятия, как ЗАО «НКМЗ» – гиганта тяжелого машиностроения в Украине. Разработка стратегии управления нематериальными активами предполагает формирование долгосрочных целей и наиболее эффективных путей их достижения с учетом направлений развития общей экономической стратегии предприятия. Она включает анализ системы управления нематериальными активами предприятия, стратегический анализ конкурентной среды, оценку и прогнозирование тенденций изменения рынка труда и т.д.

Цель статьи. Одним из важнейших факторов повышения эффективности производства на промышленных предприятиях, в том числе и роста производительности труда работников, наряду с применением новых видов оборудования, технологий, информационных систем, мотивации, является обеспеченность нематериальными активами в части человеческих ресурсов и рациональное их использование.

Определить обеспеченность предприятия нематериальными активами и уровень их использования по обобщающим и частным показателям, а также установить причины их изменения, рассчитать влияние использования нематериальных активов на увеличение объемов производства продукции и роста производительности труда, изучить степень использования нематериальных активов, выявить резервы эффективности использования нематериальных активов – первоочередная задача для тех предприятий, которые воспринимают значимость человеческого капитала (интеллектуальной собственности) и придают большое значение повышению знаний сотрудников посредством непрерывного обучения и развитию творчества.

В течение последних десятилетий, как подчеркивают американский профессор, всемирно известный консультант в области планирования деятельности организаций Роберт Каплан и исследователь в области стратегического менеджмента президент компании Дейвид Нортон, наблюдается четкая смена тенденций развития: от экономики, основанной на материальных активах и сфокусированной на конечном продукте, к созданию компании, ориентированной прежде всего на нематериальные активы: знания и услуги [1, *10*].

В Украине в имуществе предприятий также неуклонно возрастает роль нематериальных активов. Это обусловлено быстротой и масштабами технологических изменений, распространением информационных технологий, усложнением и интеграцией финансового рынка, поглощением одних предприятий другими. Вопросы по данной проблематике активно обсуждаются во всем мире. Можно смело утверждать, что нематериальные активы – один из самых проблемных в настоящее время вопросов бизнеса любой компании мира, так как

© Зайцев Виталий Сергеевич – начальник отдела.
ЗАО «Новокраматорский машиностроительный завод», Краматорск.

ISSN 1562-109X

практическое использование нематериальных активов в экономическом обороте предприятий является, по сути, процессом капитализации всей инновационной сферы предприятия, в том числе интеллектуальной собственности.

Мировой опыт показывает, что любая промышленная организация может повысить свою стоимость, развивая именно нематериальные активы. Известно, что стоимость нематериальных активов, так называемого интеллектуального капитала, для наукоемких предприятий в десятки раз больше стоимости материальных активов. Поэтому для руководителей предприятия, преуспевающих в мировом бизнесе, развитие интеллектуального капитала должно стать одной из целей стратегии.

Имея ясное представление о роли нематериальных активов в производственном процессе, факторах, влияющих на использование нематериальных активов, можно выявить направления, при помощи которых повышается эффективность использования нематериальных активов предприятия, обеспечивающая снижение издержек производства и рост производительности труда.

Сегодня нематериальные активы на предприятии – это основной источник устойчивого создания акционерной стоимости ЗАО «НКМЗ», которые можно подразделить на три основные категории:

человеческий капитал: навыки, умения, талант, знания работников;

информационный капитал: базы данных, информационные системы, технологии;

организационный капитал: культура, лидерство, соответствующий персонал, работа в команде, а также управление знаниями.

Проблема использования результатов деятельности объектов нематериальных активов в части человеческого капитала в современной практике предприятия – комплексная, многогранная проблема, включающая правовые, технологические, экономические, производственные, социальные и психологические вопросы.

Нематериальные активы сами по себе редко создают стоимость. В изоляции от предприятия и его стратегии они не имеют ценности. Стоимость нематериальных активов возникает тогда, когда они эффективно сочетаются с другими нематериальными и материальными ресурсами.

Исследования показали, что многие предприятия (организации) не создают стратегического соответствия между своими долгосрочными планами и программами подразделений по управлению персоналом и информационных технологий, так как их развитие инвестируется по остаточному принципу.

