

Большов Алексей Васильевич, к.э.н., доцент К(П)ФУ
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ.

На рубеже двадцатого – двадцать первого веков мировая экономика вступила в новый этап развития, осуществив трансформацию от индустриальной к информационной парадигме организации, что с особой силой проявилось в экономически развитых странах, уделяющих первостепенное внимание развитию фундаментальной науки, технологическим прорывам, повышению образовательно-культурного уровня и информированности населения. Базовыми элементами экономики информационного типа являются информация и знания, подвергающиеся в настоящее время процессу интенсивной капитализации.

Использование информации и знаний в условиях турбулентной экономической среды снижает риски и обеспечивает прирост стоимости, что позволяет характеризовать их как факторы производства, вносящие свой вклад в процесс создания прибавочного продукта наряду с классическими факторами – основным и оборотным капиталом.

Общеизвестно, что большая часть ресурсов предприятий в странах – лидерах глобальной экономики имеет нематериальный характер. В частности, доля нематериальных активов в стоимости активов в США, по экспертным оценкам, достигла 88,1%, а финансовых и материальных – только 11,9%. В России, по официальным данным, этот показатель не превышает 1,3%. Например, согласно финансовым отчетам крупной нефтяной компании «ЛУКОЙЛ», стоимость нематериальных активов составила менее 1%. У одного из ведущих сотовых операторов России, высокотехнологичной компании «МТС» стоимость нематериальных активов оценивалась в 133 млрд. руб., что составляет всего 23,9% от ее капитализации, в то время как у компании «Кока-Кола» она равна примерно 94%.

Можно привести еще один пример, ставший классическим: бухгалтерская стоимость активов знаменитой фирмы «Microsoft» составляет 8,7% от стоимости по прибыли и всего 1,16 % от ее рыночной стоимости.

В настоящее время, мировое экономическое сообщество широко дискутирует проблемы оценки и управления фундаментальной стоимостью, очищенной от сиюминутных конъюнктурных наслоений и позволяющей адекватно измерять стратегическую эффективность управления и потенциал развития современных компаний. По мнению таких известных ученых и практиков, как Нуриэле Рубини, Джозеф Стиглиц и Уоррен Баффетт, глобальный финансовый кризис со всей очевидностью продемонстрировал несостоятельность показателя рыночной капитализации как надежного индикатора оценки стратегической устойчивости и перспектив развития компаний.

С нашей точки зрения, проблема оценки фундаментальной стоимости компаний может быть решена на основе совершенствования методологии и методики измерения и менеджмента интеллектуального капитала. Интеллектуальный капитал аккумулирует компетенции, научные и обыденные знания работников, интеллектуальную собственность и накопленный опыт, общение и организационную структуру, информационную систему, имидж и репутацию компании. Все элементы интеллектуального капитала могут и должны рассматриваться в качестве факторов, от которых в значительной степени зависит формирование стоимости бизнеса.

В настоящий момент, как в отечественной, так и в зарубежной экономической науке, исследованию интеллектуального капитала уделяется пристальное внимание. Среди зарубежных ученых, занимающихся исследованием проблемы интеллектуального капитала, следует выделить работы таких признанных специалистов в этой области как Т. Стюарт, М. Кирнэн, Л. Эдвинссон, М. Мэлоун, Й. Руус, К. Свейби, Э. Брукинг, С. Пайк, Л. Ферстрем, И. Нокана, Х. Такеучи.

Теоретических работ отечественных ученых, посвященных вопросам интеллектуального капитала, не так уж много. Тем не менее, заслуживают серьезного внимания научные разработки В. Иноземцева и Б. Леонтьева, исследующие проблемы формирования интеллектуального капитала. Также необходимо отметить публикации О. Ваганяна, Е. Абрамова, М. Бендикова, А. Козырева, Е. Джамай, Л. Лукичевой, посвященные оценке и роли интеллектуального капитала в системе управления.

Несмотря на большое количество публикаций по проблемам интеллектуального капитала, многие аспекты его формирования и воспроизводства остаются слабо разработанными. Множество работ, предметом исследования которых является интеллектуальный капитал, базируются на изучении его юридических или морально-психологических аспектов. Трактовки роли интеллектуального капитала в современной экономике носят разнонаправленный характер. Не разработано универсальной методологии оценки стоимости интеллектуального капитала, редки практические исследования российских компаний о методах и подходах к управлению интеллектуальным капиталом в условиях рыночной экономики.

Различные концептуальные подходы к определению экономической сущности интеллектуального капитала предопределяют разброс мнений авторов о его внутренней архитектонике.

