

УДК 005.336.4

Крутилина Екатерина Владимировна, студентка
ФГБОУ ВО «Курский государственный университет»
г. Курск

**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ:
СОСТАВ И ПРИОРИТЕТЫ
INTELLECTUAL CAPITAL OF THE ENTERPRISE:
COMPOSITION AND PRIORITIES**

Аннотация: В статье рассмотрен один из главных трендов современной экономики. В связи с этим целью статьи стала детализация компонентов, формирующих интеллект фирмы, а также элементов индивидуального интеллектуального капитала (ИК), наиболее востребованных в интеллектуальной экономике. Целью настоящей статьи стала детализация компонентов, формирующих интеллект фирмы, а также элементов индивидуального интеллектуального капитала (ИК), наиболее востребованных в интеллектуальной экономике.

Abstract: The article considers one of the main trends in the modern economy. In this regard, the purpose of the article was to detail the components that form the intelligence of the company, as well as the elements of individual intellectual capital (IC), which are most in demand in the intellectual economy. One of the main trends in the modern economy is the active use of digital technologies, artificial intelligence (AI) and other intellectual resources by businesses. In this regard, the purpose of this article is to detail the components that form the intelligence of the company, as well as the elements of individual intellectual capital (IC), which are most in demand in the intellectual economy.

Ключевые слова: капитал, активы, управление капиталом, интеллектуальная собственность, эффективное управление.

Keywords: capital, assets, capital management, intellectual property, effective management.

Интеллектуальный капитал предприятия – это совокупность нематериальных активов, включающих знания, навыки, опыт и компетенции сотрудников, а также организационные структуры, системы управления и взаимоотношения с клиентами. Его можно разделить на три основных компонента:

1. Человеческий капитал – это знания, умения и навыки сотрудников компании, их способность решать сложные задачи, генерировать идеи и внедрять инновации. Человеческий капитал включает в себя квалификацию персонала, его опыт, мотивацию и вовлеченность в работу.

2. Структурный капитал – этот компонент включает в себя организационные структуры, процессы, системы управления знаниями и другие элементы внутренней инфраструктуры компании, которые остаются после ухода сотрудников. Структурный капитал обеспечивает эффективность работы организации и передачу знаний между сотрудниками.

3. Клиентский капитал – представляет собой отношения с клиентами, репутацию бренда, лояльность клиентов и их удовлетворённость продукцией или услугами компании. Клиентский капитал играет важную роль в удержании существующих клиентов и привлечении новых.

В современном бизнесе ключ к процветанию лежит в эффективном управлении интеллектуальным капиталом (ИК) – совокупности знаний, опыта, навыков, отношений и связей, которыми обладает компания и ее сотрудники. Это не просто абстрактное понятие, а реальный актив, определяющий рыночную стоимость и конкурентное преимущество. Понимание и управление ИК – залог устойчивого роста и долгосрочного успеха любой организации [5, с.39-40].



Разница между балансовой и рыночной стоимостью таких гигантов, как Microsoft, наглядно демонстрирует силу интеллектуального капитала. В 1999 году разрыв достигал двух порядков. Эта огромная разница объясняется неосязаемыми активами, преимущественно связанными с персоналом: знаниями разработчиков, эффективностью менеджмента, сильными брендами и устоявшимися клиентскими отношениями. Игнорировать управление таким значительным активом – равносильно пусканию на самотек огромного потенциала прибыли и развития.

Интеллектуальный капитал шире понятий интеллектуальной собственности (ИС) и нематериальных активов (НМА). ИС – это защищенные законом результаты интеллектуальной деятельности (патент на изобретение, авторское право), а НМА – более широкое понятие, включающее в себя программное обеспечение, торговые марки и другие нематериальные ценности, отраженные в балансе. ИК же охватывает всё это и значительно больше, включая неформализованные знания, опыт, корпоративную культуру и неявные компетенции сотрудников.

Можно выделить несколько ключевых компонентов:

Человеческий капитал: знания, навыки, опыт, креативность, способности и мотивация сотрудников. Это – основа любого ИК. Инвестиции в обучение, развитие и мотивацию персонала – прямые инвестиции в интеллектуальный капитал.

Структурный капитал: базы данных, программное обеспечение, ноу-хау, патенты, бренды, корпоративная культура, процессы и системы управления. Это формализованные и задокументированные знания компании.

Реляционный капитал: внешние связи компании, отношения с клиентами, партнерами и поставщиками. Сильная репутация и доверительные отношения являются ценнейшим активом.

Управление ИК – это комплексный процесс, включающий в себя:

Инвентаризация: оценка и документирование имеющихся знаний и компетенций.

Развитие: инвестиции в обучение и развитие персонала, создание системы наставничества, поощрение инноваций [3, 57-58].

Сохранение: внедрение систем управления знаниями, архивирование важной информации, разработка эффективных процессов передачи знаний.

