

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Л.А. Миронова, Б.А. Варламов

ОЦЕНКА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ИННОВАЦИОННО-АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация. В условиях современной гиперконкуренции любое предприятие должно использовать инновационные технологии, как в производстве, так и в управлении для того, чтобы оставаться конкурентоспособным и эффективно функционировать на рынке. Менеджеры высшего звена сталкиваются с новым активом, для которого следует разрабатывать долгосрочную стратегию развития – интеллектуальным капиталом организации. В работе рассматривается первый шаг для построения данной стратегии – анализ существующих интеллектуальных активов. Необходимо провести аудит, а также бухгалтерскую оценку, как всего интеллектуального капитала, так и его составляющих в отдельности: человеческого, структурного и организационного капиталов. Данные процедуры следует реализовать исходя из целей компании, которые можно разделить на два вида: повышение эффективности внутреннего управления или подготовка внешней отчетности. В статье подробно описаны критерии для построения оценки человеческих ресурсов, как той части интеллектуального капитала, которая является приоритетным источником для повышения конкурентоспособности компании. Используя методологии оценки, описанные в данном исследовании, возможно получить полную картину состояния бизнеса и перейти к совершенствованию системы управления с целью повышения эффективности предприятия.

Ключевые слова: инновационный менеджмент, организационный капитал, конкурентоспособность, интеллектуальный капитал, оценка нематериальных активов, человеческий капитал, структурный капитал, инновационно-активные предприятия, повышение эффективности, управление персоналом.

Abstract. In the current hyper-competitive market every company must employ innovative technologies in both, production and management, in order to stay competitive and effectively operate on the market. The upper management is faced with a new asset, which requires devising a long-term development strategy – the intellectual capital of the organization. This article examines the first step in structuring this strategy – analysis of the corresponding intellectual collectives. It is necessary to conduct an audit and an accounting assessment of the entire intellectual capital, as well as its separate components: human, structural, and organizational capitals. These procedures should be realized based on the goals of the company, which can be divided into two types: increasing the efficiency of the internal management and preparation of external accounting. This work presents detailed criteria for structuring the assessment of human resources as a component of intellectual capital that is a priority source for increasing competitiveness of the company.

Keywords: Innovational management, Organizational capital, Competitiveness, Intellectual capital, Assessment of intangible assets, Human capital, Structural capital, Innovative companies, Increasing efficiency, Personnel management.

В настоящее время любое предприятие, которое ставит своими целями получение высокой прибыли и эффективность функционирования, должно принимать

во внимание постоянно меняющиеся условия окружающей среды. Конкуренция становится все больше, предложение товаров и услуг на рынке растет, и, как следствие, риски велики.

Для того чтобы оставаться прибыльным и не терять, а только приобретать новых клиентов, любое предприятие должно быть инновационно-ориентированным, т.е. вести свою деятельность исходя из новых тенденций на рынке, новых технологий производства и т.д. В будущем успех организации все больше будет зависеть от того, в какой степени ей удастся создавать новое знание и распространять его внутри своей структуры, т.е. осуществлять внутрифирменный трансфер. Главное направление изменений – это отход от централизованно-координированной, многоуровневой иерархии в организациях и движение в сторону более гибких структур и альянсов, основанных на горизонтальных связях и использовании знаний. [1] Для реализации инноваций внутри организации, она должна располагать специфическим активом, который значительно влияет на конкурентоспособность – интеллектуальным капиталом.

Интеллектуальный капитал – это те знания, которыми обладают сотрудники предприятия и которые в дальнейшем можно конвертировать в стоимость. В условиях гиперконкуренции данные активы выходят на передний план в силу того, что они присущи лишь одному определенному предприятию. Руководство организации в процессе разработки стратегии функционирования должно уделять не мало внимания созданию, управлению и приумножению интеллектуального капитала, что приведет к образованию целостной высококонкурентоспособной структуры, а в частности поможет минимизировать затраты, повысить эффективность инвестиционных программ, внедрить новые информационные системы, повысить уровень компетентности персонала и его творческой активности.

