



Третья международная студенческая научная конференция региональных университетов  
"СТУДЕНЧЕСКАЯ НАУЧНАЯ ЗИМА В БРЕСТЕ-2008"



СЕКЦИЯ  
"Совершенствование  
развития учета,  
анализа  
и  
контроля  
в современных  
условиях"

УДК 338.51

*Соловей Е.В.*

*Научный руководитель: доцент, магистр экономики Оперовец Т.В.  
УО «Брестский государственный технический университет» г.Брест*

### ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Целью исследования работы является изучение структуры интеллектуального капитала, целесообразности его оценки, а также критериев оценки интеллектуального капитала.

Интеллектуальный капитал фирмы можно назвать одним из основных конкурентных преимуществ большинства компаний, которые ставят перед собой цель стабильного роста и завоевания лидирующих позиций на рынке. Стоимость знаний может во много раз превосходить стоимость финансового капитала. Кроме того, мультипликативный эффект, который вызывает ИК организации по отношению к другим видам капитала, увеличивает отдачу, за счет их более рентабельного использования. Накопление опыта и знаний в этой области позволяет выделить три составляющих интеллектуального капитала:

- Структурный капитал;
- Человеческий капитал;
- Клиентский капитал.

Но если существующее законодательство позволяет в какой-то степени дать оценку структурному капиталу, то остальные его части до сих пор остаются без должного внимания.

В зависимости от уровней образования человеческого капитала его можно подразделить на 3 составляющие (рис. 1). Эти составляющие человеческого капитала можно рассматривать как стадии или этапы образования человеческого капитала.

Так, в настоящее время роль государства в области образования человеческого капитала достаточно велика. Оно прибегает как к побудительным, так и к принудительным мерам. К принудительным можно отнести обязательное для всех базовое образование, медицинские профилактические мероприятия (прививки) и т.д. Побудительные же меры используются с целью изменения размеров частных инвестиций в человека автоматически через рынок (например, оно может повлиять на доходы тех, кто делает подобные инвестиции, через систему налогов и субсидий).

Особое внимание следует уделить личному человеческому капиталу. Эту стадию следует начинать рассматривать с уровня семьи, т.к. все составляющие человеческого капитала приобретаются и увеличиваются посредством инвестиций, которые семьи вкладывают в своего ребенка. Вложения в личный капитал является фундаментом для дальнейшего развития и постоянного совершенствования капитала индивида. Далее приумножение человеческого капитала во многом зависит от средств и времени конкретного человека, и здесь важное значение играет его мотивация.

В создании человеческого капитала выделяется роль и отдельных компаний. Они могут выступить в качестве самых эффективных производителей этого капитала, поскольку обладают условиями, при которых может быть дана соответствующая текущим потребностям подготовка персонала, а также обладают информацией о самых перспективных направлениях вложения средств в подготовку и обучение персонала.

На наш взгляд, важно отметить связь человеческого капитала с остальными активами компании. Являясь стратегическим ресурсом компании, человеческий капитал предопределяет развитие, совершенствование и управление материальным или основным капиталом. Человеческий капитал является не просто частью, а краеугольным камнем капитала знаний организации, т.к. остальные ее компоненты являются производными деятельности человеческого капитала, или же влияние его на них имеет определяющее значение. С этой точки зрения, величину человеческого капитала нельзя определять простым суммированием его частей, т.к., объединяясь и взаимодействуя, они создают мультипликативный эффект, и обращение стоимости одной из его частей в нуль приводит к обращению в нуль всего человеческого капитала.

