

Организационно-экономический механизм управления интеллектуальным капиталом предприятия

Е.Б. Ермишина^а, А.А. Макурина^б

Академия маркетинга и социально-информационных технологий, ул. Зиповская, 5, Краснодар, Россия
^а elena-ermishina@mail.ru, ^б maa2402@yandex.ru

Статья поступила 27.02.2020, принята 17.03.2020

В статье рассматривается организационно-экономический механизм управления интеллектуальным капиталом предприятия, дается обоснование структуры организационно-экономического механизма управления интеллектуальным капиталом предприятия, представленной в виде системы взаимосвязанных элементов, управление которыми предполагает использование комплекса действий. Рассмотрены методы управления интеллектуальным капиталом предприятия. В работе доказывается, что интеллектуальный капитал предприятия влияет на определение его рыночной стоимости и способствует формированию конкурентных преимуществ.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал; организационно-экономический механизм; управление интеллектуальным капиталом; эффективность использования интеллектуального капитала.

Organizational and economic mechanism for managing intellectual capital of an enterprise

E.B. Ermishina^а, A.A. Makurina^б

Academy of Marketing and Social Information Technologies; 5, Zipovskaya St., Krasnodar, Russia
^а elena-ermishina@mail.ru, ^б maa2402@yandex.ru

Received 21.02.2020, accepted 11.03.2020

Focusing on the organizational and economic mechanism of managing intellectual capital of an enterprise, the authors propose a rationale for the structure of the organizational and economic mechanism of managing intellectual capital, presented in the form of a system of interrelated elements, the management of which involves the use of a set of actions. The methods of managing the intellectual capital of the enterprise are considered. The paper proves that the intellectual capital of an enterprise affects the determination of its market value and contributes to the formation of competitive advantages.

Keywords: intellectual capital; organizational and economic mechanism; management of intellectual capital; efficiency of using intellectual capital.

Одним из первых понятий, связанных с интеллектуальным капиталом, было понятие человеческого капитала, введенное Адамом Смитом и Джоном Миллем. В их трудах данное понятие ассоциировалось с количественными и качественными характеристиками человеческого труда.

Современные предприятия в значительной степени отличаются от предприятий прошлых поколений другой, обновленной структурой капитала. Информация и знания, а не основные производственные фонды и запасы выходят на первый план и способствуют развитию капитала. Ценностью современного предприятия является интеллектуальный капитал, не связанный с материальной составляющей, его значимая часть не является собственностью владельцев. Чтобы опре-

делить величину интеллектуального капитала на предприятии, необходимо сопоставить рыночную стоимость предприятия и стоимость его физических активов.

В настоящий период встречается много трактовок понятия интеллектуального капитала. Это связано с тем, что интеллектуальный капитал является понятием с новым качественным содержанием, он оказывает большое влияние на формирование интеллектуального продукта, услуги, с его помощью предприятия могут формировать более высокий доход [3].

По нашему мнению, интеллектуальный капитал — это экономическая категория, представляющая интеллектуальные ресурсы предприятия, которые являются средством создания новой сто-

имости, включающая по своему функциональному содержанию следующие составляющие: человеческий капитал, организационный капитал, клиентский (потребительский) капитал.

Интеллектуальный капитал имеет огромный резерв социально-экономической активности, определяющей направление развития экономики. Современный период характеризуется нестабильностью условий внешней среды, уменьшением жизненного цикла продуктов и услуг, что ведет к усилению рыночной конкуренции и ослабляет конкурентные преимущества предприятий. По этой причине актуализируется проблема, связанная с эффективным управлением деятельностью по формированию, росту и рациональному использованию интеллектуального капитала предприятия.

Современные предприятия, создавая систему управления интеллектуальным капиталом, нацелены на рост эффективности их функционирования, повышение конкурентоспособности и должны базироваться на следующих основополагающих элементах:

- человеческий капитал, который является основной составляющей системы знаний предприятия. Управление человеческим капиталом имеет целью получение знаний, их рост и развитие на предприятии, а также взаимный обмен с внешними структурами;

- базы знаний и способы их реализации. Управление базами данных связано с их формированием, накоплением, систематизацией и использованием на предприятии;

- организационная культура, на основе которой знания обновляются, распространяются, увеличиваются.

