

Е.Е. Ібрагімов (Кримський факультет Запорізького національного університету, м. Сімферополь, Україна)

РОЛЬ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В ЕФЕКТИВНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто проблему впливу інтелектуального капіталу на ефективну діяльність підприємства. Розроблено й обґрунтовано принципові підходи до формування системи управління інтелектуальними активами на вітчизняних підприємствах, конкретизовано методичні аспекти аналізу ступеня впливу процесу формування, накопичення і використання інтелектуальних активів на результативність функціонування корпорацій в умовах ринку, що розвивається.

Ключові слова: капітал знань, інтелектуальні активи, корпоративне управління, економічна власність, продуктивність інформації.

Табл. 1. Рис. 1. Літ. 12.

Э.Э. Ибрагимов (Крымский факультет Запорожского национального университета, г. Симферополь, Украина)

РОЛЬ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛА В ЕФЕКТИВНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В статье рассмотрена проблема влияния интеллектуального капитала на эффективную деятельность предприятия. Разработаны и обоснованы принципиальные подходы к формированию системы управления интеллектуальными активами на отечественных предприятиях, конкретизированы методические аспекты анализа степени влияния процесса формирования, накопления и использования интеллектуальных активов на результативность функционирования предприятия условиях развивающегося рынка.

Ключевые слова: капитал знаний, интеллектуальные активы, корпоративное управление, экономическая собственность, продуктивность информации.

Е.Е. Ibragimov (Crimean faculty of Zaporizhzhia National University, Simferopol, Ukraine)

THE ROLE OF INTELLECTUAL CAPITAL IN EFFICIENT ACTIVITY OF AN ENTERPRISE

The article considers the issue of the intellectual capital influence upon the efficient activity of an enterprise. Principal approaches to formation of the intellectual assets management system at national enterprises are carried out and grounded; methodical aspects in the analysis of the level of impact of the processes of formation, accumulation and usage of intellectual assets upon the functioning performance of an enterprise at a developing market are given in detail.

Keywords: knowledge capital; intellectual assets; corporate management; economic property; information productivity.

Постановка проблеми. Одним із головних чинників, який впливає на успішну діяльність підприємства, є ефективна взаємодія багатьох осіб, підрозділів і організацій, що входять до її складу.

Успіх і довгострокова стійкість компанії в сучасному бізнесі багато в чому визначаються ступенем її адаптації до динаміки змін, що відбуваються у внутрішньому та зовнішньому середовищах функціонування підприємства. Очевидно, що адаптація є насамперед інформаційно-інтелектуальним і соціально-психологічним процесом.

Слід зазначити, що в умовах жорсткої конкуренції тільки унікальний характер інтелектуальних активів компанії може забезпечити в довгостроковому аспекті досить міцні монопольні бар'єри для своєї зони одержання стабільних доходів на ринку. І що дуже важливо, ця монопольна зона охороняється законами в усьому світі.

У той же час кількісний взаємозв'язок між зусиллями компанії зі створення інтелектуального капіталу (витратами на формування інтелектуальних активів), з одного боку, та інтегрованих показників результативності її функціонування (наприклад, ринковою вартістю) – з іншого, не є досить однозначним. Отже, постає питання ефективності внутрішньокорпоративних процесів перетворення інформаційних та інших ресурсів на інтелектуальні активи з реальною ринковою вартістю, про створення відповідних управлінських структур, а також про формування дієвих економічних механізмів цілеспрямованого стимулювання процесів нагромадження і розвитку інтелектуального капіталу суб'єктами національної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Увага до ролі інформаційно-інтелектуальних чинників на мікрорівні актуалізувалося наприкінці 60-х – початку 70-х років ХХ сторіччя. Вважається, що термін «інтелектуальний капітал» уперше був використаний Дж. Гелбрейтом у 1969 р. [4]. Значний внесок у розвиток питання (уточнення змісту об'єкта дослідження і виділення його структурних елементів) було зроблено у 90-і роки ХХ ст. зарубіжними вченими і практиками. Л. Едвінсон [9], П. Саліван [6] і Т. Форт'юн [8] підкреслюють взаємозв'язок накопичених корпорацією знань та її майбутніх можливостей, втілюваних у ринковій вартості.

