

ЛОМ.

Получено 29.08.2002

УДК 658.011

О.О.СТРИЖАК

Харківський державний економічний університет

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Розглядаються сутність і зміст інтелектуального капіталу підприємства.

З розвитком суспільства роль і значущість складових промислового капіталу поступово змінювались, і в ХХ ст. як результат інформатизації та глобалізації вирішальними факторами досягнення підприємствами економічного успіху виявились інформація і знання, втілені в інтелектуальному капіталі підприємства. Але саме визначення “інтелектуального капіталу” має досить загальний характер, науковці ще не дійшли однозначного висновку щодо його сутності й змісту. Але вже не викликає сумнівів, що “інтелектуальний капітал” є економічною категорією і відноситься до категорії “капітал”, тому що:

- 1) являє собою благо тривалого користування;
- 2) є об'єктом для інвестування, тобто його формування, подібно до накопичення фізичного чи фінансового капіталу, вимагає відволікання коштів від поточного споживання для одержання додаткових доходів у майбутньому;
- 3) може фізично зношуватися, потребує витрат на “ремонт” і утримання;
- 4) може застарівати ще до того, як відбудеться його фізичний знос;
- 5) навички і здібності, що здобуваються як індивідом, так і підприємством, накопичуються у вигляді запасу і можуть бути оцінені в грошовому еквіваленті.

Під інтелектуальним капіталом звичайно розуміють наукові кадри, кваліфікацію всього персоналу, заводські марки, товарні знаки, деякі види нематеріальних активів, занесених в бухгалтерську звітність, спроможність підприємства до використання нових технологій, зв'язки з клієнтами і постачальниками та ін.

В.Сфремов визначає інтелектуальний капітал як знання, якими володіє організація і які виражені у формі, що зрозуміла, недвозначна і легко переноситься, наприклад, у формі програмного забезпечення [1, с.24].

Інтелектуальний капітал складається з людського й структурного (рис.1). Можна також сказати, що інтелектуальний капітал – це знання,

використання яких надає підприємству конкурентну перевагу. Причому людський капітал – це невідчужувані й нематеріалізовані знання – знання, втілені в людині, а структурний – матеріалізовані, так звані кодифіковані знання, що звичайно записуються і без втрат передаються на різних носіях у вигляді символів, формул, інформаційних текстів і можуть бути об'єктом купівлі-продажу.



Рис. 1 – Концептуальна схема взаємозв'язку складових інтелектуального капіталу

Людський капітал підприємства являє собою сукупність знань, практичних навичок, інноваційних рис характеру, мотивацій і творчих здібностей всього персоналу підприємства, які можуть використовуватися протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг, а також моральні цінності підприємства, культура праці та ін. Він включає як природжені здібності і таланти людини, так і одержану освіту та придбану протягом трудової діяльності кваліфікацію.

Людський капітал, як і інші види капіталу, може бути об'єктом для інвестицій (рис.2).

Інвестиції в людський капітал розділяються на економічні інвестиції та особисті альтернативні витрати. Економічні інвестиції включають витрати на підтримку здоров'я, на освіту і на виробничу підготовку за місцем роботи.

Альтернативні витрати включають:

- загублені заробітки – доход, недоотриманий людиною за роки навчання, який за своєю цінністю співвідноситься з часом, затраченим на навчання;
- вільний час, що використовується на підвищення освітнього рівня;

– моральний збиток, який показує, що одержання освіти і пошук роботи є досить важкими, а пов'язана з ними міграція порушує звичний спосіб життя, веде до розставання з друзями, знайомими.

