

*На правах рукописи*



**Беспалова Наталья Александровна**

**Профессиональные компетенции персонала как фактор формирования  
интеллектуального капитала организации**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление  
народным хозяйством (экономика труда)

**Автореферат**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Москва – 2018

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации

**Научный руководитель:**

**Дудин Михаил Николаевич**

доктор экономических наук, профессор,  
главный научный сотрудник отдела научно-исследовательских программ Факультета «Институт менеджмента и маркетинга» ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы» при Президенте Российской Федерации

**Официальные оппоненты:**

**Орлова Любовь Николаевна**

доктор экономических наук, доцент,  
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», профессор базовой кафедры Федеральной Антимонопольной службы России

**Шапиро Сергей Александрович**

кандидат экономических наук, доцент,  
ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», профессор кафедры экономики труда и управления персоналом

**Ведущая организация:**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления»**

Защита состоится «10» июля 2018 г. в 13:00 часов на заседании диссертационного совета Д 224.008.01 в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по адресу: 105064 г. Москва, ул. Земляной Вал, 34, к. 311.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБУ «ВНИИ Труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и на сайте организации: <http://www.vcot.info>

Автореферат разослан « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

Ученый секретарь диссертационного совета  
кандидат экономических наук



Е.В. Вашаломидзе



## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

**Актуальность темы исследования.** Гуманистические концепции в управлении деятельностью организаций, возникшие в начале прошлого века и успешно эволюционировавшие к настоящему моменту в теорию социально и экономически ответственного управления, положили начало принципиально новому взгляду на научные и проактивные подходы к администрированию ресурсов, которыми может обладать или обладает хозяйствующий субъект. Смещение научного ракурса позволило переосмыслить на практике роль и значимость кадровых ресурсов для развития и конкурентоспособности организаций. Если ранее было принято считать, что первичным ресурсом, крайне необходимым для функционирования бизнес-модели организации, является финансовый и физический капитал, то в настоящее время истинная ценность организации – это человеческие ресурсы, которые посредством своих компетенций (совокупности знаний, умений, навыков, а также прочих способностей) формируют интеллектуальный капитал. Но несправедливо полагать, что значимость человеческих ресурсов, и в первую очередь знаний, которыми обладает персонал организации, была осознана научным сообществом лишь относительно недавно.

До середины прошлого века скорость глобального социально-экономического развития была обусловлена влиянием научно-технического прогресса — основного результата когнитивной активности общества. Но имелись и ограничивающие факторы, среди которых следует особо отметить следующие: сегрегация и эксплуатация отдельных наций/рас; исключение из экономического обмена ряда стран; экономическая, технологическая, политическая и социальная автотрофность отдельных национальных государств и т.п. Лишь с формированием общего рыночного пространства и устранением отраслевых и прочих границ научно-технический прогресс существенно стимулировал глобальное социально-экономическое развитие.

Ценности личности (гражданина и человека) стали доминирующими, в том числе их декларативно поддерживали не только демократические, но и



тоталитарные государства. Поэтому к настоящему моменту исследования мы аксиоматично понимаем, что стратегический, критически важный ресурс – это человеческий ресурс и в целом интеллектуальный капитал организации, который, в отличие от финансового и физического капиталов, не подчиняется законам простого и расширенного производства по ряду причин:

- а) формирование интеллектуального капитала во многом зависит от развитости профессиональных компетенций персонала организации;
- б) в свою очередь профессиональные компетенции персонала организации – это не только знания, умения, навыки и прочие способности сотрудников, но и их мотивация;
- в) мотивация сотрудников к повышению своего компетентностного уровня в первую очередь обусловлена внутренними установками индивида, которые могут находиться в противоречии с целевыми ориентирами развития организации (в силу объективных и субъективных причин).

Поэтому, несмотря на то, что по данным Федеральной службы государственной статистики затраты организаций на развитие персонала увеличиваются<sup>1</sup>, интеллектуалоемкость и наукоемкость, а также наукоотдача национальной экономики остается относительно невысокой: основная часть нового бизнеса инициируется в торговле и традиционной сервисной сфере, инновационно активными можно считать не более 10% от общей численности организаций реального сектора<sup>2</sup>. Проблема, вероятно, заключается в том, что инвестиции в развитие персонала (повышение его компетентностного уровня) либо недостаточны, либо не учитывают того, что между потребностями развития сотрудников и потребностями развития организации должен иметь место консенсус личностных и организационных интересов. Учитывая, что экономика будущего – это когнитивная (знаниевая) экономика, требующая адекватного

---

<sup>1</sup> Труд и занятость в России (статистический сборник"2017) // Федеральная служба государственной статистики [электронный ресурс] режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1139916801766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139916801766) свободный

<sup>2</sup> Наука, инновации информационное общество (2017) // Федеральная служба государственной статистики [электронный ресурс] режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/science\\_and\\_innovations/science/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science/#) свободный



кадрового обеспечения, важность эффективного управления развитием профессиональных компетенций персонала организации в целях повышения стоимости интеллектуального капитала (который, в сущности, и есть источник конкурентных преимуществ, т.е. ключевых отличительных характеристик бизнес-модели) становится, безусловно, высокой. Это положение обуславливает актуальность темы представленного исследования.

