

# ІНТЕГРОВАНА СТРУКТУРА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

ЧАЛА О. В.

УДК 330.342.24

## Чала О. В. Інтегрована структура інтелектуального капіталу підприємства

У статті запропоновано структурну модель інтелектуального капіталу. Інтеграція складових моделі виконується шляхом трансформації організаційних знань, що дає можливість забезпечити стійкий інноваційний розвиток підприємства в умовах динамічних змін у зовнішньому середовищі.

**Ключові слова:** інтелектуальний капітал, людський капітал, організаційний капітал, споживчий капітал, організаційне знання.

**Рис.:** 1. **Бібл.:** 11.

**Чала Оксана Вікторівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри обліку і аудиту, Українська державна академія залізничного транспорту (пл. Фейєрбаха, 7, Харків, 61050, Україна)

**E-mail:** o\_chala@inbox.ru

УДК 330.342.24

UDC 330.342.24

## Чалая О. В. Интегрированная структура интеллектуального капитала предприятия

## Chalaya O. V. Integrated Structure of Intellectual Capital of Enterprise

В статье предложена структурная модель интеллектуального капитала. Интеграция составляющих модели выполняется путем трансформации организационных знаний, которая дает возможность обеспечить устойчивое инновационное развитие предприятия в условиях динамических изменений во внешней среде.

The structural model of intellectual capital is offered in the article. Integration of model constituents is executed by transformation of organizational knowledge. The approach gives an opportunity to provide steady innovative development of enterprise in the conditions of dynamic changes in an external environment.

**Ключевые слова:** интеллектуальный капитал, человеческий капитал, организационный капитал, потребительский капитал, организационное знание.

**Key words:** intellectual capital, human capital, organizational capital, consumer capital, organizational knowledge.

**Рис.:** 1. **Библ.:** 11.

**Рис.:** 1. **Библ.:** 11.

**Чалая Оксана Викторовна** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры учета и аудита, Украинская государственная академия железнодорожного транспорта (пл. Фейербаха, 7, Харьков, 61050, Украина)

**E-mail:** o\_chala@inbox.ru

**Chalaya Oksana V.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Accounting and Audit, Ukrainian State Academy of Railway Transport (pl. Feyerbakha, 7, Kharkiv, 61050, Ukraine)

**E-mail:** o\_chala@inbox.ru

Діяльність сучасних компаній в умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій та процесів глобалізації, формування економіки знань усе більш зміщується в сторону обробки інформації та знань. Знання стають чинником, що суттєво впливає на діяльність сучасних підприємств. Виграють у конкурентній боротьбі ті підприємства, які на основі знань про новітні технології з урахуванням досвіду, кваліфікації, компетенції персоналу постійно здійснюють інновації. Цінність таких підприємств все більшою мірою залежить від їх інтелектуального капіталу, ніж від матеріальних активів.

Усе це визначає пріоритетність досліджень у даній сфері в цілому та актуальність уточнення структури інтелектуального капіталу та концепції управління ним в умовах динамічних змін зовнішнього середовища.

Дослідження проблем структуризації інтелектуального капіталу виконані в роботах зарубіжних та вітчизняних вчених, зокрема Л. Едвінсон, М. Меллоун, К. Свейби, В. В. Глухов, У. В. Букович, А. Н. Козырев, Р. П. Булига.

Традиційний підхід до структуризації інтелектуального капіталу на основі ресурсної теорії передбачає ділення його на три складових – людський, структурний та клієнтський (споживчий) капітал.

Цей підхід сформувався на основі праць Л. Едвінсона. У 1994 р. була опублікована робота Л. Едвінсона

та М. Меллоун, присвячена структурі інтелектуального капіталу шведської страхової та фінансової компанії Scandia «Visualizing Intellectual Capital in Scandia» [1]. Модель інтелектуального капіталу Scandia Navigator містить такі складові: фінансова; клієнтська; процесна; розвитку та оновлення; людський капітал. У даній моделі людський капітал впливає на всі інші елементи. У цій моделі враховується параметр часу, що дає можливість розглядати зміни інтелектуального капіталу на часових відрізках і, таким чином, створює умови для управління інтелектуальним капіталом.

