

и стратегии. Такое предприятие в значительных сменах стратегии, таких как принятие решения о выходе на внешний рынок, может недостаточно объективно оценить стратегические перспективы компании при альтернативных сценариях развития. Компания нуждается в повышении уровня инвестиционной культуры. Но при данном уровне оценки, возможно, достаточно провести обучение топ менеджеров и ведущих специалистов финансово-экономических служб. Это может послужить достаточным толчком для корректировки инвестиционной культуры компании в целом в краткий срок уже силами самого менеджмента.

Если оценка 2,5 и выше, то можно считать уровень инвестиционной культуры предприятия достаточно высоким. В ближайшей перспективе компания не нуждается в значимой корректировке инвестиционной культуры и способна принимать стратегические решения с большой степенью эффективности.

Выводы. Выход на внешний рынок для предприятия является важным стратегическим решением. Для принятия такого решения необходимо объективно оценить его целесообразность с точки зрения эффективности использования капитала, который вложен в кампанию, и который необходимо будет вложить для перехода ее в статус международной. То есть необходимо оценить эффективность инвестирования в экспортную деятельность.

Для проведения такой оценки менеджмент и собственники должны обладать необходимым уровнем инвестиционной культуры.

Если уровень инвестиционной культуры низок, то высока вероятность ошибочного решения. Поэтому целесообразнее продиагностировать уровень инвестиционной культуры предприятия и, при необходимости провести меры по ее корректировке.

Диагностику инвестиционной культуры могут провести независимые консультанты либо сами собственники и топ-менеджеры компании. Для диагностики необходимо оценить уровень оценок по основным индикаторам инвестиционной культуры. По средневзвешенной оценке можно сделать вывод о необходимости коррекции инвестиционной культуры компании.

Источники и литература

1. Бланк И.А. Инвестиционный менеджмент. - К.: МП «ИТЕМ» ЛТД «Юнайтед Лондон Трейд Лимитед», 1995. – 448с.
2. Боди Зви, Мертен Робин. Финансы.: Пер с англ.: Уч. Пос. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2000. – 592с.: ил. - Парал. тит. англ.
3. Брігхем Е.Ф. Основи фінансового менеджменту. – К.: Молодь, 19997. – 1000с.
4. Инвестиции: Учеб. пособие / Игоница Л.Л., под ред. д-ра экон. наук, проф. В.А. Слепого. – М.: Экономист, 2004. – 478с.
5. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменения организационной культуры/ Пер. с англ. Под ред. И.В. Андреевой. – СПб. Питер, 2001. – 320с.: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).
6. Ковалев В.В. Финансовый анализ: Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 1998.- 512с.: ил.
7. Куриляк В.Е. Міжкультурний менеджмент. Тернопіль: Астон, 2004. – 239с.
8. Лимитовский М.А. Инвестиционные проекты и реальные опционы на развивающихся рынках: Учеб. – практик. пособие. – М.: Дело, 2004. – 528 с
9. Норткотт Д. Принятие инвестиционных решений: Пер. с англ. под ред. А.Н. Шохина – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. – 247с.
10. Прокопчук М.О. Формирование инвестиционной культуры предприятия в системе стратегического менеджмента // Фінансовий і банківський менеджмент: досвід та проблеми. Тези доповідей і виступів VII Міжнародної наукової конференції студентів і молодих вчених/ Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2005. – С.237-238.
11. Прокопчук М.О. Інвестиційна культура підприємства як чинник динамічного розвитку економіки держави // Ефективність сучасного менеджменту та управління персоналом організації. Збірник наукових праць. – Харків: ХІБМ, 2006.-303с.
12. Савчук В.П. Финансовый менеджмент предприятий: прикладные вопросы с анализом деловых ситуаций. – К.: Издательский дом «Максимум», 2001. – 600 с.

Резникова Е.А.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

В данной статье исследована структура интеллектуального капитала, определено понятие интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия и разработана его комплексная классификация.

Ключевыми словами в этой работе являются: интеллектуальный капитал, человеческий капитал, социальный капитал, структурный капитал, интеллектуальный потенциал внешнеэкономического персонала предприятия.

Глобализация и интернационализация хозяйственных связей приводит к тому, что конкуренция между предприятиями усиливается как на мировом рынке, так и внутри страны. Факторы, определявшие развития экономики на предыдущих этапах, такие как земля, труд, капитал, при современном развитии техники и технологии в основном исчерпали свои возможности, поэтому стратегии передовых компаний промыш-

ленно развитых стран все больше ориентируются на интеллектуальный капитал.

