

ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

М.К. Ахтямов, Н.А. Кузнецова

В экономике знаний возрастает роль нематериальных ресурсов в целом и интеллектуальных ресурсов в частности. Чтобы оценить роль интеллектуальных ресурсов и интеллектуального капитала в развитии современного предпринимательства, следует уточнить их содержание.

В современной литературе не так много трактовок понятия «интеллектуальных ресурсов». Чаще используется термин «интеллектуальный капитал» как некое собирательное обозначение всех нематериальных ресурсов фирмы.

Никифорова С.В. и Мамров А.Н. определяют интеллектуальные ресурсы предприятия как «коллективную способность членов организации к творческому мышлению и разработке эффективных решений (технических, управленческих, финансовых и т. п.)» [3].

В. Абрамов выделяет главную особенность интеллектуальных ресурсов: их способность к самовозрастанию или капитализации» [3].

Таким образом, интеллектуальные ресурсы компании – это совокупные мыслительные способности всех ее сотрудников, которые они используют для выработки наиболее адекватных складывающимся рыночным условиям решений, позволяющих компании сохранять устойчивое развитие.

Похожая трактовка интеллектуальных ресурсов и капитала принадлежит и О.Н. Мельникову, который рассматривает интеллект как мыслительную деятельность мозга, а все накопленные в результате этой деятельности знания, навыки и опыт – как интеллектуальный капитал человека, который по аналогии с понятиями традиционной экономики можно соотнести с основным капиталом [2].

Поскольку мыслительные и креативные способности вряд ли могут

быть адекватно оценены с экономической точки зрения, то в практике предпринимательской деятельности больше используется термин «интеллектуальный капитал» как стоимостное выражение интеллектуальных ресурсов компании.

Понятие человеческого капитала одним из первых ввел А. Смит, полагавший, что «человеческий капитал – это накопленные знания и умения членов общества, которые дают право на получение дохода» [4].

Согласно И. Гийоту, «человеческий капитал состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг... Он – форма капитала, так как является источником будущих заработков или будущего удовлетворения; он человеческий, так как является частью человека...» [1].

Если человеческий капитал – это знания и навыки, которыми обладают работники, то интеллектуальный капитал – это результат их соединения с общими компетенциями и способностями организации, что в конечном итоге позволяет ей создавать нематериальные активы.

Другими словами, интеллектуальный капитал, помимо человеческого, включает структурный или капитал, формируемый внутри конкретной организации за счет ее уникальной среды и методов и способов деятельности, специфических процессов управления.

Таким образом, усиление роли интеллектуальных и в том числе креативных ресурсов в развитии конкурентоспособности компании привело к тому, что изменились условия и способы создания добавленной стоимости: знания, навыки человеческих ресурсов (человеческий капитал), организационные и управленческие способности компании, ее компетенции (структурный капитал) превратились в основной фактор создания новой стоимости (интеллектуальный капитал). Однако до 90-х годов на Западе, а в России – до самого последнего времени эти компетенции никак не учитывались в стоимости компании, что приводило к снижению ее инвестиционной привлекательности для акционеров.

Начиная с конца 90-х годов, оценка компетенций в форме интеллектуального капитала фирмы все чаще выходит на первый план. Такие новые факторы стоимости как стратегия развития компании, ее рыночная репутация, квалификация персонала, организационные способности, стоимость брендов, клиентский капитал и др. напрямую влияют на рыночную стоимость фирмы и увеличивают ее инвестиционную привлекательность.

Таким образом, интеллектуальный капитал объединил в себе современные представления о неосязаемых факторах создания новой стоимости. Доминирование роли нематериальных интеллектуальных ресурсов, а также связанная с этим социализация бизнеса требует некоторого пересмотра критерия его эффективности, который непосредственно должен быть связан с интеллектуальными ресурсами, создающими стоимость.

Таким показателем, по мнению авторов, является добавленная стоимость (ДС) или вновь созданная. ДС напрямую отражает эффективность использования рабочей силы, а, следовательно, интеллектуальных ресурсов, поскольку фактически показывает размер созданной в компании новой стоимости.

