УДК 330.342.24
JEL M12, M14, M19

Дьякон В., доцент**,**
Институт менеджмента информационных систем
(ISMA), Латвия, г. Рига

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье исследованы вопросы построения системы управления интеллектуальным капиталом предприятия. Определены основные аспекты управления интеллектуальным капиталом в рамках 3 подсистем (подсистемы управления человеческим капиталом, подсистемы управления структурным капиталом и подсистемы управления рыночным капиталом). Охарактеризованы проблемы латвийских предприятий в сфере управления интеллектуальным капиталом и предложены пути их решения.

Ключевые слова: *интеллектуальный капитал, человеческий капитал, система управления, предприятие, «новая экономика»*

Постановка проблемы. Эффективное управление интеллектуальным капиталом предприятия не возможно без построения действенной системы управления, в основу функционирования которой положены прогрессивные, научно обоснованные принципы и подходы. Деятельность системы управления интеллектуальным капиталом предприятия должна быть направлена на повышение его конкурентоспособности, максимизацию ценности интеллектуального капитала и организации в целом, формирование условий для непрерывного развития.

Анализ последних публикаций. Вопросы управления интеллектуальным капиталом предприятия и его оценки рассматриваются в работах многих зарубежных и отечественных ученых – Базилевича В.Д., Гришновой Е.А., Зинова В.Г., Злотникова И., Лева Б., Леонтьева Б.Б., Сергеева А.Л., Стюарта Т., Тобина Дж., Чухна А.А., Эдвинсона Л. и др.

Нерешенные части проблемы. Не смотря на то, что проблемы управления интеллектуальным капиталом на микроуровне изучены и детально представлены в научных работах, эффективной системы управления интеллектуальным капиталом предприятия, отвечающей всем требованиям современного информационного общества, позволяющей адекватно предупреждать все угрозы и в полной мере реализовывать все возможности, возникающие в условиях «новой экономики», разработано не было.

Результаты исследования. В современных условиях латвийские предприятия сталкиваются со множеством проблем, являющихся последствиями интеграции в единое экономическое пространство Европейского союза. Массовый отток наиболее креативного и обладающего конкурентоспособными знаниями и навыками персонала в страны ЕС в более высоким уровнем дохода, обусловил значительное уменьшение национального интеллектуального капитала, снижение инвестиций в НИОКР, нарастание кризисных явлений в наукоемких сферах производства.

Дальнейшая интеллектуализация трудовой деятельности в условиях «новой экономики» усиливает необходимость эффективного управления интеллектуальным

капиталом. Следует отметить, что по результатам опроса, проведённого в октябре-ноябре 2015 г. ведущим интернет-предприятием по отбору персонала CV-Online в странах Балтии [8], с учетом ситуации на рынке труда, конкуренции и недостатка ответственного, соответствующего требованиям работодателей персонала, «борьба за таланты» станет еще более жесткой, чем в прошедшие годы. Более трети работодателей в Прибалтике планируют повысить зарплаты, чтобы удержать уже имеющихся сотрудников и создать привлекательные условия для потенциальных. Увеличить зарплаты планируют 40% работодателей Латвии, что на 4% больше чем в 2014 г. Чаще всего это решение работодатели обосновывают тем, что хотят мотивировать своих работников и впредь работать на данном предприятии.

На латвийских предприятиях наблюдается достаточно противоречивая ситуация в вопросах использования интеллектуального капитала (табл. 1).

Таблица 1

Соотношение рыночной стоимости и величины активов крупнейших компаний Латвии [7]

Название компании, отрасль	Активы, млн. евро	Капитализированная стоимость, млн. евро	Превышение капитализированной стоимости над активами	Доля интеллектуального капитала в капитализированной стоимости компании
Latvijas Gāze, энергетика	170,4	368,9	+ 198,4	53,8
Ventspils nafta, транспортировка нефтепродуктов	438,3	267,5	- 170,8	-
Latvijas kuģniecība, морской транспорт	343,9	133,7	- 210,2	-
SAF – tehnika, телекоммуникации	8,6	65,3	+ 56,7	86,8

Примечание. Капитализированная стоимость компании рассчитана как суммарная стоимость всех акций компании, находящихся в обороте.

Не смотря на то, что компании, представленные в табл. 1, являются одними из крупнейших в Латвии, их акции котируются на Рижской фондовой бирже, только у половины их них капитализированная стоимость превышает стоимость активов.

