



Трацевський Станіслав Олегович



Гуманітарно-педагогічний факультет

(<https://nubip.edu.ua/structure/gpf>)

Кафедра: Кафедра управління та освітніх технологій

(<https://nubip.edu.ua/node/2556>)

Спеціальність: Менеджмент

(<https://nubip.edu.ua/node/2556/6>)

Освітня програма: Управління персоналом

(<https://nubip.edu.ua/node/2556/6>)

Тема магістерської роботи: Управління

інтелектуальним капіталом організації

Керівник: професор Михайліченко М.В.

ПУБЛІКАЦІЇ

ПОСТЕР

Міністерство освіти і науки України
Національний університет біоресурсів і природокористування України

УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ

Керівник: доктор педагогічних наук, доцент Шумілова І.Ф.

Виконав: студент Трацевський С.О., магістр 2-го року навчання гуманітарно-педагогічного факультету, спеціальність 073 «Менеджмент», освітньо-професійна програма «Управління персоналом»

Актуальність. Одним із ключових аспектів актуальності дослідження інтелектуального капіталу полягає в розумінні того, як компанії можуть максимізувати ефективність використання цієї ресурсу для підвищення своєї конкурентоспроможності. Інноваційні спробовані з унікальними знаннями і навчаннями створюють перевагу для компанії, дозволяючи їй інноваційно розвиватися та підвищити конкурентоспроможність на змінному універсальному ринку.

Дослідження інтелектуального капіталу дає змогу визначити не тільки, як зрозуміти таку спеціальність, але й як керувати такою ефективністю, спрямованою на розвиток людського потенціалу. Вивчення цього аспекту дає можливість компаніям створювати етичну конкурентну перевагу, яка базується на інтелектуальних ресурсах, а не тільки на матеріальних активах.

СТРУКТУРА РОБОТИ

РОЗДІЛ 1. УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

- 1.1. Поняття і складові інтелектуального капіталу
- 1.2. Теоретичні підходи до управління

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ

- 2.1. Інструменти та методи оцінки інтелектуального капіталу в організації
- 2.2. Практика впровадження та вимірювання інтелектуального капіталу в сучасних організаціях

РОЗДІЛ 3. УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ

- 3.1. Роль управління інтелектуальним капіталом на конкурентоспроможності організації
- 3.2. Стратегія управління інтелектуальним капіталом у динамічному середовищі

РОЗДІЛ II

У розділі наведено характеристику розглянутої методичної інструментарій оцінки інтелектуального капіталу, запропонований Ю.Котляром. Зазначено, що оцінка інтелектуального капіталу може використовувати різні методи та формули, залежно від конкретних потреб і характеристик організації. В роботі представлено загальні методи та формули та їх використання для оцінки інтелектуального капіталу.

Метод вартості використання: оцінка інтелектуального капіталу як суми витрат на навчання, розвиток, дослідження та розробку, а також витрат на збереження та захист знань; метод доходності: оцінка інтелектуального капіталу на основі отримуваних доходів, які можуть бути отримані завдяки використанню цього капіталу. Формула має такий вигляд: оцінка доходів, що здобуваються від інтелектуального капіталу / вартість капіталу = рентабельність інтелектуального капіталу; метод порівняльної оцінки: порівняння інтелектуального капіталу організації з аналогічними показниками конкурентів або аналогічних галузей; метод оцінки інтелектуальної власності: оцінка вартості патентів, авторських прав, товарних знаків та інших форм інтелектуальної власності окремо, а їх суми дають оцінку інтелектуального капіталу; метод оцінки знань і компетенцій персоналу: оцінка знань і навиків персоналу, що внесли вклад у розвиток організації. Це може включати оцінку досвіду, кваліфікації, ліdersьких якостей тощо; метод оцінки інноваційних процесів: оцінка ефективності процесів з розробки і впровадження нових ідей та їх впливу на конкурентоспроможність; метод оцінки клієнтського капіталу: оцінка впливу задоволеності та лояльності клієнтів на інтелектуальний капітал. Формула може включати показники, які відображають кількість та цінність клієнтів, таких як фінансові, клієнтські, внутрішні та навальні, для оцінки інтелектуального капіталу організації та визначення його загальної вартості.

РОЗДІЛ III

У розділі розглянуто методи покращення стану управління інтелектуальним капіталом. Результати проведеного дослідження було ретельно вивчено питання управління інтелектуальним капіталом в телевізійному освітньому середовищі. Створили висновки та розробили методичні рекомендації розвивати ключові аспекти цієї проблематики і можуть бути великі користі для керівників навчальних закладів, які створюють з навчаннями інноваційне телевізійне середовище.

Анотація роботи

Об'єкт: управління інтелектуальним капіталом організації

Предмет: методи управління інтелектуальним капіталом організації

Мета: аналіз стану управління інтелектуальним капіталом організації в теорії та практиці в розробці шляхів покращення цього стану.