Однако, следует отметить, что эффективность использования интеллектуальных ресурсов компании будет отражать не просто показатель созданной в течение года ДС, а показатель удельной ДС, то есть рассчитанный на одного сотрудника фирмы. Фактически показатель удельной добавленной стоимости (на одного сотрудника) показывает эффективность использования рабочей силы или ее производительность, то есть созданную одним работником новую стоимость (добавленную стоимость).

Очевидно, что уровень этого показателя будет существенно отличаться в компаниях традиционной и новой экономики. Компании экономики знаний ориентированы на минимальное использование труда (традиционного) и максимальное задействование интеллекта. Это обусловит низкое число сотрудников (которые при этом имеют высокую квалификацию) и их высокую производительность. Более высокий показатель удельной ДС будет связан не только с более высокой оплатой интеллектуального труда, но и с более высокой прибылью, получаемой компанией.

Другим показателем эффективности использования интеллектуальных ресурсов является показатель экономической прибыли (EP) или экономической добавленной стоимости (EVA – economic value added). На данный показатель как критерий эффективности бизнеса указывал еще А. Маршалл, который писал: «То, что остается от его прибылей (от прибылей собственника) после вычета процента на капитал по текущей ставке, можно назвать его предпринимательской или управленческой прибылью» [5]. EVA учитывает общую экономическую прибыль, превышающую средние затраты на капитал. Но поскольку EVA зависит не только от роста рентабельности, но и от роста фирмы (инвестиций), его также следует рассчитывать как удельный (на одного сотрудника), чтобы выявить эффективность использования ресурса рабочая сила.

Показатель удельной EVA (на одного сотрудника) покажет эффективность извлечения компанией прибыли, превышающей средние затраты на капитал (плату за инвестиции). Отсюда экономическими критериями эффективности использования интеллектуальных ресурсов компании являются показатели удельных ДС и EVA, стремящиеся к максимуму.

Отметим, что показатели ДС и EVA являются показателями, отражающими эффективность предпринимательской деятельности любого размера и вида, поскольку фактически отражают эффективность использования компанией ее активов – материальных и нематериальных. Но поскольку материальные активы не создают новой стоимости, а лишь переносят ее на гото-

вый продукт, то оба показателя отражают фактически эффективность использования нематериальных ресурсов, среди которых основой – интеллект.

Расчет же удельных показателей ДС и EVA и сравнение их с показателями конкурирующих компаний покажет эффективность использования нематериальных ресурсов компании, в частности, интеллектуальных.

Используя выше обозначенный подход, можно оценить и эффективность использования рабочей силы в масштабах страны. Так, в некотором смысле аналогом ДС на макроуровне является НД (национальный доход). НД включает заработную плату, арендные платежи, доходы по оплате кредитов, лицензий и прибыль корпораций. Другими словами, НД учитывает всю вновь созданную работающим населением страны стоимость, за исключением перенесенной стоимости (амортизации).

Если рассчитать НД на душу занятого (работающего) населения, то получим фактически производительность трудоспособного населения страны. Чем выше НД и меньше число занятых в экономике, тем выше эффективность использования человеческих ресурсов страны, что может иметь место только при высоком интеллектуальном потенциале нации. Действительно, показатель ВВП на одного занятого в экономике также отражает эффективность использования человеческих (и интеллектуальных) ресурсов.

Таким образом, показателями, отражающими развитость человеческих и интеллектуальных ресурсов, являются:

- на уровне страны – национальный доход и валовой внутренний продукт на одного занятого в экономике;
- на уровне фирмы – добавленная стоимость, прибыль и EVA на одного работающего в компании.

Библиографический список

1. Капелюшников, Р.И. Концепция человеческого капитала. Критика современной буржуазной политической экономии / Р.И. Капелюшников. – М.: Наука, 1977.
2. Мельников, О.Н. Экономика и управление предпринимательской деятельностью как функции затрат творческой энергии субъектов рынка / О.Н. Мельников. – М.: МЕЛАП, 2000.
3. Никифорова, С.В. Конкурентные преимущества предприятия на международном рынке / С.В. Никифорова, А.Н. Мамров. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2004.
4. Сухинин, И.В. Узловые проблемы общей экономической теории / И.В. Сухинин. – М.: ГУУ, 2003. – Ч. 2.
5. Marshall, A. Principles of Economics / A. Marshall. – New York: MacMillan & Co., 1890. – Vol. 1.