

doi: 10.20310/1819-8813-2015-10-10-93-97

УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

НИКОЛАЕВА ЮЛИЯ РАВИЛЬЕВНА

ФГБОУ ВПО «РЭУ имени Г.В. Плеханова», Воронежский филиал,
г. Воронеж, Российская Федерация, e-mail: Julie nikolaeva@yandex.ru

ШУБИНА ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА

ФГБОУ ВПО «РЭУ имени Г.В. Плеханова», Воронежский филиал,
г. Воронеж, Российская Федерация, e-mail: gea0209@mail.ru

ТАЙДАЕВ РУСЛАН МУНАПОВИЧ

ФГБОУ ВПО «РЭУ имени Г.В. Плеханова», Воронежский филиал,
г. Воронеж, Российская Федерация, e-mail: taydaev@mail.ru

Статья посвящена актуальной проблеме формирования интеллектуального капитала предприятия. Сегодня продолжают исследования интеллектуального капитала, идет развитие теоретико-методологических аспектов его формирования. Л. Эдвинссон и М. Малоун понимают интеллектуальный капитал как обладание знаниями, опытом, профессиональными навыками, организационными технологиями, связями с клиентами, деловыми партнерами, которые предоставляют компании конкурентное преимущество на рынке. Роль интеллектуального капитала в условиях перехода к инновационной экономике, экономике знаний неуклонно возрастает, интерес практиков и теоретиков к проблеме формирования, развития, накопления интеллектуального капитала усиливается. Существуют различные подходы к структуре интеллектуального капитала (Т. Стюарта, Л. Эдвиссона, М. Мэлоуна, К. Свейби, А. Брукинга, Е. Мота, В.Б. Леонтьева и других ученых), но в настоящей статье за основу взят уже ставший классическим трехчастный подход к структуре интеллектуального капитала. По данному подходу интеллектуальный капитал компании состоит из человеческого, социального и организационного капитала. В статье рассматривается новый подход к формированию интеллектуального капитала на основе управленческого капитала. Управленческий капитал можно определить как совокупность управленческих способностей, знаний, умений, опыта, управленческих решений, дающую возможность получать доход. Также как и человеческий капитал, управленческий капитал неотделим от человека. Но знания, технологии принятия управленческих решений остаются в организации в виде неосязаемого (нематериального) ресурса. При этом управленческий капитал рассматривается отдельным элементом интеллектуального капитала предприятия и ему отводится главенствующая роль в формировании всех структурных элементов интеллектуального капитала. Сегодня интеллектуальный капитал – это тот нематериальный актив, без которого компания не может существовать, усиливая конкурентные преимущества.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, человеческий капитал, управленческий капитал, неосязаемый актив, социально-экономические условия, человеческие ресурсы

В научной литературе для обозначения ресурса предприятия, состоящего из таких элементов, как деловые связи, привлекательность для клиентов, способы организации производства, сбыта продукции, ее конкурентоспособность, технологии, информация, профессионализм и потенциал персонала, инновационные разработки, НИОКР используются следующие термины: «good will», «деловая репутация», «капитал знаний», «интеллектуальный капитал» [1]. Термин «интеллектуальный капитал» широко в настоящее время применяется как учеными, так и практиками в России и за рубежом. Но до

сих пор в научном обороте нет единой трактовки этой категории. Одновременно с термином «интеллектуальный капитал» используются термины: «нематериальные активы», «нематериальный ресурс», «интеллектуальный потенциал», «активы знаний», «интеллектуальные активы» и т. д.

Понятие «интеллектуальный капитал» стало применяться Т. Стюартом, Р. Свейби, Л. Эдвиссоном, А. Холлом и другими учеными. В 90-е гг. XX в. этот термин вошел в дискурс руководителей предприятий при управлении человеческими ресурсами и нематериальными ресурсами.

Интеллектуальный капитал – это неосязаемый актив. Но теоретиками и практиками признается важная и возрастающая роль данного ресурса в развитии современной экономики.

В современных социально-экономических условиях решающим фактором высокой конкурентоспособности предприятий становится интеллектуальный капитал.

Высококвалифицированные человеческие ресурсы, будучи постоянно обучаемы, заинтересованы в результатах своей деятельности и способны адаптироваться к изменениям внешней и внутренней среды в процессе накопления и обновления знаний, совершенствования профессиональных навыков являются необходимым условием формирования и развития интеллектуального капитала предприятия.

