

УДК 331.1

Ю. Р. Николаева

ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,
Воронежский филиал, e-mail: julie-nikolaeva@yandex.ru

Е. А. Шубина

ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,
Воронежский филиал, e-mail: gea0209@mail.ru

Н. Ю. Елецких

ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,
Воронежский филиал, e-mail: eleckih.natalya@mail.ru

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, предприятие, нематериальные ресурсы, персонал, управление, функция.

В статье рассматриваются некоторые аспекты управления интеллектуальным капиталом предприятия. Интеллектуальному капиталу отводится значимое место в числе прочих ресурсов предприятия. Интеллектуальному капиталу необходим особый управленческий подход. Эту точку зрения в 60-е годы XX века впервые озвучили экономисты-неоклассики. Так, М. Фридман определил в составе активов предприятия «гуманитарный капитал» и определил его характерные черты. Представлены структура интеллектуального капитала предприятия (трехчастная структура, включающая человеческий капитал, организационный капитал, социальный капитал), понятие «интеллектуальный капитал предприятия», обоснована необходимость формирования интеллектуального капитала в современных предприятиях и организациях как важнейшего нематериального ресурса, обеспечивающего конкурентоспособность и эффективность. Определены функции интеллектуального капитала предприятия, выражающего его сущность и важность для предприятия, подчеркивается, что интеллектуальный капитал неотчуждаем от человека и, соответственно, управление человеческими ресурсами организации имеет важное значение для формирования интеллектуального капитала организации. Субъектом управления интеллектуальным капиталом выступают менеджеры всех звеньев управления, которые оказывают воздействие в форме целей, задач, функций управления на данный объект для его формирования, развития, накопления.

Y. R. Nikolaeva

Plekhanov Russian University of Economics, Voronezh branch, e-mail: julie-nikolaeva@yandex.ru

E. A. Shubina

Plekhanov Russian University of Economics, Voronezh branch, e-mail: gea0209@mail.ru

N. U. Elezhkih

Plekhanov Russian University of Economics, Voronezh branch, e-mail: eleckih.natalya@mail.ru

INTELLECTUAL CAPITAL OF AN ENTERPRISE AS A MANAGEMENT OBJECT

Keywords: intellectual capital, enterprise, intangible resources, personnel, management, function.

The article discusses some aspects of the management of the intellectual capital of the enterprise. Intellectual capital is given a significant place among other resources of the enterprise. Intellectual capital needs a special management approach. This point of view was first voiced by neoclassical economists in the 1960s. So, M. Friedman defined “humanitarian capital” in the composition of the company’s assets and defined its characteristic features. The structure of the intellectual capital of an enterprise (three-part structure including human capital, organizational capital, social capital), the concept of “intellectual capital of an enterprise”, the necessity of forming intellectual capital in modern enterprises and organizations as the most important non-material resource ensuring competitiveness and efficiency are presented. The content of the category “intellectual capital of an enterprise as an object of management” is disclosed. The functions of the intellectual capital of an enterprise, which expresses its essence and importance for the enterprise, are defined. It is emphasized that the intellectual capital is inalienable from a person and, accordingly, the management of the human resources of an organization is important for the formation of the intellectual capital of an organization. The subject of intellectual capital management is the managers of all levels of management, who have an impact in the form of goals, tasks, management functions on a given object for its formation, development, accumulation.

Введение

Научная мысль, развиваясь под влиянием социально-экономических, научно-технических, технологических изменений, пришла к необходимости исследований нематериальных (неосязаемых) ресурсов, в числе которых и интеллектуальный капитал. Новые информационные технологии, тенденции интеллектуализации труда выводят интеллектуальный капитал в число категорий, которые вызывают интерес ученых. Вопросы управления интеллектуальным капиталом предприятия являются значимыми в настоящее время, что обусловило актуальность исследования.

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 породили стремительное развитие. Развитие, иными словами, – дело скорее человеческой энергии, чем экономического богатства. Генерирование человеческой энергии и придание ей направления есть задача менеджмента» [1]. А интеллектуальный капитал организации и есть порождение, сосредоточение энергии человека.

Цель исследования

Цель исследования заключается во внесении вклада в решение научных и практических вопросов управления интеллектуальным капиталом.

Материал и методы исследования

В исследовании использовались материалы, собранные в ходе работы над

диссертационным исследованием, материалы, полученные авторами в процессе изучения, анализа зарубежных и российских научных источников, посвященных интеллектуальному капиталу предприятия.

Методами исследования были такие общенаучные методы как анализ и синтез, индукция и дедукция, классификация, обобщение, системный подход и другие методы научного исследования.

Результаты исследования

Интеллектуальный капитал предприятия – это объединение человеческого капитала предприятия, а именно наиболее способных работников, владеющих уникальными знаниями, умениями и навыками, и таких нематериальных активов как патенты, ноу-хау, бренды, а также организационных структур, информационных баз данных, коммуникаций предприятия (интеллектуальный капитал взаимосвязан с информацией, ее получением, использованием, хранением) [5, 8].