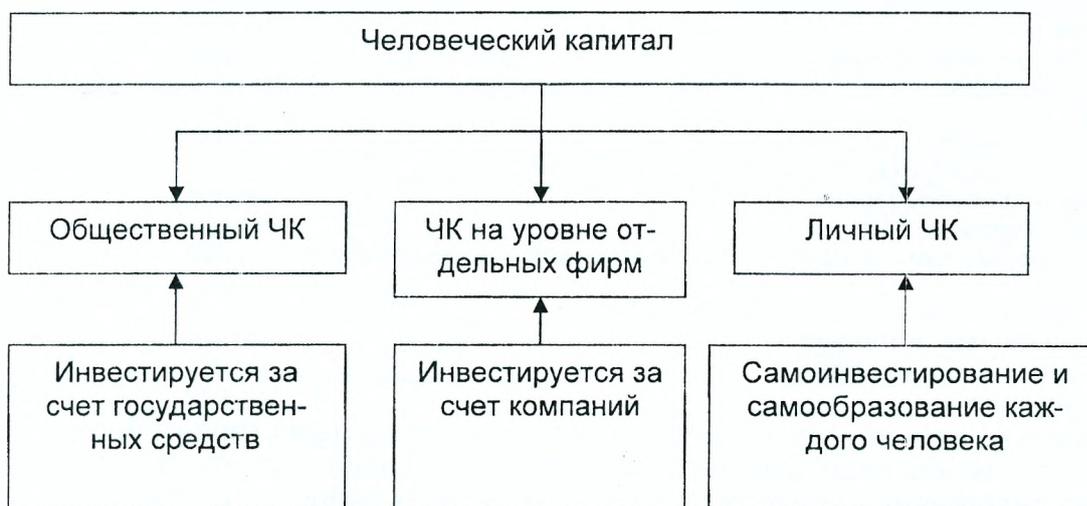


Рис.1. Структура человеческого капитала

На сегодняшний момент нет единой методики, с помощью которой можно было бы надежно и точно оценить интеллектуальный капитал организации. А те, которые существуют, не дают адекватную оценку. Существующие методы оценки человеческого капитала показывают, что реальная стоимость человеческого капитала в 3-500

раз выше номинально оцениваемой сегодня в большинстве компаний. Можно дать минимально возможную оценку, но даже так она будет выше, чем оценка простой оплаты труда, т.к. теряется опыт работника и сложная система его взаимодействия с другими работниками.

В любом случае существующая законодательная база не позволяет оценить человеческий капитал, а тем более поставить его на баланс компании, но сама мысль оценки человеческого капитала очень важна. Необходимо признать, что существуют причины для формализации человеческого капитала, например для целей управленческого бухгалтерского учета для последующего эффективного управления компанией. Несомненно бухгалтерский учет является одним из важнейших источников информации, но он должен быть дополнен другими формами учета. Так, например, в европейских странах для целей управленческого бухгалтерского учета используются отчеты об интеллектуальном капитале, подготавливаемые и публикуемые некоторыми фирмами, и которые представляют собой дополнение к традиционным бухгалтерским отчетам. Практика показывает, что потенциальные инвесторы охотно знакомятся с отчетами об интеллектуальном капитале. Для них не так уж важно, чтобы оценка интеллектуального капитала имела денежное выражение, но очень существенна наглядность представления данных.

Попробуем рассмотреть структуру нематериальных активов для целей управленческого бухгалтерского учета в рамках отдельной организации ОАО «Брестоблгарант», которая на данный момент занимается реализацией и ремонтом телевизоров «Горизонт». Представим структуру нематериальных активов предприятия в виде суммы структурного, человеческого и клиентского капитала (см. таблицу 1).

Оценку структурного капитала мы производили на основе данных бухгалтерского учета по счету 04/1.

Оценку клиентского капитала мы производили основываясь на двух факторах: во-первых, на клиентской базе, а во-вторых, на дилерском вознаграждении. Являясь официальным дилером предприятия ОАО «Горизонт», ОАО «Брестоблгарант» ежемесячно получает дилерское вознаграждение в виде скидки на получаемую продукцию, а также в виде получения фиксированного процента от общей реализации товара предприятия ОАО «Горизонт». Еще одним преимуществом является созданная на предприятии система предпродажной подготовки и гарантийного обслуживания. Данные факты ставят ОАО «Брестоблгарант» в более выгодное по сравнению с другими предприятиями положение на рынке услуг (см. таблицу 2).

Таблица 1. Структура нематериальных активов ОАО «Брестоблгарант» за 2007 г.

1 Структурный капитал, в том числе	тыс.руб.	4634
1.1 акты на право пользования землей	тыс.руб.	1538
1.2 лицензии	тыс.руб.	2619
1.3 программное обеспечение	тыс.руб.	155
1.4 техдокументация	тыс.руб.	296
1.5 прочие	тыс.руб.	27
2 Человеческий капитал, в том числе	тыс.руб.	13095
2.1 повышение квалификации уже принятых работников	тыс.руб.	785
2.2 медицинское обследование	тыс.руб.	340
2.3 затраты по охране труда	тыс.руб.	600
2.4 оплата медицинских и других социальных услуг за работника фирмы	тыс.руб.	1700
2.5 оплата больничных листов нетрудоспособности	тыс.руб.	9670
3 Клиентский капитал, в том числе	тыс.руб.	361421
3.1 увеличение клиентской базы	тыс.руб.	333983
3.2 дилерские скидки	тыс.руб.	27438

Как видно из таблицы, созданная на предприятии система гарантийного обслуживания и многолетний опыт работы в сфере ремонта создают приток клиентов за счет отсутствия аналогичных услуг на других предприятиях данной отрасли.

Оценку человеческого капитала за неимением конкретных указаний законодательной базы РБ мы производили исходя из фактических затрат предприятия по созданию и восстановлению человеческого капитала. Но и этот метод позволяет оценить только наращенный на данном предприятии человеческий капитал, оставляя без внимания базовый капитал, который несомненно представляет наибольшую ценность.