Складовими інтелектуального капіталу за Л. Едвінсоном є людський та структурний капітал [2]. Перший містить у собі знання, навички, можливості співробітників, інноваційність, а також корпоративну культуру організації. Структурний капітал складається з програмного забезпечення та баз даних, організаційної структури, брендів, патентів, тощо. Він належить організації на відміну від людського капіталу. Структурний капітал забезпечує клієнтський та організаційний капітал. Перший з них охоплює напрацьовані зв'язки з контрагентами. Другий забезпечує інноваційний та процесний капітал підприємства.

Розглянутий підхід визначає статичну компоненту інтелектуального капіталу. Однак, розглядаючи інтелектуальний капітал у умовах динамічних змін зовнішньо-

го середовища, відзначимо, що статична компонента не дозволяє врахувати взаємодію складових і відповідні його зміни протягом часу. Такі зміни значно впливають на оцінку інтелектуального капіталу і, відповідно, на оцінку діяльності підприємства в цілому.

Вищезазначене визначає актуальність даної проблематики та дозволяє сформулювати мету статті, яка полягає в уточненні сутності поняття «інтелектуальний капітал» та його структури в умовах економіки знань з урахуванням динамічних змін у зовнішньому середовищі.

**Р**озгляд поняття «інтелектуальний капітал» з позицій системного підходу, з урахуванням динамічних змін у зовнішньому середовищі підприємства потребує виділення динамічної складової такого капіталу. Остання пов'язана з незадокументованою частиною знань, яка є частиною людського капіталу та враховується як елемент компетенції персоналу.

Компетенції в складі інтелектуального капіталу запропонував виділити К. Свейбі, разом із його зовнішньою та внутрішньою структурою [3]. Компетенція як компонент, пов'язаний з персоналом, містить у своєму складі невідокремлені знання співробітників.

Очевидно, що компетенція є динамічним компонентом у силу природи невідокремлених від людини знань. Ці знання не фіксуються у формі документів та змінюються з плином часу залежно від набутого індивідом досвіду та навичок. За Свейбі, до компетенції належать освіта, кваліфікація, навички, досвід, дієздатність, відношення з клієнтами, тощо.

Аналізуючи запропоновані К. Свейбі компоненти внутрішньої структури інтелектуального капіталу, відзначимо, що вона складається з таких складових: документованих знань (патентів, технології взаємодії в організації, тощо); інформаційного простору, реалізовано на основі комп'ютерні системи, мереж, засобів зв'язку; недокументованих корпоративних знань, зокрема корпоративної культури.

Як бачимо, дві перші складові внутрішньої структури зафіксовані документально (у вигляді паперових або електронних документів) як статична компонента. Третя складова не завжди представлена у вигляді документів, але за своєю природою є статичною, зокрема корпоративна культура звичайно слабо змінюється з плином часу. Тому дані складові інтелектуального капіталу можуть бути легко відображені на основі ресурсного підходу.

Зовнішня структура інтелектуального капіталу складається з таких двох груп елементів, що задають: позиціонування підприємства на ринку (бренди, торгові марки, імідж); відношення з контрагентами (клієнти, постачальники, державні та суспільні організації).

Відзначимо, що відношення з контрагентами значною мірою залежить від людських якостей, досвіду, комунікативних навичок, тобто залежить від людського капіталу і тому характеризує динамічний аспект інтелектуального капіталу.

Таким чином, аналіз з позицій системного підходу таких складових інтелектуального капіталу, як компетенції та структура дозволяє зробити висновок, що дана структуризація лише частково розділяє формалізовані та невідокремлені знання, що не дозволяє розділити

статичний та динамічний аспекти інтелектуального капіталу і, відповідно, визначити методичний підхід до управління цим капіталом з урахуванням динамічних змін у зовнішньому середовищі.

Управління інтелектуальним капіталом в умовах змін зовнішнього середовища потребує врахування динамічної компоненти, що базується на організаційному знанні підприємства.

**П**еред подальшим розглядом запропонованої структурної моделі інтелектуального капіталу необхідно розглянути динамічну компоненту інтелектуального капіталу – організаційні знання та порядок змін цих знань.