Процесс разработки системы управления интеллектуальным капиталом следует начать с его анализа. Необходимо четко понимать, насколько используется данный актив и может ли он способствовать реализации корпоративных целей. Процедуру анализа интеллектуальных ресурсов можно разделить на две составляющие – аудит и бухгалтерская оценка.

Аудит интеллектуального капитала следует начать с описания желаемых превращений и результатов. Примерами могут служить цели по сокращению издержек или увеличению прибыли

в следующем отчетном периоде. Более эффективной будет постановка частных целей, таких как «компания должна обслуживать клиентов 24 часа в сутки» или «согласовать стратегию и активы для создания службы корпоративного обучения». Далее нужно определить оптимальные параметры и присвоить им верхние пороговые значения. Другими словами, если перед организацией стоит цель оценки базы данных клиентов, то такими параметрами могут служить численность или повторные покупки. Если же анализу подвергается такой неосязаемый актив, как торговый знак, параметром будет выступать его ценность в рублях, наивысшее (или желаемое) значение которой необходимо определить перед проведением оценки. И далее мы проводим аудит согласно выбранному методу с последующим документальным оформлением ценности активов в базе знаний организации.

В рамках темы оценки интеллектуального капитала инновационно-активных предприятий мы рассмотрим различные методы аудита интеллектуальных, инфраструктурных и человеческих активов.

Интеллектуальные активы – это одна из весомых частей всех неосязаемых ресурсов, которая включает такие наименования, как патенты, авторское право, права на дизайн, производственные секреты, товарные знаки и знаки обслуживания. [2] Все это порождается под влиянием целого ряда факторов, в числе которых и продуманность корпоративной стратегии, и страсть к изобретательству. Рассмотрим подробнее методы аудита интеллектуальных активов.

1. Анализ рыночного спроса. При принятии решения о лицензировании или продаже интеллектуальной собственности руководство прибегает к анализу рыночного спроса, а точнее поиску потенциальных покупателей и выявлению их реальной заинтересованности.

2. Анализ конкурентоспособности. Данная процедура проводится для получения преимуществ и узаконенной монополии по какому-либо новшеству. Бывают случаи, когда компании регистрируют патенты и тому подобное не в целях использования, а для того, чтобы этими активами не воспользовались другие. Поэтому следует вести постоянный анализ стратегий конкурентов и работать на опережение.

3. Анализ коэффициента окупаемости инвестиций. Определение коэффициента окупаемости инвестиций может вызвать проблемы у аудиторов, к тому же он зависит от типа интеллектуального актива. Например, продажа патента приносит непосредственную прибыль, в то время как в готовом продукте вклад интеллектуальной собственности не столь очевиден. Каждая организация может разработать собственную методику, опираясь на предшествующий опыт.

4. Анализ доступных соглашений. Он является необходимостью, если интеллектуальная собственность создается для получения прибыли от лицензионных и подобных им соглашений.

5. Анализ коэффициента окупаемости инвестиций в судебные тяжбы. Параллельно с определением степени реализации договоров необходим анализ окупаемости инвестиций в судебные тяжбы, т.е. расходов на защиту интеллектуальной собственности, что позволит более четко увидеть прибыльность бизнеса.

6. Анализ знаний и умений. Оценка имеющихся знаний и умений проводится для выявления интеллектуальных активов, которыми обладают сотрудники и для дальнейшего их сохранения внутри организации.

7. Анализ платежей – это отражение ценности интеллектуальной собственности, на которую предоставлена лицензия, и прибыли, которую она приносит.

Аудит второй составляющей интеллектуального капитала, инфраструктурных активов может быть более трудоемким, поскольку они иногда выражаются такой сложной материей, как, например, философия управления или корпоративная культура, однако есть и ощутимые аспекты – как применение компьютерных систем, информационных технологий и систем связи. Рассмотрим варианты методик их оценки.

1. Обзор текущего состояния. Оценка инфраструктурных активов следует начать со сравнительного анализа текущего и «идеального» их состояния. Например, компания может использовать несовременные компьютерные технологии, анализ которых выявит потери организации и предложит альтернативные варианты.

2. Определение коэффициента окупаемости инвестиций. Инвестирование в переход на новые технологии потребует оценки окупаемости вло-

жений. Данный коэффициент может проявляться по-разному, в зависимости от проведенных мероприятий – это может быть сокращение производственных издержек или снижение процента низкокачественного товара или сокращение затрат на содержание персонала.