**Степень научной разработанности.** В современной литературе (как научно-исследовательского, так и практического плана) представлено достаточное множество различных теоретических концепций или парадигмальных платформ управления профессиональными компетенциями персонала для оптимального достижения целей развития организации, и в том числе для повышения стоимости интеллектуального капитала организации. Как правило, в научных трудах отражены лишь косвенные связи между стоимостью интеллектуального капитала организации и развитостью профессиональных компетенций ее персонала. Так, например, в трудах Бурганова Р.Ф., Генкина Б.М., Ильинского И.В., Кибанова А.Я., Корепина В.Н., Султановой Д.Ш., Фридага Х., Хаертдиновой А.А., Чулановой О.Л., Шмидта В. показано, что наличие у персонала специальных знаний, умений и навыков, формирующих их профессиональные компетенции, способствует формированию рыночного успеха организации за счет участия в создании конкурентных преимуществ. В работах Волгина А.П., Дудина М.Н., Колесниковой И.А., Лясникова Н.В., Нельсона Р.Р., Пайка С., Рууса Й., Уинтера С. Дж., Фернстрема Л. сделан большой акцент на том, что профессиональные компетенции персонала не статичны, а динамичны, следовательно, изменение в уровне знаний, умений, навыков, прочих способностей сотрудников будет влиять на структуру и стоимость интеллектуального капитала организации. Поэтому методики анализа/оценки профессиональных компетенций и стоимости интеллектуального капитала организаций являются самостоятельными и слабо взаимодействующими аналитическими инструментальными комплексами в контексте корреляции получаемых результатов. Но при этом стоит отметить, что

к настоящему времени выработан обширный методический аппарат, который принято использовать:

- а) в оценке состояния и динамики развития профессиональных компетенций персонала организации (здесь стоит выделить труды Громовой О.Н., Канди Ф., Кроплея А., Кьянто А., Латфуллиной Г.Р., Месяц В.А., Мещеряковой М.А., Мустафиной Д., Рахманкуловой Г., Ребро В., Ретайло П., Селезневой А.А., Спендера Дж., Стрельникова А.В., и многих других);
- б) а также в оценке стоимости (ее изменения) интеллектуального капитала организации. Здесь стоит выделить научные труды Батурина Н., Бендикова М.А., Джамай Е.В., Диденко Д., Закирова А.А., Ким Т., Комаровой А.В., Косьминой Е.А., МакАфи А., Науменко А., Сергиенко А.В., Симоновой И.Ф., Ширази Б., Шреуса Дж., Эверса Ф., и других.

Несмотря на то, что теоретико-методическая база исследования представляется достаточно обширной, малоизученными остаются следующие аспекты:

- 1) источники формирования и следствия использования профессиональных компетенций персонала в контексте прямой синергии их влияния на стоимость интеллектуального капитала;
- 2) объективность и достоверность подходов к расчету стоимости интеллектуального капитала с учетом того, что не все активы, формирующие интеллектуальную собственность организации, однозначно и инвариантно идентифицируемы;
- 3) влияние мотивации на способности персонала к развитию своего компетентного уровня и составляющие этой мотивации в контексте повышения резервов ценности бизнес-модели организации.

Таким образом, актуальность области исследования и теоретико-методическая база, требующая дополнения и развития, предопределили выбор темы работы, ее цель и задачи, а также объект и предмет исследования.

**Целью** диссертационного исследования является развитие методических подходов к разработке научно-обоснованных практикоориентированных



механизмов управления профессиональными компетенциями персонала в целях увеличения стоимости интеллектуального капитала современных организаций реального сектора экономики.

Для достижения **цели** в работе были поставлены следующие научные задачи, требующие нахождения оптимальных подходов:

- 1) развить теоретическую составляющую и ввести в научно-терминологический аппарат интегрированное понимание сущности профессиональных компетенций персонала и интеллектуального капитала организации как взаимозависимых и взаимосвязанных экономических категорий;
- 2) разработать модифицированную методику оценки профессиональных компетенций персонала и предложить инструментарий расчета экономического влияния развитости профессиональных компетенций персонала организации на стоимость интеллектуального капитала;
- 3) создать дифференцированный методический подход к анализу и расчету стоимости интеллектуального капитала, учитывающий влияние на стоимость сформированного интеллектуального капитала развитости профессиональных компетенций персонала организации;
- 4) сформировать комплексный механизм эффективного управления профессиональными компетенциями персонала в целях повышения стоимости интеллектуального капитала организации;
- 5) построить экономико-математическую модель, функционально характеризующую оптимальность освоения компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников в целях увеличения ценности организации.

**Объектом исследования** в работе являются профессиональные компетенции сотрудников организаций, направленные на формирование интеллектуального капитала.

**Предметом исследования** в работе являются социальные и организационно-экономические отношения, возникающие в процессе обеспечения должного уровня профессиональной компетентности персонала как

основного источника и ключевого фактора формирования интеллектуального капитала организации.

#### **Соответствие диссертации паспорту научной специальности.**

Диссертационная работа выполнена в соответствии с паспортом специальности Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации 08.00.05. – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда):

5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

5.15. Условия и факторы роста эффективности экономики труда – цели, функции, методы, принципы, эволюция подходов.

**Теоретическая база** данного исследования сформирована общими теоретическими положениями макроэкономической, отраслевой и микроэкономической теории, фундаментальными положениями концепций в области кадрового менеджмента, общего и производственного менеджмента, определяющих системные основы формирования интеллектуального капитала современных хозяйствующих субъектов за счет оптимального вовлечения в бизнес-процессы профессиональных компетенций персонала.

**Методическая база** исследования представлена общими и специальными научными методами. Среди общих научных методов можно выделить: анализ и синтез, дедукцию и индукцию. Среди специальных методов: экспертные методы, методы макроэкономического, экономико-статистического, финансово-экономического, организационно-функционального, сравнительного анализа, а также экономико-математические методы.

**Информационную базу исследования** составили актуальные статистические и аналитические данные Федеральной службы государственной статистики, Министерства экономического развития, Министерства финансов, Министерства труда и социальной защиты населения, законодательные и



нормативные акты органов законодательной и исполнительной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления. Кроме этого, в работе были использованы аналитические данные Международной организации труда (МОТ), Всемирного банка, ООН и других международных и межправительственных организаций, осуществляющих мониторинг и разработку подходов в области обеспечения перехода национальных экономик и мировой экономики в целом на интеллектуалоемкий путь развития.

**Научная новизна** данного исследования заключается в разработке подходов по решению важной народнохозяйственной проблемы: обеспечение стратегически планомерного и конкурентоспособного развития современных хозяйствующих субъектов за счет освоения интеллектуального капитала, сформированного за счет повышения уровня профессиональных компетенций сотрудников организации.