Коммерциализация: превращение знаний и компетенций в конкурентное преимущество и прибыль. Это может быть создание новых продуктов и услуг, выход на новые рынки и повышение эффективности существующих процессов.

Защита: охрана интеллектуальной собственности, предотвращение утечки конфиденциальной информации.

Управление интеллектуальным капиталом – это не разовое мероприятие, а постоянный процесс, требующий системного подхода и активного участия всех сотрудников. Только при эффективном управлении этим невидимым, но чрезвычайно ценным активом, компания сможет добиться устойчивого роста и конкурентного преимущества в динамично меняющемся мире. Это инвестиции в будущее, которые окупаются многократно.

Можно сказать, что управление интеллектуальным капиталом редко определяется приоритетами стратегического развития отечественного бизнеса. Это означает, что в большинстве случаев интеллектуальный капитал отечественных предприятий по-прежнему не управляется целенаправленно или просто простаивает. Чтобы доказать необходимость управления информационными активами, мы связываем их с группой материальных активов. При отсутствии управления интеллектуальным капиталом практически отсутствует возможность реализовать то же самое. Объединение всех этих забытых активов (нематериальных и материальных) может принести огромный доход любой организации.

Рассматривая различные элементы этих активов с узкой точки зрения полезности, мы, таким образом, ограничиваем нашу способность расширять выбор и повышать ценность. Лучше всего взглянуть на картину в целом, распознать все упомянутые активы в целом и научиться перерабатывать, улучшать и использовать их элементы для новых целей.



Управление интеллектуальным капиталом имеет прекрасную возможность стать успешной стратегией в будущем. Менеджерам в новом тысячелетии необходимо понимать материальные и нематериальные элементы интеллектуального капитала. Они должны будут направлять свою деятельность таким образом, чтобы обеспечить "сбор знаний". Эти менеджеры должны найти и оценить интеллектуальный капитал и следовать плану действий, необходимому для управления этим капиталом как активом организации [1, с.72-81].

Для того, чтобы начать эффективно управлять активами интеллектуальной собственности, необходимо понимать, что не все активы одинаковы. Некоторые активы, возможно, придется инвестировать, некоторые – вывести, а некоторые могут вообще не стоить того. Главное, что нужно понимать, что управление активами знаний – это реальный инструмент управления. Также необходимо разработать план управления с акцентом на интеллектуальный капитал. Это позволяет вам извлекать выгоду из функций управления. Такие бизнес-подразделения, как юридические, финансовые, кадровые и информационные службы управления, различными способами пытаются представить себя в качестве поставщиков услуг с "добавленной стоимостью". Задача, с которой они сталкиваются, состоит в том, чтобы выявить способы эффективного использования своей основной конкурентоспособности.

Теперь мы можем сделать вывод, что эффективный план управления интеллектуальными активами основан на навыках и опыте, присущих использованию этих функций. Согласно плану, управленческие функции представляют собой следующие важные области:

- Эксперты финансового сектора должны иметь под рукой необходимые источники интеллектуального капитала и оценивать эффективность их использования

- Специалисты по кадрам должны уметь составлять планы мониторинга нематериальных активов и формулировать политику, которая поможет сформулировать соответствующие направления действий

- Основной целью управления интеллектуальным капиталом является интеллектуальная поддержка бизнес-процессов компании, а также постоянное развитие и увеличение стоимости интеллектуальных активов.

Интеллектуальный капитал становится все более важным, чем физический капитал, стабильное конкурентное преимущество. Таким образом, конкурентоспособность организации напрямую зависит от того, насколько полно и успешно она использует свой интеллектуальный капитал и насколько активно она инвестирует в его развитие. Организация должна быть представлена не только как набор людей, которые что-то знают и могут сделать, но и как интегрированная структура обучения.

Конкурентоспособность организации напрямую зависит от её способности эффективно использовать и развивать свой интеллектуальный капитал. Организации, которые активно инвестируют в обучение, исследования и инновации, обладают большими шансами на успех в долгосрочной перспективе. Вот несколько ключевых факторов, влияющих на конкурентоспособность:

Уровень квалификации сотрудников: чем выше уровень образования и профессиональной подготовки сотрудников, тем больше возможностей у компании для внедрения новых технологий и методов работы. Высококвалифицированные специалисты способны решать сложные задачи и предлагать оригинальные решения.

Культура инноваций: компании, поощряющие творческий подход и инновационное мышление, чаще добиваются успеха. Развитие культуры инноваций предполагает создание условий, при которых сотрудники чувствуют себя свободными в выражении своих идей и предложений.

Инвестиции в R&D: исследования и разработки играют ключевую роль в создании новых продуктов и услуг. Компании, которые регулярно вкладывают средства в научные исследования, имеют возможность выводить на рынок уникальные предложения, опережая конкурентов.