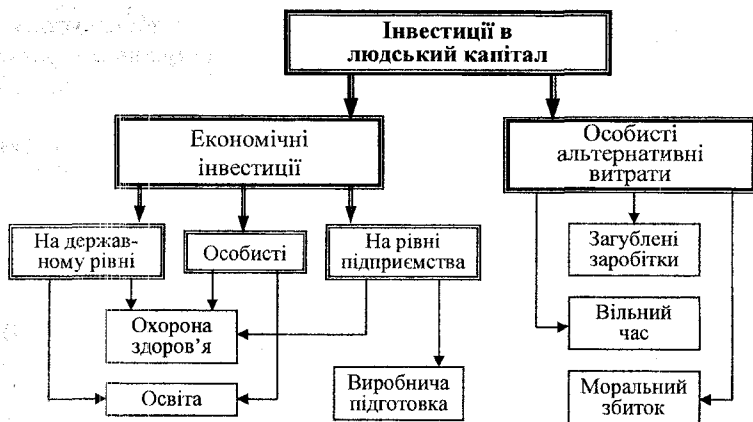


Рис.2 – Інвестиції в людський капітал

Інвестуючи в людський капітал, працівник очікує в майбутньому підвищення свого престижу і рівня доходів, доступу до цікавої, перспективної роботи, поліпшення умов праці, роботодавець – підвищення продуктивності й ефективності праці, скорочення втрат робочого часу, що в остаточному підсумку сприяє прибутковості підприємства і забезпеченню високого рівня надійності його бізнес-діяльності. При підвищенні освітнього рівня ефективність праці співробітника підвищується або шляхом збільшення продуктивності праці, або співробітник одержує знання, що роблять його спроможним здійснювати таку трудову діяльність, результати якої являють собою більшу цінність. Отже, придбаний співробітниками підприємства запас знань, які ефективно використовуються в тій чи іншій сфері діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці й ефективності виробництва в цілому.

Людський капітал підприємства, як і всякий інший вид капіталу, потребує реалізації, забезпечення якої досягається завдяки використанню структурного капіталу підприємства, що містить у собі технічне і програмне забезпечення, організаційну структуру, патенти, торгові марки, іншими словами, все те, що може бути власністю компанії і об'єктом купівлі-продажу. Тобто структурний капітал – це технічне, інформаційне й організаційне забезпечення реалізації спроможностей, втілених в людині.

З розвитком технологій у розвинутих країнах Заходу у фінансовому відношенні спостерігається зменшення суми коштів, що авансуються на такі фактори виробництва, як сировина та матеріали і купівля робочої сили і як наслідок цього відбувається скорочення оборотного капіталу підприємств. При цьому основний капітал збільшується за рахунок накопичення нематеріальних цінностей і безупинного розвитку організаційних знань, хоча це збільшення ще не завжди можна точно оцінити.

У провідних західних компаніях вкладення в розвиток інтелектуального капіталу вже давно перевершують вкладення в основні фонди й цінні папери, вартість нематеріальних активів неухильно збільшується і перевищує вартість матеріальних в кілька разів. Але їх розмір найчастіше має якісний, а не кількісний характер, що становить певні труднощі при складанні бухгалтерської звітності. Багато в чому це обумовлено самим предметом оцінювання. Тут виникають певні труднощі. Для інтелектуального капіталу важко окреслити точні межі. Такі його складові, як інформація і знання являють собою ресурси, що значно відрізняються від традиційних природних, фінансових, трудових і технічних.

Аналіз літератури [2, 4] дозволив виділити такі особливості інформації та знань:

- 1) унікальність і водночас незнищуваність у процесі споживання;
- 2) невичерпність в міру використання;
- 3) непідвладність фізичному відчуженню: поза залежністю від продажу чи передачі іншим людям і організаціям знання та інформація зберігаються в їхніх безпосередніх власників;
- 4) невідповідність ціни закону попиту та пропозиції, оскільки інформація і знання у принципі неподільні, і покупці не можуть до кінця зрозуміти, як оцінити товар, поки вони не куплять його;
- 5) невідповідність ціни первісним витратам на створення;
- 6) неможливість точної квантифікації витрат на виготовлення «інформаційно насичених» продуктів;
- 7) невідповідність витрат на виробництво результатам використання;
- 8) безмежність, незалежність від простору, можливість знаходитися в декількох місцях одночасно;
- 9) чутливість до фактора часу в більшій мірі, ніж у матеріальних активів;
- 10) збільшення кількості в міру продуктивного споживання.

Слід зазначити, що ті ознаки, які характеризують інформацію і знання в якості нематеріальних активів на противагу матеріальним, не відображують повністю всі властивості даних ресурсів. Більш глибо-

кий аналіз нематеріальних складових показує, що існують принципи відмінності інформації і знань за цілим рядом напрямків (див. таблицю).