Существующие проблемные аспекты в сфере управления интеллектуальным капиталом на латвийских предприятиях, а также необходимость поиска путей повышения эффективности его использования обуславливают целесообразность построения системы управления интеллектуальным капиталом. Объектом управления данной системы является интеллектуальный капитал предприятия, субъектом управления – менеджмент предприятия, HR-департамент, отдел по вопросам интеллектуальной собственности, департамент экономической безопасности.

Целью создания системы управления интеллектуальным капиталом является переведение управления информацией и знаниями в правовую и экономическую плоскость. При этом обеспечивается [2]:

- максимально эффективное использование информации и знаний в хозяйственной деятельности организации;
- повышение рыночной стоимости фирмы;
- закрепление юридических прав на объекты интеллектуальной собственности за их авторами;
- использование интеллектуального капитала работников организации и на основе этого построение системы материального и нематериального стимулирования;
- создание системы охраны объектов интеллектуальной собственности;
- создание системы оценки и учета интеллектуального капитала работников, подразделений и организации в целом.

Разработанная нами система управления интеллектуальным капиталом предприятия объединяет такие подсистемы (рис. 1):

1) подсистема управления человеческим капиталом;

В рамках данной подсистемы реализуются такие функции:

- повышение уровня образования, квалификации персонала предприятия;

Развитие персонала, формирование ключевых профессиональных компетенций и получение дополнительного образования, способствующего профессиональному развитию являются важнейшими условиями непрерывного процесса человеческого развития. Именно человеческий капитал в условиях информационной экономики имеет определяющее значение в обеспечении конкурентоспособности предприятий, способствует увеличению стоимости предприятия.

- формирование необходимых профессиональных знаний;

Процесс формирование необходимых профессиональных знаний может осуществляется на предприятии как своими силами, так и с использованием услуг внешних консультантов. Каждый из вариантов имеет свои преимущества и недостатки; поэтому выбор подходов к формированию данных знаний осуществляется в зависимости от значительного числа факторов, таких как финансовое состояние предприятия, вид деятельности, стоимость консалтинговых услуг и др.

- построение эффективной, ориентированной на результат корпоративной культуры;

В системе управления интеллектуальным капиталом предприятия корпоративная культура имеет особую роль – она является своеобразным «связующим звеном» между отдельными подразделениями предприятия, элементом, способствующим сохранению и передаче корпоративных ценностей, правил, норм. Именно эффективная корпоративная культура способствует: утверждению ценностей персонала, в системе которых важное значение имеет ориентированность на создание инноваций, поиск креативных решений, новых подходов к выполнению различных производственных задач; формированию навыков командной работы, лояльности персонала к ценностям организации; повышению роли нематериальной мотивации для персонала, его причастности к общему результату.

- привлечение уникальных специалистов;

Эффективное формирование интеллектуального капитала предприятия возможно только при условии привлечения уникальных специалистов, способных к принятию инновационных, креативных решений. Важную роль в данном вопросе имеет система мотивации предприятия, которая должна учитывать все потребности всех групп

персонала, обеспечивая при этом максимизацию прибыли предприятия в краткосрочном и долгосрочном периоде.

