

ИНТЕЛЛЕКТУАЛДЫК КАПИТАЛ: ЗАМАНБУУ УЮМДУН ӨНУГҮҮСҮНДӨГҮ РОЛУ ЖАНА МААНИСИ

Стефан Д.

Катовицедеги экономикалык университет (Катовице, Польша), д.э.н., профессор

Аннотация. Бул макала уюмдун натыйжалуулугуна интеллектуалдык факторлордун таасири жаатындагы изилдөөлөргө арналган, негизги мааниси жаңы баалуулуктарды түзүүгө мүмкүндүк берген интеллектуалдык капиталдын компоненттери болуп саналат, анткени заманбап ишканалар салыштырмалуу инновациялык мүнөзгө ээ болушу керек.

Ачкыч сөздөр: изилдөө, ишкана, менеджмент, капитал, ааламдашуу, интеллектуалдык капитал, адам капиталы, уюм, билим, социалдык-экономикалык абал, маалымат, каржы, саясат, байлык.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ: РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ В РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стефан Д.

Университет экономики в Катовице (г. Катовица, Польша), д.э.н., профессор

Аннотация. Данная статья посвящается исследованию в области влияния интеллектуальных факторов на эффективность организации, главное значение имеют составляющие интеллектуального капитала, которые дают возможность создавать новые ценности, поскольку современные предприятия должны характеризоваться относительными инновационностью.

Ключевые слова: исследование, предприятие, управление, капитал, глобализация, интеллектуальный капитал, человеческий капитал, организация, знание, социально-экономическое состояние, информация, финансы, политика, богатство.

INTELLECTUAL CAPITAL: THE ROLE AND SIGNIFICANCE IN THE DEVELOPMENT OF A MODERN ORGANIZATION

Stefan D.

University of Economics in Katowice (Katowice, Poland), Ph.D., Professor

Annotation. This article is devoted to the study of intellectual factors influencing the effectiveness of the organization, the main value of which are the intellectual capital, which gives the opportunity to create new values, value and value.

Keywords: research, enterprise, management, capital, globalization, intellectual capital, human capital, organization, knowledge, socio-economic status, information, finance, politics, wealth

Введение. В данной статье автор определяет и анализирует значение интеллектуального капитала в развитии мировой экономики и в управлении современными организациями.

После 1990 года глобализация создала новую систему взаимоотношений: социальных, экономических и политических. В этой новой реальности

постсоциалистическим странам, таких как Польша, а также и капиталистических, пришлось перестраиваться и адаптироваться к новым мировым правилам. Были введены новые формы сотрудничества в области науки и экономики, которые дают возможность свободного перемещения людей, информации, финансов, культуры и технологии в глобальном мире, без границ и ограничений. В то же время эти изменения дали толчок к улучшению жизни людей во всех странах путем обмена знаниями, создания финансового, интеллектуального и человеческого капитала в национальной экономике, обеспечивая им конкурентоспособность и инновационность на мировом рынке и быстрый путь развития.

В эпоху глобализации среди социально-экономических изменений подчеркивается стратегическое значение интеллектуального капитала в организации.

Интеллектуальный капитал, который часто называют богатством или сокровищницей организации, воспринимается как фактор, управляющий мировой экономикой XXI века. Эпоха знаний, называемая эпохой информации, полностью овладела миром. Она изменила суть понимания богатства организации с точки зрения ее использования и создания (строения)¹.

Идентификация интеллектуального капитала организации определяет этот капитал, как сумму человеческого и структурного капитала. Структурный капитал является собственностью предприятия, которым предприятие может свободно распоряжаться. Это организационные знания, культура организации, защищенные права, так называемая интеллектуальная собственность, например, изобретения, программное обеспечение, базы данных и т.д.² Это материализованный эффект конкретного воздействия человеческого капитала³.

Человеческий капитал является частью нематериальной ценности организации, которой она не принадлежит. Член организации, покидая свое рабочее место, забирает ее с собой. Человеческий капитал - это, в частности, знание членов организации, их навыки, восприимчивость к созданию и внедрению инноваций, независимо от места его происхождения.