В настоящее время все больше предприятий испытывает необходимость развития эффективной системы формирования интеллектуального капитала.

В исследованиях интеллектуального капитала и сегодня есть много вопросов, возникающих у практиков и определяющих исследования интеллектуального капитала.

Направления исследований интеллектуального капитала представлены ниже.

1. Изучение и анализ интеллектуального капитала предприятия. В основном работы, рассматривающие проблемы интеллектуального капитала, анализируют интеллектуальный капитал на уровне предприятия (микроуровень), что обусловлено актуальностью для практиков и ученых экономистов проблем определения, оценки, интеллектуального капитала и его влияния на прибыль, успешность предприятий.

Таким образом, сложной задачей по использованию интеллектуального капитала, особенно в новых секторах мировой экономики, связанных с использованием знаний и интеллекта, творческих способностей человека, является определение реальной стоимости предприятия. Сложность состоит в том, что в стоимости предприятия не отражен такой важный непросчитываемый, неосязаемый актив, как стоимость уникальной рабочей силы. Интеллектуальный капитал рожден ресурсом, которым предприятие не владеет (персоналом). Предоставляя конкурентные преимущества предприятию, персонал не является его активом.

2. Исследования интеллектуального капитала на уровне страны. Пока такие исследования редки. Они концентрируются на проблемах воспроизводства рабочей силы и образования. Скорее данные исследования относятся к изучению чело-

веческого капитала страны. Интеллектуальный капитал на макроуровне мало интересует экономистов, так как пока не ясна структура интеллектуального капитала страны.

Задача такого рода определения очень сложна, причем не только количественно, но и концептуально. Но в будущем эти исследования будут востребованы для разработки экономической политики в странах с передовым уровнем экономического развития.

Практическая востребованность понятия «интеллектуальный капитал» в последнее десятилетие определила дальнейшие его разработки. Самый современный (и наиболее распространенный) подход к структуре интеллектуального капитала предприятия выделяет на сегодняшний день три элемента. Итак, трехчастный подход к структуре интеллектуального капитала состоит:

- человеческий капитал – задатки, способности, знания, умения, навыки персонала предприятия;
- социальный капитал – запас и движение знаний, информации коммуникативных связей на предприятии;
- организационный капитал – институционализированное знание, находящееся в собственности предприятия. Организационный капитал ряд ученых называют структурным капиталом, но Юндт использует термин «организационный капитал». По его мнению, этот термин более ясно показывает, что предприятие действительно владеет знаниями.

Данная теория обосновывает следующее: приносят и используют знания отдельные люди (человеческий капитал). Эти знания расширяются благодаря коммуникационным связям предприятия (социальный капитал), в результате чего получается институализированное знание, принадлежащее предприятию (организационный капитал). Очевидно, что знания, навыки, способности определяют ценность человеческих ресурсов для предприятия. Но на успешность предприятия влияет эффективность применения знаний, способностей, навыков персонала. Знания, способности следует развивать, обмениваться ими (управление знаниями) для формирования организационного капитала. Для подчеркивания важности организационного капитала можно привести цитату Р. Дафт и К. Уэйк: «Люди приходят и уходят, а организации сохраняют знания всегда». Или, как более образно выразился Фитц-энж, «организационный капитал (знания) остается, когда работник увольняется, а человеческий капитал – это тот интеллектуальный актив, который каждый вечер уходит домой вместе с работником» [2].

Хью Алдоус, эксперт RSM Robson Rhodes, следующим образом подчеркивал, что менеджменту компаний необходимо сосредоточить внимание на развитии человеческого капитала – формирование и развитие человеческого капитала должно быть для предприятий обдуманном процессом, которым управляет руководство компании. Этот процесс направлен на получение результата, который можно измерить, и поэтому он начинается с оценки того, какие качества необходимо развивать у сотрудников. Главный элемент этой оценки – соответствие знаний и способностей людей изменяющимся и тем самым влияющим на поведение условиям их работы. Людям необходимо развивать и поддерживать способность справляться с трудностями и неопределенностью, которые есть в работе.