Как утверждает Р. Каплан, ценность нематериальных активов определяется их соответствием стратегическим приоритетам предприятия, но не объемами денежных средств, затраченных на их создание, или тем, сколько они стоят сами по себе. Если нематериальные активы полностью отвечают стратегии, то их ценность для организации существенно возрастает [1, *227*].

По издержкам инвестирования в нематериальные активы очень трудно оценить их значимость для предприятия, так как инвестирование в нематериальные активы, например в обучение персонала, имеет для предприятия потенциальную, но не рыночную стоимость.

Человеческие ресурсы как активы – это компетенции сотрудников

организации, их знания, умения, навыки и способности к адаптации, способности проводить изменения, создавать новое в необходимом количестве и качестве. Значимость управления человеческими ресурсами для экономики предприятия огромна, потому что для любой организации гарант успеха и причина неудач – это персонал. При этом следует обратить особое внимание на человеческий капитал, развитие способностей и знаний персонала в направлениях высокого профессионализма и творчества, а именно:

готовность работника к труду;

уровень его интеллектуального развития и быстрота овладения знаниями;

профессиональная компетентность;

творческий и инициативный подход к выполняемой работе;

изобретательность и рационализаторство;

способность к самообразованию и развитию.

В.А. Спивак полагает, что в современном обществе общий уровень развития и доступности достижений техники и технологии настолько высок, что только за их счет выиграть в конкурентной борьбе на рынке сегодня невозможно. Требуется использование более мощного, перспективного и эффективного ресурса, каковым может быть только человек с его творческим и физическим потенциалом и способностью к саморазвитию [2, *34*]. Такая позиция заслуживает поддержки. Поэтому перед предприятиями должно выдвинуться на первый план требование непрерывного развития персонала и творчества. Как показывает опыт, на первый взгляд кажется, что так просто обеспечить и организовать обучение (переобучение) персонала. Однако возникают проблемы в области образования, которые можно сгруппировать и выделить в две основные:

1) постоянное развитие каждого работника;

2) постоянное развитие предприятия, несмотря на успешное функционирование.

Необходимость постоянного обучения и развития очень часто встречает сопротивление со стороны персонала, который считает, что если предприятие сегодня успешно работает, то зачем дальнейшее обучение. А ведь главная цель в эффективном использовании нематериальных активов – сделать производительными умения и знания каждого отдельного работника. Помочь в этом плане может вкладывание денежных средств в персонал, однако инвестирование в персонал – это весьма рискованные, но в то же время и самые выгодные инвестиции, потому что вложенные средства в настоящем времени являются такими активами, которые неосязаемы, но эти средства представляют собой будущие экономические выгоды.

Взяв на вооружение тезис «знание управляет возможностями предприятия», интеллектуальные активы должны цениться выше материальных, в ЗАО «НКМЗ» активно набирает силу процесс эффективного управления знаниями. Ведь только творческие и квалифицированные работники способны применять новые знания, тем самым проектировать новые машины и работать более высокопроизводительно.

С этой целью на предприятии практикуется вовлечение всего персонала в процесс повышения ценности выпускаемой техники посредством создания мультидисциплинарных групп в каждом структурном подразделении. Работа этих групп предусматривает в первую очередь выявление резервов

снижения затрат и повышения производительности, разработку мероприятий, направленных на повышение качества выпускаемой продукции, издание сборника информационных бюллетней, отражающего эти конкретные разработки, а также проведение «Дней эффективности».

Реализация предложенных мультидисциплинарными группами новаций и усовершенствований через подачу заявок на подтверждение изобретений и рацпредложений в отдел информационно-аналитического обеспечения позволила снизить трудоемкость по многим позициям изготавливаемого оборудования (конструкторско-технологическое решение при изготовлении клещевых кранов грузоподъемностью 64/46 т, дробилки КСД – 2200, узла главного вала ШПМ, каркаса шахтной закалачно-отпускной печи, рольганга МГР, устройства гидравлического удаления окалины, установки «Печь – Ковш» и т.п.) и тем самым повысить производительность труда на предприятии.