В центре внимания модели интеллектуального капитала К. Свейби – персонал организации, выступающий как системообразующий фактор в структуре интеллектуального капитала. Остальные элементы рассматриваются как следствие функционирования и проявления компетенций персонала. Деятельность работников создает внутреннюю структуру – ноу-хау, инфраструктурные системы, организационную культуру.

На основе взаимодействий внутренней структуры и компетентности персонала формируется внешняя структура – репутация компании, её бренды, отношения с поставщиками и клиентами. Данная структурная

компонента, в свою очередь оказывает влияние на остальные, развивая квалификацию персонала, предоставляя ему возможности по наработке опыта. В результате, каждый элемент, составляющий интеллектуальный капитал, является системным и динамичным, поскольку в постоянном развитии и взаимодействии создаются конкурентные преимущества компании и происходит рост ее фундаментальной стоимости.

Э. Брукинг, напротив, рассматривает структуру интеллектуального капитала в качестве производной от нематериальных активов компании. В рассматриваемой модели интеллектуального капитала обозначены четыре актива: человеческий, инфраструктурный, рыночный и интеллектуальный (интеллектуальная собственность). Логика ее функционирования заключается в том, что человеческие активы формируют те структурные компоненты, стоимость которых можно измерить в денежном эквиваленте – интеллектуальную собственность, которая, наряду с финансовыми активами, генерирует фундаментальную стоимость компании.

С позиции автора, наиболее предпочтительной для практического использования в системе менеджмента российских компаний представляется структурная модель интеллектуального капитала, предложенная Л. Эдвинссоном и М. Мэлоуном (рис. 1).

