

Орлов Д.В.

студент V курса

Кичигина И.М.

канд. экон. наук, доцент кафедры финансов и кредита

Читинский институт Байкальского государственного университета
экономики и права

старые песни о главном

**проблемы и перспективы оценки
и управления интеллектуальным капиталом
организации как новым фактором производства**

Практика второй половины XX века показала, что главным признаком становления постиндустриальной экономики стало выдвижение человека в центр воспроизводственного процесса, последовательное превращение образования и науки в общепризнанные основные сферы национальной экономики. За последние 20–30 лет лидирующими отраслями мировых экономик стали направления, непосредственно основанные на использовании достижений фундаментальной науки, информации и знаний. Об этом процессе говорит колоссальное развитие и приоритет в экономике развитых стран биотехнологии, генетики, биохимии и различных информационных подотраслей. Особенный интерес вызывает рост информационных компаний (или компаний, основанных на знаниях), «неподкрепленных» практически никакими основными средствами, что для индустриальной системы – нонсенс.

Сравнение компаний индустриального и постиндустриального характера наиболее выгодно показывает, что, основываясь на современных информационных технологиях и уникальных способностях работников, компании «новой экономики» при минимальном количестве занятых, не сравнимом с индустриальными гигантами, могут равняться и даже превосходить их по сумме капи-

тализации. Краткий обзор современных тенденций представлен на рис. 1.

Однако основной тенденцией в области финансирования научных исследований является даже не постоянно высокая доля «интеллектуальных» расходов, а изменения в структуре финансирования. За последние десятилетия доля государства в расходах на науку существенно снижается. Место

бюджетных средств занимают расходы научных подразделений крупных корпораций, мелких и средних наукоемких фирм, которые опираются на государственную инфраструктуру, систему образования и льготы экономического характера (5). Этот процесс отражает бурное развитие инновационной сферы в частном бизнесе.

Что касается традиционных индустриальных отраслей, то упомянутые выше процессы несомненно отразились и на них. Машины и оборудование стали более «интеллектуальными», породив спрос на высокообразованные кадры, способные контролировать технологический процесс от начала и до конца, принимать решения и нести за них ответственность. То есть не просто обладать знанием, но и определенными человеческими качествами.

Кроме того, в последнее время в развитых странах неуклонно растет разрыв в заработках работников в зависимости от уровня

их образования. К концу XX века значение высшего образования имело стойкую тенденцию к увеличению. Это в очередной раз подтверждает, что основным ресурсом производства в условиях постиндустриального общества становятся знания и личные особенности человека.

Современные представления о неосязаемых факторах производства новой стоимости воплощаются в понятии «интеллектуальный капитал». Менеджеры, управляющие стоимостью компаний, практически едины в своем мнении относительно того, что современная бухгалтерия не в состоянии учитывать эти новые активы (компетентность сотрудников, отношение клиентов, базы данных и др.).

Исходя из существующих сегодня концепций, далее под интеллектуальным капиталом будем подразумевать активы, представляющие собой мысленные знания, то есть неотделимые от сотрудников (опыт, образование), и знания, воплощен-

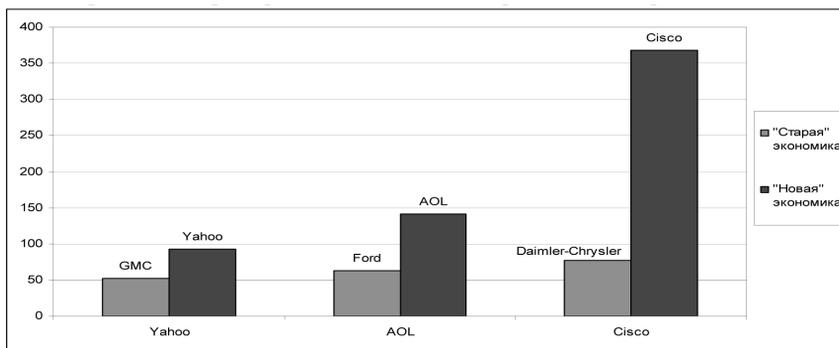


Рис. 1. Сравнение рыночной капитализации компаний «старой» и «новой» экономики, млн долл. США

Источник: Иванова Н. Инновационная сфера: контуры будущего // МЭМО. – 2000. – № 8 – С. 59.

ные в результатах мыслительной деятельности (структурах, интеллектуальной собственности, клиентах и др.), участвующие в создании ценностей. При этом не имеет значения, приобретен объект интеллектуальной собственности (например, патент) у третьих лиц или создан в компании, поскольку основным признаком является то, что он является результатом мыслительной деятельности. Другими словами, это – коллективная умственная энергия, которую крайне трудно обнаружить, и еще сложнее ей управлять.

Различные модели и теории интеллектуального капитала представляют собой обобщение практики управления факторами стоимости в конкретных компаниях, и это в настоящее время признается и исследователями, и практиками. По этой причине каждая модель уникальна и отражает специфику своей компании.

