

DOI: 10.14451/1.223.27

Подходы к оценке интеллектуального капитала в период кризиса в экономике

© 2023 **Хакимова Галия Ринатовна**

к.э.н., доцент, Кафедра Экономики и управления предприятиями и производственными комплексами, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Россия, Санкт-Петербург.

E-mail: haki10@mail.ru

© 2023 **Бударин Роман Владимирович**

специалист по финансам и кредитам, Финансовый Департамент, Центральный Банк Российской Федерации, Россия, Москва.

E-mail: roman.budarin@gmail.com

© 2023 **Лёвин Никита Анатольевич**

финансовый аналитик, АО «Газстройпром», Россия, Санкт-Петербург.

E-mail: nikit04ka2001@bk.ru

Ключевые слова: Интеллектуальный капитал, человеческие ресурсы, методы оценки интеллектуального капитала, управление интеллектуальным капиталом.

Оценка интеллектуального капитала в период глубокого кризиса может быть сложной задачей, так как кризис может существенно повлиять на стоимость активов и потенциальную прибыль компании. Рассматривая методы и модели оценки и управления интеллектуальным капиталом можно решить вопрос с внедрением эффективным методик подготовки и управления персоналом, повысить шансы предприятия пережить кризис, сохранив и даже повысив свою конкурентоспособность и эффективность.

Интеллектуальный капитал традиционно ценился в отраслях, где была высокая потребность в высокотехнологичных профессионалах, в сфере умственного труда и в меньшей степени во вспомогательных или обеспечивающих областях. С развитием цифровизации и расширения международного разделения труда управление интеллектуальным капиталом стало актуальным и для отраслей, в которых наличие сложных навыков и компетенций не требовалось или охватывало только часть деятельности пред-

приятия. В период кризиса отношение к интеллектуальному капиталу двоякое – с одной стороны на первый план выходят профессии низкой квалификации, низкой оплатой труда и монотонного и простого труда, с другой стороны – искусственно поддерживаемые отрасли нуждаются в высококвалифицированных специалистах узкого профиля, что вычеркивает из области интереса к развитию человеческих ресурсов большинство направлений обрабатывающей промышленности, часть сферы услуг, другие

направления, в которых не производятся стратегически важные продукты или предоставляются услуги.

Согласно Гибберту, ресурсы, которые являются недостаточно мобильными, одновременно ценными, редкими, дорогостоящими для имитации и не подлежащими замене, считаются стратегическими активами [1]. В связи с этим интеллектуальный капитал также может быть отнесен к категории стратегических активов, поскольку признан специфичным для фирмы активом, связанным со знаниями, который обладает характеристиками редкости, неповторимости, незаменимости и ненаблюдаемой природы.

Человеческий капитал как часть интеллектуального капитала, представляет собой знания, навыки, опыт и мотивацию сотрудников, которые могут быть ключевыми факторами успеха компании. В период экономического кризиса, когда компании сталкиваются с трудными условиями, сохранение и развитие человеческого капитала может помочь им адаптироваться к новым условиям и сохранить свою конкурентоспособность.

Одним из простейших способов поддержания человеческого капитала является инвестирование в обучение и развитие сотрудников. Это может включать в себя проведение тренингов, семинаров и других обучающих мероприятий, которые помогут сотрудникам развивать свои навыки и улучшать свою производительность в период кризиса. Однако в период кризиса остро встает вопрос с финансированием повышения квалификации сотрудников, необходимость определения приоритетности статей затрат становится жизненно важным для предприятия и в большинстве случаев инвестиции в человеческий капитал не являются рентабельными. Ниже представлена диаграмма демонстрирующая структуру инвестиций в нефинансовые активы в Российской Федерации с 2005 по 2022 год. Несмотря на кризисные проявления в экономике, инвестиции показывают стабильный рост, что объясняется как грантами и дотациями в наукоемкую среду от государства, так и определением Росстатом нефинансовых

активов – более соответствующими правам на интеллектуальную собственность (рис. 1).

Важность поддержания мотивации сотрудников неоспорима, заинтересованность в сохранении места работы и участие в увеличении прибыли может помочь сотрудникам сохранять высокую производительность и эффективность в период кризиса. Это может включать в себя предоставление стабильной заработной платы, бонусов и других мер поощрения, которые могут помочь удержать лучших сотрудников в компании в тех отраслях, которые показывают высокую зависимость от квалификации, навыков и знаний персонала.

Обычно для этого применяются методы оценки интеллектуального капитала, позволяющие составить своеобразную карту значимости персонала. Оценка интеллектуального капитала в период глубокого кризиса может быть сложной задачей, так как кризис может существенно повлиять на стоимость активов и потенциальную прибыль компании. Тем не менее, существуют различные методики оценки интеллектуального капитала, которые учитывают особенности экономических отношений в период кризиса.

Самая большая проблема, с которой сталкиваются практики и исследователи в области интеллектуального капитала, заключается в точном определении создания ценности с помощью нематериальных активов. Согласно Зегхал и Малуль, эта проблема является результатом того, что ИК по своей природе неосвязаема [6]. Кроме того, поиск подходящей методики оценки ИК по-прежнему является сложной задачей, показатели оценки тех же человеческих ресурсов все еще находятся на стадии исследования, и соответствующий подход к измерению сформулирован по большей части в исследованиях без фундаментального подхода.