3. Анализ соответствия корпоративным целям. Также активы следует оценивать не только со стороны их соответствия современным требованиям ведения бизнеса, но и со стороны соответствия корпоративным целям организации.

4. Анализ дополнительной ценности. Инфраструктурные активы могут принести дополнительную ценность при условии ведения актуальных баз данных. Например, бухгалтерская документация представляет ценный механизм отслеживания продаж.

5. Интервьюирование клиентов и сотрудников. Такой метод может предоставить новые варианты для развития компании и увеличения ее ценности.

Оценка соответствия стандартам. Данный процесс осуществляется согласно международным нормам, однако необходимо учитывать, что наличие различных сертификатов качества ведения производства и наград ничего не стоят, если они не соответствуют корпоративным целям.

Конечно, наиболее явным является аудит последней составляющей интеллектуального капитала, человеческих активов, как основных носителей знаний в организации. Вариантов данной процедуры существует множество. Например, интервьюирование сотрудников позволяет узнать о характере и причинах поведения, о возможной неудовлетворенности от работы. Это необходимо для нахождения оптимального баланса между потребностями организации и потребностями отдельных работников, для реализации всего потенциала и ценных качеств персонала. Чтобы оценить имеющиеся навыки, проводятся тестирования и аттестации. Также следует выявлять знания, носителями которых являются специалисты компании с целью их фиксации, воспроизводства и распространения среди остальных сотрудников. Каждый работник может быть оценен с трех сторон – со стороны руководства, коллег и путем самооценки, что предоставит сбалансированные результаты. Еще один метод – метод составления послушно-

го списка – позволяет организации утвердить в человеке веру в его способности посредством аккумулирования сведений о его навыках, успехах и в то же время ошибках.

Как видно из приведенных примеров, существует много различных методик оценки эффективности персонала, материалов по обучению в этой области достаточно, чтобы выделить данный вопрос в отдельную статью. При этом самое главное замечание состоит в том, что невозможно взять готовую методику и применить на конкретном предприятии. Любая технология требует адаптации и периодических доработок уже во время ее использования. Поэтому далее мы рассмотрим основные моменты построения системы оценки человеческих ресурсов, как основополагающей составляющей интеллектуального капитала, для повышения конкурентоспособности предприятия.

Оценка персонала организации необходима для того, чтобы оценить уровень соответствия рабочего поведения, показателей эффективности и индивидуальных характеристик работников заявленным требованиям. Следование устаревшему мнению, что оценка персонала – это проведение 1 раз в несколько лет аттестационных мероприятий, повлечет за собой потери такого ценного ресурса, как интеллектуальный капитал. Если руководитель коллектива не будет достоверно осведомлен о положении дел в коллективе, т.е. не будет знать в режиме реального времени о продуктивности каждого сотрудника и уровне его интеллектуального капитала, он не сможет влиять на эффективность такого коллектива. Таким образом, для того, чтобы направлять интеллектуальный капитал в одном направлении – к цели организации – необходимо знать узкие места и использовать рычаги давления на них. Система оценки, действующая в организации, в конечном итоге должна повысить эффективность труда всех категорий работников.

Процедура оценки должна проводиться исходя из выбранных в организации критериев. Говоря о данном понятии, мы придерживаемся следующего определения: «Критерий – это характеристики работы и рабочего поведения, устанавливающие, по мнению квалифицированных наблюдателей, необходимые «стандарты совершенства», которых должен достичь испол-

нитель, чтобы как организация, так и индивид могли реализовать свои цели». [3] Это могут быть количественные показатели (объем продаж, количество откликов на рекламу, количество обработанных документов и т.д.), показатели качества работы (уровень брака, количество ошибок при заполнении бланков и т.д.) или индивидуальные особенности работника (общительность, стрессоустойчивость, образование, квалификация и т.д.).