Проблемы интеллектуального капитала и интеллектуального потенциала в последнее десятилетие активно рассматриваются многими учеными (М. Армстронг, Э. Брукинг, Гапоненко А.Л. и Орлова Т. М., Голова С., Т. Дэвенпорт, Г. Десмонд, Иванюк И. А., Иноземцев В. Л., Леонтьев Б. Б., Пестрецов О., Скоробогатых И.И., К. Шим, Д. Шнайдер, Т. Шульц, Цибулев П., Л. Эдвинсон). Несмотря на значительный интерес исследователей к интеллектуальному капиталу и интеллектуальному потенциалу однозначного подхода к определению их сущности, подходов к их развитию, созданию и использованию не выработано, что и обуславливает актуальность данной статьи.

Целью статьи является исследование интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия.

Для достижения цели в статье предлагается последовательное решение следующих задач:

- анализ взаимосвязи интеллектуального, человеческого, социального и структурного капиталов;
- изучение сущности, понятий интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия;
- определения интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия ;
- разработка классификации интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия.

Основываясь на исследование работ отечественных и зарубежных авторов интеллектуального, человеческого, социального и структурного капиталов на рисунке 1 представлена их взаимосвязь. Человеческий капитал занимает главную позицию, так как невозможно наличие интеллектуального, социального, структурного капитала без его носителей. Интеллектуальный капитал воздействует на социальный благодаря личностным качествам работников предприятия. В свою очередь, социальный капитал, путем эффективного межличностного общения, влияет на структурный капитал организации. Гармоничное взаимодействие всех этих капиталов приводит к социальному развитию предприятия, которое в свою очередь влияет на социальное развитие общества. Анализ литературных источников приводит к необходимости исследования не только фактически имеющегося интеллектуального капитала предприятия, а также и возможности по созданию, накоплению, использованию способностей, умений, опыта персонала организации. Так как именно реализация данных возможностей является неисчерпаемым резервом повышения эффективности деятельности любого предприятия, это выражается в понятии интеллектуальный потенциал.

На основе этого, представляется возможным определить интеллектуальный потенциал внешнеэкономического персонала предприятия как составляющую интеллектуального капитала, в виде совокупности индивидуальных интеллектуальных потенциалов сотрудников, осуществляющих операции на международных рынках, которые выражаются в знаниях производственной, технической, технологической, маркетинговой, финансовой и других функциональных сферах деятельности, в профессиональных навыках, в способностях генерировать новые идеи, эффективно использовать информацию, обобщать старые и вырабатывать новые знания.

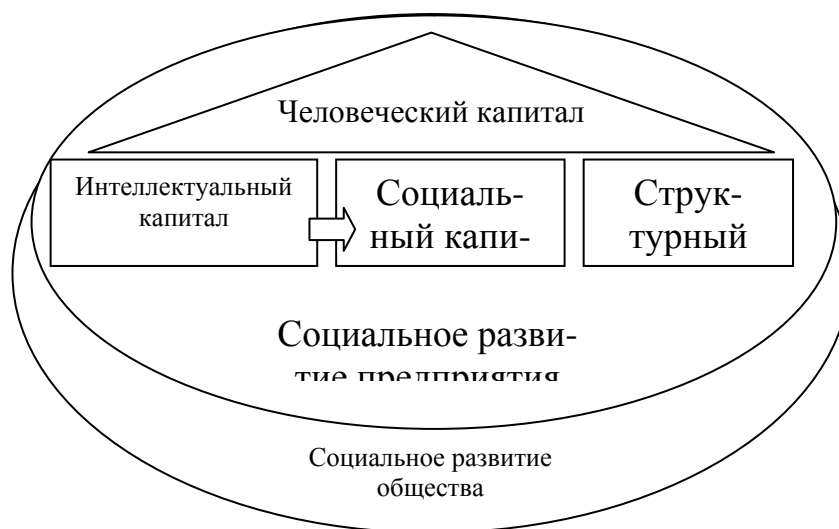


Рис. 1. Взаимосвязь интеллектуального, человеческого, социального, структурного капиталов.