Невирішені частини проблеми. Незважаючи на значний внесок західних вчених у цій галузі, мінливі умови суспільного виробництва викликають необхідність постійних подальших розробок. У вітчизняній науці й практиці дослідження проблем ідентифікації, оцінки і управління інтелектуальним капіталом на рівні компанії знаходиться в зародковому стані.

Таким чином, системне дослідження процесу формування акумулювання й ефективного використання інтелектуального капіталу компанії сьогодні здобуває все більшу актуальність для реформування української економіки й розробки соціально-економічної політики стимулювання економічного росту і разом з тим характеризується відносною новизною, що в сукупності обумовлює необхідність поглибленої теоретичної й методичної розробки проблеми.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування місця і ролі інтелектуальних чинників у загальній системі функціонування підприємства та постановка проблеми дослідження впливу інтелектуального капіталу, орієнтованого на знання у діяльності підприємства.

Основні результати дослідження. Кожна організація повинна збудувати систему, що забезпечує організаційно-технічну підтримку інтелектуальної взаємодії на всіх рівнях організації. Для цього необхідно реалізувати такі заходи:

1. Компанія заохочує обмін практичними знаннями і секретами майстерності, створює ієрархію посад, що відповідають за організацію спільного використання знань.

2. Компанія виділяє працівникам час і засоби, щоб вони мали можливість поділитися з компанією найцікавішими ідеями і кращими результатами своєї роботи.

3. Компанія сприяє розширенню особистих контактів працівників усередині організації.

У багатьох організаціях спілкування між двома і більше працівниками відбувається за допомогою електронної пошти. З метою розширення масштабу обміну знаннями у деяких компаніях програма електронної пошти забезпечується додатковими функціями: при натисненні екранної кнопки «Відправка пошти» на панелі інструментів з'являється запит, чи не бажає відправник також переслати цю інформацію на зберігання в базу даних компанії. За згоди працівника інформація обробляється, корисні матеріали сортуються і забезпечуються показником. Таким чином, якщо працівникові ще раз постаять те ж питання, то він може просто дати відповідне посилання на електронний архів. Так заощаджується час багатьох працівників.

Ще один шлях заощадження часу – розвантажити працівників від непрофільної діяльності. Для цього в деяких фірмах створені посади у сфері управління знаннями так званих інформаційних експертів або «стюардів», ефективність роботи яких тим вища, чим менше на них покладено адміністративних обов'язків.

При цьому формується трирівнева структура управління знаннями: на першому рівні знаходиться координатор знань (інформаційний координатор), на другому – безпосередньо менеджер знань (інформаційний менеджер), а на третьому рівні – експерт знань (інформаційний експерт, або «стюард»).

Корисні знання циркулюють усередині організації у двох формах: логіко-теоретичній (відкритій) та інтуїтивно-практичній (прихованій). У першому випадку знання можуть бути передані вербально у вигляді тексту або графічного зображення, в другому випадку – знання не піддається логічному опису.

Забезпечити обмін логіко-теоретичними знаннями відносно просто. Тому менеджери знань роблять акцент на накопиченні й передачі саме цього виду інформації. Проте при цьому залишається незатребуваним колосальний обсяг інтуїтивно-практичних знань, які відіграють більш важливу роль для досягнення стратегічних цілей організації. Найкращим засобом передачі прихованого досвіду і майстерності є безпосереднє спілкування між працівниками, а не база даних.