На рисунке отражена классическая структура интеллектуального капитала предприятия.

Анализ, оценка подходов Т. Стюарта, К. Свейби, Л. Эдвиссона, Э. Бруккинга, С.М. Климова, В.Л. Иноземцева, Л.И. Лукичевой позволили авторам уточнить его как категорию (и всех составляющих).

Организационный капитал – это организационные факторы, необходимые для создания продукции. Он представлен организационной структурой управления предприятием, системами организации производства, качества, сбыта, информационными технологиями.



Классическая структура интеллектуального капитала предприятия

Человеческий капитал – образование, знания, навыки, умения, мотивация работников, потенциал работников, с помощью которых может быть получен доход компании.

Социальный капитал – взаимосвязи и взаимоотношения между людьми, структурными подразделениями компании [5].

Таким образом, интеллектуальный капитал – аккумулированные интеллектуальные способности и знания, используемые в производстве продукции (они могут быть ресурсом) или способствующие организации деятельности предприятия (менеджмент) [4, 5]. Понятно, что такие знания неотчуждаемы от человека.

По мнению авторов, теория интеллектуального капитала предприятия сосредоточена на практических вопросах, связанных с обеспечением человеческими ресурсами, их развитием, обучением, управлением знаниями, талантами.

Теория интеллектуального капитала ставит следующие практические вопросы руководителям предприятий:

- Какими компетенциями обладает персонал?
- Какие компетенции необходимы в будущем?
- Какими методами можно формировать, развивать эти компетенции?
- Какими методами можно формировать среду, в которой обучение было бы и в интересах предприятия и в интересах работников?
- Каким образом можно обеспечить, чтобы знания, созданные в организации, как явные, так и неявные, приобретались, сохранялись и использовались?

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

Основное содержание, роль, значение интеллектуального капитала в организации выражается в его функциях. В настоящее время продолжается выявление, обоснование функций интеллектуального капитала.

Изучив взгляды российских и зарубежных ученых на функции интеллек-

туального капитала предприятия, авторы их систематизировали:

- информационная – накопление, обмен знаниями, умениями, информацией;
- познавательная – приобретение новых знаний;
- преобразовательная – превращение знаний в продукты интеллектуальной деятельности (информация, услуги, управленческие решения и т. д.);
- интегративная – ориентация на исследования в различных областях знаний для создания новой продукции [2, 3];
- экономическая – работники, обладающие человеческим капиталом, создают прибыль предприятия. Уровень образования работника, его квалификация становятся решающим фактором экономического развития на микро и макроуровне. Интеллектуальный капитал способен ускорить прирост прибыли за счет формирования необходимых предприятию систем знаний, отношений, которые могут обеспечить его эффективную экономическую деятельность;
- практическая – необходим для решения различных задач предприятия;
- созидательная – интеллектуальный капитал способствует распространению и накоплению знаний, опыта на микро и макроуровне;
- развивающая – выступает двигателем развития, так как по своей сути представляет собой объединение знаний, информации и полученные в результате этого открытия, изобретения, НИОКР [4].

Перечисленные выше функции интеллектуального капитала подчеркивают высокую значимость этого нематериального актива для современного предприятия, обосновывают актуальность вопросов управления таким сложным объектом, которым является любой нематериальный ресурс, актив организации.

Субъектом управления интеллектуальным капиталом предприятия выступают руководители всех звеньев управления предприятия.

Управленческое воздействие на интеллектуальный капитал как на объект управления реализуется посредством постановки целей и задач, принятия управленческих решений, реализации функций менеджмента.

Важнейшими элементами интеллектуального капитала, которые могут быть самостоятельными объектами управления, выступают:

- уровень развития компетенций работников;
- уровень развития интеллектуальных способностей, мотивационных качеств, имеющих большое значение для развития профессиональных умений, навыков, для обучения, самосовершенствования;
- уровень развития морально-нравственных качеств личности.

С повышением требований к индивидуально-психологическим и профессиональным качествам, компетенциям персонала становится актуальной задача развития данных качеств, дающих возможность выполнять работу в соответствии с современным уровнем развития техники, информационных технологий и в условиях глобальной конкуренции [7].

Авторами определена основная цель управления интеллектуальным капиталом: формирование, накопление, развитие и эффективное использование интеллектуального капитала для повышения конкурентоспособности, достижения тактических и стратегических, долгосрочных целей предприятия.

Соответственно цели определены следующие задачи:

- создание, оценка и введение интеллектуальных активов в структуру капитала предприятия;
- разработка методов их использования на предприятии;
- разработка способов коммерциализации интеллектуальных продуктов [3];
- формирование информационно-интеллектуальной среды [3];
- разработка мер и определение направлений развития интеллектуального капитала;
- использование знаний, повышение результативности интеллектуального труда;
- совершенствование внутренних и внешних коммуникаций, накопление знаний, развитие наставничества, обмена опытом.