На наш взгляд, одной из наиболее универсальных моделей интел-

лектуального капитала является модель, созданная Л. Эдвинсоном из Skandia, Х. Сент Онжем из Clarica и Г. Петрашом из PWC. Эта модель предлагает сценарий, согласно которому для извлечения стоимости из интеллектуального капитала организациям необходимо управлять потоками знаний между интеллектуальными активами различного вида:

- *человеческим* – способностью индивидуумов и команд удовлетворять потребности клиентов, компетентностью и направлением мыслей индивидуумов;

- *клиентским* – прочностью связей с клиентом, стоимостью, передаваемой клиенту, ростом влияния клиента в принятии решений;

- *организационным* – способностями организации, проистекающими из закодированных знаний, содержащихся в таких источниках, как различные базы знаний, деловые процессы, организационная культура, ценности и нормы.

Пунктирные линии *на рис. 2* представляют потоки знаний между тремя типами интеллектуального капитала.

Чем лучше данные потоки управляются, тем большая гармония достигается во взаимосвязях этих типов капитала. Чем гармоничнее они взаимодействуют, тем большими преимуществами в создании стоимости обладает организация.

Интеллектуальный капитал организации не является результатом простого арифметического сложения трех перечисленных частей (человеческого, организационного и клиентского), он возникает в процессе протекания синергетического эффекта их взаимодействия.

КОМПАНИИ

«НОВОЙ ЭКОНОМИКИ»

при минимальном

количестве занятых,

не сравнимом

с индустриальными

гигантами, могут равняться

и даже превосходить их

по сумме капитализации

Но для того, чтобы подобную схему можно было использовать на практике, необходимо видеть, как соотносятся между собой ключевые величины, влияющие на определенные стратегические результаты. Поэтому нужно создать эффективную систему оценки интеллектуальных активов.

При решении этой проблемы нельзя забывать, что в результате измерения должны получиться такие данные, которые, *во-первых*, позволили бы администрации оценить результаты хозяйственной деятельности и влияние на них «неосязаемых» активов – измерить «степень прогресса», – а *во-вторых*, дали бы возможность сравнивать между собой разные компании.

Некоторые методы измерения неосязаемых активов применительно к четырем областям: интеллектуальному капиталу в целом, человеческому, организационному и клиентскому капиталу изложены Т. Стюартом (4):

- измерение интегрального показателя интеллектуального капитала компании;
- коэффициент Тобина;
- расчетная стоимость НМА.

Эти и другие методы оценки стоимости интеллектуального капитала организации с помощью единого интегрального показателя бесспорно имеют право на существование, однако, их достоверность можно поставить под сомнение, поскольку любой интегральный показатель отражает субъективную точку зрения своего создателя на измеряемое явление, что в случае с такой многогранной и до сих пор остающейся неоднозначной экономической категорией как

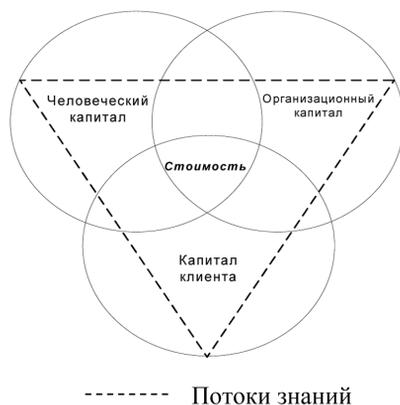


Рис. 2. Модель интеллектуального капитала

Источник: Букович У., Уильямс Р. Управление знаниями: руководство к действию. – М.: ИНФРА-М, 2002. – С. 374.

интеллектуальный капитал не позволяет говорить о высокой точности измерений.

Более детализированную методику оценки деятельности компании и ее «неосязаемых» активов предложили Роберт С. Каплан и Дэвид П. Нортон. Их подход называется «Сбалансированная система показателей» (balanced scorecard). Исходя из теории Каплана и Нортон, для контроля за реализацией стратегии компании необходимо разработать систему финансовых и нефинансовых показателей, объединенных в четыре (возможны варианты) блока: финансовая, процессная, клиентская перспективы и перспектива обучения и развития (рис. 3). Таким образом, три нефинансовых блока служат для описания трех составляющих интеллектуального капитала, а взаимосвязи между блоками отражают влияние всех видов акти-

вов компании (в том числе и нематериальных) как друг на друга, так и на исполнение стратегии в целом.

Однако, даже такой подход, который, казалось бы, должен настраиваться под особенности бизнеса каждого хозяйствующего субъекта и, таким образом, давать наиболее полное представление о имеющихся интеллектуальных ресурсах компании для современной отечественной практики пока остается почти не применимым. Дело в том, что подобные концепции возникли не случайно и не просто как результат обобщения и анализа опыта многих мировых компаний. Сбалансированная система показателей (ССП) появилась из объективной необходимости в стратегическом управленческом подходе, интегрирующем несколь-

ко ключевых идей, которые развивались и доминировали в практике менеджмента 1970-х и 1980-х годов. Другими словами, для того, чтобы эту концепцию можно было успешно применить, необходим довольно высокий уровень развития бизнеса и менеджмента, чего, к сожалению, нельзя наблюдать в современной России.