Интеллектуальный капитал можно понимать, как все имущество фирмы, которое является результатом знаний. Может расцениваться, как эффект процесса трансформации знаний, а также как знание само по себе, которое преобразуется в интеллектуальную ценность или интеллектуальные активы фирмы⁴.

¹ А. Яругова, Ю. Фиалковска, Бухгалтерский учет и управление интеллектуальным капиталом. Концепции и практика, Центр консультаций и совершенствование кадров, Гданьск 2002, стр. 7.

² В. Котарба (ред.), Защита знаний и интеллектуальный капитал организации, PWE, Варшава 2006, стр. 18-19.

³ Х. Круль, А. Людвичиньски (ред.), Управление ..., стр. 97.

⁴ А. Яругова, Ю. Фиалковска, Бухгалтерский учет ..., Гданьск 2002, стр. 58-59.

Актуальность темы и постановка задач. Исходя из увеличения роли знаний, один из важных аспектов изменений на предприятии является изменение структуры власти. Основная позиция больше не принадлежит владельцам материального капитала, только владельцам капитала знаний. Человек, его умения, способности, опыт и знания – самый ценный актив фирмы. В настоящее время общая стоимость предприятия, помимо традиционного материального капитала – вещественного и финансового капитала, также включает интеллектуальный капитал - социальный, человеческий и организационный. Интеллектуальный капитал фирмы можно разделить на бессознательную часть, которая включает в себя организационный и социальный капитал, и сознательную часть (мыслящую), т.е. человеческий капитал⁵.

В теории управления интеллектуальный капитал не определен однозначно. Интеллектуальный капитал означает знание, опыт, организационные технологии, отношения с клиентами и профессиональные навыки, благодаря которым фирма приобретает конкурентное преимущество⁶.

Как показывают исследования в области влияния интеллектуальных факторов на эффективность организации, главное значение имеют составляющие интеллектуального капитала, которые дают возможность создавать новые ценности, поскольку современные предприятия должны характеризоваться относительными инновационностью.

В нынешней экономике знаний это необходимая особенность, которая позволяет сохранять конкурентное преимущество, а управление знаниями становится стандартной деятельностью и значимой компетенцией фирмы. Важного значения начинают приобретать в частности технические, экономические, организационные знания, которые позволяют создавать новые технологии и продукты, а также умело управлять современной фирмой. На эффективность экономики и, следовательно, конкурентоспособность не только организаций, но и стран, все в меньшей степени оказывают влияние материальные составляющие производства. Развитие экономики зависит от эффективного генерирования, приобретения, распространения и использования знаний⁷.

Организация может получить конкурентное преимущество, благодаря особым компетенциям, которые возникают в результате создания новых идей в сфере бизнеса и трудностей в области их подражания конкурентами. Эта зависимость может быть определена как причинно-следственная связь между креативностью интеллектуальных

⁵ М. Жемигала, Качество в системе управления предприятием, Издательство PLACED, Варшава 2009, стр. 169.

⁶ М. Мрозевски, Интеллектуальный капитал современного предприятия. Концепции, методы оценки и условия его развития, DIFIN, Варшава 2008, стр. 36-37.

⁷ М.В. Станевски, Управление человеческими ресурсами и управление знаниями на предприятии, VIZJA PRESS & IT, Варшава 2008, стр. 17.

активов и конкурентоспособностью фирмы. В условиях глобализации достижение долгосрочных конкурентных преимуществ, благодаря особым компетенциям, возможно только за счет интеллектуальных активов, создаваемых людьми, связанными с предприятием. Обеспечение членом фирмы дружественной среды для творческой работы является проверенным способом для человеческого творчества и изобретений.

Интеллектуальные активы - это активы, основанные на имеющихся знаниях, которые являются собственностью предприятия, а в будущем - источником ее измеримой прибыли, а методы ее определения становятся полностью полезными тогда, когда фирма начинает рассматривать знания, как ценный ресурс. Преимущества использования знаний могут быть достигнуты в условиях надлежащего функционирования внутреннего рынка знаний⁸.