На рост объема знаний предприятия огромное влияние оказывают условия внешней среды, связанные с действием разнообразных факторов. Например, в современных условиях скорость распространения знаний велика, для них характерно институциональное разнообразие, поэтому формируется сложная система производства знаний.

Увеличение объема потенциальных источников знаний для предприятий связано с разработками исследовательских институтов, крупных лабораторий предприятий. Далее эти знания попадают в расширенный круг предприятий и активно используются ими.

Другими факторами, влияющими на распространение объема новых знаний являются совместные исследовательские проекты между предприятиями, рост эффективности информационной среды, что в совокупности создает кумулятивный эффект. Данный эффект происходит за счет следующих источников:

- увеличение результативности НИОКР на современных предприятиях, что дает возможность

создать информационную ресурсную базу для проведения дальнейших исследований;

- увеличение количества информационных банков данных, позволяющих предприятиям в любое время находить и использовать необходимую информацию;

- возможность подбора важной для предприятия информации в сети Интернет в виде технических изданий, информационных продуктов и услуг.

Поэтому в настоящее время предприятия могут пользоваться разными возможностями расширения знаний для увеличения эффективности управления знаниями в условиях своей деятельности.

Инструментами развития и более эффективного использования системы управления интеллектуальным капиталом на предприятии являются:

- создание групп специалистов, которые принимают решения в сфере управления человеческим капиталом;

- развитие возможностей получения информации (внутренний сайт предприятия);

- создание системы неформального общения, формирование корпоративной культуры.

Для создания на предприятии эффективной системы управления интеллектуальным капиталом нужны большие затраты финансов и времени, что дает право сравнить этот процесс с инвестиционным проектом, оценить эффективность которого не всегда возможно по причине сложности определения выгод данного проекта в течение запланированного времени.

Но наиболее оптимальным критерием может выступать чистый дисконтированный доход, особенностью которого является свойство аддитивности. При его определении суммируются чистые текущие стоимости проекта внедрения технологий информационного обмена, проекта повышения ценности человеческого капитала и проекта создания корпоративной организационной культуры [4].

Организационно-экономический механизм управления интеллектуальным капиталом повышает эффективность его использования предприятием. Данный механизм должен быть адаптирован к требованиям внешней и внутренней среды. Составными частями механизма управления интеллектуальным капиталом являются цели, методы, функции управления, структура, субъекты, объекты управления, которые в совокупности оказывают целенаправленное воздействие на функционирование и развитие интеллектуального капитала [1].

К организационной составляющей механизма относятся структурные и социально-психологические аспекты управления, направленные на достижение экономических целей предприятия. Все элементы механизма управления при взаимодействии находятся в неразрывной связи, поэтому при-

рода механизма управления интеллектуальным капиталом является организационно-экономической.

Организационно-экономический механизм управления интеллектуальным капиталом направлен на устойчивое, эффективное развитие и функционирование интеллектуального капитала предприятия, что предполагает наличие ответной реакции, а также проведение оценки интеллектуального капитала предприятия с помощью определенных методов управления, рассмотренных ниже.

Организационно-экономический механизм управления интеллектуальным капиталом должен находиться в неразрывной связи с хозяйственным механизмом управления предприятием и иметь направленность на долгосрочную перспективу развития предприятия.

Структура организационно-экономического механизма управления интеллектуальным капиталом представлена двумя подсистемами: управляющей и управляемой. Они находятся в тесном взаимодействии и определяют связи, направления управленческих воздействий в системе управления.

Управляемая подсистема механизма включает составляющие части интеллектуального капитала. Управляющая подсистема является основой механизма управления.

Структура организационно-экономического механизма управления интеллектуальным капиталом предприятия представлена на рисунке.