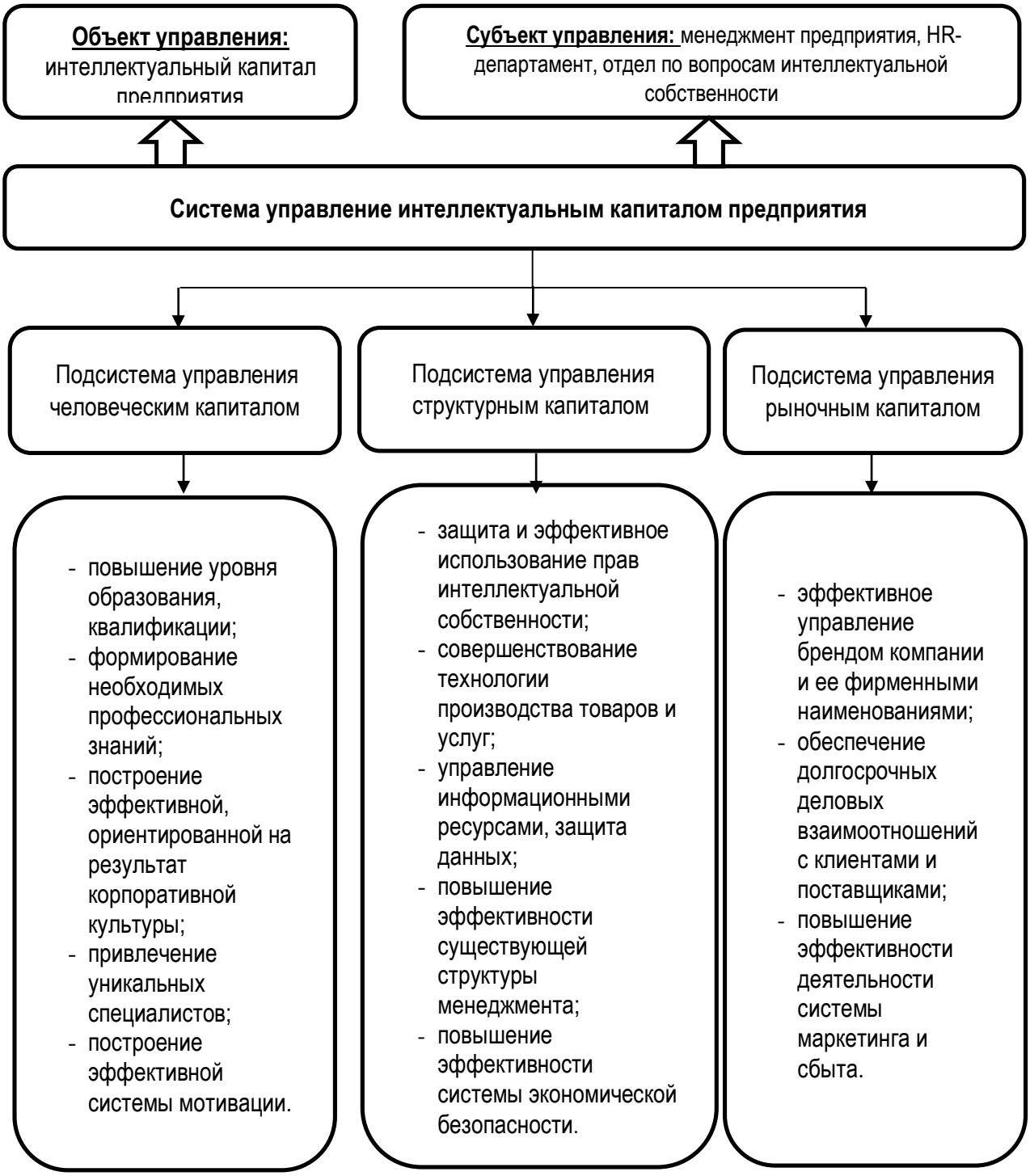


Рис. 1. Система управление интеллектуальным капиталом предприятия
* Разработано автором.

- построение эффективной системы мотивации.

Мотивация является одной из важнейших функций управления персоналом. В системе управления интеллектуальным капиталом предприятия ее реализация

обеспечивает повышение производительности труда персонала, конкурентоспособности его навыков и способствует продуктивному использованию человеческого капитала.

2) подсистема управления структурным капиталом;

В рамках данной подсистемы реализуются такие функции:

- защита и эффективное использование прав интеллектуальной собственности;

В системе нематериальных активов права интеллектуальной собственности имеют очень высокую ценность, а в отдельных отраслях – решающее значение для эффективной деятельности предприятия. Защита интеллектуальной собственности является приоритетной задачей в условиях «новой экономики», в которой интеллектуальный капитал предприятия становится его главной ценностью, уникальным активом.

Мировой опыт подтверждает, что эффективный механизм охраны прав интеллектуальной собственности является важным элементом экономической политики, направленной на стимулирование и развитие научных исследований, внедрения инноваций и ускорения научно-технического прогресса; способствует привлечению инвестиций в инновационные проекты, росту занятости, повышению экономического благосостояния населения той или иной страны; стимулирует развитие международной торговли, играет важную роль в повышении конкурентоспособности национальных экономик в глобальном рыночной среде; превращается в глобальную проблему, связанную с экономической безопасностью отдельных государств, требует стратегических подходов к ее решению на наднациональном уровне [1].

- совершенствование технологии производства товаров и услуг;

В условиях высококонкурентного рынка, именно выпуск новых товаров обеспечивает лояльность потребителей к продукции предприятия. Без совершенствования технологии производства товаров и услуг, развитие на существующем рынке и поиск новых рынков является практически невозможным. Поэтому данная сфера требует значительных инвестиций, но прежде всего необходим персонал, способный осуществлять инновационные разработки.