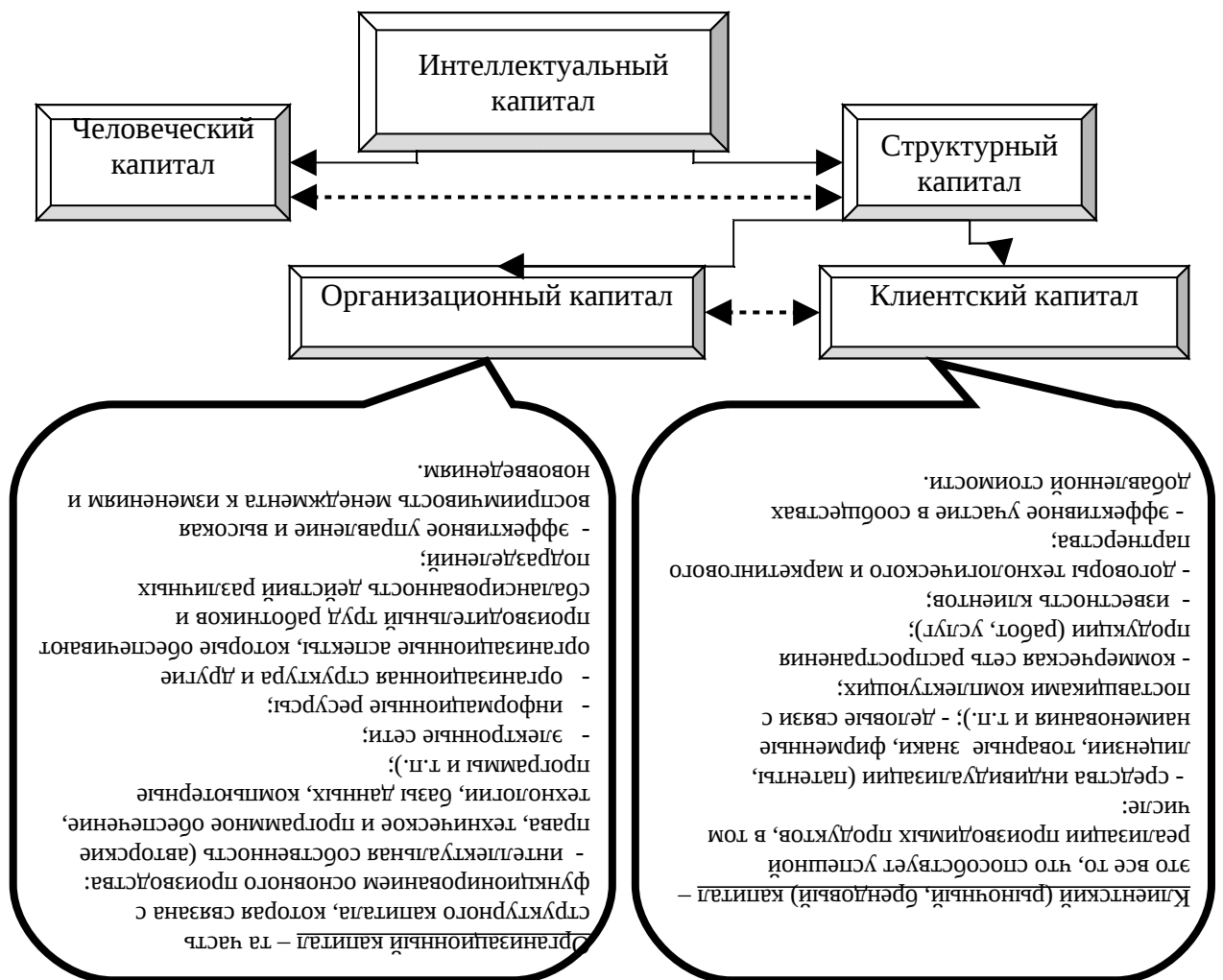


Рис. 1. Структура интеллектуального капитала по Л. Эдвинссону.

Предложенная структуризация интеллектуального капитала имеет глубокий причинно-следственный смысл: если утрачен человеческий капитал, то автоматически теряет ценность структурный капитал компании, что немедленно сказывается на ее фундаментальной стоимости. И, наоборот, при утрате структурного капитала, персонал и менеджмент любой квалификации теряет возможность вести успешный бизнес. Тот же механизм действует и в отношении организационного и клиентского капитала. Если низкую оценку получает один из факторов, то обесценивается и другой. В результате снижается ценность структурного капитала и, далее, интеллектуального капитала в целом.

Исследуемый подход был успешно применен шведской страховой компанией «Skandia» в модели оценки фундаментальной стоимости

компании «SVS». Этот опыт послужил отправной точкой для широкого внедрения в практику финансового менеджмента различных методик стоимостной оценки интеллектуального капитала, прогнозирования его доходности.

В экономической практике Республики Татарстан, попытки оценки и управления интеллектуальным капиталом носят пока эпизодический и фрагментарный характер. В частности, в ОАСО «Промышленная страховая компания», где был оценен объем инвестиций в формирование банка знаний сотрудников, который за 5 лет составил 66,3 млн. руб., а также доходы, генерируемые инвестициями, оцененные в 215,5 млн. руб. В результате, среднегодовая рентабельность инвестиций в интеллектуальный капитал составила 45,1%, что значительно превышает приемлемый уровень рентабельности инвестиций в отрасли.

По мнению М. Кирнена, в структуре интеллектуального капитала системообразующим элементом является человеческий капитал, от состояния которого во многом зависит стратегическая конкурентоспособность и фундаментальная стоимость компании. Человеческий капитал в соответствии с концепцией родоначальников этой теории Т. Шульца и Г. Беккера — это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации.

На микроуровне, по мнению Г. Дала и К. Моргана, инвестиции в человеческий капитал предполагают вложения средств в оплату труда работников, их наем и увольнение, переподготовку и продвижение, социальную защиту, техническое оснащение рабочих мест, создание нормальных условий труда за весь период работы конкретного человека в занимаемой должности, либо за весь период существования конкретной должности. Субъектом инвестирования в данном случае выступает собственник или менеджмент предприятия, а не сам работник, поэтому особую важность приобретают

количественные прогнозы и оценки величины и доходности инвестиций, а также их рискованности.

Если проанализировать изменение рискованности инвестиций в человеческий капитал в течение всего периода службы работников, то можно выделить четыре интервала рискованности (рис. 2):

а) первые 5 – 7 лет службы – низкая, медленно растущая рискованность инвестиций, поскольку абсолютная величина вкладываемых инвестиций достаточно невелика, проверяется соответствие работника требуемым должностным качествам, его надежность и перспективность как объекта инвестирования;

б) следующие 7 – 10 лет службы рискованность инвестиций существенно возрастает, поскольку данный период связан с активным продвижением работника, затратой средств на повышение квалификации и переподготовку, интенсивным материальным стимулированием его работы. Этот период характеризуется умеренной рискованностью инвестиций в персонал;

в) последующие 10 лет службы характеризуются пиком карьеры работника, когда он достигает максимального уровня квалификации и эффективности в работе, а менеджмент должен прилагать значительные усилия по материальному и моральному стимулированию работника, чтобы сохранить ценного специалиста на предприятии. Тем не менее, именно в данный период рискованность инвестиций в персонал будет наиболее высокой, поскольку большинство работников связывает карьерный рост со сменой места работы. Этот период соответствует высокой рискованности инвестиций в персонал;

г) завершающие 10 – 13 лет службы до наступления пенсионного возраста характеризуются постепенным снижением рискованности инвестиций в персонал. Это связано с сокращением абсолютного объема инвестиций (в частности, на повышение квалификации, продвижение и мотивацию) и получением основного объема отдачи от всех предыдущих инвестиций. Данный период соответствует понижающейся рискованности инвестиций.