Управленческие решения должны обеспечить достижение цели и выполнение задач по формированию, развитию интеллектуального капитала. В первую очередь они направлены на обеспечение

ресурсной базы, определение процедур, методов формирования интеллектуального капитала.

Управленческие решения, принимаемые в ходе формирования интеллектуального капитала, имеют следующие особенности:

- должна учитываться законодательная база, так как решения принимаются на стыке экономики и права [2, 3];
- трудно поддаются стандартизации, поскольку интеллектуальный капитал – это нематериальный ресурс;
- должны приниматься с учетом индивидуально-психологических свойств работников, поскольку интеллектуальная деятельность неотделима от личности;
- решения часто бывают интуитивными;
- осложняются высокой степенью неопределенности (так как интеллектуальный капитал – это неосязаемый ресурс);
- оказывают большое влияние на результаты деятельности предприятий.

Далее определим общие функции, которые необходимо выполнять руководителям по управлению интеллектуальным капиталом. Это методически необходимо, так как цели, задачи, управленческие решения руководителя реализуются именно в процессе выполнения управленческих функций.

Определенные авторами общие функции по управлению интеллектуальным капиталом представляют собой синтез подходов А. Файоля (классический подход), Г. Десслера, Д. Адаира (таблица) [6].

Роль интеллектуального капитала будет возрастать в обеспечении конкурентоспособности и эффективности предприятия, поэтому внесение уточнений, конкретизация объектов по его управлению является важной теоретической и практической задачей.

Выводы

Вопросы управления интеллектуальным капиталом во многом связаны с раскрытием, использованием потенциала, мотивационных качеств, компетенций работников, формированием, развитием коммуникативных связей, каналов, накоплением знаний, информации.

Общие функции менеджеров по управлению интеллектуальным капиталом

Функция	Кем выполняется	Содержание функции
Планирование	Менеджерами высшего и среднего звена управления	Постановка целей, определение стандартов, правил деятельности и ее планирование по формированию, развитию интеллектуального капитала
Организация	Менеджерами всех уровней управления	Постановка задач коллективу, формирование организационной структуры, делегирование полномочий, распределение обязанностей, разработка процедур управления интеллектуальным капиталом
Управление персоналом	Менеджерами всех уровней	Определение требований к работникам, отбор, оценка, управление мотивацией, обучение и развитие
Координация	Менеджерами высшего звена управления	Достижение координации усилий посредством постоянного циркулирования информации и организации регулярных встреч руководителей с персоналом
Контроль	Менеджерами всех уровней	Контроль руководитель должен начинать с себя – необходимо продумать собственную систему контроля. Контроль за соблюдением правил, выполнению распоряжений, контроль должен осуществляться быстро и по определенной процедуре
Оценка работы	Менеджерами всех уровней	Необходимо подводить итоги работы и осуществлять разбор выполненного задания, важно, чтобы руководитель умел ценить и отмечать хорошую работу, оценка должна состоять из следующих этапов: оценка последствий, оценка работы коллектива оценка последствий
Мотивация	Менеджерами всех уровней	Изучение мотивации сотрудников, разработка системы поощрений, направленной на развитие интеллектуального капитала
Личный пример	Менеджерами всех уровней	Важным фактором управления интеллектуальным капиталом выступает поведение, цели и установки руководителя

Исследование содержит некоторые научно – методические основы решения актуальной и сложной проблемы управления интеллектуальным капиталом предприятия.

Теория интеллектуального капитала может быть концептуальной основой для развития системы управления человеческими ресурсами и управления нематериальными активами предприятия.

Библиографический список

1. Друкер П. Задачи менеджера в 21 веке: монография. М.: ИД «Вильямс», 2005. 360 с.
2. Егорычев Д.Н. Внутрифирменное управление интеллектуальными активами: монография / Д.Н. Егорычев, Л.И. Лукичева. – М.: Омега-Л, 2007. 326 с.
3. Лукичева Л.И. Управление интеллектуальным капиталом: монография. М.: Омега-Л, 2008. 350 с.
4. Николаева Ю.Р. Формирование интеллектуального капитала предприятия: дис. ... канд. экон. наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). М.: НИИ труда и социального страхования, 2013. 225 с.
5. Николаева Ю.Р. Управление интеллектуальным капиталом предприятия в условиях инновационной экономики / Ю.Р. Николаева, Е.А. Шубина, Р.М. Тайдаев. Тамбов: Социально-экономические явления и процессы, 2015. № 10. С. 93–97.
6. Санталова М.С. Практическая адаптация функций менеджмента / Ю.Р. Николаева, М.С. Санталова, Е.А. Бунина. Тамбов: Социально-экономические явления и процессы, 2013. № 12 (58). С. 104–108.
7. Современный менеджмент: учебное пособие / Е.И. Макаров, Е.А. Шубина, Ю.Р. Николаева, Р.М. Тайдаев, Г.А. Гурова и др. Воронеж: издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2016. 192 с.
8. Супрун В.А. Интеллектуальный капитал: главный фактор конкурентоспособности экономики в 21 веке: монография. СПб.: КомКнига, 2006. 192 с.