- управление информационными ресурсами, защита данных;

Надежную защиту информации обеспечивают современные информационные системы, кроме того усилия HR и IT-департамента должны быть направлены на повышение лояльности персонала, своевременный поиск и нейтрализацию внутренних и внешних угроз.

- повышение эффективности существующей структуры менеджмента;

Поиск новых методов принятия управленческих решений, адаптация существующей системы управления предприятием к изменяющимся условиям должна осуществляться постоянно. Для этого необходим мониторинг бизнес-среды, в которой предприятие осуществляет свою деятельность и проведение своевременных организационных изменений.

- повышение эффективности системы экономической безопасности.

Система экономической безопасности должна способствовать предупреждению угроз деятельности предприятия, обеспечивать защиту информации и всех активов

предприятия, в том числе его наиценнейшего актива – интеллектуального капитала по всем его составляющим.

Основными направлениями обеспечения экономической безопасности субъекта хозяйствования являются [5]: защита материальных и финансовых ресурсов; физическая защита персонала и эффективное его управление; защита интеллектуальной собственности; защита информационных ресурсов.

Результатами развития структурного капитала могут быть экономия времени на выполнение одной и той же работы, мгновенное подключение специалистов и базы знаний предприятия к решению проблем в любом месте и любой отрасли, повышения эффективности управления знаниями, автоматизация различных областей деятельности предприятий, организация эффективного взаимодействия между всеми участниками производственного процесса. Для повышения эффективности использования и развития структурного капитала необходимо формирование такой организационной структуры, которая была бы ориентирована на интенсивный обмен знаниями внутри компании [6, с. 114].

3) подсистема управления рыночным капиталом.

В рамках данной подсистемы реализуются такие функции:

- эффективное управление брендом компании и ее фирменными наименованиями;

Исходя из того, что стоимость бренда в некоторых случаях превышает стоимость остальных активов компании, управление брендом компании является важной функцией системы управления интеллектуальным капиталом. Управление брендом должно способствовать возрастанию его стоимости и конкурентоспособности компании в целом; параллельно также осуществляется управление фирменными наименованиями, которое интегрировано в общую стратегию компании.

- обеспечение долгосрочных деловых взаимоотношений с клиентами и поставщиками;

В условиях высококонкурентного рынка, именно долгосрочные деловые взаимоотношения с клиентами та поставщиками обеспечивают стабильную работу компании, являются залогом ее успеха в долгосрочном периоде. Поддержание и укрепление данных отношений должно быть одной из приоритетных задач предприятия и осуществляться систематически.

- повышение эффективности деятельности системы маркетинга и сбыта.

Рост экономических показателей деятельности предприятия невозможен без повышения эффективности деятельности системы маркетинга и сбыта, которое обеспечивается не только за счет наличия долгосрочных деловых взаимоотношений с клиентами, но главным образом благодаря наличию уникальных специалистов в сфере маркетинга и продаж.

Формирование и развитие рыночного капитала прежде всего связано с развитием капитала отношений, которое предусматривает прежде всего создание эффективной системы коммуникаций с клиентами, поставщиками и партнерами для укрепления отношений с ними и привлечения новых постоянных клиентов. Одним из основных инструментов развития клиентского капитала является совершенствование базы данных о клиентах и потребителях, их предпочтениях, что выступает одним из факторов конкурентоспособности компании. Формирующийся таким образом капитал

отношений компании способствует повышению качества обслуживания потребителей. В рамках развития клиентского капитала возможно создание альянсов с конкурентами и потребителями. При этом клиентский капитал увеличивается за счет получения информации о конкурентах или потребителях, о способах организации их бизнеса, неявных знаниях персонала [6, с. 118].

Выводы. Предложенная система управления интеллектуальным капиталом будет способствовать повышению эффективности деятельности предприятия, увеличению стоимости его активов, обеспечению непрерывного человеческого развития персонала, активизации инновационной деятельности и увеличению числа инновационных разработок. Деятельность каждой из подсистем управления интеллектуальным капиталом должна способствовать достижению общих целей системы, эффективному формированию, использованию и сохранению интеллектуального капитала в долгосрочном периоде.

Литература.

