

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ТА МЕТОДИ ЙОГО ОЦІНКИ

В'ячеслав Діба
к. е. н., доцент
кафедри обліку
підприємницької
діяльності
ДВНЗ «Київський
національний
економічний
університет
імені Вадима
Гетьмана»

В статті проаналізовано методи оцінки компонентів інтелектуального капіталу та досліджено науково-методичні підходи до його оцінки.

Характерною рисою сучасного економічного розвитку являється активний пошук ідей, підходів, методів і засобів модернізації як економіки в цілому, так і економіці конкретного підприємства. Серед найбільш характерних особливостей такого потенціалу слід визначити принципову необхідність дослідження інтелектуальних ресурсів та інших близьких за значенням категорій (інтелектуальний або людський капітал). Дослідники фіксують наступні їх ознаки: значно вищу порівняно з попередніми етапами розвитку економіки швидкість формування знань; розширення інструментів зберігання і поширення знань, що забезпечують можливість автоматизованої систематизації і оперативного доступу до інформації; посилення потреби в інноваціях, які стають основним шансом виживання підприємства в конкурентних умовах сучасної економіки. Тобто мова йде про інтелектуальний потенціал, в той же час, інтелектуальні ресурси тісно пов'язані з інтелектуальним потенціалом, який розглядається як економічна система, що відображає сукупність зв'язків і відношень між елементами інтелектуального капіталу (персонал, ринкові активи, структурні активи, інтелектуальна власність), які встановлюються в процесі проектування, виготовлення, реалізації та споживання продукту й управління цими процесами.

Сутність інтелектуального потенціалу відображається як можливість системи інтелектуальних ресурсів (як елементів інтелектуального капіталу) формувати такі управлінські компетенції, які на основі вибраних бізнес-процесів забезпечують досягнення визначених стратегій підприємства. Структура по-

тенціалу - це відносно стійкий спосіб організації елементів, яка розкриває його будову, елементний склад, принципи формування та розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам оцінки інтелектуального потенціалу присвячено роботи вітчизняних та зарубіжних вчених, серед яких: Н.М Головаї, С.М. Ілляшенко, А.Н. Козирев, Д.Г. Люсі, Ю.В. Махомет, І.Л. Назаренко, К.Е. Свейбі, Ю.О. Стаматова, М. Уїлліамс, С.В. Хомич та інші.

Виклад основного матеріалу. У сучасних ринкових відносинах, бізнес характеризується як складна, динамічна система. Конкурентних переваг досягають тільки ті підприємства, що розробляють і впроваджують в свою діяльність перспективні інноваційні проекти, при чому найбільш швидше ніж всі можливі конкуренти. Все більшого значення набувають знання, здібності, навички персоналу, що в подальшому визначає інтелектуальний потенціал тієї чи іншої компанії. Саме інтелектуальний потенціал є важливою ланкою процесу формування конкурентоспроможності компанії.

Інтелектуальний потенціал являє собою сукупність взаємопов'язаного інтелектуального, інформаційного та людського капіталів [1]. Ці базові три «кіти» представляються як окремі аспекти дослідження.

Термін «інтелектуальний капітал» дуже часто використовується сучасними менеджерами компаній при управлінні персоналом та нематеріальними активами, при формуванні стійкого іміджу підприємства спрямованого на залучення додаткових інвестицій, при оцінці бізнесу, що створений на знаннях персоналу.

В сучасній науковій літературі існує достатньо велика кількість змістовних визначень категорії «інтелектуальний капітал».

Так, Гриліхес З. ототожнює «інтелектуальний капітал» з поняттям «невловимий капітал», який на його думку представляє собою «...натуральний неспостерігаємий показник, що підвищує ринкову вартість фірми і залежить від кількості наявних у неї патентів, обсягу вкладень у НД, ДКР та інших аналогічних факторів [2]». Важливо підкреслити, що фактор діючого підприємства, у сучасному бізнесі, враховується і зв'язується з однойменним активом, що є невловимим, і не може бути ідентифікованим.

Іноземцев В.Л. вважає, що «...інформація і знання, ці специфічні за своєю природою і формами участі у виробничому процесі чинники, в рамках фірм приймають зовнішність інтелектуального капіталу [3, с. 340]. Слід додати, що структура інтелектуального капіталу з позицій Іноземцева В.Л. складається з людського капіталу, втіленого в працівників компанії у вигляді їх досвіду, знань, навиків, здібностей до нововведень, а також зі структурного капіталу, що включає патенти, ліцензії, торгові марки, організаційну структуру, бази даних, електронні мережі [3, с. 341].