В соответствии с поставленными в исследовании задачами были получены следующие **научные результаты**:

- 1) **введено** в научный оборот обоснование взаимосвязи и взаимозависимости интеллектуального капитала (как экономического ресурса, результата когнитивной активности, ценности бизнес-модели) и профессиональных компетенций персонала. В контексте содержания дефиниции «интеллектуальный капитал» выделено понятие «профессиональные компетенции персонала» – это комплексная характеристика знаний, умений и навыков, т.е. особых характеристик трудового потенциала отдельно взятого сотрудника, приносящих организации при должной мотивации труда ощутимые выгоды, которые характеризуются синергией получаемых эффектов;
- 2) **разработана** модифицированная методика оценки профессиональных компетенций персонала, которая основана на интеграции аналитических подходов: сравнительном, структурно-дифференцированным и экономико-математическом. Конечная величина оценки профессиональных компетенций персонала есть мультипликатор, т.е.

комплекс факторов, обеспечивающих формирование и приращение стоимости интеллектуального капитала организации;

- 3) **сформирован** дифференцированный методический подход к анализу и расчету стоимости интеллектуального капитала, учитывающий влияние на стоимость сформированного интеллектуального капитала развитости профессиональных компетенций персонала организации. Оценка стоимости интеллектуального капитала базируется на триаде методических подходов (упрощенном, кумулятивном, трехкомпонентном). Методическая концепция оценки стоимости интеллектуального капитала служит информационной базой для принятия подходов в области дальнейшего развития профессиональных компетенций персонала организации и в целях оптимального воздействия ими для повышения ценности бизнес-модели организации;
- 4) **разработан** комплексный механизм эффективного регулирования профессиональными компетенциями персонала в целях повышения стоимости интеллектуального капитала организации. Ключевым и системообразующим элементом в механизме является процесс формирования, использования и восполнения компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников организации. Компетентностно-мотивационный потенциал есть упорядоченная совокупность когнитивных и социально-психологических ресурсов персонала, которые могут быть трансформированы в конкурентные преимущества бизнес-модели при условии регулярного возобновления процесса, нацеленного на формирование, использование и восполнение этих ресурсов в постоянно расширяемых границах субъектной мотивации с развивающейся системой компетенций;
- 5) **выстроена** экономико-математическая модель, функционально характеризующая оптимальность освоения компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников в целях увеличения ценности организации. Методическое обеспечение модели составили: распределение Пуассона; коэффициент добавленной стоимости интеллектуального капитала; дескриптивный подход к оценке влияния



суммы компетенций и суммы ценностей сотрудников на стоимость интеллектуального капитала. Это позволяет учитывать корреляцию между уровнем компетентностно-мотивационного потенциала и изменением стоимости интеллектуального капитала организации и принимать обоснованные и объективно правильные управленческие решения.

**Теоретическая и практическая значимость** полученных в исследовании результатов заключается в том, что основные теоретические и методические положения, а также сформулированные выводы могут быть использованы в направлении:

- развития теоретико-методических концепций, инструментария и моделей управления профессиональными компетенциями персонала организаций;
- совершенствования методических основ анализа и оценки стоимости интеллектуального капитала организаций в контексте влияния различных факторов когнитивного эволюционирования хозяйствующих субъектов;
- в дальнейшей разработке аналитико-оценочных процедур, направленных на оценку принятых подходов в области управления устойчивым, наукоемким и конкурентоспособным развитием организаций реального сектора экономики.

В диссертационной работе предложены теоретические и практические рекомендации, которые могут быть использованы в управлении национальным рынком труда, предпринимательским и корпоративным сектором, а также отдельными хозяйствующими субъектами в разработке стратегических, проектных и программных документов в области управления социально-экономическими, политическими или технологическими процессами. Кроме этого, представленные в диссертационном исследовании материалы могут быть использованы при подготовке управленческих кадров и в иных учебных процессах ВУЗов.

**Апробация работы и реализация результатов исследования.** Основные положения и результаты диссертационного исследования докладывались, обсуждались и получили положительную оценку на международных,



всероссийских, региональных научно-практических конференциях, семинарах, в том числе: на Всероссийской научно-практической конференции «Общество. Наука. Инновации» в 2016 году. Результаты диссертационного исследования используются в преподавании профильных дисциплин: «стратегический менеджмент», «экономика труда», «управление персоналом» и др. в высших учебных заведениях. Разработанные в диссертации организационные и методические подходы в виде практических рекомендаций внедрены в практику АО «МЕДИНТОРГ», ООО «ФАРМТРАНСФЕР», ГНЦ «НИОПИК» и др., что подтверждено соответствующими справками о внедрении научных результатов.

**Публикации результатов исследования.** Основные положения диссертационного исследования изложены в семи опубликованных печатных работах общим объемом 3.4 п.л. Среди публикаций – семь научных статей, из них три общим объемом 1.6 п.л. опубликовано в рецензируемых научных изданиях рекомендованных Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации.

**Структура и объем диссертации.** Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников 149 наименований, а также 3 приложений.

Во введении дано обоснование актуальности темы исследования, определены цели, задачи, объект и предмет исследования, представлены в кратком изложении пункты научной новизны. В первой главе диссертационной работы отражены теоретические вопросы, связанные с формированием интеллектуального капитала современных организаций, а также представлены отдельные аналитико-статистические данные по теме исследования. Во второй главе раскрыты и дополнены методические аспекты анализа и оценки интеллектуального капитала организаций в контексте роли в этом вопросе профессиональных компетенций персонала. В третьей главе предложены практические подходы к увеличению стоимости интеллектуального капитала организаций посредством системного влияния на профессиональные компетенции персонала. В заключении представлено исследование



обобщены, структурированы и отражены ключевые выводы, полученные в ходе изложения материалов диссертационной работы.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**Во введении** обосновывается актуальность темы диссертационной работы, значимость поставленной проблемы, сформулированы цель и основные задачи, определены объект и предмет исследования, научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования. При анализе и раскрытии вопросов, связанных с исследованием тенденций и направлений развития теории и методов оценки профессиональных компетенций персонала организаций, как результирующего фактора стоимости интеллектуального капитала организации, автором выделены и рассмотрены следующие группы проблем.