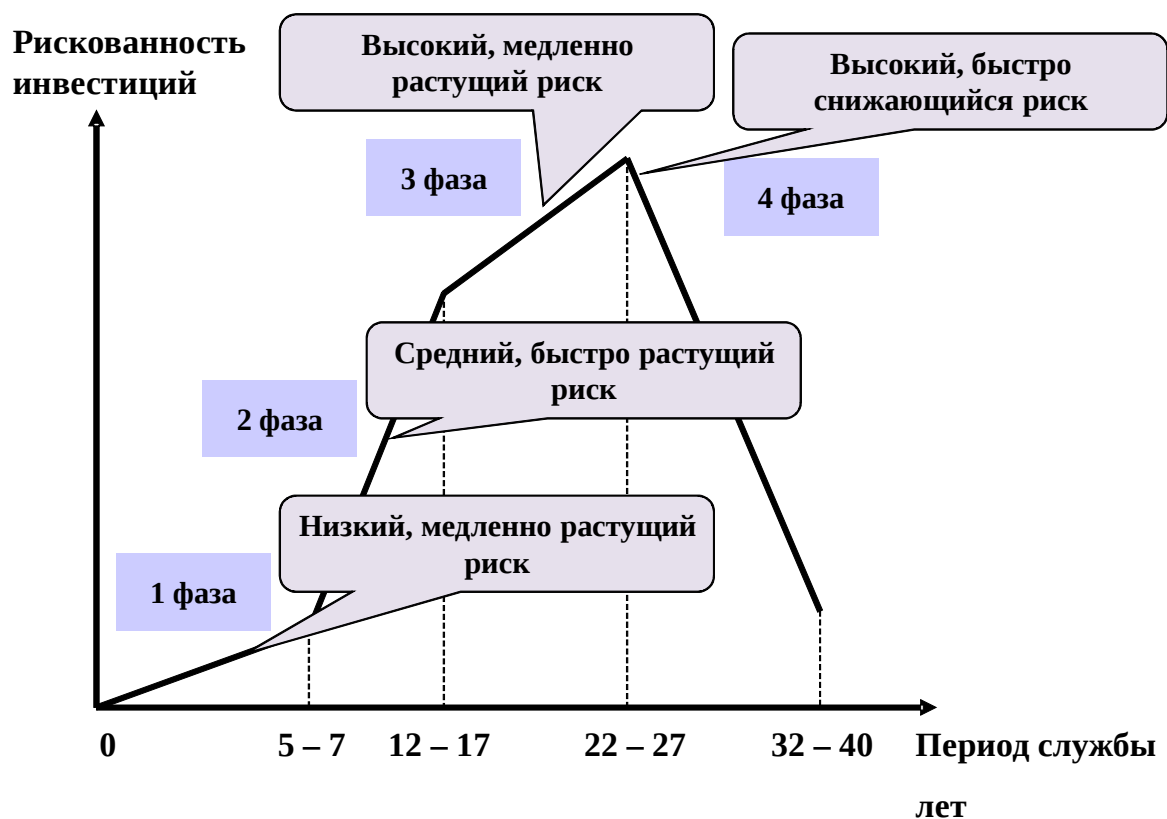


Рис. 2. Динамика рискованности инвестиций в человеческий капитал.

Серьезной, и до сих пор не решенной проблемой является прогнозирование и оценка индивидуального вклада конкретного работника в интегральные финансовые показатели работы подразделения или компании в целом. Существующие KPI-системы оценки трудового вклада работников и подразделений в основном базируются на экспертных методах и, по нашему мнению, не позволяют дать объективной и достаточно точной оценки индивидуальной эффективности работы объектов инвестирования в человеческий капитал. Поэтому целесообразна разработка унифицированной системы индикаторов, позволяющих оценить эффективность вложений в человеческий капитал, которая, на наш взгляд, должна базироваться на системе финансовых показателей эффективности инвестиционных проектов по методологии UNIDO.

Причем, необходимо учитывать, что используемый в рамках финансового менеджмента подход по учету среднестатистического финансового риска через механизм дисконтирования инвестиций абсолютно недостаточен для адекватной оценки рискованности инвестиций в человеческий капитал. Дело в том, что данные инвестиции носят более рискованный характер, нежели вложения в основной или оборотный капитал, поскольку не существует доступных методов страхования и перестрахования финансовых рисков, как например, при инвестировании средств в оборудование, здания и сооружения, ценные бумаги.

Выход из сложившейся ситуации видится в разработке системы повышающих коэффициентов для ставок дисконтирования, отражающих отраслевые особенности функционирования человеческого капитала, продолжительность инвестиционного периода, фазу рискованности инвестиций в персонал.