Між ключовими поняттями-інтелектуальні ресурси, інтелектуальний капітал та інтелектуальний потенціал існує певна кореляція. Інтелектуальні ресурси, за аналогією до класичного визначення категорії «ресурси», - це наявні у окремої людини або організації запаси у вигляді знань (загальних, спеціальних, виключних), накопиченого досвіду, зв'язків, засобів і мереж комунікації, інформаційних технологій, які можуть бути використані як джерела засобів і доходів. По суті це позначення наявних у організації засобів для утворення інтелектуального капіталу - у їхньому сутнісному описі, за природою походження. Інтелектуальний капітал уявляє собою вартість, уведена у виробничий процес з метою створення додаткової вартості. Тобто в даному контексті мова йде про набуття ресурсами властивості джерела створення нової вартості. Отже, інтелектуальний капітал - економічна категорія, що

характеризує якісний стан інтелектуальних ресурсів суб'єкта господарювання як джерела створення нової вартості. Нарешті, під інтелектуальним потенціалом підприємства, на наш погляд, слід розуміти кількісну характеристику результативності інтелектуального капіталу, або максимально можливий результат використання наявного інтелектуального капіталу за збігом сприятливих умов середовища.

Сучасна неокласична теорія людського капіталу отримала розвиток у працях Б. Вейсброда, Хансена Б.Л. і багатьох інших економістів у 1950-1980-х рр. Більшість західних економістів під людським капіталом розуміють придбані знання, навички, мотивації та енергії, якими наділене працездатне населення і які можуть бути використані на протязі визначеного періоду часу з метою виробництва товарів та послуг. Окремі вчені розглядають людський капітал як сукупність здібностей, що дають можливість їх носію отримувати дохід. Здатність приносити прибуток ставить людський капітал на один рівень з іншими формами капіталу, що функціонують в суспільному виробництві [4]. Таким чином, він є формою капіталу, тому що є джерелом майбутніх доходів, а людський, тому що є складовою частиною людини.

Людський капітал часто порівнюють з фізичним, але вони відрізняються наступними властивостями: по-перше, людський капітал невід'ємний від індивіда (людської істоти): його не можна купити, придбати у власність, але можна на певних умовах взяти або надати в користування (оренду, наймання); по-друге, знання й навички іноді здобуваються й без додаткових інвестицій - наприклад, на практиці, шляхом навчання на робочому місці. Разом з тим людський капітал також піддається фізичному й моральному зношуванню, оскільки здатності (фізичні, розумові, психологічні) можуть згодом знижуватися, пізнання - бідніти й застарівати. Та головною відмінністю людського капіталу від фізичного є те, що людський капітал втілений у людині і не може продаватись, чи залишатись у спадок за заповітом, як грошові та матеріальні цінності. Він може використовуватись у родинному виробництві

людського капіталу наступних поколінь.

Головна функція інтелектуального капіталу - значно прискорювати приріст прибутку за рахунок формування та реалізації необхідних підприємству систем знань та відносин, які, в свою чергу, забезпечують високоефективну господарську діяльність підприємства. Зокрема, інтелектуальний капітал підприємства визначає якість його системи управління. Саме інтелектуальний капітал задає темп та характер оновлення технологій виробництва і його продукції, які потім стають головними конкурентними перевагами на ринку.

Однак, вважається, що існуючий підхід до оцінки інтелектуального капіталу як нематеріальних активів і ділової репутації підприємства з використанням бухгалтерських звітів не відображають реалій сучасної економіки. Оскільки деякі елементи інтелектуального капіталу (патенти, ліцензії та інше) враховуються в бухгалтерських документах лише в співвідношенні з витратами на їх реєстрацію, не відображаючи їхньої реальної вартості. Також деякі елементи сукупного капіталу підприємства взагалі не знаходять відображення в бухгалтерському балансі, у тому числі такі складові, як зв'язки з споживачами, кваліфікація персоналу, бази знань. Взагалі, деякі елементи інтелектуального капіталу не адитивні, тому для них неможливе застосування стандартних методів бухгалтерського обліку.

Тому, вартість інтелектуального капіталу пропонується оцінювати за аналогією з оцінкою знань співробітників підприємства, використовуючи інтегральний показник інтелектуального капіталу.

