

Толстых Д. С.
магистрант направления подготовки «Менеджмент»,
Бородач Ю. В.
кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента
ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный технический университет»,
г. Алчевск, ЛНР

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ УРОВНЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА НА УПРАВЛЕНЧЕСКУЮ ФУНКЦИЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье проанализированы значение и роль интеллектуального капитала, а также его трактовка в трудах зарубежных и отечественных ученых. Раскрыта сущность понятия «интеллектуальный капитал» как знания, умения и опыт сотрудников предприятия, имеющих непосредственное влияние на развитие предприятия. Проведен анализ отечественных и зарубежных моделей оценки интеллектуального капитала предприятия.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, интеллектуальный потенциал персонала, капитал предприятия, нематериальные активы.

Постановка проблемы. В современных условиях интеллектуальный капитал признано считать одной из главных ценностей общества, которая является определяющим фактором экономического роста и устойчивого развития. Это объясняется тем, что в настоящее время конкурентные преимущества экономических систем в большинстве случаев достигаются за счет не природных ресурсов, а за посредством компетенций, информации, инноваций, источником которых является человек. [2]

Интеллектуальный потенциал персонала является совокупностью личных интеллектуальных потенциалов сотрудников организации, которые характеризуются синергетическими связями. Под личным интеллектуальным потенциалом сотрудника принято считать его знания, умения, навыки и компетенции, его способности к воспроизводству данных компетенций и творческие способности.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением проблемы интеллектуального капитала на предприятии занимались такие ученые, как Г. Беккер, М. Боуман, Б. Вейсбор, Дж. Уолт, Т. Шульц. Вопросы сущности интеллектуального капитала, а также эффективных методов оценки остаются актуальными и сегодня, что требует дальнейших исследований.

Целью данной статьи является изучение и оценка влияния уровня интеллектуального капитала на управленческую функцию предприятия, анализ данной проблемы через модели, характеризующие структуру интеллектуального капитала.

Изложение основного материала. Интеллектуальный капитал является относительно новым понятием, вследствие этого в экономической литературе нет согласованности в определении этой категории. Данное понятие иногда отождествляют с человеческим капиталом, человеческими ресурсами, интеллектуальной собственностью, интеллектуальными активами. Генезис самого выражения не является однозначным.

Большинство существующих мнений зарубежных и отечественных ученых-экономистов относительно определения интеллектуального капитала можно разделить на две основные группы:

1. Интеллектуальный капитал — это расширенная система, процессы и структура которой представлены поиском оптимальной интеллектуальной эффективности и отношений между коллегами. Интеллектуальный капитал как основа будущего роста предприятия требует оценки, которая помогает формировать долгосрочную стратегию и используется как инструмент коммуникаций.

2. Интеллектуальный капитал отождествляется только с человеческим фактором.

В соответствии с исследованием Селезнева Е. М., в случае постановки задачи по разработке количественной оценки уровня развития интеллектуального капитала предприятия,

следует понимать, что интеллектуальный капитал — это интеллектуальный инструментарий предприятия, который определяет его креативные возможности по созданию и реализации инновационной и интеллектуальной продукции, также это персонал предприятия с определенными способностями и характером, культурой и воспитанием (рис. 1).



Рисунок 1 — Структура интеллектуального капитала в модели Селезнева Е. М. [5]

При этом, несмотря на то, что каждое предприятие индивидуально и имеет свои характерные возможности, тем не менее накопленные знания, опыт об интеллектуальном капитале на сегодняшний день дали возможность сформировать общие подходы и определить единую структуризацию интеллектуальных активов предприятия.

Отечественным исследователем Трофимовой Н. А. замечена неоднородность структуры интеллектуального капитала, который представляет собою концепцию непосредственно взаимодействующих и взаимозависимых компонентов (рис. 2).