Рассмотрим показатели для оценки, которые указывает в своей книге «10 критериев оценки персонала» Петрова А. Ю. [4] Первый из них – это образование и обучаемость персонала. При этом имеющееся образование достаточно лишь зафиксировать, а обучаемость оценивается анализом реакции сотрудника на обучающие программы, оценкой его новых знаний, проверкой использования новой информации на практике и анализом динамики его показателей производительности «до» и «после» прохождения обучения. Второй критерий – это стремление к карьерному росту, что покажет личную заинтересованность и мотивацию сотрудника. Третий – это оценка производительности и интенсивности труда, а вместе с тем определение сложности работы, что необходимо для назначения верного вознаграждения за труд в соответствии с должностью. Следующий критерий – оценка лояльности персонала. Здесь оцениваются такие моменты, как нарушение новым сотрудником в прошлом законов, причины его увольнения с предыдущего места работы или подозрения, что сотрудника пытаются внедрить конкуренты. Также оцениваются медицинские особенности – например, проходил ли сотрудник курсовые лечения от алкоголизма или наркомании, имел ли психологические заболевания и тому подобное. Еще один немаловажный аспект – это оценка персонала на предмет его благонадежности. В случае, если данный момент критичен для предприятия, следует обратиться к арсеналу средств, предоставляемых психологией и прикладной психофизиологией, в том числе таких, как тестирование с применением полиграфа, многофакторный анализ речевого и невербального поведения человека, методики по оценке социальной и профессиональной адаптации сотрудников, компетентности персонала и т.д. [5, 6]

Шестой критерий оценки - это преданность и идентификация с организацией или степень привязанности сотрудника к компании. Следующий критерий - трудовая адаптация, или оценка процесса приспособления работника и организации. Восьмой критерий касается оценки дисциплины труда, т.е. количества официально зафиксированных нарушений внутреннего трудового распорядка каждым сотрудником. Девятый - оценка количества и качества произведенной продукции и десятый - это оценка стрессоустойчивости или реакции человека на внешние раздражители (шум на рабочем месте, вибрации и так далее в зависимости от специфики деятельности компании). Данный перечень критериев не является исчерпывающим, однако при этом предоставит достаточно полную картинку о конкретном сотруднике компании для дальнейшего управления его эффективностью.

Следующий момент процедуры оценки персонала - это ее справедливость. Если у работников возникают жалобы на несправедливость оценки, это ставит под сомнение релевантность используемых методов. «Максимальная объективность, точность и справедливость - вот, что является ключом» [7]. Из данного высказывания следуют несколько пунктов, которые отвечают на вопрос: какой должна быть система оценки персонала, чтобы ни законодатели, ни специалисты не могли обвинить организацию в нарушениях. Во-первых, оценка эффективности работы персонала должна базироваться на анализе работы, который детально описывает все требования, предъявляемые к исполнителю. Во-вторых, внимание должно быть сфокусировано на действиях, которые характеризуют разные параметры эффективности, а не на расплывчатых показателях. В-третьих, стандарты деятельности (выбранные критерии), в соответствии с которыми предполагается оценивать работников, должны быть им известны.

В заключение описания данного этапа дадим представление о том, как результаты оценки связаны с последующим управлением персоналом. Конечно, основной момент в данном вопросе - это планирование материальной и нематериальной мотивации. Достаточно краткая и при этом информативная классификация областей управления персоналом, в которых в дальнейшем

возможно использовать данные оценки, дана в книге Вулкович-Стадник Аллы Александровны "Оценка персонала: четкий алгоритм действий и качественные практические решения". [8, с. 143] Автор приводит следующие блоки, для реализации которых необходимы данные оценки: планирование компенсаций и льгот, осуществление нематериальной мотивации (проведение конкурсов, присуждение почетных званий, награждение грамотами и прочее), планирование обучения и развития персонала, определение перспектив профессионального и карьерного роста и планирование кадрового резерва.

Аудит интеллектуального капитала является междисциплинарным мероприятием, его методы можно найти в различных областях. Главное здесь - это постоянный анализ возможности применения тех или иных оценок на конкретной инновационно-активной организации, их совершенствование и фиксация. Это позволит сформировать портфель методов, которые помогут повысить конкурентоспособность и эффективность функционирования конкретно-взятого предприятия.