Эффективное управление знаниями: управление знаниями – это процесс сбора, хранения, распространения и использования информации внутри организации. Хорошо организованная система управления знаниями позволяет сотрудникам легко находить нужную информацию и применять её в работе.

Партнёрство и сотрудничество: сотрудничество с другими компаниями, университетами и научными учреждениями открывает доступ к новым идеям и технологиям. Совместные проекты и партнёрства могут значительно ускорить процесс инноваций и улучшить результаты.

Для успешного использования интеллектуального капитала организация должна рассматриваться не просто как набор отдельных специалистов, а как единая обучающаяся структура. Это означает, что каждый сотрудник должен иметь возможность постоянно учиться и совершенствоваться, а знания и опыт должны свободно циркулировать внутри компании. Основные принципы интегрированной структуры обучения включают:

Непрерывное обучение: организация должна предоставлять своим сотрудникам возможности для постоянного повышения квалификации. Это может включать тренинги, семинары, курсы повышения квалификации и участие в конференциях.

Обмен знаниями: необходимо создать условия для свободного обмена знаниями между сотрудниками. Это можно достичь через регулярные встречи, обсуждения, совместные проекты и работу в командах.

Мотивация и поддержка: сотрудники должны чувствовать поддержку со стороны руководства и видеть, что их усилия по развитию и обучению оцениваются и вознаграждаются. Мотивационная политика должна способствовать желанию сотрудников учиться и развиваться.

Адаптация к изменениям: организация должна быть готова к быстрым изменениям и адаптации к новым условиям. Это требует гибкости и готовности к экспериментам, а также способности быстро перенимать лучшие практики и технологии.

Одним из наиболее известных традиционных способов использования интеллектуального капитала являются исследования и разработки для роста инноваций. Здесь может быть несколько моделей: интегрирующие компании имеют исследовательские подразделения в своей структуре, которые производят компании для заказа побочных эффектов, имитационные компании просто копируют новые технологии.

Говоря об использовании человеческого капитала, помните, что в принципе он не может принадлежать компании. Поэтому охота на ценных специалистов, борьба за них часто принимает очень широкие масштабы и выраженные формы [2, с.362-366].

Важным фактором конкуренции также является популярность и популярность бренда, авторитет и доверие, которыми он пользуется, что также является частью интеллектуального капитала компании. Классическая теория конкурентоспособности организаций подчеркивает такие свойства ресурсов-источники конкурентоспособности как ценность – они должны реализовать внутреннее преимущество или использовать внешние возможности или нейтрализовать угрозы извне, чтобы эффективно реализовать стратегию организации. Копирование и замена ресурса должна быть сложной задачей с другим ресурсом равной ценности. Эти идеи были разработаны в работах Портера, который описал такие группы основных факторов конкурентоспособности организации: барьеры для выхода на рынок – лицензирование, инвестиции, ноу-хау, ценовая сила потребителей, ценовая сила поставщиков, степень конкуренции существующих компаний и угроза замены товаров и услуг. Чем выше барьеры для входа на определенный рынок товаров и услуг, тем выше конкурентоспособность компаний, которые уже существуют в нем по отношению к новичкам.

Сила потребительских цен-это их способность диктовать свою цену за продукт или услугу при определенных условиях, например, при условии, что их очень мало или есть только один клиент, и в этом случае он имеет абсолютную ценовую силу. Это снижает конкурентоспособность поставщиков.



Сила цен поставщиков, в свою очередь, проявляется, когда существует несколько или один монополист. При этом одним из таких факторов власти являются рыночные отношения как элемент интеллектуального капитала, который позволяет бороться с монополиями или, наоборот, приобретать монопольное положение [4, с.115].

Список литературы:

1. Булатов, А. М., Евсеев, В. О. Анализ структуры интеллектуального капитала промышленных предприятий – Менеджмент в России и за рубежом, № 2, 2018, / Булатов А.М., Евсеев В.О. // с. 72-81
2. Волков, Д. Л., Гарипов, Р.Р. Интеллектуальный капитал как ключевой ресурс современной компании – Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика, № 3, 2019, / Волков Д.Л., Гарипов Р.Р // с. 362-384.
3. Кузнецова, Л. В. Составляющие интеллектуального капитала и их значение для устойчивого развития бизнеса – Экономический журнал Высшей школы экономики, Том 24, № 1, 2020, / Кузнецова Л.В. //с. 57-79.
4. Иванова, Е. Ю., Петрова, А. А. Методика оценки интеллектуального капитала предприятия – Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки, Том 13, № 1, 2020, / Иванова Е.Ю., Петрова А.А. // с. 115.
5. Шумпетер, В. Г. Приоритеты управления интеллектуальным капиталом в условиях цифровой трансформации/ – Вопросы экономики и права, № 4, 2021, / Шумпетер В.Г. // с. 39-47.

