более широкого круга лиц, принимающих решение о стратегии и направлениях развития бизнеса.

В данной статье рассмотрена лишь малая часть имеющихся проблем в области внутреннего аудита, однако существуют вопросы, вызывающие научный и практический интерес, следовательно, требующие более детального рассмотрения и изучения.

1. Приказ Минфина России от 09.11.2016 N 207н "О введении в действие международных стандартов аудита на территории Российской Федерации" (Зарегистрировано в Минюсте России 17.11.2016 N 44354)
2. Колесникова А.Н. Международные и национальные проблемы организации внутреннего контроля и аудита. Вестник Академия знаний. 2013. №3(6). С.35-40.
3. Полозова И.В. Изучение и использование работы внутреннего аудита. Известия Российского государственного педагогического университета им.А.И.Герцена. 2008. №54. С.162-170.

Карякин А.М., Калинин А.А.

Интеллектуальный капитал: дефиниция, декомпозиция

*Ивановский Государственный Энергетический Университет им. В.И.Ленина
(Россия, Иваново)*

doi:10.18411/spc-8-11-2017-17

ids: 000001:spc-8-11-2017-17

В последние годы стало появляться много работ, посвященных интеллектуальному капиталу и его оценке. Эта тенденция обуславливается пониманием ключевой роли человеческих ресурсов в развитии компании. В настоящее время нет четкого определения термину «интеллектуальный капитал». Одни авторы включают в данное понятие научные кадры, товарные знаки, активы, занесенные в бухгалтерские книги с указанием их исторической стоимости, которая значительно возросла за прошедшие годы. Эти активы не отражены в балансовых отчетах, так как их стоимость считается нулевой. Другие авторы придерживаются мнения, что помимо вышеупомянутого интеллектуальный капитал также включает такие факторы, как лидирующие позиции в области инноваций, постоянное повышение квалификации сотрудников. На основе существующих мнений можно сделать вывод, что интеллектуальный капитал представляет собой капитал, который отражен в знаниях, опыте, умениях, квалификации людей. Отдача такого капитала имеет место в виде качества и производительности труда работников. [1]

Интеллектуальный капитал, по мнению ряда исследователей, подразделяется на человеческий капитал и структурный капитал. Человеческий капитал - это знания, опыт, творческий потенциал сотрудников, способные решить поставленные задачи. Он отражает моральные ценности компании, отношение к работе. Человеческий капитал не является собственностью компании. В Структурный капитал входит программное и техническое обеспечение, организационная структура, торговые марки, патенты. Также сюда входят отношения между компанией и ее крупными клиентами. Структурный капитал, в отличие от человеческого, может принадлежать компании. [1]

Мы подразделяем Интеллектуальный капитал компании на следующие составляющие:

1. Человеческий актив

Чтобы компания могла существовать и успешно развиваться, ей необходимо соответствовать требованиям рынка. Поскольку товары и услуги производятся людьми, именно работники, способствующие удовлетворению потребностей покупателей, являются ценными активами. Человеческий актив включает в себя:

Профессиональный актив – совокупность профессиональных качеств сотрудников. Актив включает: образование; связанные с работой умения; связанные с работой знания.

Непрофессиональный актив – совокупность личностных качеств сотрудников. Актив включает: отношение к работе; инициативность; лидерские качества; амбициозность; стремление к саморазвитию; лояльность к фирме; перспективность.

2. Рыночный актив

Рыночный актив – актив, основной целью которого является обеспечение конкурентного преимущества компании благодаря своему выгодному положению на рынке. Мы подразделяем Рыночный актив на следующие составляющие: Клиентский и Имиджевый.

Клиентский актив включает: портфель заказов; франшизные соглашения; покупательская приверженность; система распределения; отношения с поставщиками.

Имиджевый актив включает: бренд; корпоративный стиль.

3. Интеллектуальная собственность

Интеллектуальная собственность – закреплённое законом временное исключительное право, а также личные неимущественные права авторов на результат интеллектуальной деятельности или средства индивидуализации.[2]

К интеллектуальной собственности относятся: авторское право; патент; производственные секреты; ноу-хау; право на средства индивидуализации.