Необходимо отметить, что большинство отечественных и зарубежных исследователей данного вопроса выделяют три главных составляющих интеллектуального капитала:

1. Человеческий капитал (НС).
2. Клиентский капитал (СС).
3. Структурный (организационный) капитал (SC). [3]

Одной из наиболее популярных моделей структуры интеллектуального капитала является модель «Skandia Value Scheme», разработанная Л. Эдвинссоном для шведской страховой компании Skandia (рис. 3).



Рисунок 2 — Структура интеллектуального капитала в модели Трофимовой Н. А. [2]

В модели Л. Эдвинссона интеллектуальный капитал представляется в виде арифметической суммы его отдельных элементов. Однако это является не совсем точным, поскольку следует также учитывать механизм взаимодействия элементов между собой и их неоднородную роль в создании стоимости предприятия.

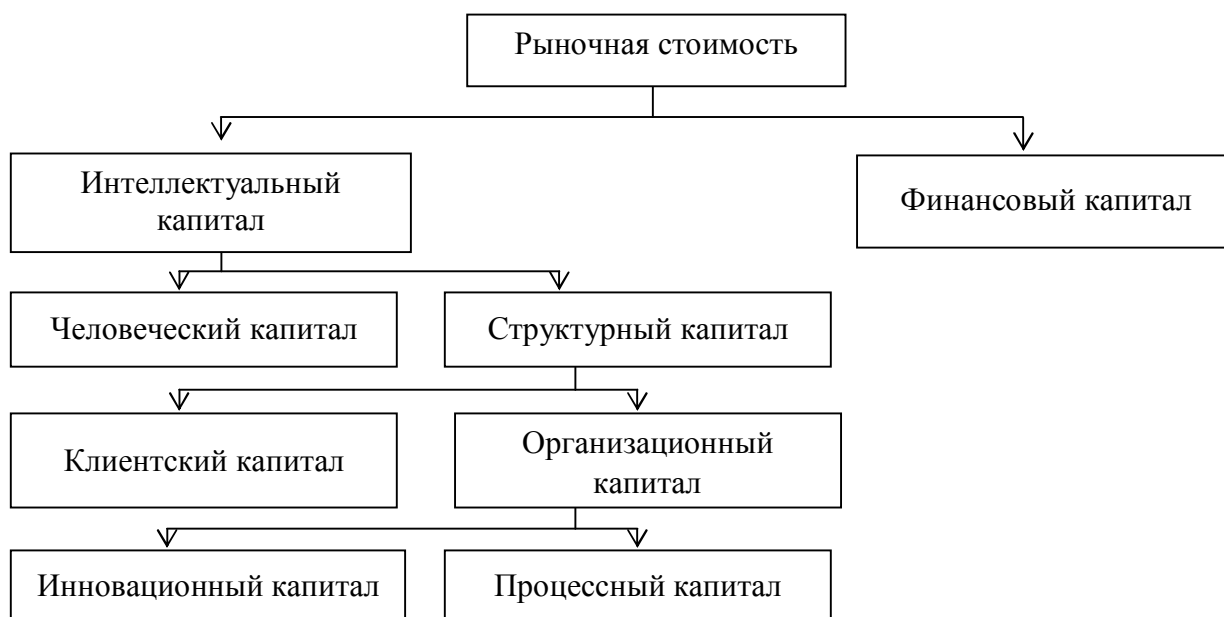


Рисунок 3 — Структура интеллектуального капитала в модели «Skandia Value Scheme» Л. Эдвинссона [3]

Из приведенных на рисунке 3 данных видно, что интеллектуальный капитал (ИС) состоит из человеческого и структурного капиталов. Данная модель учитывает возможность получения будущих доходов с точки зрения вклада персонала предприятия, его способности непрерывно создавать и порождать все большую стоимость.

Человеческий капитал принято рассматривать в качестве компетенций и способностей персонала предприятия, совокупной величины вложений в обучение, способности и перспективу сотрудников предприятия. Также, помимо этого, человеческий капитал может рассматриваться в качестве компетентности персонала, его способности к налаживанию деловой коммуникации и созданию позитивных ценностей для клиента. Эта часть интеллектуального капитала покидает предприятие вместе с сотрудником после того, как заканчивается рабочий день.