Завдання:

- на основі аналізу наукових джерел визначено сутність інтелектуального капіталу організації;
- досліджено практичні досвід управління інтелектуальним капіталом в організації;
- визначено вплив ідентифікації інтелектуального капіталу;
- визначено вплив ідентифікації інтелектуального капіталу;
- визначено і критерії методичної оцінки інтелектуального капіталу установах;
- розроблено «Методичні рекомендації для керівників навчальних закладів щодо реалізації стратегії управління інтелектуальним капіталом у телевізійному освітньому середовищі»

Методи дослідження. У процесі написання магістерської кваліфікаційної роботи було використано низку теоретичних та емпіричних методів дослідження. Зокрема, аналіз, узагальнення, систематизація для визначення мети і завдань дослідження, аналітико-моніторинговий – для аналізу наукових джерел, закономірностей та нормативно-правових актів у сфері управління персоналом медіаційного підприємства, статистико-моніторинговий – у процесі вивчення, обробки статистичних даних та дослідження сучасного стану ефективності управління інтелектуальним капіталом.

Наукова новизна і практична значущість. Обґрунтовано шляхи покращення стану управління персоналом в медіа агенціях. Накази рекомендації щодо управління персоналом в медіа агенціях в сучасних умовах. Практичне значення має розроблений інструментарій оцінювання стану професійної діяльності працівника медіа агенції.

Рис. 1. Періодичне використання інструменту Balanced Scorecard для управління структурою інтелектуального капіталу організації

Зазначено, що використання Balanced Scorecard (BS) дає змогу визначити найбільш суттєві бізнес-процеси і зорієнтовано на потреби клієнтів та інвесторів, а також оптимізувати бізнес-процеси підприємства, базуючись на розвитку власного інтелектуального капіталу. Розглянуто створення BS-стратегію карт, яка координує стратегію у формі набору стратегічних карт та інших зв'язаних між ними. Оцінювачі цих карт слугують ключовими показниками. Більш докладно інструмент оцінки стратегію в дослідній стратегічній карті та визначення структури її реалізації. Кожен показник характеризується різною перспективою, серед них основні: економіка, навчання, лояльність клієнтів, критичні знання, відданість та відповідальність щодо задоволення інформації. Ці параметри дозволяють визначити ймовірність досягнення поставлених цілей. Використання Balanced Scorecard (BS) створює умови визначення найбільш суттєвих бізнес-процесів в організації з орієнтацією на потреби роботодавця, а також оптимізувати освітньо-дослідницькі установи, базуючись на розвитку її інтелектуального капіталу.

Рис. 2. Графічна інтерпретація динаміки росту інтелектуального капіталу

Практика асоціює з використанням інтелектуального капіталу. Було досліджено, як організація використовує використання своїх інтелектуальних капіталів. Серед процесів, які не виконали, висхідні створення бази знань, збір інформації, розвиток програм навчання та розвитку персоналу, створення спільнот і об'єднання серед співробітників, а також захист інтелектуальної власності. Найбільш досліджені підприємства, що об'єднують використання інтелектуального капіталу дозволяють організаціям досягти конкурентної переваги та забезпечити стабільність розвитку.

Рис. 3. Рівень інтелектуального капіталу ДІЗ "Кришталевий центр металургії та машинобудування" на початку експерименту

Категорія показника	Рівень інтелектуального капіталу
Високий загальноосвітній досвід	0,80
Висока спеціальна освіта	0,80
Спеціальні знання	0,70
Досвід	0,80
Інструменти	0,80

Отримані результати рівня інтелектуального капіталу для різних категорій працівників отримані на основі декількох критеріїв дослідження, включено: критерій, що вказує на рівень освіти та професійного досвіду працівників, оцінюють його здатність до розв'язання завдань та передачі знань. Оцінка інтелектуального капіталу методом «Кваліфікація та досвід» виходить з основі компетентності, знань та досвіду працівників в організації. Цей метод орієнтований на визначення високої кваліфікації в дослідженні сфері виробництва організації, і як це впливає на його здатність створювати та використовувати інтелектуальний капітал.

ВИСНОВКИ

Проведено теоретичні дослідження управління інтелектуальним капіталом в сформованому суттєво характеризують цього процесу. Проведено статистичний аналіз особливостей управління інтелектуальним капіталом в «Кришталевому центрі металургії та машинобудування».

Критерії оцінювання методом «Кваліфікація та досвід» включають такі якості: освіту та кваліфікацію, професійний досвід, спеціальні знання, професійні навички, результати на місцях.

Потенційну застосування методу «Кваліфікація та досвід» для оцінки інтелектуального капіталу навчального закладу «Кришталевий центр металургії та машинобудування».

Об'єкти на дослідження. У навчальному закладі працює 10 педагогів загальноосвітнього навчання, з них 7 мають вищу освіту в галузі освіти та 3 мають вищу освіту в галузі менеджменту створення в спеціалізованих областях: інформаційних та телевізійних та машинобудування. Шість педагогів спеціалізовані дослідники, по 12 з 15 педагогів мають спеціальну освіту в галузі менеджменту, а троє педагогів спеціальних дослідників. 7 осіб працюють у закладі більше 5 років, 4 особи менше 2 років, а 4 особи мають стаж від 2 до 5 років.

Професійний розвиток. Всі педагоги беруть активну участь у професійному розвитку. Кожен рік проходить тренінги, семінари, інструментарій щодо сучасних методів навчання та педагогічних інновацій.



РЕФЕРАТ

ОСОБИСТІ ДОСЯГНЕННЯ

РЕЗЮМЕ

ДОСВІД РОБОТИ