Таким образом, можно сделать выводы о практическом значении теории интеллектуального капитала:

1. Человеческий капитал – вопросы привлечения, удержания, развития и вознаграждения людей для создания и сохранения квалифицированной, преданной и высоко мотивированной рабочей силы.

2. Социальный капитал – вопросы, связанные с построением и развитием организаций, которые усиливают процессы развития, овладения и распространения знаний.

3. Организационный капитал – вопросы, относящиеся к управлению знаниями.

Теория организационного или структурного капитала лежит в основе практики управления знаниями. Организационный капитал создается людьми (человеческим капиталом), но он также является результатом взаимодействий, связанных с социальным капиталом. Он принадлежит фирме и может развиваться в процессе управления знаниями, цель которого – приобрести и зафиксировать как эксплицитированные, так и неписанные знания [3].

Интеллектуальному капиталу отводится значимое место в числе других факторов производства. Интеллектуальному капиталу необходим особый управленческий подход.

На основании проведенного исследования теорий человеческого и интеллектуального капитала (изучены теории человеческого капитала Т. Шульца, М. Боумана, Б. Вейсборда, Л. Туроу, У. Боуэна, М. Фишера, М. Блауга, С. Боулса, Б. Чизвика, А. Аулина, В. Ванга, С. М. Климова и теории интеллектуального капитала Т. Стюарта, Л. Эдвиссона, М. Мэлоуна, К. Свейби, А. Брукинга, Е. Мота, В. Б. Леонтьева) предлагается следующий подход к пониманию роли и места ин-

теллектуального капитала в современной организации и особенностей его формирования.

Управленческая деятельность оказывает определяющее значение на развитие интеллектуального капитала и на эффективность деятельности компании в целом. Развитие интеллектуального капитала должно быть обдуманном процессом, которым управляет менеджмент компании. Приведем слова Т. Сакайя: «Интеллектуальный капитал – это объединение воедино человеческих способностей, знаний и информации» [4]. Знания, способности и информация объединяются благодаря менеджменту.

С этой точки зрения, предлагается ввести в научный оборот понятие управленческого капитала и включить его в структуру интеллектуального капитала предприятия.

Управленческий капитал можно определить как совокупность управленческих способностей, знаний, умений, опыта, управленческих решений (результатов управленческого труда), дающую возможность получать доход. Управленческий капитал представлен менеджерами компании.

Управленческий капитал – один из наиболее перспективных и важных составляющих интеллектуального капитала предприятия. Инвестиции в его развитие являются все более продуктивными. Еще классик менеджмента П. Друкер писал: «Именно менеджмент создает экономическое и социальное развитие. Оно есть его результат. Всюду, где мы вкладывали только экономические факторы производства, мы не добивались развития. В немногих случаях, когда мы смогли породить энергию менеджмента, мы порождали стремительное развитие. Развитие, иными словами, дело скорее человеческой энергии, чем экономического богатства. Генерирование человеческой энергии и придание ей направления есть задача менеджмента» [5].

Основываясь на вышесказанном, авторы пришли к выводу, что человеческий, управленческий и организационный, социальный капитал являются основными составляющими интеллектуального капитала предприятия.

На рисунке 1 изображена структура интеллектуального капитала предприятия.

Теория интеллектуального капитала предприятия сосредоточена на практических вопросах, связанных с обеспечением трудовыми ресурсами, развитием и вознаграждением, анализом движения человеческих ресурсов, организационным обучением и управлением знаниями.

Исходя из организационных перспектив, теория интеллектуального капитала предприятия ставит следующие практические вопросы:

- Какими навыками владеет персонал?
- Какие навыки необходимы сейчас и в будущем?
- Каким образом можно приобретать, развивать и сохранять эти навыки?
- Как можно формировать культуру и среду, в которой организационное и индивидуальное обучение было бы и в интересах компании и в интересах работников?
- Каким образом можно обеспечить, чтобы знания, созданные в организации, как эксплици-

рованные, так и скрытые, приобретались, сохранялись и эффективно использовались?

Если говорить об отдельных людях, эта теория подчеркивает, что они имеют право ожидать, во-первых, достойного дохода от своих инвестиций в организацию в виде своего времени и усилий (развития их навыков и способностей) и, во-вторых, возможности повышать свою профессиональную востребованность как внутри, так и вне организации.