Уміння витягати інформацію (цілеспрямовано ставити питання, докопуватися до суті проблем, робити правильні висновки з отриманих відповідей, визначати загальні теми і тенденції) є цінною професійною якістю для працівників будь-якої організації, ці навички слід культивувати. На жаль, не в усіх організаціях є такі фахівці.

У процесі управління потоками знань важливо не лише забезпечити доступ до знань через комп'ютерну мережу, але й налагодити зв'язки між самими службовцями. Чим більше зв'язків існує між працівниками організації, тим вища ймовірність того, що між ними почнеться інтенсивна циркуляція знання. Найкращими способами розширення «мережі» внутрішньоорганізаційних зв'язків між працівниками є ті, без застосування яких ці зв'язки не могли б виникнути:

- наставник. Коли досвідчений фахівець і молодий працівник спілкуються, обмінюючись поглядами і досвідом, вони відкривають один для одного вікно в інший світ. Часто в результаті співпраці двох таких людей з різним досвідом і передісторією зав'язуються найнесподіваніші знайомства, які сприяють інтенсифікації обміну потоку знань між людьми;

- творча відпустка. У багатьох компаніях вводять систему «творчих відпусток», під час яких фахівці працюють у сферах, що безпосередньо не пов'язані з їхньою постійною роботою. Таке заняття іншим видом діяльності є додатковим стимулом до самоудосконалення, робота в іншій галузі сприяє встановленню нових корисних знайомств і зв'язків, що розширюють особисту «мережу» працівників;

- програми обміну і стажування. Відомо, що спілкування і робота в іншому колективі сприяє руйнуванню стереотипів і уявлень про «наших» і «не наших». При цьому відбувається стрімке розширення і зміцнення зв'язків між представниками різних підрозділів або організацій і обмін знаннями виходить на якісно інший рівень;

- тимчасові групи. Спільна робота над певним проектом представників різних організаційних структур протягом навіть короткого періоду часу допомагає зробити внутрішні межі в організації прозорішими;

- тренінгові програми. Навчання в групах, особливо у вигляді тренінгів, а також семінари, майстер-класи є ефективними формами спілкування і засобом зближення між людьми;

- неформальні наради. Практика показала, що у нарад є одна важлива перевага: вони дають можливість людям зустрітися особисто. Неформальні наради відрізняються від формальних (офіційних) більшою демократичністю і відкритістю, на них можна в рівній мірі вислухати думки і керівництва, і підлеглих, а також висловити найсміливіші ідеї.

Основною проблемою на цьому етапі є те, що фінансова звітність не відбиває усю ринкову вартість компаній. Значна частина цінності компанії припадає на інтелектуальний капітал, існування якого визнається фондовим ринком, але не визнається бухгалтерською звітністю. У зв'язку з цим низка підприємств робить спроби врахувати і представити в публічній звітності свою інтелектуальну складову.

Л. Едвінсон, головний архітектор ініціатив компанії "Skandia", розробив динамічну та цілісну модель звітності з інтелектуального капіталу під назвою «Навігатор» (Navigator), сфокусовану на 5 основних сферах застосування: фінансах, споживачах, процесі, оновленні й розвитку, людському капіталі. Ця нова таксономія звітності була спрямована на визначення витоків цінності компанії шляхом вимірювання прихованих динамічних чинників, що лежать в основі «спостережуваної компанії як сукупності будівель і продуктів» [9, 11]. Згідно з моделлю "Skandia", ринкова вартість поділяється на дві складові – фінансовий і інтелектуальний капітал. Інтелектуальний капітал поділяється на людський і структурний капітали.

Людський капітал є знаннями, навичками, інноваційністю і здатністю індивідуальних співробітників компанії вирішувати різні завдання. Сюди

також включаються цінності, культура і філософія компанії. Людський капітал не є власністю компанії.