В рамках **первой научной задачи** введено в научно-терминологический аппарат интегрированное понимание сущности интеллектуального капитала и профессиональных компетенций персонала как взаимозависимых и взаимосвязанных управленческих категорий. В контексте понятия «интеллектуальный капитал» развито понятие «профессиональные компетенции персонала».

Интеллектуальный капитал организации инкорпорирует в себе и неидентифицируемые нематериальные/интеллектуальные активы, и идентифицируемые интеллектуальные активы, и интеллектуальную собственность, и идентифицируемые нематериальные активы. Понятие «интеллектуальный капитал» может быть содержательно рассмотрено в двух ключевых ракурсах (таб. 1).

Таблица 1

Ключевые ракурсы, формирующие теоретическое содержание понятия «интеллектуальный капитал» организации [составлено автором]

Ракурс исследования	Основные компоненты дефиниции "интеллектуальный капитал"
Нормативно-правовой (на основе стандартов финансового учета)	В понятие интеллектуальный капитал включены неидентифицируемые интеллектуальные/нематериальные активы; идентифицируемые интеллектуальные активы; интеллектуальная собственность; идентифицируемые нематериальные активы

<p>Экономико-управленческий (на основе сложившегося делового оборота)</p>	<p>В понятие «интеллектуальный капитал» включены три компонента (человеческий, отношенческий и структурный капитал), которые сформированы за счет эксплуатации знаниевых и прочих ресурсов организации. Эти компоненты не всегда могут быть отражены в балансе (исключение: интеллектуальная собственность; идентифицируемые нематериальные активы, в том числе поисковые активы и деловая репутация)</p>
---	---

Поэтому содержательно предлагается рассматривать интеллектуальный капитал как результат, ресурс и организационную ценность:

- 1) интеллектуальный капитал – результат когнитивной активности персонала, менеджмента и/или предпринимателя. Этот результат формирует конкурентные преимущества бизнес-модели организации. Наличие в бизнес-модели уникальных или устойчивых (некопируемых) конкурентных преимуществ позволяет организации получать выгоды (прямые и косвенные), которые недоступны конкурентам;
- 2) интеллектуальный капитал включает три основных компоненты, которые не всегда могут быть выражены стоимостно и приняты к финансовому учету (человеческий, структурный и отношенческий капитал), либо отражены в официальной (публикуемой) финансовой отчетности организации;
- 3) обладание интеллектуальным капиталом формирует у организаций способности, с учетом которых последняя может активно осваивать возможности, открывающиеся во внешней среде, а также максимизировать экономические и прочие выгоды, недоступные конкурентам. Интеллектуальный капитал – это не только ресурс, но и ценность, которая позволяет организации устойчиво развиваться.

Соответственно, профессиональные компетенции персонала – это, с одной стороны, комплексная характеристика знаний, умений и навыков социальной подсистемы (аксиоматично, что любая организация – это социально-экономическая система), с другой стороны, профессиональные компетенции – это особые характеристики трудового потенциала отдельно взятого сотрудника, которые при должной мотивации приносят организации ощутимые выгоды, характеризующиеся синергией получаемых эффектов.



Очевидно, что профессиональные компетенции – это неотъемлемое условие, которое необходимо для формирования интеллектуального капитала организации, его конкурентных преимуществ.

В рамках **второй научной задачи** разработана модифицированная методика оценки профессиональных компетенций персонала. Если источники, формирующие профессиональные компетенции, а также следствия их использования, определяют во многом стоимость интеллектуального капитала, то, соответственно, оценка компетенций сотрудников требует анализа и той, и другой компоненты (см. ниже рисунок 1). На основании выделенных в работе оценочных критериев рассчитываются два интегрированных показателя (интегрированный показатель источников создания и интегрированный показатель следствий использования профессиональных компетенций персонала).

Для того чтобы определить, насколько эффективно используются профессиональные компетенции персонала, целесообразно соотнести величину интегрированного показателя источников создания профессиональных компетенций и интегрированного показателя следствий использования профессиональных компетенций персонала. Предлагаемая методика оценки профессиональных компетенций персонала организации в контексте формирования интеллектуального капитала основывается на совокупности и интеграции аналитических подходов: сравнительном (стоимостном), структурно-дифференцированным и экономико-математическом, включает два направления оценки: источники создания и следствия использования профессиональных компетенций персонала.



Рис. 1. Методика оценки профессиональных компетенций персонала организации в контексте формирования интеллектуального капитала [разработано автором]

Соответствие этих интегрированных показателей, включающих в себя по три единичных параметра, позволяет оценить способность организации эффективно и результативно использовать профессиональные компетенции своих сотрудников в целях формирования конкурентных преимуществ. Конечная величина, получаемая в результате проведенной оценки профессиональных компетенций персонала, представляет собой мультипликатор интеллектуального капитала организации, т.е. характеризует уровень знаниевого ресурсного потенциала, необходимого для конкурентоспособного развития и экономического роста хозяйствующего субъекта.

**Третья научная задача** была ориентирована на создание дифференцированного методического подхода к анализу и расчету стоимости интеллектуального капитала, учитывающего влияние на стоимость



сформированного интеллектуального капитала развитости профессиональных компетенций персонала организации. Наиболее оптимальными общими методическими подходами к расчету стоимости интеллектуального капитала в работе признаны: коэффициент Тобина (как упрощенный подход к исследованию стоимости интеллектуального капитала); суммированная неосязаемая стоимость (*Calculated Invisible Value*); коэффициент добавленной стоимости, полученной в результате эксплуатации интеллектуального капитала (*Value Added Intellectual Capital*). Все три инструмента, используемые для расчета стоимости интеллектуального капитала современных хозяйствующих субъектов, были методически уточнены и развиты в рамках диссертационной работы (этому аспекту посвящен раздел 2.2 главы второй).