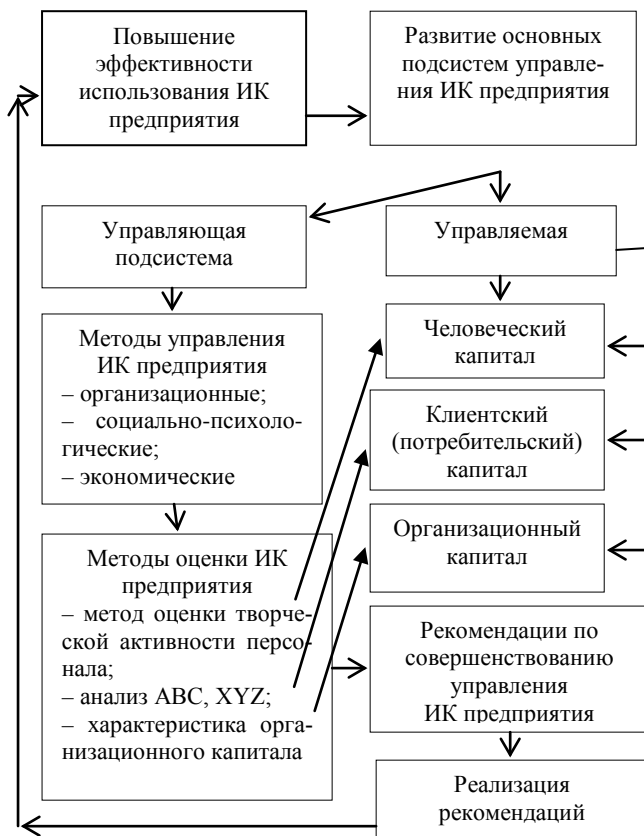


Рис. Структура организационно-экономического механизма управления ИК предприятия

Управление интеллектуальным капиталом базируется на применении следующих методов управления: организационных, экономических, социально-психологических.

Рассмотрим методы управления интеллектуальным капиталом предприятия. Организационные методы управления направлены на организацию общей работы предприятия через распределение обязанностей, ответственности, полномочий, функций работников, установление алгоритма деловых взаимоотношений подразделений.

Социально-психологические методы управления занимают важное место в процессе работы с клиентами, их воздействие направлено на формирование организационной культуры, социально-психологические методы используются в работе с торговыми знаками и торговыми марками.

Экономические методы управления воздействуют на воспроизводство и использование интеллектуальных ресурсов. Практическая реализация экономических методов связана со следующими процессами:

- осуществление инвестиций в интеллектуальный капитал;
- ценообразование интеллектуальных ресурсов;
- определение уровня вознаграждения менеджерам в сфере управления интеллектуальным капиталом;
- решение проблем рентных отношений при использовании интеллектуального капитала и др.

Все представленные методы должны рационально соединяться в механизме управления.

Основу механизма управления составляют структура и содержание управляющей системы. Объектами организационного воздействия являются элементы управляемой (производственной) системы, элементы управляющей системы, процессы управления производством, организация труда производственного и управленческого персонала.

Основу для принятия управленческих решений в области управления интеллектуальным капиталом составляет система оценки эффективности управления им, поэтому ключевым элементом данного механизма является такая оценка [2].

Методами оценки интеллектуального капитала предприятия являются методы рыночной капитализации (оценка интеллектуального капитала в целом), метод оценки творческой активности персонала, ABC – XYZ анализ, характеристика организационного капитала и др.

На основании результатов оценки интеллектуального капитала предприятия данными методами предлагаются рекомендации по совершенствованию управления этим капиталом. Данные рекомендации носят конкретный характер и направлены на повышение эффективности использования интеллектуального капитала предприятия.

Спецификой управления интеллектуальным капиталом промышленных предприятий является то, что человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала занимает главное место, при этом другие составляющие также способствуют эффективному функционированию этих предприятий.

К основным задачам управления человеческим капиталом на предприятии можно отнести следующие:

- выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников в целях повышения их профессиональной квалификации
- разработка профессиональных компетенций для работников разных должностей и профессий, требований к квалификации разных групп работников;
- акцентирование внимания на проблеме роста творческой активности работников, изучение и внедрение методов повышения творческой активности работников на предприятии;
- постановка проблемы коммерциализации результатов перспективных разработок силами работников предприятия;
- разработка подходов к управлению лояльностью работников предприятия;
- проведение мероприятий по оценке эффективности развития и использования человеческого капитала на предприятии [1].