Структурний капітал є торговельними марками, документованими бізнес-процесами і всім тим, що забезпечує продуктивність персоналу. Іншими словами, структурний капітал – це те, що залишиться в офісі після того, як усі співробітники підуть додому. Структурний капітал складається з капіталу споживача і організаційного капіталу. Капітал споживача охоплює цінність, яку мають встановлені із споживачами стосунки. Організаційний капітал також поділяється на інноваційний і процесний капітали. Інноваційний капітал включає все те, що створює основу для успіху в майбутньому, включаючи інтелектуальні активи (об'єкти інтелектуальної власності). Процесний капітал включає формалізовані всередині компанії процедури обміну досвідом, використання інформаційних технологій, друкарських матеріалів тощо. На відміну від людського капіталу, структурним капіталом можна володіти, а отже, і торгувати.

Схема цінності компанії "Skandia" містить як фінансові, так і нефінансові елементи, які об'єднуються для визначення ринкової вартості компанії (рис. 1). Ця концептуалізація забезпечила компанії "Skandia" певну рівновагу при спробі представити фінансову і нефінансову звітність, розкрити і наочно представити свій інтелектуальний капітал, пов'язати своє стратегічне бачення з ключовими компетенціями компанії, відбивши технологію поширення знань і активи знань, крім традиційної інтелектуальної власності, і краще представити свою ринкову цінність (рис. 1).

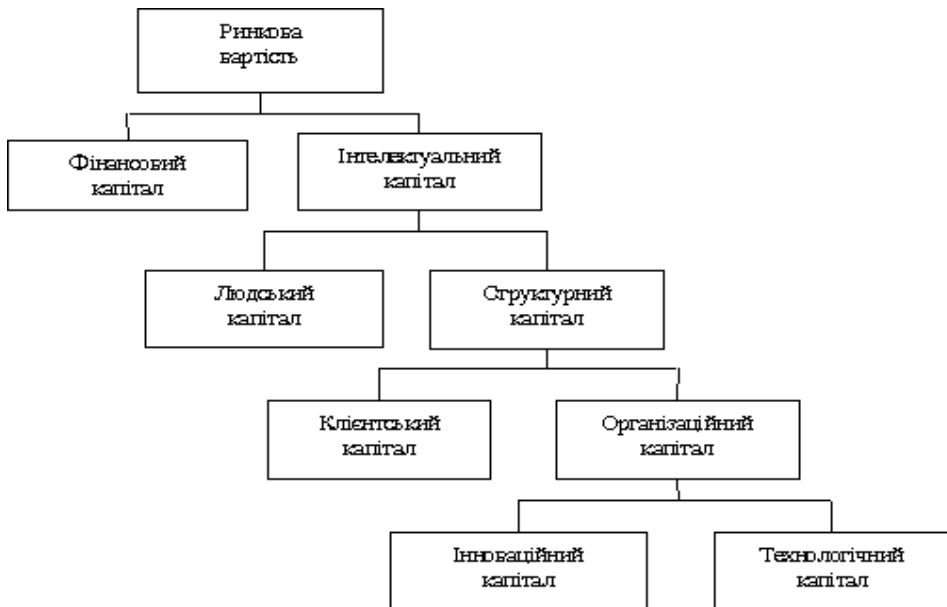


Рис. 1. Схема цінностей компанії "Skandia", авторська розробка

Л. Едвінсон вважає, що модель «Навігатор» – це принципово новий погляд на організаційну цінність, який ніколи не буде витіснений на допоміжні

ролі. Крім того, наявність і цінність нематеріальних активів дозволяють враховувати збільшення розриву між оцінкою компаній, зазначеної в корпоративних балансах, і оцінкою цих показників інвесторами [9].

У звіті про інтелектуальний капітал компанії "Skandia" використовується 91 новий показник інтелектуального капіталу плюс 73 традиційних показники для вимірювання 5 основних складових моделі «Навігатор». Л. Едвінсон визнає, що деякі показники можуть виявитися надлишковими або бути не завжди корисними. Проте при спробі використовувати цей досвід для створення універсального звіту про інтелектуальний капітал все ж рекомендуються використовувати 112 показників [9]. У табл. 1 наводяться обрані показники звіту.