В залежності від мети та цілей діагностики стану інтелектуального потенціалу може бути якісною або кількісною. Зазвичай, якісна оцінка базується на експертних методах оцінювання. Вона включає побудову анкет, проведення співбесід із працівниками, дослідження відносин із клієнтами, конкурентами тощо. В загальному вигляді оцінка проводиться на основі певної кількості критеріїв кожного з компонентів потенціалу та спрямована на врахування тих параметрів, які не

підлягають кількісному вимірюванню. Одержані дані систематизуються та зводяться у звіти за певною шкалою варіантів відповідей або іншими ознаками. На практиці, якісна оцінка інтелектуального потенціалу дозволяє конкретизувати зміст та структуру кожного з його складових компонентів, допомагає розкрити взаємозв'язки, здатна виявити незадіяні резерви виробництва через дослідження та оптимізацію операційних процесів.

Кількісна оцінка інтелектуального потенціалу передбачає використання певних одиниць вимірювання. Ними можуть виступити конкретні величини, придатні для оцінки складових компонентів інтелектуального потенціалу, або умовні показники (бали, коефіцієнти, індекси тощо). Треба прийняти до уваги, що числові значення можуть не повною мірою відображати якісну характеристику компонентів інтелектуального потенціалу інноваційно-активних підприємств.

В окремих випадках може проводитись оцінка інтелектуального потенціалу інноваційно-активних підприємств у грошовому вигляді. Зазвичай, така потреба може виникнути при: купівлі/продажу підприємства; злиттях та поглинаннях; пошуку партнерів для співробітництва; реорганізації підприємства; розрахунку збитків завданих, наприклад, порушенням прав інтелектуальної власності; при інвестуванні тощо. Вона також може використовуватися для порівняння інноваційно активних підприємств в межах однієї галузі.

Вартісна оцінка враховує комплексну діяльність підприємства та спирається на конкретні грошові величини - ринкову вартість, одержаний прибуток, середню дохідність тощо. В основу вартісної оцінки покладено співвідношення: ефекту до витрат; обсягу інвестицій до результативності; ринкова капіталізація у базовому і звітному періодах та інші. Тому суттєвим недоліком оцінки інтелектуального потенціалу у грошовому вимірі є неможливість її застосування для некомерційних організацій, внутрішніх відділів та організацій громадського сектору [5].

При оцінюванні інтелектуального потенціалу слід враховувати, що доля матеріальних активів в його складі не-

значна, а основна частина доходів генерується за рахунок ефективного використання та розвитку саме інтелектуальних активів.

Як правило, власники та менеджери компаній не мають чіткого уявлення не тільки про вартість, але й про склад, структуру інтелектуальних активів власного підприємства [1]. Якісна оцінка інтелектуального потенціалу дозволяє конкретизувати зміст та структуру кожного з його компонентів, а також при професійному підході менеджерів провести їх інтегрування.

Враховуючи [1], оцінювання інтелектуального потенціалу компанії повинна проводитися за такими етапами:

1. Аудит інтелектуального потенціалу компанії (на основі отриманих результатів аудиту розробляється карта інтелектуального потенціалу, яка дозволяє ідентифікувати склад та структуру інтелектуальних активів компанії, для подальшого їх обліку, оцінки і аналізу, а також визначити проблеми, пов'язані з функціонуванням компонентів інтелектуального потенціалу).

2. Оцінка (кількісний вимір) інтелектуального потенціалу та його компонентів (методика оцінки залежить від структури інтелектуального потенціалу, при цьому особливого значення приділяють оцінці величини людського капіталу. Отримані дані стають підставою для формування Звіту про інтелектуальний потенціал компанії). В залежності від економічної ситуації, що склалася на момент оцінювання, наявності необхідної інформації та інших чинників, менеджерами компаній обираються найбільш ефективні методи, серед яких відзначимо: метод порівняння продажу об'єктів інтелектуального капіталу, метод вартості заміщення, метод відтворюваної вартості, метод розрахунку роялті, методи дисконтування, експертні методи та ін.

3. Постановка управлінського обліку інтелектуального потенціалу, з подальшим формуванням відповідної звітності (даний етап складається з під етапів: розробки положень по веденню обліку інтелектуального потенціалу; розробки документообігу при веденні обліку інтелектуального потенціалу; розробки форм управлінської звітності з обліку інтелектуального потенціалу і його компонентів).