Основными задачами управления организационным капиталом на предприятии являются:

- разработка предложений и мероприятий, связанных с оптимизацией организационной структуры управления предприятием;
- проведение исследований рыночного спроса и экономической оценки организационного капитала;
- проведение расчета окупаемости инвестиций в создание объектов организационного капитала;
- организация деятельности, связанной с регистрацией прав на интеллектуальную собственность;
- проведение процедур оценки стоимости торговой марки;
- реализация программы по комплексному использованию информационных технологий и локальной системы связи на предприятии;
- формирование организационных ценностей и планирование этапов развития корпоративной культуры предприятия [1].

Управление клиентским капиталом направлено на формирование стабильного позитивного отношения потребителей к предприятию и его продукции, что создает возможность получения дополнительного дохода и дополнительных конкурентных преимуществ.

Главными критериями при отборе наиболее важных покупателей для сотрудничества являются:

- стратегическое значение потребителя;

- значимость потребителя;
- уровень прибыльности потребителя;
- лояльность потребителя.

Стратегическое значение потребителя связано с тем, что предприятие, создавая и предлагая ценности для покупателей, должно формировать контакты с теми из них, кто в наибольшей степени заинтересован в них. Важные для предприятия покупатели часто формируют предпочтения для других потребителей и имидж предприятия.

Значимость потребителя сопоставляется с долей выручки и валовой прибыли, которую приносит предприятию данный потребитель, что дает возможность понять, является ли он одним из самых крупных потребителей. Предприятие ценит взаимоотношения с крупными потребителями, так как они приносят прибыль, их потребности известны, объем закупок значительно выше, чем у других потребителей. Эти факторы снижают риски предприятия, затраты на привлечение новых потребителей.

Незнание прибыльности потребителей часто является основной причиной, по которой предприятие вынуждено расширять клиентскую базу. С увеличением дополнительных потребителей возрастают расходы на административную деятельность, складирование, сбыт, каналы распределения, финансирование. Многие предприятия выделяют издержки по видам деятельности, при этом затраты на производство продукции, каналы распределения определяются в зависимости от объемов покупаемых потребителями ресурсов. Полученные результаты часто отличаются от прогнозируемых, поэтому необходимым действием для предприятия является разработка стратегии концентрации на нескольких крупных потребителях как основных источниках доходов, а остальные потребители должны либо превратиться в прибыльных, либо от работы с ними стоит отказаться.

Лояльность потребителя имеет важное значение для формирования системы долгосрочного партнерства. Предприятие должно выделять потребителей, заинтересованных в долгосрочных отношениях, так как в некоторых организациях специалисты по закупкам обращают внимание исключительно на цены и меняют поставщиков по данному параметру на более выгодных [1].

Таким образом, организационно-экономический механизм управления интеллектуальным капиталом предприятия — это система элементов управления: управляемой подсистемы, управляющей подсистемы, методов управления, критериев и методов оценки эффективности управленческих воздействий на объекты управления (человеческий капитал, организационный капитал, клиентский капитал), которая позволяет предприятию получать дополнительные конкурентные преимущества.

Литература

1. Антоненко Ю.А. Совершенствование организационно-экономического механизма управления интеллектуальным капиталом предприятия / Гос. ун-т управления // Вестн. ун-та. 2009. № 22. С. 130–132.
2. Мясоедов С.А. Анализ концептуальных основ устойчивого экономического развития // Экономические науки. 2017. № 7 (152). С. 19–22.
3. Толчеева А.А., Руф Ю.Н. Интеллектуальный капитал как учетно-экономическая категория // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». 2015. № 2. С. 71–76.
4. Юдин Д.С., Сомов В.В., Смирнов Р.В., Григорьев К.А. Принципы управления интеллектуальным капиталом на предприятии // Вестн. факультета управления СПбГЭУ. 2017. Вып. № 1. С. 350–356.