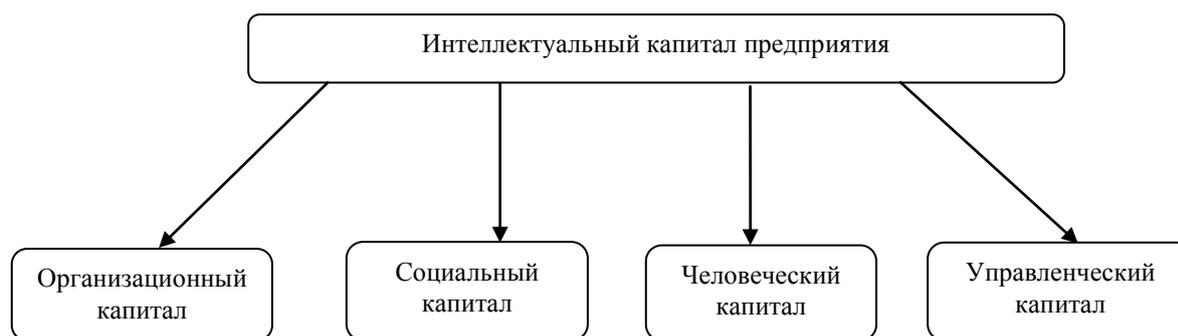


Рис. 1. Структура интеллектуального капитала предприятия

Таким образом, изучив различные теоретические подходы, структуру интеллектуального капитала, предлагаемую учеными, была предложена новая составляющая интеллектуального капитала предприятия – управленческий капитал.

Все составляющие интеллектуального капитала находятся в диалектическом единстве и в кругообороте. То есть человеческий и управленческий капитал формируют социальный и организационный капитал, который, в свою очередь, формирует интеллектуальный капитал предприятия. Если человеческий капитал обновляется, совершенствуется (нанимаются новые сотрудники, растет их профессионализм и т. п.), то обогащаются интеллектуальный, организационный и социальный капитал предприятия. Обогащение последнего способствует развитию человеческого и управленческого капитала, благодаря совершенствованию коммуникативных каналов, способов обмена опытом, знаниями, обучению в течение жизненного цикла предприятия формируется и развивается его интеллектуальный капитал.

Таким образом, важнейшей составляющей интеллектуального капитала выступает управленческий капитал, благодаря которому формируются и развиваются другие его составляющие.

По своей сути интеллектуальный капитал представляет собой институционализированное знание, способное породить синергетический эффект, которым может пользоваться предприятие.

В настоящее время ученые считают менеджмент основным фактором развития современного социума, как феномен, возникший в ответ на дезорганизующие изменения в обществе, где ни одна проблема не решается вне управленческого воздействия. Менеджеры составляют не только интеллектуальный и управленческий капитал предприятия, но и реальную движущую силу развития экономики, общества, что можно считать наиболее значимым капиталом любого социума.

Литература

1. Николаева Ю. Р., Санталова М. С., Бунина Е. А. Управление интеллектуальным капиталом предприятия. Воронеж: Истоки, 2011.
2. Николаева Ю. Р., Санталова М. С. Интеллектуальный капитал: содержание и функции // Проблемы экономики, организации и управления в России и мире: мат-лы III Междунар. науч.-практ. конф. (22 окт. 2013 г.). Прага, Чешская Республика: Изд-во WORLD PRESS s r.o., 2013.
3. Шубина Е. А. Ресурсное обеспечение системы управления социально-экономическим развитием муниципальных образований // Общество и экономическая мысль в XXI веке: пути развития и инновации: мат-лы II Междунар. науч.-практ. конф. Ч. 1. Воронеж: ИПЦ «Научная книга», 2014.
4. Тайдаев Р. М. Инвестиционный климат Воронежской области: состояние и направления улучшения на основе инвестиционного менеджмента // Актуальные проблемы социально-экономического

развития экономических систем: мат-лы III Всерос. науч.-практ. конф. 19-20 декабря 2012 г. Воронеж: Научная книга, 2013.

5. Николаева Ю. Р. Человеческий капитал в системе управления организацией // Актуальные проблемы развития науки и современной России: мат-лы Всерос. науч.-практ. конф. 17-19 нояб. 2011 г. Воронеж: Институт экономики и права, 2011.