Так, за 2005 г. работниками структурных подразделений было подано 882 рационализаторских предложения, из них 680 было внедрено в производство. Также в активе творческих работников предприятия 30 внедренных изобретений. Экономический эффект от внедрения этих рационализаторских мероприятий составил 27391,5 тыс. грн., в том числе от изобретений – 2850,1 тыс. грн. Численность рационализаторов предприятия составила 990 человек, из них 804 человека – специалисты.

В течение 2005 г. в ходе проведения «Дней эффективности» было разработано 1110 мероприятий, ориентированных на повышение эффективности производства. За счет фактически реализованных предложений получен реальный экономический эффект в сумме 22975 тыс. грн.

Повышение производительности труда зависит от уровня квалификации и степени использования трудовых ресурсов самой действенной и социально активной части трудовых ресурсов на предприятии, стержня технологического процесса – станочников, от профессионализма которых изначально зависит качественная характеристика всей производственной деятельности.

На предприятии в настоящее время разработана и реализуется комплексная программа технического перевооружения и модернизации производства, предусматривающая обновление имеющегося технологического базиса, внедрение высоких технологий, модернизацию основных производственных фондов. В связи с этим остро встали вопросы повышения уровня компетентности персонала. Развитие человеческих способностей, знаний персонала становятся одной из основных стратегических задач предприятия. С этой целью производится обучение станочников в практической реализации программ и организационно-экономических мероприятий, осуществляемых в рамках повышения производительности труда и нацеленных на вовлечение станочников в процесс повышения ценности выпускаемого оборудования. Особо актуальным становится организация процесса подготовки рабочих кадров станочников посредством обучения для работы на уникальном оборудовании. Разработанная Программа привлечения на предприятие кадров с высшим техническим образованием – студентов МК ДГМА и ДГМА, вторых рабочих станочников и основных станочников на

станках с ЧПУ, обучающихся или прошедших обучение в соответствии с «Программой профессионального развития молодых специалистов ЗАО «НКМЗ», предусматривает заинтересовать станочников в применении новых технологий и производительности труда.

В условиях нестабильности на рынке труда для обеспечения эффективной работы и поддержания высокоорганизованной корпоративной культуры предприятия усовершенствован процесс обучения на основе использования передовых кадровых технологий, особенно при подготовке молодых и вновь принятых рабочих престижных и остро востребованных профессий. С этой целью создан механизм активизации работы наставников (не освобожденные от основной работы квалифицированные рабочие станочники, слесари по сборке металлоконструкций, электросварщики и электрогазосварщики), взявшим личное шефство над вновь принятыми рабочими по передаче им своего мастерства и опыта работы по профессии. Это позволило ускорить освоение выбранной профессии и улучшить подготовку кадров.

Только по профессии «станочник» применение действующего механизма повышения стоимости нематериальных активов в части обучения позволило обеспечить рост производительности труда в 2005 г. по сравнению с 2004 г. на 2,0%.

Выводы. Опыт ЗАО «НКМЗ» свидетельствует: ценность нематериальных активов в части человеческого капитала состоит в том, что они помогают воплощать в жизнь его главную стратегию: максимизацию стоимости предприятия. Очевидно, что сегодня предприятию нужны работники – развивающиеся, достаточно самостоятельные и воспринимающие все новое. Действительно, обученная лояльная рабочая сила, выдающиеся специалисты, менеджеры образуют мощную силу, позволяющую повысить эффективность производства и рост производительности труда. Поэтому составить новую схему для описания, оценки и приведения в стратегическое соответствие трех видов нематериальных активов составляющей обучения и роста (человеческого, информационного и организационного капитала) с целями и процессами внутренней составляющей роста производительности труда – первостепенная задача, стоящая перед ЗАО «НКМЗ».

Литература

1. Каплан Роберт С., Нортон Дейвид П. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты: Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 2005. – 512 с.

2. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб.: Питер, 2000. – 416 с.

3. Мазур И.И., Шапир В.Д., Ольдерогге Н.Г. Эффективный менеджмент: Учеб. пособие для вузов / Под общ. ред. И.И. Мазура. – М.: Высш. шк., 2003. – 555 с.