Відмінності інформації і знань

Властивість	Інформація	Знання
Доступність	Широкому колу людей	В об'єктивній формі тільки для автора, оскільки передача змінює їх первинні якості
Витрати на тиражування	Знижується з кожним новим етапом технологічного прогресу	Збільшуються у зв'язку зі зростанням обсягу даних і підвищенням ступеня складності відповідних інформаційних систем для їх обробки
Придбання	Потребує все менших витрат	Потребує високого інтелектуального рівня
Володіння	Основа для рівності та демократичності	Обумовлює створення нової соціальної стратифікації
Вартість	Переноситься на продукт	Самозростання в міру використання

Управління інтелектуальним капіталом передбачає не стільки нарошування обсягу інформації і знань співробітників, скільки розвиток навичок застосування цих знань у практиці повсякденної діяльності. Але цінність інтелектуального капіталу, як і капіталу взагалі, визначається не тільки його наявністю, а й ефективністю використання. Взаємодіючи з природженим інтелектом людини, інтелектуальний капітал може бути істотно посилений розумовими здібностями кращих співробітників, але і ослаблений лінощами, неухважністю і відсутністю мотивації інших.

Інтелектуальний капітал спроможний підвищувати ефективність діяльності підприємства завдяки створенню і поширенню інновацій, але дохід від нього може приймати як грошову, так і негрошову форму, що значно ускладнює аналіз. І якщо структурний капітал має ціну, нехай навіть приблизну, то людський капітал оцінити складніше, тому що він має свої певні ознаки:

- 1) відсутність ціни;
- 2) неможливість бути об'єктом купівлі-продажу;
- 3) неможливість передачі прав власності;
- 4) труднощі розрахунку віддачі залежно від витрат на формування.

Багато суперечностей викликає і чинне законодавство, в якому не передбачається віднесення до категорії "Довгострокові фінансові вкладення (інвестиції)" вкладень у людський капітал, які сьогодні відносяться, швидше, до збитків, і не відбиваються в традиційних фінансових звітах, хоч ці інвестиції є ключовим засобом створення нових цінностей. Оскільки в сучасних умовах науково-технічного прогресу

інтелектуальна діяльність в тій чи іншій мірі здійснюється на кожному підприємстві, її результати повинні відтворюватися в оцінці сучасного виробництва та фінансовій звітності.

Не викликає сумнівів, що тепер, коли інтелектуальний капітал стає основною рушійною силою суспільства і головним фактором забезпечення прибутковості, надійності й конкурентоздатності підприємства в інформаційно насиченій економіці, важливим завданням керівництва є управління ним. Досягнення економічних успіхів в ринковій діяльності передбачає переорієнтацію концепції управління підприємствами, яка в Україні і досі орієнтована на максимальне використання виробничих потужностей і накопичення матеріальних активів, на усвідомлення керівництвом необхідності формування та розвитку інтелектуального капіталу.

1.Ефремов В.С. Бизнес-системы постиндустриального мира // Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. – №5. – С. 3-24.

2.Иноземцев В.Л. Парадоксы постиндустриальной экономики // Мировая экономика и международные отношения. – 2000. – №3. – С.3-11.

3.Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала // США: экономика, политика, идеология. – М.: Наука, 1983. – №11(287). – С.17-32.

4.Stewart T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. N.Y.-L., Doubleday / Currency, 1997. Copyright - T.A.Stewart, 1997.

Отримано 02.09.2002

УДК 657.1

С.В.МИНУХИН, канд. техн. наук, А.Н.БЕСЕДОВСКИЙ
Харьковский государственный экономический университет

ИНФОРМАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Определены виды информации для различных уровней управления предприятием и задачи, решаемые на этих уровнях. Выделены основные направления получения новой информации на предприятии и обобщения первичной учетной информации.

Для улучшения информационного обеспечения всех уровней управления предприятием необходимо особое внимание уделять проблемам организации управленческого учета [1], который является одной из главных подсистем при решении задач эффективного управления.

Задачи управленческого учета на предприятии следующие [2]:

- обеспечение информацией руководителей всех уровней управления, необходимой для текущего планирования, контроля и принятия оперативных управленческих решений;