Далее можно подчеркнуть необходимость разработки согласованного механизма оценки эффективности использования нематериальных активов, поскольку традиционные показатели бухгалтерского учета недостаточны для оцен-

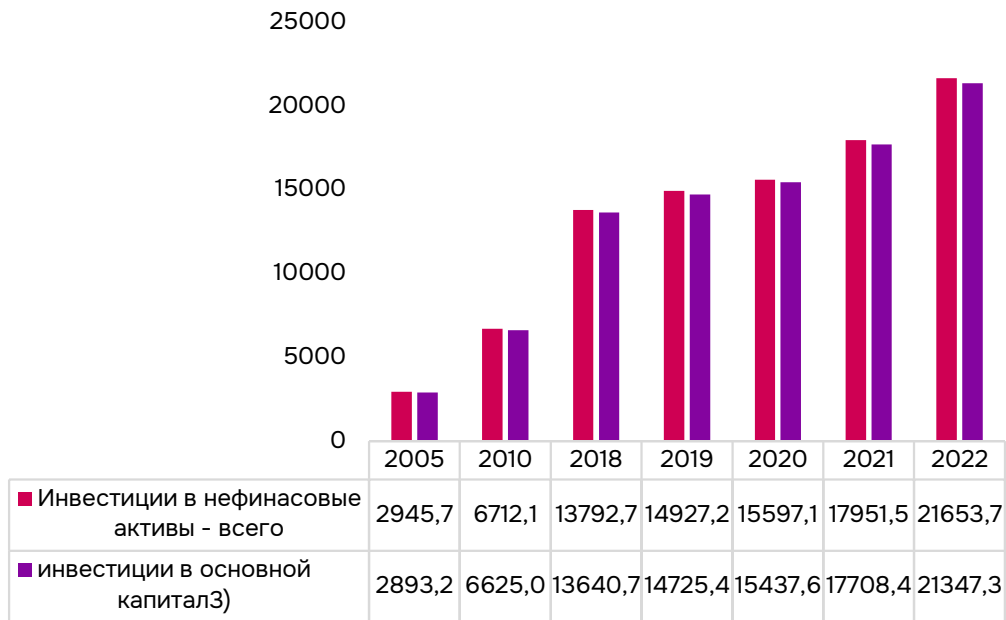


Рис. 1. Структура инвестиций в нефинансовые активы в Российской Федерации, в млрд. руб. [2]

ки истинных результатов деятельности фирм в связи с преобразованием базы активов из материальных в нематериальные активы в экономике, основанной на знаниях. В период кризиса наукоемкие фирмы становятся востребованы в определенных отраслях, оценить и управлять кадрами в отношении неосязаемых мотиваций, навыков и иного знания, а также корпоративных отношений и уровня взаимодействия становится важным и значимым.

Методы оценки ИК можно разделить на две группы: затратный подход и ценностный подход. Первый подход рассматривает интеллектуальную составляющую предприятия через разницу между рыночной и балансовой стоимостью фирмы. Эта группа использует соотношение рыночной и балансовой стоимости

в качестве эффективного критерия. Ценностный подход в основном использует метод интеллектуального коэффициента добавленной стоимости (VAICTM).

Для оценки также используют и традиционные финансовые показатели (например, коэффициент Тобина), разработанные отдельными иссле-

дователями нефинансовые показатели эффективности (например, сбалансированная система показателей) или специфические методы, направленные на оценку отдельных элементов ИК, например, типология культурных измерений, разработанная Гертом Хофстеде [3], мониторинг нематериальных активов [4], навигатор Skandia [5].

Еще одним косвенно используемым методом является метод оценки затрат на замену (replacement cost), который оценивает стоимость компании как стоимость замены всех ее активов на новые. Этот метод может быть полезен для оценки интеллектуального капитала, так как он учитывает стоимость замены интеллектуальных активов компании.

Наконец, следует отметить, что оценка интеллектуального капитала в период кризиса это всегда комплексная задача, и на нее могут влиять многие факторы, включая экономические трудности, изменение рыночных условий и т. д. Поэтому для достижения наиболее точной оценки может потребоваться использование нескольких методов и учет нескольких факторов.

Библиографический список

1. Гибберт М. Обобщение об уникальности: эссе о кажущемся парадоксе в представлении, основанном на ресурсах // Журнал управленческих исследований. – 2006. – Т. 15, № 2. – С. 124–134.
2. Федеральная служба государственной статистики. Инвестиции в нефинансовые показатели. – URL: https://rosstat.gov.ru/investment_nonfinancial (дата обр. 11.06.2023).
3. Culture, leadership, and organizations: the GLOBE study of 62 societies. – 1st ed. – SAGE Publications, 2004. – ISBN 978-0-7619-2401-2.
4. Dorweiler V. P., Yakhou M. Scorecard for academic administration performance on the campus / Managerial Auditing Journal. – 2005.
5. Sveiby K. E. The new organizational wealth: Managing & measuring knowledge-based assets. – Berrett-Koehler Publishers, 1997.
6. Zeghal D., Maaloul A. Analysing value added as an indicator of intellectual capital and its consequences on company performance // Journal of Intellectual capital. – 2010. – Vol. 11, no. 1. – P. 39–60.