Вперше термін «організаційне знання» був запропонований І. Нонака і Х. Такеучі [4] при дослідженні процесів зародження і розвитку інновацій в японських фірмах. Автори розглядають організаційне знання як таке, що інтегрує сукупність знань, досвіду співробітників на рівні організації в цілому і є необхідною передумовою інноваційного розвитку. Знання організації містить в собі як базові корпоративні знання про її функціонування, так і неявні знання окремих співробітників.

Знання кардинально відрізняються від інформації та даних. У новій філософській енциклопедії знання визначається як «форма соціальної та індивідуальної пам'яті, звернута схема діяльності та спілкування, результат позначення, структурування та осмислення» [5].

Наведене визначення уточнюється в філософському енциклопедичному словнику «Знання – перевірений практикою результат пізнання дійсності, вірне її віддзеркалення в мисленні людини; володіння досвідом і розумінням, які є правильними і в суб'єктивному і в об'єктивному відношенні і на підставі яких можна побудувати судження і висновки, що здаються досить надійними, для того, щоб розглядатися як знання» [6].

Р. Аккофом запропонована концепція перетворення даних в мудрість через такі категорії: дані, інформація, знання, мудрість [7].

Знання на відміну від інформації пов'язано з діями і має цінність в результаті дій як з його створення, так і з його використання. Знання безпосередньо пов'язано з людською діяльністю і має активну природу. Знання передає сенс, але відносний сенс. Як результат, знання створює реальність, що впливає на людську діяльність і її оцінку. Ця реальність відображується на площину економічних відносин у вигляді економіки знань.

Аналогічно тому, як знання створюється на основі інформації, дозволяє обробляти інформацію і представляти результат знання-орієнтованих дій у вигляді інформації, так і економіка знань використовує інформаційний простір як середовище для передачі, створення та використання інформації.

Розглянуті властивості знань дозволяють зробити висновок, що знання керівника підприємства формується в результаті взаємодії зі співробітниками та (або) із зовнішнім середовищем. Знання співробітників також формуються внаслідок взаємодії з колегами, контрагентами, документами, тощо. Знання керівника, пов'язане з

дією, формує стратегію управління підприємством. Знання в організації створюється людьми, підтриманими та обмеженими тими умовами, що їм надає підприємство.

Таким чином, процеси створення знання значною мірою визначаються організаційною структурою підприємства. Тому людський капітал є елементом системи інтелектуального капіталу і дозволяє отримати синергетичний ефект [8].

З позицій системного підходу визначення інтелектуального капіталу частиною людського [9] не відповідає структурі організаційного знання та не дає можливості розділити статичний та динамічний аспекти цього знання.

Запропонована автором структура інтелектуального капіталу доповнює традиційну ресурсну схему у вигляді людської, організаційної та споживацької компонент динамічної складовою, що дає можливість реалізувати такий ресурсний потенціал (рис. 1).

Людський капітал, на думку автора, доцільно досліджувати з позицій екстерналізації знань [4], тобто трансформації неформалізованих знань у формалізовані. Це дає можливість відокремити знання від виконавців та використовувати його після звільнення співробітника з підприємства. У результаті такого перетворення відбувається передача знань з людського капіталу до