В глобальной экономике, благодаря улучшениям в организации и управлении, фирмам обычно требуется меньше физических активов, т. е. материальных активов, чтобы быть более эффективными, чем в индустриальную эпоху. Огромного значения начинают приобретать нематериальные активы, т.е. невидимый интеллектуальный капитал, которым являются люди, бренд, лояльность сотрудников и партнеров, репутация, результаты исследований и т.д. Вполне понятной оказывается заинтересованность исследователями такой проблемой. Всесторонне меняющаяся среда вынуждает предприятия прикладывать значительные усилия, связанные с достижением и удержанием конкурентных позиций на мировых рынках, что означает, что кроме умножения активов, преобразования числа клиентов, расширения размеров рынка, быстрого введения технологических и организационных изменений, достижения более высокой рентабельности и удовлетворенности клиентов, приношения пользы владельцам и акционерам, необходимо также развивать навыки, измеряемые успехами в управлении знаниями, и использование интеллектуального капитала организации. Оказывается, что в конкурентной гонке вперед выдвигаются интеллигентные организации, которые кроме технического, технологического, финансового потенциала и способностей адаптироваться к окружающей среде, гибкости в создании отношений с другими участниками рынка и высоких навыков управления, обладают умением привлекать интеллектуальный капитал и управлять знаниями. Наблюдается, что в настоящее время сложной задачей для фирмы является разработка канонов и принципов, которые используются при управлении знаниями, а в глобальной экономике являются фундаментальными детерминантами, определяющие пространство свободы для их выживания и развития.

⁸ А. Ситко-Лютек (ред.), Польские фирмы в отношении к глобализации, Научное издательство PWN, Варшава 2007, стр. 99.

Приобретение и размещение ресурсов знаний должно быть приспособлено к существующим структурам и не должно приводить к значительным расходам по отношению к ожидаемой прибыли. Предприятия должны быть заинтересованы в изменении знаний члена организации в знания организации. Одним из способов поиска знаний являются так называемые карты знаний, которые представляют собой графическое представление взаимозависимостей между существующими на предприятии интеллектуальными активами, источниками знаний и их структурами и применениями, которые направлены на систематизацию новых ресурсов знаний вместе с соединением задач с интеллектуальными активами, которыми обладает фирма, а затем построение карты компетенций организации в целом⁹.

Как уже упоминалось, до сих пор нет общепринятого определения интеллектуального капитала. Однако можно предположить, что интеллектуальный капитал является источником финансирования нематериальных активов организации, которые способствуют формированию будущей прибыли, тем самым значительно влияя на процесс создания ценностей предприятия.

Учитывая общие черты различных теоретических концепций и практический опыт, предполагается, что в состав интеллектуального капитала организации входят:

- человеческий капитал, который охватывает все характеристики и качества, воплощенные в членах организации (знания, навыки, способности, здоровье, мотивация), имеющих определенную ценность и являющихся источником будущего дохода работника - владельца человеческого капитала, а также предприятия, использующего данный капитал на определенных условиях,
- структурный капитал, который охватывает часть интеллектуального капитала организации, которая возникает в результате конкретного воздействия человеческого капитала, является его материализованной формой в виде установившихся ценностей организации,
- капитал внешних отношений (социальных, клиентских), то есть часть интеллектуального капитала организации, возникающая в результате взаимодействия с внешними организациями (субъектами), имеющими важное значение для эффективного функционирования организации – в будущем приносящие прибыль.

Сила вышеупомянутых капиталов тесно связана с имеющимися знаниями предприятия и его потенциалом, текущей позицией организации на рынке, принятыми стратегиями. В сочетании с рабочими процессами и бизнес-процессами на всех уровнях управления фирмы знания приспособлены к ее потребностям и специфике

⁹ А. Ситко-Лютек (ред.), Польские фирмы ..., стр. 99.

деятельности, создают новое пространство, основанное на новом качестве управления¹⁰.

Некоторые авторы используют взаимозаменяемые термины: интеллектуальный капитал и человеческий капитал. Однако человеческий капитал, как уже упоминалось, является одним из компонентов интеллектуального капитала организации. Взаимозаменяемое использование таких понятий может быть связано с тем, что человеческий капитал считается важнейшим элементом интеллектуального капитала.