Помимо аудита интеллектуального капитала существует еще один способ его оценки - со стороны бухгалтерского баланса. Необходимость измерить нематериальные активы возникает при желании получить дополнительное инвестирование в их развитие. Главная цель разработки и внедрения систем измерения интеллектуального капитала заключается в идентификации и использовании активов, которые зачастую остаются нераспознанными. [9]

Методы управления и ведения бухгалтерии в настоящее время не отражают подлинную стоимость предприятия. Инвесторы должны обладать особым чутьем, чтобы распознать ее. Некоторые авторы также утверждают, что предприятия, не располагающие нематериальными активами вообще не имеют стоимости в долгосрочной перспективе. [2] Мы принимаем людей на работу и увольняем их, не задумываясь о том, как это скажется на организации в будущем. Многие компании до сих пор считают обучение для сотрудников чем-то не стандартным и нахваляются собой, если предоставляют в среднем пятидневные курсы в году. Используя по-прежнему двойную бухгалтерию, изобретенную пятьсот лет назад, руко-

водители опираются на материальные активы, которые никак не отражают реальной стоимости предприятия третьего тысячелетия.

Фиксация стоимости интеллектуальных активов и их вклада в общую ценность организации может быть трудоемким процессом, однако его реализация позволит увидеть более полную картину потенциальных возможностей инновационного предприятия. Неявные активы оказывают влияние на принятие решений, поэтому менеджеры должны учитывать их в управленческом балансе. [10] Оценка интеллектуального капитала позволит объяснить разницу между рыночной и балансовой стоимостью организации, а также повлиять на данные показатели в целях осуществления общей стратегии. В литературе представлено огромное множество методик оценки интеллектуального капитала, что влечет за собой опасность выбора не подходящего способа, неоправданных затрат времени и усилий. Поэтому для увеличения практической значимости необходимо исходить из целей учета. Существуют две основные цели проведения данной оценки – повышение эффективности внутреннего управления и подготовка внешней отчетности. [11]

При следовании первой цели, информация об интеллектуальном капитале используется для выработки и реализации стратегии внутреннего развития, для управления знаниями и принятия решений, связанных с человеческими ресурсами и т.д. Во втором случае полученные данные используются с целью осуществления внешних коммуникаций, привлечения капитала, улучшения имиджа и репутации компании, подготовки внешней отчетности.

За последние 15-20 лет было предложено множество систем оценки результатов работы бизнеса, в которых особое внимание уделяется нефинансовым показателям. [12] Эти методологии можно разделить на 5 групп:

1. Методы прямой оценки интеллектуального капитала (ПОИК) – оценивают денежную ценность нематериальных активов при помощи выявления различных ее компонентов, которые могут быть оценены непосредственно или при помощи агрегирующего коэффициента.

2. Методы рыночной капитализации (РК) – рассчитывают ценность интеллектуального

капитала или нематериальных ресурсов как разницу между рыночной капитализацией компании и ценностью ее акционерного капитала.

3. Методы определения доходности активов (ОДА) – рассчитывают среднюю прибыль компании до уплаты налогов и делят ее на усредненную ценность материальных активов. Полученный коэффициент сравнивается со средними показателями по отрасли, разница умножается на усредненную ценность материальных активов для расчета среднегодовой прибыли от нематериальных активов. Разделив полученные выше среднюю прибыль на средневзвешенную ценность капитала компании или ставку процента, можно получить приблизительную ценность ее нематериальных активов или интеллектуального капитала.

4. Методы балльных оценок (БО) – выявляются различные составляющие интеллектуального капитала, затем определяются индикаторы и индексы, которые предоставляются в виде оценочных карт или графиков. При этом не производится денежная оценка нематериальных активов.

5. Точные измерительные системы (ТИС) – берут все параметры, которые представляют ценность для самой компании или для ее окружения и разбивают их на атрибуты, которые можно измерить. Эти атрибуты объединяются в измерительную систему, обычно представляющую собой иерархию совместных измерений ценности, и для получения надежных расчетов ценности используются реальные данные. Эти расчеты можно объединить с финансовыми данными для определения эффективности расходования средств и других показателей.