1. Базилевич В.Д. Інтелектуальна власність: креативи метафізичного пошуку: моногр. / В.Д. Базилевич, В.В. Ільїн. – К.: Знання, 2008. – 687 с.
2. Блинов А.О., Дресвянников В.А. Управленческое консультирование. Учебник для магистров. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013. — 212 с.
3. Грішнова О.А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку / О.А. Грішнова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . – 2014. – № 1. – С. 34-40.
4. Грішнова О., Козловський А. Інтелектуальний капітал України: інтегральна оцінка й порівняльний аналіз / Грішнова О., Козловський А. // Україна: аспекти праці. - № 1. – 2014. – С. 3-8.
5. Иванов С.А., Мартышевская А.В. Система экономической безопасности организации: структура и основные функциональные направления обеспечения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vestnik.igps.ru/wp-content/uploads/V2/14.pdf
6. Интеллектуальный капитал и инновационное развитие региона: монография / И.Б. Тесленко [и др.]; Владим. гос. ун-т им. А.Г. и Н.Г. Столетовых; Финансовый ун-т при Правительстве РФ. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2014. – 192 с.
7. Николаев А. Эффективность использования человеческого капитала в «старых» и «новых» странах ЕС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://balticforum.org/files_uploads/files/nikolaevresearch_rus.pdf
8. Петров В. В 2016 году прогнозируется рост числа рабочих мест и зарплат [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://baltnews.lv/riga_news/20151201/1015070238.html

References.

1. Bazylevych V.D. Intelektual'na vlasnist': kreatyvy metafizychnoho poshuku: monohr. / V.D. Bazylevych, V.V. Il'yin. – K.: Znannya, 2008. – 687 s.
2. Blinov A.O., Dresvjannikov V.A. Upravlencheskoe konsul'tirovanie. Uchebnik dlja magistrov. — M.: Izdatel'sko-torgovaja korporacija «Dashkov i K», 2013. — 212 s.
3. Grishnova O.A. Lyuds'kyy, intelektual'nyy i sotsial'nyy kapital Ukrayiny: sutnist', vzayemozv"yazok, otsinka, napryamy rozvytku / O.A. Grishnova // Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka . – 2014. – # 1. – S. 34-40.
4. Grishnova O., Kozlovs'kyy A. Intelektual'nyy kapital Ukrayiny: intehral'na otsinka y porivnyal'nyy analiz / Grishnova O., Kozlovs'kyy A. // Ukrayina: aspekty pratsi. - # 1. – 2014. – S. 3-8.
5. Ivanov S.A., Martyishevskaya A.V. Sistema ekonomicheskoy bezopasnosti organizatsii: struktura i osnovnyie funktsionalnyie napravleniya obespecheniya [Elektronnyiy resurs]. – Rezhim dostupa: http://vestnik.igps.ru/wp-content/uploads/V2/14.pdf

6. Intellektual'nyj kapital i innovacionnoe razvitie regiona: monografija / I.B. Teslenko [i dr.]; Vladim. gos. un-t im. A.G. i N.G. Stoletovyh; Finansovyj un-t pri Pravitel'stve RF. – Vladimir: Izd-vo VlGU, 2014. – 192 s.
7. Nikolaev A. Jeffektivnost' ispol'zovanija chelovecheskogo kapitala v «staryh» i «novyh» stranah ES [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: http://balticforum.org/files_uploads/files/nikolaevresearch_rus.pdf
8. Petrov V. V 2016 godu prognoziruetsya rost chisla rabochih mest i zarplat [Elektronnyiy resurs]. – Rezhim dostupa: http://baltnews.lv/riga_news/20151201/1015070238.html

Диякон В., доцент,
Інститут менеджменту інформаційних систем
(ISMA), Латвія, м. Рига

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

У статті досліджені питання побудови системи управління інтелектуальним капіталом підприємства. Визначено основні аспекти управління інтелектуальним капіталом в рамках 3 підсистем (підсистеми управління людським капіталом, підсистеми управління структурним капіталом і підсистеми управління ринковим капіталом). Охарактеризовано проблеми латвійських підприємств у сфері управління інтелектуальним капіталом та запропоновано шляхи їх вирішення.

Ключові слова: *інтелектуальний капітал, людський капітал, система управління, підприємство, «нова економіка»*

V. Dyakon, associate professor,
Information Systems Management Institute
(ISMA), Latvia, Riga

MANAGEMENT SYSTEM OF THE INTELLECTUAL CAPITAL OF ENTERPRISE

The issue of building of the management system of the intellectual capital of enterprise are explored in the article. The main aspects of intellectual capital within three subsystems (subsystem of the human capital management, structural capital management subsystem and management subsystem of market capitalization). The characteristic problems of Latvian companies in the field of intellectual capital and proposed solutions are presented.

Keywords: *intellectual capital, human capital, management system, company, "new economy"*