Таблиця 1. Зразок показників інтелектуального капіталу компанії "Skandia", авторська розробка

Напрями	Показники
Фінанси	– обсяг доходів на одного робітника (\$); – доходи від нових клієнтів/сукупний дохід (\$); – прибуток від нових ділових операцій (\$).
Клієнти	– кількість днів, витрачених на відвідання клієнтів (#); – відношення кількості контактів з потенційними клієнтами до кількості укладених угод (%); – кількість залучених клієнтів порівняно з втраченими (%).
Процес	– кількість комп'ютерів на одного працівника (#); – потужність комп'ютерів, центральних процесорів (#); – час обробки (#).
Оновлення і розвиток	– показник задоволеності робітників (#); – частка витрат на навчання в адміністративних витратах (#); – середній вік патентів (#).
Людський чинник	– менеджери з вченим ступенем (%); – річна поточність кадрів (%); – показник лідерства (%).

112 показників використовують натуральні показники, суми в доларах США, відсоткові відносини і навіть результати опитувань. Л. Едвінсон і М. Мелоун [11] заохочують порівняння натуральних показників між собою для отримання коефіцієнтів або перетворення в грошове вираження, щоб залишалася тільки два типи виміру. Грошові показники об'єднуються при використанні попередньо визначених ваг для отримання загальної цінності інтелектуального капіталу для організації. Відсоткові коефіцієнти, які можуть вважатися показниками неповноти наявності будь-якого показника, можуть об'єднуватися для отримання коефіцієнта ефективності інтелектуального капіталу, який відображає «швидкість, становище і напрямки діяльності організації» [9, 114].

У формулюванні стратегії завжди наявний елемент мистецтва, інтуїції, осяянь тощо. Проте як тільки стратегія сформульована, усе мистецтво на цьому закінчується, гармонія поступається місцем алгебрі. Починається кропітка щоденна робота зі втілення прийнятих стратегічних рішень у життя. Саме тут збалансована система показників (ЗСП) дає високі результати.

У контексті управління, що розглядається, знання ЗСП відіграє двояку роль. На початковому етапі, коли в карті стратегії завчасно сформульована

стратегія бізнесу перекладається мовою оперативних заходів, з'являється можливість ретельніше перевірити цю стратегію щодо її несуперечності й узгодженості різних складників. Якщо суперечності виявляються, менеджери повертаються до повторного розгляду своїх засадничих ідей.

Збалансована система показників, охоплюючи практично всі ключові аспекти бізнесу компанії, забезпечує чудовий зворотний зв'язок. Отримання й використання в аналізі чисельних значень збалансованих показників надає прекрасну можливість знову і знову перевіряти ще раз початкові припущення, на яких побудовано цей бізнес. Якщо у фірми з якоїсь причини виникають проблеми, показники сигналізують про це, причому сигнал може прийти звідки завгодно.

Основна проблема управління знаннями – організаційні аспекти життя знань. Пізнавальна діяльність має бути ефективною. Компанія, щоб забезпечити свою конкурентоспроможність, повинна пізнавати швидше і якісніше за своїх конкурентів. Якщо це забезпечено, компанія раніше за інших зможе побачити нові сприятливі можливості, що постійно виникають в умовах високої невизначеності. Якщо своє нове знання вона швидко зможе закріпити реальними діями – успіх гарантовано.

Аналізуючи вишевикладене, можна зробити такі **висновки**:

1. Інтелектуальний капітал є макроекономічною категорією, що розкриває соціально-економічні властивості невлловимих активів. На рівні корпоративного управління доцільно вживати термін інтелектуальних активів, які визначаються як «невловимі» ресурси підприємства, сформовані за рахунок інвестованого у нього інтелектуального капіталу, контролюються ним, мають вартість та здатні приносити економічну вигоду.