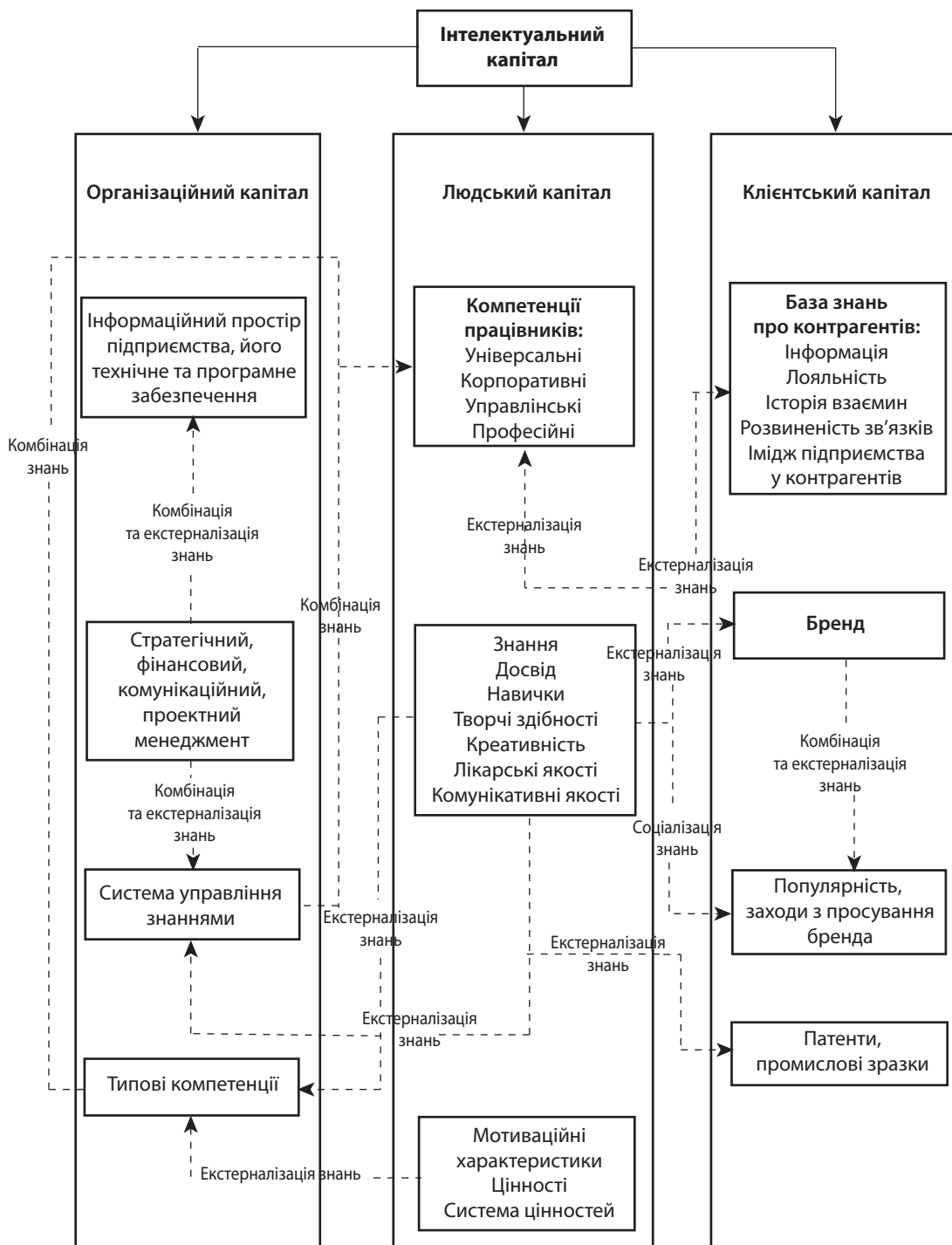


Рис. 1. Інтегрована структурна модель інтелектуального капіталу підприємства

організаційного. При використанні задокументованих знань новими співробітниками відбувається їх інтерналізація [4] – перехід формалізованих знань в неформалізовані, наприклад у вигляді нового досвіду.

**Н**еобхідною умовою для розглянутої трансформації знань є використання компетентнісного підходу до визначення складових людського капіталу. Компетентністний підхід дозволяє виконати оцінку знань та можливостей персоналу, визначивши не лише те, що виконав співробітник підприємства, а те, як він це зробив. Компетенція – це здатність співробітника вирішувати заданий клас професійних завдань. Компетенції, як і відображено на схемі інтегрованої структури, діляться на чотири групи: універсальні, корпоративні; управлінські; професійні [10].

*Організаційний капітал* доцільно визначати з позицій забезпечення конкурентних переваг на основі інноваційного розвитку підприємства. Це означає що організаційний капітал містить дві групи елементів:

1) інформаційний простір та його складові (комп'ютерні мережі, потоки інформації, тощо) як середовище для відновлення та використання інших елементів інтелектуального капіталу [11];

2) організацію менеджменту та систем управління знаннями як інструмент інновацій на основі документування, адаптації та використання організаційного знання;

3) типові компетенції, що документують корпоративну культуру, систему мотивації, тощо. Слід відзначити, що між типовими компетенціями як елементами організаційного капіталу та компетенціями працівників відбувається процес комбінації знань як перехід формалізованих знань у формалізовані [4].