Рассмотрим далее более подробно методики оценки интеллектуального капитала. Данный процесс может включать использование финансовых и нефинансовых, количественных и качественных, натуральных и стоимостных показателей. [13] При проведении оценки следует понимать, что составляющие интеллектуального капитала (человеческий, структурный и организационный капитал) находятся в тесном взаимодействии. Неверным будет исследование лишь одного компонента, т.к. дальнейшие планы по его улучшению не приведут к высоким результатам без должного внимания к остальным составляющим.

Оценка человеческого капитала может быть осуществлена в целом по организации. Для этого существует ряд показателей, которые отражают его стоимость. Рассмотрим некоторые из них.

Начальная стоимость - чистая стоимость расходов, необходимых для организации найма и обучения сотрудников. Из этой стоимости необходимо вычесть сумму выгод, получаемых вследствие преимущества фирмы в координации по сравнению с набором индивидуальных контрактов.

Цена замены - стоимость ресурсов, которые выводятся из экономической сферы в результате роста человеческого капитала. Иная трактовка данного показателя заключается в определении предположительных затрат, чтобы новые работники заняли освободившиеся места и восстановили ведение деятельности и конкурентоспособность фирмы до ее прежнего уровня.

Альтернативная стоимость - ценности, которые могут быть получены с помощью трудовых ресурсов при применении их наилучшим из оставшихся вариантов.

Чистая приведенная стоимость будущих доходов, которые предприятие будет получать в будущем за счет человеческого капитала. Данный показатель имеет смысл, если деловая репутация, гибкость и перспективы развития действительно весомые моменты для организации. Рассматриваемые в данной работе инновационно-активные предприятия несомненно относят все перечисленное к факторам повышения своей конкурентоспособности.

Оценку такой составляющей интеллектуальных активов, как человеческий капитал, можно также осуществить путем оценки интеллектуального потенциала каждого инноватора, т.е. сотрудника фирмы, который занимается непосредственными разработками инновационных продуктов, идей и технологий. Такой потенциал заключается в совокупности профессиональных и личностных качеств, значимость которых подтверждается научными результатами, выраженными в создании объектов интеллектуальной собственности. [14] Важно правильно оценить интеллектуальный капитал каждого инноватора для определения направлений дальнейшего развития предприятия (например, необходимо

ли привлекать средства и технологии, или будут использованы собственные и т.д.).

Вторая составляющая интеллектуальных активов - структурный капитал. Для ее оценки мы можем использовать 2 вида данных: накопленные запасы корпоративных знаний и организационную эффективность предприятия (в какой степени организация стимулирует, а не тормозит деятельность). Данные ценности имеют менее определенные формы выражения, и их оценка может сводиться к ответу на ряд вопросов:

1. Способствует ли актив тому, что товары или услуги данного предприятия имеют преимущества перед товарами или услугами других предприятий;

2. Интересен ли данный актив другим предприятиям;

3. Имеются ли предприятия, готовые платить за существование подобного актива.

Ответы на эти вопросы требуют самого выявления нематериальных активов, оценки приносимой ими прибыли, срока существования, их правового обеспечения и т.д. Проведение такой экономической оценки наиболее трудная задача, поскольку не всегда стоимость создания интеллектуальных активов совпадает с их ценностью для организации. В практике ведения бизнеса предлагается в таких случаях опираться на экспертные оценки, весовые коэффициенты вклада каждого нематериального актива в создание продукта или на различные случаи из судебной практики, когда в ходе разбирательства приходилось добиваться соглашения сторон.

И последняя составляющая интеллектуальных активов, которую также необходимо анализировать - потребительский капитал, т.е. экономическое взаимодействие заказчиков и клиентов. Чем теснее данные связи, тем большим потребительским капиталом обладает предприятие. Множество исследований показывает, что удержание клиентов - это наилучшая стратегия для фирмы. Эффективность такой стратегии выражается в том, что бизнес расширяется за счет постоянных клиентов, которые игнорируют рекламные призывы конкурентов и обращаются только к продукции "привычного" предприятия.