Основываясь на системном видении интеллектуального капитала И. А. Иванюком [3, с. 25] и развивая его подход на рисунке 2 представлен интеллектуальный потенциал внешнеэкономического персонала предприятия как составляющую интеллектуального капитала наряду с рыночными активами, инфраструктурными активами, информацией интеллектуальной активностью, интеллектуальной собственностью, интеллектуальным потенциалом.

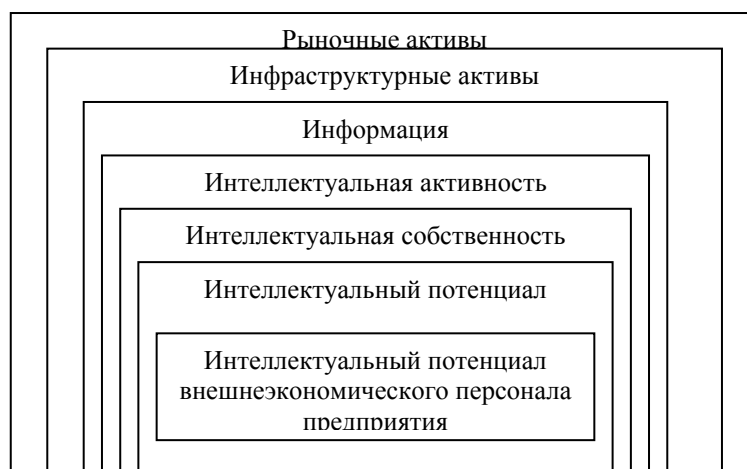


Рис 2. Роль интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия в интеллектуальном капитале предприятия.

Изучение различных классификаций [1,2,3,5], выявление разнообразных классификационных признаков, на основе которых выявляются особенности формирования и использования интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия разработана комплексная классификация интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия, представленная в таблице 1.

Таблица 1. Классификация интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия

<i>Признак классификации</i>	<i>Типы интеллектуального потенциала</i>
По среде образования и аккумулирования	Внутренние Внешние
Сфера применения	Использование внутри компании Использование в дочерних предприятиях компании Использование в других компаниях
По формам	Эксплицитные ИмPLICITные
По степени участия в получении дохода	Способный приносить текущий доход Способный приносить доход в перспективе
Источники Привлечения	Собственный Привлеченный
По сферам деятельности	Технический Технологический Организационный Финансовый Маркетинговый
По длительности Использования	Краткосрочные Долгосрочные

Внутренний аспект интеллектуального потенциала связан с внутренней средой предприятия при разработках новых технологий, организационно-управленческих решений, маркетинговых, финансовых концепций, во время обмена информацией работников друг с другом, а так же по средствам дальнейшего обучения внутри организации (проведение тренингов, семинаров). Внешний формируется в учебных заведениях, на конференциях, симпозиумах, выставках, во время контактов с конкурирующими фирмами, клиентами, поставщиками, органами государственного управления.

Интеллектуальный потенциал внешнеэкономического персонала предприятия возможно задействовать как на собственном предприятии так и использовать в деятельности дочерних компаний, либо в качестве, чаще всего, высокооплачиваемых консультантов в сторонних компаниях.

По формам интеллектуальный потенциал внешнеэкономического персонала предприятия различают эксплицитный, то есть поддающийся формализации, когда можно количественно оценить опыт, знания и умения работника его стажем, патентами, публикациями, однако сложно точно выявить уровень креативных возможностей человека, его некоторые личные качества, такие как коммуникабельность, быстрота мышления, творческие способности. Такие характеристики трудно формализуются, являясь имплицитными.

В соответствии со степенью участия интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия в получении дохода существуют приносящие предприятию в данный момент времени доход и не востребованный, однако способные приносить доход в будущем.

На предприятии интеллектуальный потенциал внешнеэкономического персонала предприятия по источникам привлечения может быть собственный, то есть творческий потенциал, опыт, умения сформированы на данном предприятии, либо развитый в других организациях (привлеченный).

Интеллектуальный потенциал имеет специфические аспекты, создается и используется по назначению в различных сферах предприятия, а именно технической, технологической, организационной, финансовой, маркетинговой.

Последний классификационный признак основывается на длительности использования интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия. Выделяют потенциал краткосрочного использования, который предполагает, что часть знаний и умений достаточно быстро устаревают и становятся невозможным для дальнейшего использования, требует пополнения, изменения. Потенциал долгосрочного (многоразового) использования предполагает наличие фундаментальных знаний, опыта и таких качеств персонала, которые могут быть эффективно использованы на протяжении всей трудовой жизни работника.