Структурный капитал является тем, что остается в случае, когда работники (человеческий капитал) — уходят домой. Например, к структурному капиталу можно отнести базы данных, торговые марки, организационные структуры, списки потребителей, руководства и т. д. В свою очередь структурный капитал делится на организационный и клиентский капиталы. Клиентский капитал (капитал взаимоотношений либо взаимосвязей (relational capital)) представлен в такой ценности, как отношения с клиентами, удовлетворенность, лояльность клиентов.

Организационный капитал представлен в качестве систематизированной и собранной во едино компетентности в совокупности с системами, которые позволяют реализовать способность предприятия к инновациям, а также организационные возможности создания капитала).

Организационный капитал разделяют на инновационный и процессный капиталы. Инновационный капитал представлен способностью к обновлению предприятия, выраженной в виде интеллектуальной собственности (защищенная коммерческим правом), а также другие нематериальные активы (например, коммерческие секреты и методики работы, торговые марки). Процессный капитал представляет собой инфраструктуру предприятия (рабочие процессы, информационные технологии и т. д.), т. е. совокупную стоимость процессов, создающих и не создающих стоимость.

Необходимо выделить, что оценка интеллектуального капитала может существенно отличаться на различных предприятиях. В связи с этим сложившуюся базовую структуру интеллектуального капитала ученые постоянно дополняют новыми подходами и попытками более точного учета нефинансовых факторов роста стоимости. В максимальной степени учет взаимодействия всех элементов интеллектуального капитала представлен в трех- и четырехлистных моделях интеллектуального капитала. Различными авторами описывается содержание но-

вых элементов интеллектуального капитала в целях более точного учета влияния данных элементов на стоимость предприятия. Трехлистная модель FiMIAM приведена на рисунке 4.

Из приведенных на рисунке 4 данных видно, что на пересечении кругов появляются новые элементы интеллектуального капитала.