Именно поэтому в современной практике отечественного бизнес-консалтинга присутствуют откровенно провальные внедрения ССП, а литературе появляются критические отзывы по отношению к этому методу (6). Ведь создание и функционирование истинной сбалансированной системы показателей возможно только в развивающихся и обучающихся организациях, в компаниях с гибкими организационными структурами управления,

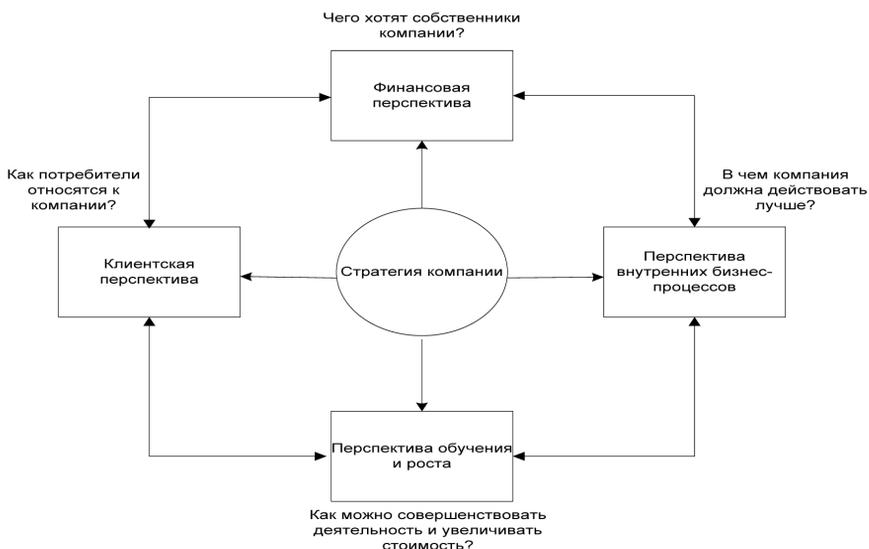


Рис. 3. Сбалансированная система показателей

Источник: Николаева С.А., Шебек С.В. Управленческий учет. Легенды и мифы. – М.: Аудиторско-консалтинговая фирма «ЦБА», 2004. – С. 245.

в рамках отработанных процедур и регламентов организационного анализа и т.д.

Особенно следует отметить тесную взаимосвязь ССП с управлением качеством и эффективностью деятельности фирмы: качеством продукции, услуг, качеством и эффективностью управления, в том числе и персоналом. Здесь основной акцент должен делаться на правильном определении системы приоритетов: миссии компании, видения и т.д. Но уж если организация не использует современные технологии управления, если руководство исполнено скепсиса по отношению к каким-либо нововведениям, то и предмета для ССП тоже нет.

К сожалению, очень часто российские организации из самых разных отраслей экономики «внедряют» прогрессивные управленческие технологии, относясь к ним лишь как к модным веяниям времени. Такой подход к делу нивелирует¹ все положительные стороны управленческих инноваций, никоим образом не снижая издержек на внедрение.

Однако, учитывая присущую российскому крупному бизнесу инертность в вопросах внедрения инновационных управленческих стратегий и подходов, нельзя забывать, что такая концепция, как ССП скорее может быть применима к организациям, относящимся и к среднему и малому бизнесу.

Ситуация сегодняшнего дня позволяет говорить о том, что для некоторых отечественных малых пред-

приятий, работающих в сферах, требующих от персонала в основном интеллектуальных и творческих усилий (например, переводческая деятельность), должны овладеть сложным, но крайне ценным и интересным искусством управления собственным интеллектуальным потенциалом для обеспечения стабильного существования и дальнейшего развития.

Возможно, что такой путь развития будет способствовать решению главной проблемы отечественного менеджмента – боязни и скепсиса по отношению к современным тенденциям в менеджменте, особенно в сфере измерения и управления интеллектуальным капиталом.

Литература

1. Букович У., Уильямс Р. Управление знаниями: руководство к действию. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 504 с.
2. Иванова Н. Инновационная сфера: контуры будущего // МЭиМО. – 2000. – № 8 – С. 59.
3. Николаева С.А., Шебек С.В. Управленческий учет. Легенды и мифы. – М. : Аудиторско-консалтинговая фирма «ЦБА», 2004. – 288 с.
4. Стюарт Томас А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций. – М. : Поколение, 2007. – 368 с.
5. Супрун В.А. Интеллектуальный капитал: главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке. – М. : КомКнига, 2006. – 224 с.
6. Хруцкий В.Е. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей. – М. : Финансы и статистика, 2007. – 224 с.

¹ Нивелировать – уравнивая, уничтожать различия.