*Клієнтський капітал* у запропонованій структурній моделі містить у собі не лише традиційну інформацію, але й знання про патенти, промислові зразки, бізнес-процеси:

1) інформація про клієнтів технічно зазнає істотних змін в сторону більшої деталізації, гнучкості, індивідуалізації. Такі зміни пов'язані з розвитком глобального інформаційного простору на основі мережі інтернет, що дає можливості «включати» клієнтів у бізнес-процеси та інноваційні процеси підприємства;

2) бренди, торгові марки. З урахуванням процесів трансформації знань як динамічного аспекту інтелектуального капіталу слід відрізнити сам бренд, зареєстровану торгову марку та їх популярність. Остання залежить значною мірою від заходів по просуванню бренду, PR – акцій, тощо;

3) патенти, промислові зразки, тощо також є доступними, можуть бути скопійованими і потребують заходів захисту, зокрема судового. Такий судових захист є характерною прикметою відносин між крупними корпораціями, особливо в останні роки, коли стали створювати дочірні «ферми патентів». Указані «ферми» отримують прибуток за рахунок відчислень з патентів. Це і є головною сферою їх діяльності. Тому, на думку автора, патенти слід віднести до клієнтського капіталу;

4) моделі бізнес-процесів. Даний елемент слід віднести до клієнтського капіталу, том що моделі бізнес-процесів звичайно сертифікуються у системах менеджменту якості

і є відомими клієнтам. У силу такої відкритості виникає проблема з їх збереженням як організаційного знання

Таким чином, запропонована інтегрована структурна модель інтелектуального капіталу містить у собі статичну ресурсну складову, яка відповідає традиційному підходу до визначення структури інтелектуального капіталу, та динамічну складову, яка забезпечує взаємодію та інтеграцію елементів ресурсної складової з урахуванням впливів зовнішнього середовища. Розгляд статичного й динамічного аспектів інтелектуального капіталу дозволяє дає можливість не лише визначити інтелектуальний потенціал підприємства, але й можливості з його ефективною реалізацією у вигляді інноваційних процесів в умовах динамічних зовнішніх змін.

## ВИСНОВКИ

Запропоновано інтегровану структуру інтелектуального капіталу, що відображає його ресурсний та знанієвий (динамічний) аспекти. Інтеграція структурних елементів інтелектуального капіталу виконується на базі трансформації організаційних знань, що дає можливість забезпечити стійкий інноваційний розвиток підприємства в умовах економіки знань, а також динамічних змін у зовнішньому середовищі. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. **Эдвинсон Л.** Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании / Л. Эдвинсон, М. Меллоун // Новая постиндустриальная волна на Западе : Антология [Текст] / Под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Academia, 1999. – 108 с.
2. **Edvinsson L.** Visualizing Intellectual Capital in Scandia [Текст] / L. Edvinsson, M. Malone. – Scandia, 1994. – 203 p.
3. **Sveiby K. E.** (1994) Towards a Knowledge Perspective on Organisation Doctoral Dissertation. Department of Business Administration, University of Stockholm. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.sveiby.com/articles/Towards.htm>
4. **Нонака И.** Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах [Текст] / И. Нонака, Х. Такеучи. – М., 2003. – 384 с.
5. Новая философская энциклопедия: В 4 томах [Текст] / Ред. совет: Степин В. С., Гусейнов А. А., Семигин Г. Ю., Огурцов А. П. и др. – М. : Мысль, 2010. – Том 2. – 736 с.
6. Философский энциклопедический словарь [Текст]. – М., 2000. – 166 с.
7. **Аккоф Р.** Планирование будущего корпорации [Текст] / Р. Аккоф. – М. : Прогресс, 1985. – 327 с.
8. **Орлова Т.** Интеллектуальный капитал: понятие, сущность, виды / Т. Орлова // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 4. – С. 109 – 119.
9. **Чудинов Г. В.** Повышение эффективности человеческого капитала на основе инвестиций в интеллектуальную компоненту [Текст] : автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Г. В. Чудинов. – М., 2007. – 20 с.
10. **Уидет С.** Руководство по компетенциям [Текст] / С. Уидет, С. Холлифорд : Пер. с англ. – М.: НІРРО, 2003. – 224 с.
11. **Чала О. В.** Информационный простір підприємства як об'єкт управління / О. В. Чала // Вісник економіки транспорту і промисловості : Збірник наукових праць. Вип. 32. – Х., 2010. – С. 25 – 29.