Анализируя составляющие интеллектуального капитала, можно однозначно утверждать, что структурный капитал и капитал внешних (социальный) отношений являются производными человеческого капитала. Между вышеупомянутыми капиталами существует тесная причинно-следственная связь, так как на основе человеческого капитала в фирме разрабатывается структурный капитал и капитал внешних связей.

В традиционной экономике конкурентное преимущество определялось классическими ресурсами организации, то есть материалами и сырьем, оборудованием и машинами, а также финансами и энергетикой. В нынешней мировой экономике помимо сырья, земли и дешевой рабочей силы важны также информация, знания, компетенции и идеи. Для их создания необходим фактор высококвалифицированной человеческой рабочей силы, поэтому умножение знаний и способность их использовать, являются в настоящее время вероятно одной из самых сложных задач, стоящих перед организацией и экономикой в целом.

Истоки теории человеческого капитала относятся к 60-м годам XX века. Однако теоретические основы уже можно увидеть в работах известных экономистов XVII века. В то время роль, которую человек выполнял в производственном процессе, косвенно затрагивалась при обсуждении основных факторов производства, т. е. земли, капитала и труда. У. Петти, который жил в те дни, был первым экономистом, привлечший внимание к капиталу, как фактору труда.

По его мнению, работа является отцом богатства и поэтому должна учитываться при анализе богатства нации. Он заявил, что капитал, находящийся в человеке является таким же капиталом, как основной материальный капитал. В случае основного капитала предприниматель должен инвестировать в этот капитал, если он хочет получать больше прибыли. То же самое происходит с капиталом, содержащимся

¹⁰ З. Малара, Предприятие в глобальной экономике. Проблемы современности, Научное издательство PWN, Варшава 2006, стр.139-141.

Биймырсаева Э.М., Шамсутдинова М.Р., Астраханцева Е.А., Миргалеева И.В., Игнатъев В.Г, Creation of an Optimization Mechanism to Increase the Economic Potential of an Enterprise, Lecture Notes in Networks and Systems 2021-12-22volume = {245},pages = {869 -878}

в человеке. Он требует расходов на образование, а возврат таких расходов должен быть признан будущим доходом от работы. У. Петти является одним из первых исследователей, пытающихся провести количественное измерение человеческого капитала в обществе.

В свою очередь, А. Смит выделил способности людей в категории человеческого капитала. Он также проанализировал процесс получения квалификаций, как инвестицию в человеческий капитал, и вытекающие из этого последствия в виде разнообразия заработной платы¹¹.

По словам Э. Скушпека, люди являются важным стратегическим активом любой организации. Этот ресурс является источником создания ценностей и получения конкурентных преимуществ, т. е. успеха фирмы. Развитие сотрудников, понимаемое как систематическое приумножение их знаний и навыков, а также совершенствование важных моделей поведения и мотивации, позволяет поддерживать и увеличивать дистанцию по отношению к конкуренции¹².

Компетентность сотрудников фирмы и организационные знания стали основным средством получения и поддержания конкурентных преимуществ. Это было обусловлено особой гибкостью человеческих ресурсов и, следовательно, возможностью быстро адаптироваться к изменениям в стратегии предприятия. Оказалось, что именно такие факторы, а не материальные ресурсы, определяют рыночную стоимость организации, о чем свидетельствует значительное увеличение стоимости акций некоторых обслуживающих организаций, имеющих небольшие материальные активы.

Большинство менеджеров и финансовых аналитиков убедилось в том, что в экономике, которая основана на прибыли, работники - это рычаг прибыли, а не деньги, техническое оборудование или здания. Знания, навыки и заинтересованность персонала являются движущей силой их продуктивности. Инновационный подход к управлению работниками в организации в новой конвенции вдохновил теорию человеческого капитала, его адаптацию к методам обучения и практикам управления. В литературе представлены различные определения человеческого капитала. Обычно цитируется определение, согласно которому «человеческий капитал является источником знаний, навыков, здоровья и жизненной энергии, содержащихся в каждом человеке и в обществе в целом, определяя способность работать, адаптироваться к изменениям в окружающей среде и создавать

¹¹ М. Юхнович, Гибкое управление человеческим капиталом в организации знаний, DIFIN, Варшава, 2007, стр.15.