4. Управління знаннями персоналу (даний процес є основою управління інтелектуальними активами компанії на основі перетворення знань в вартість, накопичення та інтенсивного використання інтелектуального потенціалу. Важливим є аналіз зв'язків інтелектуальних активів з іншими активами компанії, а також ступінь впливу інтелектуальних активів на бізнес-процеси компанії).

Аналізуючи фахову літературу [2,4,5] пропонуються три класичні підходи до оцінювання інтелектуального капіталу: витратний, дохідний та ринковий.

Витратний підхід заснований на припущенні, що вартість інтелектуального капіталу дорівнює вартості витрат на його формування та функціонування. Сюди можна віднести витрати на: створення, доведення до робочого стану й амортизацію об'єктів інтелектуальної власності; навчання та перенавчання персоналу; на проведення досліджень та розробок; організаційні, адміністративні та інші витрати.

Застосування витратного підходу для оцінки інтелектуального капіталу інноваційно-активних підприємств має певні переваги: витрати фіксуються у бухгалтерській та внутрішній звітності; напрями витрат узгоджуються із керівництвом (стратегію діяльності, бюджетом тощо); дає об'єктивну оцінку, згідно вкладених (інвестованих) коштів. Однак, аналіз фінансових і бухгалтерських форм звітності, виявляє невідповідність їх критеріїв та показників необхідних для оцінки інтелектуального капіталу даним. Як зазначається у роботі [5, с.308] за цією оцінкою неможливо зробити висновок про ступінь відповідності інтелектуального капіталу розвитку підприємства, про те, достатньою вона є чи ні, про ефективність його використання.

Дохідний підхід базується на тому, що визначають вартість інтелектуального капіталу залежно від можливості отримання фінансових чи інших економічних результатів. Для розрахунку поточної вартості зазвичай застосовують два основних прийоми - дисконтування і капіталізації доходу. На нашу думку, застосування цього підходу значно ускладнюється поганою прогнозованістю інтелектуального капіталу через

особливості його економічної природи та функціонування. Доцільним вважаємо, поєднання дохідного з іншими підходами та його застосування для оцінки окремих складових інтелектуального капіталу.

Ринковий підхід ґрунтується на принципі ринку, що ефективно функціонує, на якому інвестори купують і продають активи аналогічного типу, приймаючи при цьому незалежні індивідуальні рішення. В рамках цього підходу широкого поширення набув коефіцієнт Тобіна (q), за яким встановлюється співвідношення: ринкова вартість інвестованого капіталу / вартість заміщення або ринкова вартість / вартість активів. Високе значення коефіцієнта відповідає значній величині інтелектуального капіталу у порівнянні з фізичним капіталом і свідчить про здатність підприємства отримувати прибуток завдяки перевагам нефінансового характеру.

ВИСНОВОК

Отже, інтелектуальний потенціал є ключовим інструментом досягнення конкурентоспроможності компанії, і визначається як сукупність інтелектуального, людського та інформаційного капіталів. Під час дослідження проаналізовані методи оцінювання людського та інтелектуального капіталу, обґрунтовано методику оцінки інтелектуального потенціалу підприємства, а також визначено специфіку управління знаннями персоналу спрямовану на підвищення ефективності використання інтелектуального потенціалу підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Оценка интеллектуального потенциала. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.finauditservice.ru/pages/otsenkaintellektualnogopotentsiala-kompanii/>

2. Griliches Z. Patent Statistics as Economic Indicators[Text] / Z. Griliches, A. Survey// Journal of Economic Literature. Vol. XXVIII. December 1990, pp. 1661-1707.

3. Иноземцев В.Л. За пределами экономического общества [Текст] / В. Л. Иноземцев. -М.: Academia-Наука, 1998. -640с.

4. Бендиков М.А. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения [Электронный ресурс] / М. А. З. Бендиков, Е. В. Джамай // Менеджмент в России за рубежом. №4. - 2001. - Режим доступа: http://www.smartcat.ru/p_plant/index.shtml.

5. Козырев А. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности / А. Козырев, В. Макаров. - М.: Интерреклама, 2003. - 352 с.;

6. Махомет Ю.В. Напрями нарощення інтелектуального капіталу підприємства / Ю.В. Махомет // Економічний простір. - 2010. - № 36. - С.191-197.

РІСПУ