Стоимость потребительского капитала можно определить в несколько этапов:

- Определение периода прогнозирования, который связан с цикличностью бизнеса предприятия (может быть от 3 до 5 лет);
- Проведение статистического исследования таких параметров, как объем сделок с постоянными клиентами и новичками, стоимость обслуживания, прибыль и расходы на обслуживание того и другого контингента клиентов;
- Оцениваются расходы на привлечение клиента (расходы на рекламу, производственные издержки по привлечению новых клиентов, расходы на оформление нового клиента и др.). Стоимость взаимодействия с клиентом в дальнейшем должна закономерно снижаться или при правильной организации работы свестись к нулю.
- Определение потенциального дохода от поддержания взаимодействия с постоянными клиентами;
- Производится расчет "стоимости" потребителя за год и на весь прогнозный период исходя из прибыли на одного потребителя за год и среднего процента прибыли от использования основных производственных фондов.

Помимо проведения подробного аудита и оценки всех составляющих интеллектуального капитала предприятие может также воспользоваться методологией оценки нематериальных активов в целом, предложенной В. В. Макаровым. [15] Перечислим все необходимые процедуры далее.

1. При помощи данных бухгалтерской отчетности определяем средний доход организации до вычета налогов за определенный временной период (как правило, за три года).

2. Определяем среднюю стоимость основных производственных фондов организации за тот же период.

3. Далее следует разделить средний доход на среднюю стоимость основных

фондов для определения рентабельности организации.

4. Определяем среднюю прибыль по отрасли (в рамках того же временного периода).

5. Производим расчет дополнительной прибыли, которую могла бы получить средняя организация от имеющихся основных производственных фондов: умножаем среднюю прибыль по отрасли на среднюю стоимость фондов.

6. Данное значение следует вычесть из полученного в соответствии с первым пунктом среднего дохода предприятия. Таким образом, мы можем рассчитать величину, которая показывает превышение прибыли интеллектуальной организации над прибылью средней организации в отрасли.

7. Далее определяем средние налоговые отчисления и вычитаем их из дополнительной прибыли. Остаток покажет, какую прибыль организация получает от использования нематериальных активов.

8. Чистую стоимость нематериальных активов определяют при делении премии на априорно (исходя из теоретических рассуждений или статистических данных) выявленный процент, отражающий цену капитала для предприятия.

Таким образом, мы получаем расчетную стоимость интеллектуального капитала, не отраженную в балансе. Его незначительная величина свидетельствует о том, что предприятие вкладывает недостаточно средств в исследования и разработки на поддержание нематериальных активов. Если же данный показатель возрастает, предприятие может рассчитывать на дополнительные прибыли в будущем.

Используя методологии оценки интеллектуального капитала, руководство получает полную картину состояния бизнеса и может перейти к совершенствованию системы управления с целью повышения эффективности и конкурентоспособности.

Библиография

1. Управление инновациями: учебник для бакалавров / В.П. Баранчев, Н.П. Масленникова, В.М. Мишин. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2012. 711 с. Серия: Бакалавр, Углубленный курс.

2. Брукинг Э. / Интеллектуальный капитал // Пер. с англ. Под ред. Л. Н. Ковалик. СПб.: Питер, 2001. 288 с.: ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»).
3. Магура М. И., Курбатова М. Б. Оценка работы персонала. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. 224 с.
4. Десять критериев оценки персонала / Ю.А. Петрова, Е.Б. Спиридонова. Ростов н/Д: Феникс, 2013. 157 с.
5. Оценка персонала: психологические и психофизиологические методы / Александр Сошников, Александр Пеленицын. М.: Эксмо, 2009. 240 с.
6. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. Ростов н/Д: Феникс, 2006. 638 с.
7. Шнайдер Б., Шмитт Н. Персонал для организации: научный подход к поиску, отбору, оценке и удержанию сотрудников / Пер. с англ. Под ред. Н. В. Гришиной и М. Б. Курбатовой. СПб.: Экономическая школа, 2004. 560 с.
8. Оценка персонала: четкий алгоритм действий качественные практические решения / А.А. Вучкович-Стадник. М.: Эксмо, 2008. 192 с.
9. Управление интеллектуальным капиталом развивающейся компании: уч. пособие / Н.Н. Шаш. М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014. 368 с.
10. Оценка интеллектуальной собственности: Уч. пособие / Под ред. С. А. Смирнова. М.: Финансы и статистика, 2002. 352 с.: ил.
11. Учет интеллектуального капитала: согласование целей и подходов / Лю Глория, Ван Эрик // Журнал: Мотивация и оплата труда. 2013. №3. С. 54.
12. Интеллектуальный капитал: практика управления / Руус Й., Пайк С., Фернстрем Л. / Пер. с англ. Под ред. В.К. Дерманова; Высшая школа менеджмента СПбГУ. 3-е изд. СПб.: Из-во «Высшая школа менеджмента», 2010. С. 65.
13. Проект стандарта по управлению интеллектуальным капиталом на предприятии // Дресвянников В.А. / Журнал Стандарты и Качество. 2008. №9. С. 48-49.
14. Методологическое обоснование оценки интеллектуального капитала инноваторов.
15. Интеллектуальный капитал. Материализация интеллектуальных ресурсов в глобальной экономике / В.В. Макаров, М.В. Семенова, А.С. Ястребов; под ред. В.В. Макарова. СПб.: Политехника, 2012. 688 с.: ил.