References

1. Nikolaeva Yu. R., Santalova M. S., Bunina E. A. Upravleniye intellektual'nym kapitalom predpriyatiya [Management of the intellectual capital of the enterprise]. Voronezh: Istoki, 2011.

2. Nikolaeva Yu. R., Santalova M. S. Intellektual'nyj kapital: sodержaniye i funktsii [Intellectual capital: contents and functions] // Problemy ekonomiki, organizatsii i upravleniya v Rossii i mire: mat-ly III Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (22 okt. 2013 g.). Praga, Cheshskaya Respublika: Izd-vo WORLD PRESS s r.o., 2013.

3. Shubina E. A. Resursnoye obespecheniye sistemy upravleniya sotsial'no-ekonomicheskim razvitiyem munitsipal'nykh obrazovaniy [Resource providing control system of social and economic development of municipalities] // Obshchestvo i ekonomicheskaya mysl' v XXI veke: puti razvitiya i innovatsii: mat-ly II Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Ch. 1. Voronezh: IPTS «Nauchnaya kniga», 2014.

4. Tajdaev R. M. Investitsionnyj klimat Voronezhskoj oblasti: sostoyaniye i napravleniya uluchsheniya na osnove investitsionnogo menedzhmenta [Investment climate of the Voronezh region: conditions and directions of improvement on the basis of investment management] // Aktual'nye problemy sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya ekonomicheskikh sistem: mat-ly III Vseros. nauch.-prakt. konf. 19-20 dekabrya 2012 g. Voronezh: Nauchnaya kniga, 2013.

5. Nikolaeva Yu. R. Chelovecheskiy kapital v sisteme upravleniya organizatsiej [The human capital in a control system of the organization] // Aktual'nye problemy razvitiya nauki i sovremennoj Rossii: mat-ly Vseros. nauch.-prakt. konf. 17-19 noyab. 2011 g. Voronezh: Institut ekonomiki i prava, 2011.

* * *

MANAGEMENT OF THE INTELLECTUAL CAPITAL IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE ECONOMY

NIKOLAEVA YULIA RAVILYEVNA

Plekhanov Russian University of Economics, Voronezh Branch,
Voronezh, the Russian Federation, e-mail: Julie nikolaeva@yandex.ru

SHUBINA ELENA ALEKSANDROVNA

Plekhanov Russian University of Economics, Voronezh Branch,
Voronezh, the Russian Federation, e-mail: gea0209@mail.ru

TAYDAYEV RUSLAN MUNAPOVICH

Plekhanov Russian University of Economics, Voronezh Branch,
Voronezh, the Russian Federation, e-mail: taydaev@mail.ru

Article is about an actual problem of formation of the intellectual capital of the enterprise. Today researches of the intellectual capital proceed; there is a development of theoretic-methodological aspects of its formation. L. Edvinsson and M. Malone understand the intellectual capital as possession of knowledge, experience, professional skills, organizational technologies, communications with clients, business partners who provide the companies competitive advantage at the market. The role of the intellectual capital in the conditions of transition to innovative economy, economy of knowledge steadily increases, interest of practitioners and theorists in a problem of formation, development, accumulation of the intellectual capital amplifies. There are various approaches to structure of the intellectual capital (T. Stewart, L. Edvinsson, M. Malone, K. Sveiby, A. Brooking, E. Mot, V.B. Leontyev and other scientists), but in this article the three-part approach to structure of the intellectual capital which already became classical is a basis. On this approach the intellectual capital of the company consists of the human, social and organizational capital. In article authors considered new approach to formation of the intellectual capital on the basis of the administrative capital. The administrative capital can be the set of administrative abilities, knowledge, abilities, experience, administrative decisions giving the chance to gain income. Also as well as the human capital, the administrative capital is inseparable from the person. But knowledge, technologies of adoption of administrative decisions remains in the organization in the form of an intangible (non-material) resource. Thus the administrative capital is a separate element of the intellectual capital of the enterprise and the predominating part in formation of all structural elements of the intellectual capital is assigned to it. Today intellectual capital is that non-material asset without which the company can't exist, increasing competitive advantages.

Key words: intellectual capital, human capital, administrative capital, intangible asset, social and economic conditions, human resources