¹² Э. Скушпек, Креативность работников знаний и их влияние на инновационность предприятий, [в:] Э. Оконь-Хородыньска, Р. Висла (ред.), Интеллектуальный капитал и его защита, Институт знаний и инноваций, Варшава 2009, стр. 208-209.

новые решения»¹³. Это определение подчеркивает роль человеческого капитала в динамично развивающейся и изменяющейся среде в области креативности и инновационности.

Люди, как отдельные лица или команды, являются важным элементом организации – являются их содержанием и формой. В руках членов предприятия находится «быть» или «не быть» организации, так как работники создают, изменяют и даже уничтожают свои организации¹⁴.

Результаты исследования и рекомендации. Интеллектуальный капитал человека характеризуется двумя очень важными качествами, наряду с частым использованием появляется возможность его развития, а некоторые его элементы (знания, опыт, навыки, отношения), которые не используются ежедневно, подвержены постепенной деградации и могут в конечном итоге полностью исчезнуть. Инвестиции в человека имеют два основных направления. Они специально нацелены на создание организационного процесса обучения и привлечения в него работников и поддержания состояния и здоровья человека.

Подводя итоги, интеллектуальный капитал и знания являются основными ценностями современной организации и в то же время являются ключевым элементом в построении потенциала организации в глобальной рыночной системе. Сегодняшние экономические системы являются инструментом для конкуренции на свободном рынке. В эпоху глобализации знания и интеллектуальный капитал становятся международным фактором и так же, как финансовый капитал, часто не имеют государственности, создаются как наднациональная ценность. Сегодня являются они рыночной стоимостью организации и корпораций и оцениваются как нематериальная ценность. Основные источники деятельности в области управления знаниями и интеллектуальным капиталом в организации следует искать в построении человеческого капитала организации, как важного фактора для повышения конкурентоспособности и инновационности на глобальном свободном рынке.

¹³ М. Юхнович (ред.), Гибкое управление, стр. 13-14.

¹⁴ М. Годлевска, Основы и методы управления. Избранные понятия, (в:) Э. Вайс (ред.), Wizja Press & IT, Варшава 2008, стр. 71.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. **М. Годлевска**, *Основы и методы управления. Избранные понятия*, (в:) Э. Вайс (ред.), *Wizja Press & IT, Варшава 2008*
2. **М. Жемигала**, *Качество в системе управления предприятием*, *Издательство PLACED, Варшава 2009*
3. **В. Котарба** (ред.), *Защита знаний и интеллектуальный капитал организации*, *PWE, Варшава 2006*
4. **Малара**, *Предприятие в глобальной экономике. Проблемы современности*, *Научное издательство PWN, Варшава 2006*
5. **М. Мрозевски**, *Интеллектуальный капитал современного предприятия. Концепции, методы оценки и условия его развития*, *DIFIN, Варшава 2008*
6. **Э. Оконь-Хородыньска, Р. Висла** (ред.), *Интеллектуальный капитал и его защита*, *Институт знаний и инноваций, Варшава 2009*
7. **А. Почтовски**, *Управление человеческими ресурсами. Стратегии – процессы - методы*, *PWE, Варшава 2007*
8. **А. Ситко-Лютек** (ред.), *Польские фирмы в отношении к глобализации*, *Научное издательство PWN, Варшава 2007*
9. **М.В. Станевски**, *Управление человеческими ресурсами и управление знаниями на предприятии*, *VIZJA PRESS & IT, Варшава 2008*
10. **М. Юхнович**, *Гибкое управление человеческим капиталом в организации знаний*, *DIFIN, Варшава, 2007*
11. **А. Яругова, Ю. Фиалковска**, *Бухгалтерский учет и управление интеллектуальным капиталом. Концепции и практика*, *Центр консультаций и совершенствование кадров, Гданьск 2002*
12. **Биймырсаева Э.М., Шамсутдинова М.Р., Астраханцева Е.А., Миргалеева И.В., Игнатьев В.Г**, *Creation of an Optimization Mechanism to Increase the Economic Potential of an Enterprise, Lecture Notes in Networks and Systems 2021-12-22volume = {245},pages = {869 -878}*