Методика исследования стоимости интеллектуального капитала организации базируется на триаде подходов (упрощенном, кумулятивном, трехкомпонентном). В каждом из указанных подходов были сформулированы необходимые уточнения и внесены методические дополнения, а также учтено влияние профессиональных компетенций персонала на стоимость интеллектуального капитала организации. Предлагаемая концепция представляет собой логически завершенный оценочный комплекс, который имеет практикоориентированное назначение и может быть использован: для проведения экспресс-оценки, которая обоснует наличие или отсутствие интеллектуального капитала у организации; для расчета чистой текущей стоимости интеллектуального капитала; для исследования способности организации формировать добавленную стоимость за счет интеллектуального капитала.

Методическая концепция оценки стоимости интеллектуального капитала служит информационной базой разработки подходов в области дальнейшего развития профессиональных компетенций персонала организации и в целях оптимального регулирования ими для возрастания ценности бизнес-модели организации.

На примере трех организаций (АО «МЕДИНТОРГ», ООО

«ФАРМТРАНСФЕР», ГНЦ «НИОПИК»)), данные управленческого учета и отчетности которых послужили в том числе информационной базой этого диссертационного исследования, проведена оценка профессиональных компетенций персонала и вместе с этим дана оценка влияния профессиональных компетенций персонала на стоимость интеллектуального капитала рассмотренных в работе организаций (результаты анализа и оценки представлены ниже в рамках таблицы 2, рисунок 2.1 и 2.2).

Таблица 2

Показатели, характеризующие создание и использование профессиональных компетенций персонала

Показатель	Период				
	2012 г	2013 г	2014 г	2015 г	2016 г
АО "МЕДИНТОРГ"					
Интегрированный показатель источников создания профессиональных компетенций	1,30	1,22	0,59	0,51	0,37
Интегрированный показатель следствий использования профессиональных компетенций	2,24	1,36	1,42	1,37	1,36
ООО "ФАРМТРАНСФЕР"					
Интегрированный показатель источников создания профессиональных компетенций персонала	0,93	0,81	0,89	0,93	1,11
Интегрированный показатель следствий использования профессиональных компетенций персонала	1,97	1,55	1,26	1,69	1,65
ГНЦ "НИОПИК"					
Интегрированный показатель источников создания профессиональных компетенций	0,67	0,88	0,86	1,23	1,24
Интегрированный показатель следствий использования профессиональных компетенций	1,05	1,09	1,44	1,45	1,51

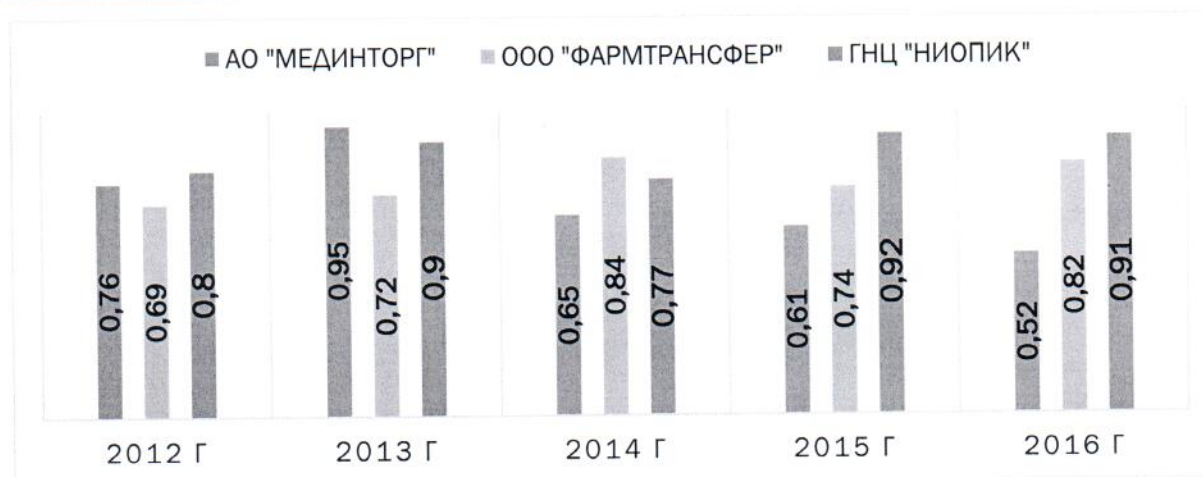


Рис. 2.1. Динамика мультипликатора интеллектуального капитала организаций, сформированного за счет использования профессиональных компетенций персонала



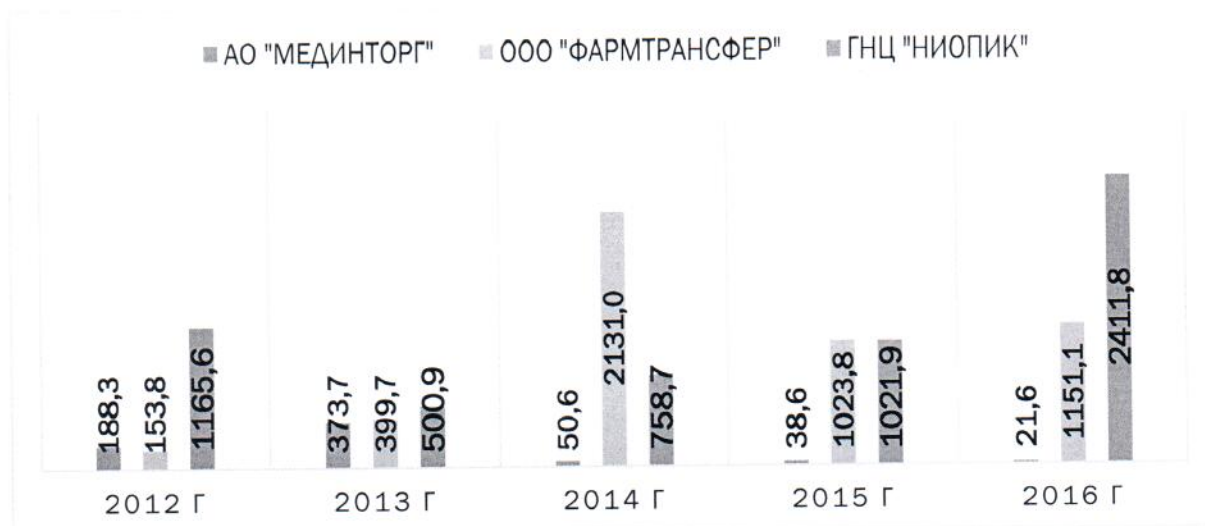


Рис. 2.2. Динамика стоимости интеллектуального капитала организаций (с учетом влияния профессиональных компетенций персонала)