References (transliterated)

1. Upravlenie innovatsiyami: uchebnyk dlya bakalavrov / V.P. Barancheev, N.P. Maslennikova, V.M. Mishin. 2-e izd., pererab. i dop. M.: Izdatel'stvo Yurait; ID Yurait, 2012. 711 s. Seriya: Bakalavr, Uglublennyy kurs.
2. Bruking E. / Intellektual'nyi kapital // Per. s angl. Pod red. L. N. Kovalik. SPb.: Piter, 2001. 288 s.: il. – (Seriya «Teoriya i praktika menezhmenta»).
3. Magura M. I., Kurbatova M. B. Otsenka raboty personala. M.: OOO «Zhurnal «Upravlenie personalom», 2005. 224 s.
4. Desyat' kriteriev otsenki personala / Yu.A. Petrova, E.B. Spiridonova. Rostov n/D: Feniks, 2013. 157 s.
5. Otsenka personala: psikhologicheskie i psikhofiziologicheskie metody / Aleksandr Soshnikov, Aleksandr Pelenitsyn. M.: Eksmo, 2009. 240 s.
6. Spravochnik psikhologa-konsul'tanta organizatsii / O.N. Istratova, T.V. Eksakusto. Rostov n/D: Feniks, 2006. 638 s.
7. Shnaider B., Shmitt N. Personal dlya organizatsii: nauchnyi podkhod k poisku, otboru, otsenke i uderzhaniyu sotrudnikov / Per. s angl. Pod red. N. V. Grishinoi i M. B. Kurbatovoi. SPb.: Ekonomicheskaya shkola, 2004. 560 s.
8. Otsenka personala: chetkii algoritm deistvii kachestvennye prakticheskie resheniya / A.A. Vuchkovich-Stadnik. M.: Eksmo, 2008. 192 s.

9. Upravlenie intellektual'nym kapitalom razvivayushcheisya kompanii: uch. posobie / N.N. Shash. M.: Magistr: INFRA-M, 2014. 368 s.
10. Otsenka intellektual'noi sobstvennosti: Uch. posobie / Pod red. S. A. Smirnova. M.: Finansy i statistika, 2002. 352 s.: il.
11. Uchet intellektual'nogo kapitala: soglasovanie tselei i podkhodov / Lyu Gloriya, Van Erik // Zhurnal: Motivatsiya i oplata truda. 2013. №3. S. 54.
12. Intellektual'nyi kapital: praktika upravleniya / Ruus I., Paik S., Fernstrem L. / Per. s angl. Pod red. V.K. Dermanova; Vysshaya shkola menedzhmenta SPBGU. 3-e izd. SPb.: Iz-vo «Vysshaya shkola menedzhmenta», 2010. S. 65.
13. Proekt standarta po upravleniyu intellektual'nym kapitalom na predpriyatii // Dresvyannikov V.A. / Zhurnal Standarty i Kachestvo. 2008. №9. S. 48-49.
14. Metodologicheskoe obosnovanie otsenki intellektual'nogo kapitala innovatorov.
15. Intellektual'nyi kapital. Materializatsiya intellektual'nykh resursov v global'noi ekonomike / V.V. Makarov, M.V. Semenova, A.S. Yastrebov; pod red. V.V. Makarova. SPb.: Politekhnik, 2012. 688 s.: il.