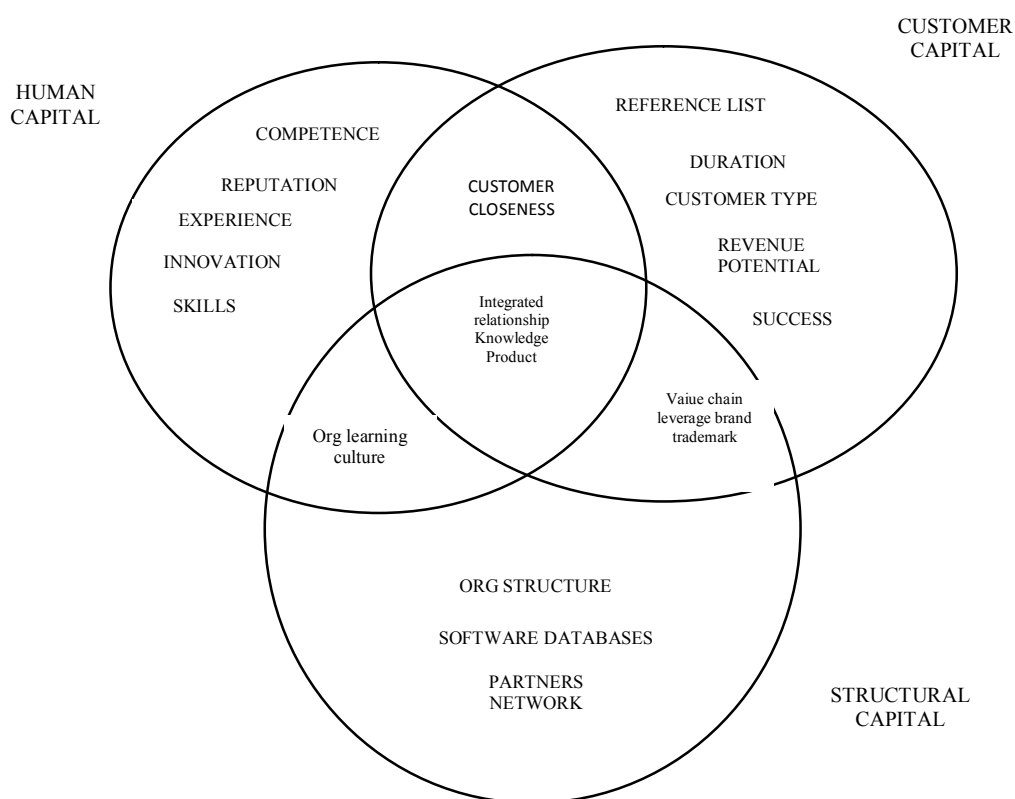


Рисунок 4 — Модель «Финансовый метод измерения неосязаемых активов» (FiMIAM) [5]

Однако в четырехлистную модель интеллектуального капитала включен дополнительный элемент — стратегический альянс (партнерский капитал). Стратегический альянс представляет собой взаимоотношения между акционерами. Потеря деловых партнеров также будет способствовать потере доходов предприятия. Основным достоинством данной модели является то, что авторами предложена шкала структурированности элементов интеллектуального капитала (их общая сумма разных сочетаний четырех основных элементов равна 15). Максимально структурированным является структурный капитал предприятия, наименее — клиентский капитал. Структурированность человеческого капитала предполагается ниже среднего уровня. Структурный и человеческий капиталы принято рассматривать в качестве знаний, компетенций и умений персонала, вовлеченных в структуру предприятия. Данный элемент не может быть потерян на предприятии по причине ухода работника. В связи с этим данный показатель размещается в середине шкалы структурированности интеллектуального капитала [1].

Вывод. Следует отметить, что подавляющее большинство ученых выделяют такие самостоятельные элементы интеллектуального капитала, как человеческий, организационный, клиентский. Однако в настоящее время существуют множество понятий, каким-либо образом связанных с неосязаемыми активами: деловая репутация (гудвил), брэнд, интеллектуальная собственность, расходы на НИОКР, нематериальные активы.

Список литературы

1. Буякова И. А. Рынок труда на селе : проблемы формирования и регулирования : диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / И. А. Буякова ;

Всероссийский научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства Российской академии сельскохозяйственных наук. — М., 2008.

2. Герасименкова С. В. Программно-целевой подход в управлении устойчивым развитием сельских территорий / С. В. Герасименкова, О. М. Михалева, И. А. Матюшкина // Вестник Брянского государственного университета. — 2013. — № 5. — С. 75–78.

3. Игольникова И. В. Мотивационные факторы непрерывного профессионального развития / И. В. Игольникова // Кадровик. — 2013. — № 5. — С. 112–116.

4. Игольникова И. В. Формирование стратегии профессионального развития в России / И. В. Игольникова // Кадровик. — 2013. — № 10. — С. 132–136.

5. Михалева О. М. Инновационная модель развития региона / О. М. Михалева, И. А. Буякова // Вестник Брянского государственного университета. — 2012. — № 6. — С. 92–95.

6. Михалева О. М. Совершенствование системы мотивации труда преподавательского состава вузов : дисс. на соискание ученой степени кандидата экономических наук / О. М. Михалева ; Московский гуманитарный университет. — М., 2010.

© Толстых Д. С.

© Бородач Ю. В.

Tostykh D. S. (master student in the direction of training "Management")

Borodach Yu. V. (Candidate of Economic Sciences, associate professor of the department of management SEI HPE LPR "Donbass State Technical University", Alchevsk)

EVALUATION OF THE EFFECT OF THE LEVEL OF INTELLECTUAL CAPITAL IN THE MANAGERIAL FUNCTION OF THE ORGANIZATION

The article reveals the concepts of intellectual and human capital, assesses the impact of capital on the management function of the enterprise, and analyzes domestic and foreign models of evaluation of the intellectual capital of the enterprise.

Key words: *intellectual capital, intellectual potential of personnel, capital of the organization, intangible assets.*