Уровень и состояние профессиональных компетенций персонала весьма существенно влияют на стоимость интеллектуального капитала организаций. Причины отсутствия баланса (например, в организации АО «МЕДИНТОРГ») в создании и использовании профессиональных компетенций персонала могут состоять как в недостаточной мотивации сотрудников, так и в неоптимальной бизнес-модели, которая не соответствует реалиям рынка. В свою очередь причины недостаточно интенсивного прироста стоимости интеллектуального капитала в результате создания и использования профессиональных компетенций персонала (например, в организации ООО «ФАРМТРАНСФЕР» и ГНЦ «НИОПИК») могут заключаться в неумении руководства (менеджмента) организаций находить новые возможности для освоения (вовлечения в основные и прочие бизнес-процессы) знаний, умений и навыков сотрудников.

В контексте **четвертой научной задачи** сформирован комплексный механизм эффективного регулирования профессиональными компетенциями персонала в целях возрастания стоимости интеллектуального капитала организации. При построении гибридного механизма были учтены следующие основные аспекты:

- каждый сотрудник организации имеет собственные представления, у каждого сотрудника имеются границы субъективной мотивации;
- каждый сотрудник организации обладает не только профессиональными,

но и так же общими, в том числе дополнительными знаниями, умениями, навыками, способностями. У каждого сотрудника имеется собственная система субъектных компетенций.

Компетентностно-мотивационный потенциал персонала организации в целом и каждого отдельного сотрудника в частности сформирован в границах субъектной мотивации системой субъектных компетенций. Компетентностно-мотивационный потенциал сотрудников представляет собой особым образом упорядоченную совокупность когнитивных и социально-психологических ресурсов, которыми обладает персонал организации и которые могут быть трансформированы в конкурентные преимущества бизнес-модели организации при условии регулярного возобновления процесса, нацеленного на формирование, оптимальное использование и достаточное восполнение этих ресурсов в постоянно расширяемых границах субъектной мотивации в постоянно развивающейся системе компетенций. Комплексный механизм эффективного управления профессиональными компетенциями персонала в целях повышения стоимости интеллектуального капитала (и, соответственно, интеллектуальной ценности организации) будет иметь следующий вид (рисунок 3). Ключевым и системообразующим элементом в гибридном механизме будет процесс формирования, использования и восполнения компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников организации на основе различных технологических подходов, при этом:

- а) система субъектных компетенций различается содержанием, структурой и динамикой развития и зависимости от категориальной принадлежности сотрудника (три категории персонала: менеджмент, специалисты и рабочие);
- б) границы субъектной мотивации определяют уровень соответствия профессиональных компетенций сотрудника занимаемой должности, и при этом стремление сотрудника к изменению своего потенциала раскрывается через ценности, ментальность и социальные нормы.