В завершении следует отметить, что предложенное определение и классификация создают основания для формирования стратегии развития интеллектуального потенциала персонала предприятия.

В статье впервые дано определение интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия с учетом взаимосвязи интеллектуального, человеческого, социального и структурного капиталов, и на этой основе предложена его классификация.

Источники и литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание / перев. С англ. Под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2004. - 832 с.;
2. Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации. Учебное пособие. Подред. д.э.н. Гапоненко А.Л., д.э.н. Орловой Т.М. – М.: Издательство Дом «Социальные отношения», 2003. – 184 с.;
3. Иванюк И. А. Воспроизводство интеллектуального капитала в современных маркетинг-системах // www.cis2000.ru
4. Марцинкевич В.И. Инвестиции в человека: экономическая наука и российская экономика (Что скрывается за термином “человеческий капитал”) // Мировая экономика и международные отношения –2005. №9, С 29-39;
5. Рахлин К. М, Серова О.Ю. Потенциал организации как основа ее конкурентоспособности // <http://quality.eup.ru/MATERIALY9/potencial.htm>;
6. Brooking Annie. Intellectual Capital. International Thomson Business Press London 1997, p 199.

Стукало Н.В.

ВИЗНАЧЕННЯ РОЛІ ДЕРЖАВИ В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Вступ. Сьогодні швидкий розвиток фінансової глобалізації ставить перед державами нові проблеми та завдання, одним з яких є формування ефективної державної фінансової політики з метою створення сприятливих умов для підсилення позитивних ефектів від процесу фінансової глобалізації. В Україні ця проблема набуває неабиякої актуальності, оскільки її фінансова система знаходиться на стадії становлення та наслідки фінансової глобалізації для неї можуть бути непередбачуваними та катастрофічними. Одним із першочергових завдань у процесі розвитку фінансової системи України має стати визначення оптимального рівня оподаткування, ступеню державного регулювання та лібералізації фінансових ринків, адаптація українського законодавства у фінансовій сфері до міжнародних стандартів тощо.

Вирішенню даних проблем присвятили свої роботи вітчизняні та західні вчені та практики, серед них слід відзначити С. Мочерного, К. Штайльманна, Каллі Джордано та Джованні Маджонні [1], Пола Герста та Грехема Томсона [2], Джорджа Сороса, Гжегожа Колодко, Ірину Тітелл та Шанг-Джин Вей [3], В.М. Лукашевича, Д.Г. Лук'яненка, О.М.Мозгового, А.С.Філіпенко, З.О.Луцишин та інших.

Постановка задачі. Метою даного дослідження є визначення ролі держави в умовах фінансової глобалізації з метою підсилення позитивних ефектів від даного процесу для національної фінансової системи.

Дослідження здійснювалося на основі таких методів наукового пізнання як аналіз та синтез, спостереження, анкетування, порівняння, аналогія тощо.

Центральними завданнями при дослідженні ролі держави в умовах глобалізації є визначення оптимального рівня оподаткування, а також ступеню втручання держави у регулювання фінансового сектору, пріоритетних задач, що постають перед державами, можливих інструментів державного впливу на розвиток фінансової системи тощо.

Результати. Визначаючи роль держави в умовах фінансової глобалізації К.Джордано та Дж.Маджонні провели аналіз історичного досвіду регулювання фінансової сфери та гармонізації регулюючих функцій. При дослідженні еволюції процесу фінансового регулювання автори брали до уваги такі особливості розвитку системи фінансового регулювання як послідовність розвитку регулюючої системи (торгівельна або фінансова інтеграція), характер інститутів, що встановлюють регулюючі норми (політичні або технічні органи влади) та специфіку регулюючих норм (обов'язкове застосування чи рекомендації). Інший аспект, на який дослідники звертають увагу [4], - роль державних та недержавних інститутів у процесі регулювання міжнародних фінансових відносин. Сьогодні спостерігається підсилення ролі саме недержавних інституцій у даному процесі – ці інституції майже повністю взяли до своїх рук ініціативу щодо випрацювання нових правил та норм поведінки у фінансовій сфері, оскільки довготривалі міждержавні переговори виявилися не-