4. Инфраструктурный актив

Инфраструктурный актив – это своеобразная кристаллическая решетка организации и «цементирующее вещество», обеспечивающие единство работающих в ней людей и происходящих процессов.[3]

Инфраструктурные активы подразделяются на следующие составляющие: корпоративная культура, информационные технологии.

Корпоративная культура — совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации.[4]

Информационная технология - совокупность методов, производственных процессов и программно-технических средств, объединенная технологическим процессом и обеспечивающая сбор, хранение, обработку, вывод и распространение информации для снижения трудоемкости процессов использования информационных ресурсов, повышения их надежности и оперативности.[5]

Ученые выделяют несколько возможных способов оценки стоимости интеллектуального капитала. Приведем несколько наиболее популярных методов.

1. Коэффициент Тобина

Отношение рыночной стоимости компании к стоимости замещения ее реальных активов.[6]

2. Метод рыночной капитализации

Стоимость интеллектуального капитала рассчитывается как разность рыночной стоимости компании и балансовой стоимостью ее активов.

3. Методика консалтинговой фирмы Ernst & Young "Measures that Matter"

Интеллектуальный капитал оценивается по следующим факторам: результативность совершенствования продуктов; корпоративная культура; политика оплаты труда в отношении высшего менеджмента; качество менеджмента; удовлетворение потребностей, клиентов.

4. Модель Б. Лева "Value Chain Blueprint"

Интеллектуальный капитал оценивается через способность предприятия к инновациям. Выделяется несколько групп показателей: внутренняя способность к обновлению (исследования, развитие персонала, организационные процессы);

накопленные, приобретенные способности (закупленные технологии, инвестиционная деятельность); деловая сеть (альянсы, совместные предприятия, интеграция клиентов и поставщиков); интеллектуальная собственность; технологическая реализуемость инноваций (клинические тесты, разрешения, прототипы); деятельность в Интернет (трафик на сайте, заказы онлайн, альянсы в Интернет); клиенты (маркетинговые альянсы, стоимость бренда, ценность клиентов, отток клиентов. [7]

Мы считаем, что знание интеллектуального капитала является важной информацией об организации. Планы руководства могут быть не выполнены в силу отсутствия необходимых ресурсов. Предвидеть недостаток материальных ресурсов проще, чем нематериальных. Анализ интеллектуального капитала позволит выявить проблемы, которые необходимо решить для успешной реализации поставленных планов. Также анализ человеческих активов позволит сделать правильное и обоснованное решение в случае необходимости сокращения штата сотрудников и страхует от случайной потери знаний, умений, важных способностей.

1. Эдвинсон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании / Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. Под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999.
2. Интеллектуальная собственность [Электронный ресурс].– URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%C8%ED%E2%E5%EB%EB%E5%EA%E2%E3%E0%EB%FC%ED%E0%F0%E0%F1%EE%E1%F1%E2%E2%E5%ED%ED%EE%F1%E2%FC>
3. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии: Пер. с англ. – Н. Мишакова, Питер, 2001. – 101 с.
4. Корпоративная культура [Электронный ресурс].– URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/%CA%EE%F0%EF%EE%F0%E0%E2%E8%E2%ED%E0%FF_%EA%F3%EB%FC%E2%E3%E0%E0
5. Иванов И.Н. Основы корпоративной культуры [Электронный ресурс].– URL: http://gendocs.ru/v34924/%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%B8_%D0%B8%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B5_%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D0%B3%D0%B8%D0%B8
6. Яскевич Е.Е. Использование коэффициента Тобина для оценки персонала [Электронный ресурс].– URL: <http://www.crcpa.ru/Publications/012/>
7. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. - СПб: Питер, 2001.

Романцов А.Н.

Подходы к оценке производительности труда

*Поволжский институт управления им.П.А. Столыпина –
филиал РАНХ и ГС при Президенте РФ
(Россия, Саратов)*

doi:10.18411/spc-8-11-2017-18

idsp: 000001:spc-8-11-2017-18

Аннотация

В статье проводится анализ различных подходов к оценке производительности труда, раскрываются их особенности, преимущества и недостатки, делается вывод о необходимости формирования на практике комплексной системы оценки производительности труда как элемента соответствующего механизма управления.

Ключевые слова: производительность труда, оценка производительности труда, методы оценки производительности труда, механизм управления производительностью.