2. Дослідження сутності поняття активів підприємства дозволяє значно розширити види інтелектуальних активів. Розкриття критеріїв визнання активів свідчить про правомірність капіталізації витрат на навчання, підвищення кваліфікації та інші форми набуття професійних знань працівників і на створення іміджу підприємства, а не віднесення їх до витрат поточного періоду.

3. Зростання вартості капіталу знань компанії є найважливішим показником її успіху в еру інформації. Ця теза повинна сприяти зміні позиції фінансових директорів та інших керівників економічних служб щодо вартості інформації.

1. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 №996-XIV // zakon1.rada.gov.ua.

2. *Бланк І.А.* Управління активами. – К.: Ніка-Центр, 2000. – 720 с.

3. *Бутинець Ф.Ф.* Теорія бухгалтерського обліку: Підручник для студентів вузів спеціальності 7.050106 «Облік і аудит». – Вид. 2-е, доп. і перероб. – Житомир: ЖІТІ, 2000. – 640 с.

4. *Гелбрейт Дж.* Знание – как капитал / Пер. с англ. под ред. М.В. Грега. – М.: Знание, 1998. – 217 с.

5. *Козырев А.Н.* Интеллектуальный капитал: новая парадигма оценки бизнеса и нематериальных активов. – М.: ВНИИЦ, 2001. – 548 с.

6. *Саливан П.* Экономика активов капитала / Пер. с англ. под ред. М.Д. Мостовой. – М.: ВНИИЦ, 2005. – 470 с.

7. Управление знаниями: Хрестоматия / Пер. с англ. под ред. Т.Е. Андреевой, Т.Ю. Гутниковой; Высшая школа менеджмента СПбГУ. – 2-е изд. – СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010. – 514 с.

8. *Фортьюн Т.* Капитал и фирмы / Пер. с англ. под ред. А.А. Крикунова. – СПб.: Новая экономика, 2001. – 352 с.
9. *Эдвинсон Л.* Влияние знаний / Пер. с англ. под ред. С.Н. Славского. – М.: Эврика, 2003. – 126 с.
10. *Canning, J.* (1929). The Economics of Accountancy. New York: Roland. 165 p.
11. *Edvinsson, L., Malone, M.S.* (1997). Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. Harper Business: N.Y.
12. *Strassmann, P.A.* (2000). Assessment of Productivity, Technology and Knowledge Capital // www.infoeconomics.com.

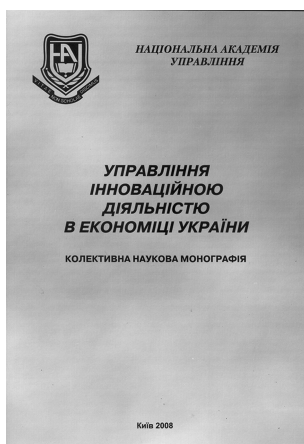
Стаття надійшла до редакції 13.03.2012.

КНИЖКОВИЙ СВІТ



СУЧАСНА ЕКОНОМІЧНА ТА ЮРИДИЧНА ОСВІТА
ПРЕСТИЖНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ

Україна, 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26
E-mail: book@nam.kiev.ua
тел./факс 288-94-98, 280-80-56



Управління інноваційною діяльністю в економіці України: Колективна наукова монографія / За наук. ред. д.е.н., проф. С.А. Єрохіна. – К.: Національна академія управління, 2008. – 116 с. Ціна без доставки – 18 грн.

Монографія присвячена управлінню інноваційною діяльністю в економіці України. В основу викладу матеріалу монографії покладені багаторічні дослідження науковців в галузі економічної теорії, фінансів та банківської справи, які були апробовані на сторінках авторитетного журналу «Актуальні проблеми економіки» в 2004–2007 роках. В монографії обґрунтовано основні інноваційно-інвестиційні напрямки та проблеми розвитку економіки України та управління даними процесами.