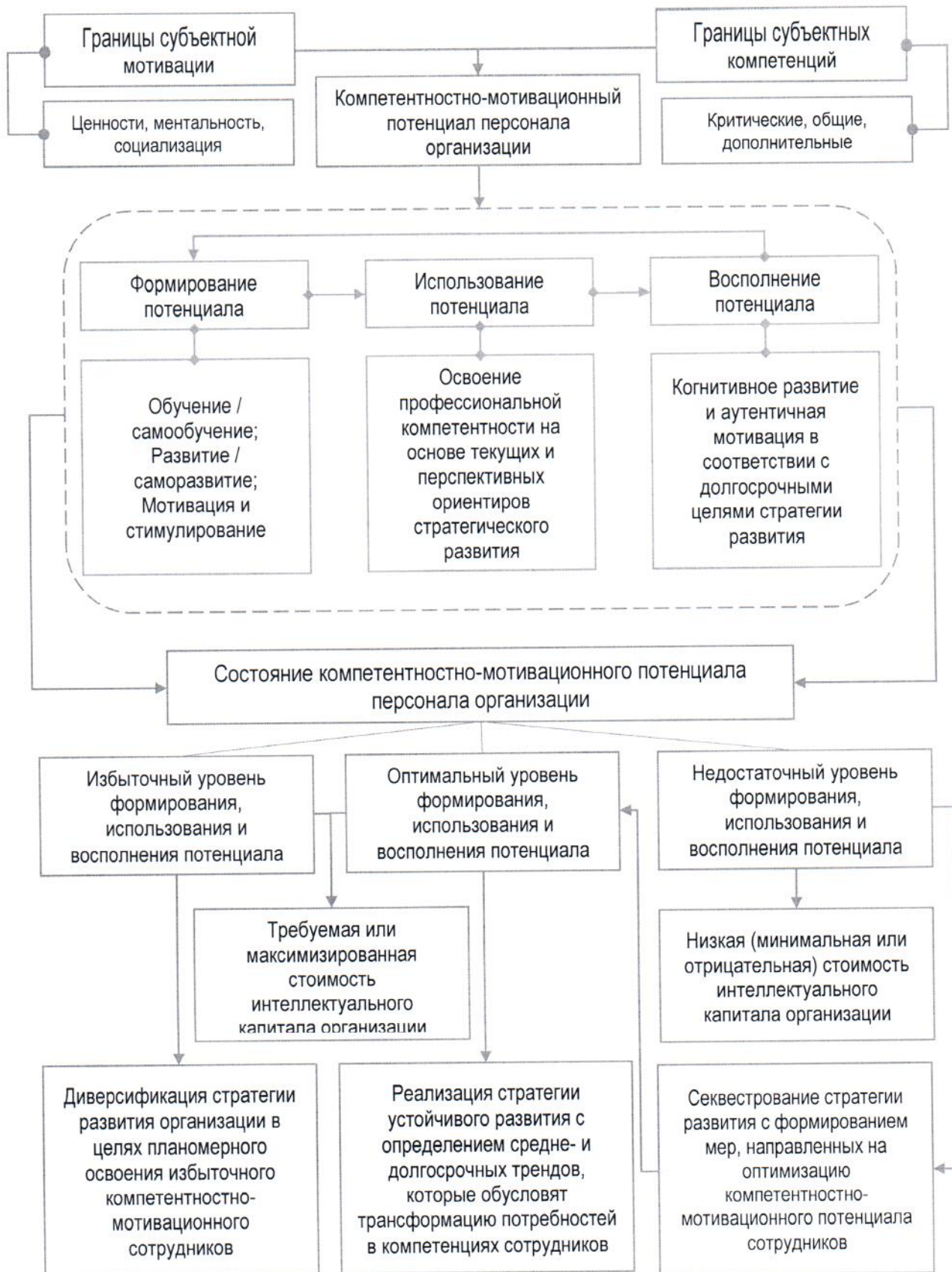


Рис. 3. Комплексный механизм управления профессиональными компетенциями персонала в целях повышения стоимости интеллектуального капитала организации [разработано автором]

Сформированный уровень компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников, его использование и восполнение должны обеспечить прирост стоимости интеллектуального капитала (и интеллектуальной ценности) организации. На основании данных о состоянии компетентностно-мотивационного потенциала персонала (избыточность, достаточность/недостаточность) принимаются обоснованные и объективно целесообразные решения, направленные на:

- диверсификацию стратегии развития организации в целях планомерного освоения избыточного компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников;
- реализацию стратегии устойчивого развития с определением трендов, которые обусловят трансформацию потребностей организации в компетенциях сотрудников;
- секвестрование стратегии развития организации с формированием мер, направленных на оптимизацию компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников.

**Пятая научная задача** была посвящена выработке и построению экономико-математической модели, функционально характеризующей оптимальность освоения компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников в целях увеличения ценности организации. С эмпирической точки зрения оценку освоения компетентностно-мотивационного потенциала целесообразно выстраивать в контексте соотношения суммы компетенций и суммы мотивационных ответов, полученных в результате стимулирующего воздействия на ценностный профиль сотрудников. Учитывая, что и компетентность сотрудников, и их мотивы во многом детерминированы случайными факторами, влияние которых стохастично и неустойчиво, мы предлагаем оценивать компетентностно-мотивационный потенциал сотрудников в контексте вероятностного распределения дискретного типа с построением соответствующей экономико-математической модели (см. раздел 3.3 главы третьей в диссертационной работе). Экономико-математическая



модель основана на логически последовательной концепции оценки формирования, использования и восполнения компетентностно-мотивационного потенциала и учитывает корреляцию между уровнем компетентностно-мотивационного потенциала и изменением стоимости интеллектуального капитала организации. Методическое обеспечение модели составили: распределение Пуассона (включающее соотношение суммы компетенций и суммы ценностей сотрудников); инструментарий расчета коэффициента добавленной стоимости, формируемой за счет эксплуатации интеллектуального капитала (*VAIC*); дескриптивный подход к оценке влияния суммы компетенций и суммы ценностей сотрудников на структурные компоненты интеллектуального капитала, учитываемые в коэффициенте *VAIC*.

Таким образом, представленные в данной диссертационной работе подходы к созданию, освоению и управлению профессиональными компетенциями персонала в целях роста стоимости интеллектуального капитала и увеличения ценности организации имеют объективную эффективность и демонстрируют положительный результат, который выражается как в приросте интеллектуальной составляющей бизнес-модели, так и оптимизации кадровых ресурсов хозяйствующих субъектов. Предлагаемые имеют высокое практическое значение, что показала частичная апробация, проведенная на примере трех организаций, см. ниже рисунок 4.

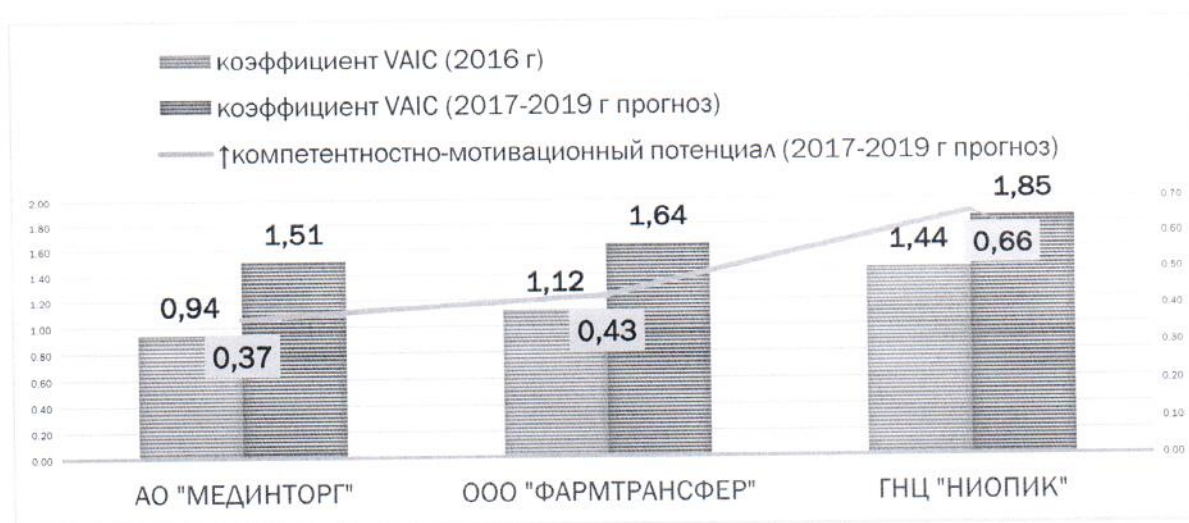


Рис. 4. Динамика изменения стоимости интеллектуального капитала и развитости профессиональных компетенций персонала после внедрения гибридного механизма



В каждой из организаций имеется прогнозный прирост стоимости интеллектуального капитала после внедрения гибридного механизма:

- в АО «МЕДИНТОРГ» низкое текущее значение коэффициента создания добавленной стоимости за счет эксплуатации интеллектуального капитала и использования компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников. В прогнозе стоимость интеллектуального капитала имеет значительный резерв увеличения (61%), комплексный механизм будет способствовать интенсификации использования профессиональных компетенций персонала;
- в ООО «ФАРМТРАНСФЕР» текущее значение коэффициента создания добавленной стоимости является средним между всеми рассматриваемыми хозяйствующими субъектами. У ООО «ФАРМТРАНСФЕР» более значительный уровень прироста компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников по сравнению с АО «МЕДИНТОРГ» (но меньше, чем в ГНЦ «НИОПИК»). В ООО «ФАРМТРАНСФЕР» резерв увеличения стоимости интеллектуального капитала составляет порядка 47%. Это будет связано с тем, что комплексный механизм обеспечивает обновление также профессиональных компетенций персонала;
- в ГНЦ «НИОПИК» наиболее высокое текущее значение коэффициента создания добавленной стоимости за счет эксплуатации интеллектуального капитала и использования компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников и наиболее высокий прогнозируемый прирост компетентностно-мотивационного потенциала персонала. В прогнозе резерв прироста стоимости интеллектуального капитала в ГНЦ «НИОПИК» составляет 29%, имеющийся и формируемый компетентностно-мотивационный потенциал персонала избыточен для текущей бизнес-модели развития. ГНЦ «НИОПИК» требуется диверсификация бизнес-модели с тем, чтобы наиболее оптимально освоить компетентностно-мотивационный потенциал персонала и обеспечить максимизацию стоимости интеллектуального капитала.

Предлагаемые практикоориентированные методические подходы, имеющие научную значимость, характеризуются универсальностью применения в рамках стратегического и тактического управления профессиональными компетенциями персонала, а также интеллектуальным капиталом организации.



## ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

1) профессиональные компетенции персонала необходимо рассматривать как ключевые стратегические факторы, обеспечивающие формирование интеллектуального капитала организаций. Наличие у персонала качественно значимых профессиональных компетенций обеспечивает прирост стоимости интеллектуального капитала, а также способствует формированию конкурентных преимуществ бизнес-модели организации. Положительную корреляцию между наличием компетенций у персонала, стоимостью интеллектуального капитала и конкурентоспособностью организации демонстрируют многие научные исследования, которые указывают, что в современных условиях от 10% до 30% (и до 50%) стоимости интеллектуального капитала формируется за счёт компетенций сотрудников фирм;

2) профессиональные компетенции персонала могут быть оценены и проанализированы с использованием различных социально-экономических подходов. Наиболее оптимально анализировать развитость профессиональных компетенций по динамическим и структурным характеристикам, позволяющим комплексно оценить состояние источников создания компетенций и уровень их использования для обеспечения прироста стоимости интеллектуального капитала, закрепления конкурентных позиций организации на рынке;

3) влияние профессиональных компетенций персонала на стоимость интеллектуального капитала, а также на интеллектуальную ценность бизнес-модели и конкурентоспособность организации следует оценивать на основе дифференцированного методического подхода. Это позволяет: а) объективно определить истинную стоимость интеллектуального капитала; б) проанализировать вклад суммы профессиональных компетенций персонала в формирование интеллектуальной ценности бизнес-модели организации;

4) профессиональные компетенции с практической точки зрения представляют собой степень использования компетентностно-

мотивационного потенциала сотрудников организации. Это означает, что совокупность знаний, умений, навыков, прочих способностей каждого отдельно взятого сотрудника следует использовать наиболее интенсивно с учётом мотивационных ожиданий человека. Такой подход обеспечивает оптимальное стимулирование когнитивной активности персонала для достижения целей организации;

5) освоение компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников – одна из ключевых управленческих функций. Результаты диссертационного исследования показывают, что успешное освоение данной функции позволяет повысить стоимость интеллектуального капитала и интеллектуальной ценности бизнес-модели организации в среднем от 28% до 44%. При этом, чем выше уровень освоения компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников, тем выше темп прироста стоимости интеллектуального капитала организации.

## **ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

**Статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации:**

1. Беспалова Н.А. Становление профессиональных компетенций персонала в системе формирования интеллектуального капитала предпринимательских структур // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. 2017. №2. С.56-60. 0,4 п.л.

2. Катульский Е.Д., Беспалова Н.А. Методические подходы и проблемы в оценке стоимости интеллектуального капитала // МИР (Модернизация, инновации, развитие). 2016. Том 7, № 4(28). С.84-88.0,6 п.л.

3. Катульский Е.Д., Беспалова Н.А., Клепова Т.А. Мировой рынок трудового потенциала в контексте анализа европейского миграционного кризиса



// Актуальные проблемы социально-экономического развития России. 2016. №3-4. С.60-67. 0,6 п.л.

**Статьи, опубликованные в сборниках научных трудов, специализированных журналах и материалах конференций:**

4. Катульский Е.Д., Беспалова Н.А. Совершенствование государственного регулирования рынка труда в России // Экономика и социум: современные модели развития. 2016. № 13. С.16-23. 0,4п.л.

5. Лясников Н.В., Беспалова Н.А. Совершенствование организационной структуры управления как фактор повышения устойчивости предприятий туриндустрии // Экономика и социум: современные модели развития. 2016. № 12. С.15-23. 0,5 п.л.

6. Лясников Н.В., Беспалова Н.А. «Зеленая экономика» как стратегический фактор выхода государства из сырьевой зависимости // Экономика и социум: современные модели развития. 2016. № 14. С. 42-49, 0,5п.л.

7. Беспалова Н.А. Актуальные вопросы развития профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих РФ в современных условиях // Лидерство и менеджмент. Том 4, Номер 2 (Апрель-Июнь 2017) – С.67-76. 0,4.п.л.