Таблица 2. Сравнительный анализ преимуществ предприятий рынка радиотелевизионной аппаратуры.

	ОАО «Брест-облгарант»	Импульс	Вам Рад	Брестский филиал РУП «Витязь»	Пятый элемент
Наибольшее количество клиентов	+	+			
Наличие дилерского вознаграждения	+	+			
Работа в сфере торговли	+	+	+	+	+
Работа в сфере ремонта	+				
Наличие системы гарантийного обслуживания	+				

Проанализируем динамику кадрового потенциала ОАО «Брестоблгарант» за три года (см. рис.2).



Рис. 2. Динамика уровня образования рабочих предприятия

На предприятии не достаточно хорошо производится управление человеческим капиталом, что подтверждают данные таблицы. Соотношение рабочих с высшим, средним и среднеспециальным образованием, которые являются непосредственными производителями работ, является критическим.

Нельзя также забывать, что с развитием и появлением новых технологий оценка человеческого капитала, существующая на сегодняшний день, завтра уже может сводиться к нулю. Так, в нашем примере, квалификация мастеров ОАО «Брестоблгарант» позволяет производить обслуживание и ремонт телевизоров 6-го поколения, а также ЖК-телевизоров. С появлением на данном рынке товаров плазменных телевизоров человеческий капитал предприятия потеряет свою цену без дополнительных затрат предприятия на обучение специалистов (рис. 3).

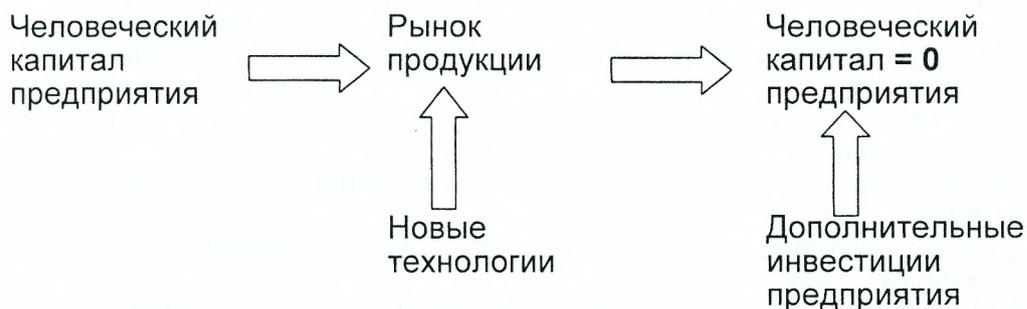


Рис.3. Влияние рынка технологий на формирование человеческого капитала предприятия

Здесь важно отметить существующее соотношение между общим уровнем образования и стажем работников предприятия (см. табл. 3).

С нашей точки зрения, наибольшую ценность для предприятия в настоящий момент представляют работники со стажем работы от 5 до 25 лет с высшим и средне-специальным образованием. Остальные части таблицы представляют собой возможности увеличения человеческого потенциала предприятия за счет экстенсивных (наращивание стажа) или интенсивных (дополнительное обучение и повышение квалификации) факторов.

Как было ранее отмечено, предприятие ОАО «Брестоблгарант» специализируется на реализации, обслуживании и ремонте радиотелевизионной и радиоэлектронной аппаратуры и приборов, а также обслуживании сетей телевидения и радиовещания. Несомненно, данный вид деятельности требует наличия в организации специалистов высокой квалификации. Здесь важно отметить, что предприятие относится к такой сфере деятельности, где главную роль играет не активность самого предприятия, а те ее составляющие интеллектуального капитала, которые не учитываются. При внешних и видимых положительных показателях деятельности, предприятием не обращается внимание на ухудшение его человеческого потенциала. Рынок диктует свои условия необходимости учета НМА, и создание подобных отчетов позволит управлять человеческим капиталом, что создаст положительную динамику развития предприятия в будущем.

Таблица 3 Качественная структура персонала предприятия за 2007г.

		Уровень образования			Всего человек
		Высшее	Среднее специальное	Среднее	
Стаж работы, лет	40-45		1		1
	35-40		2		2
	30-35		3	3	6
	25-30	1	4	11	16
	20-25	1	3	9	13
	15-20	1	6	8	15
	10-15	4	2	6	12
	5-10	8	4	19	31
	0-5	3	3	17	23
Всего человек		18	28	73	119

В работе рекомендована методика оценки человеческого капитала по произведенным фактическим затратам, однако данная методика недостаточно эффективна и точна по многим причинам, одной из которых является отсутствие возможности оценки базового человеческого капитала. Также можно отметить, что в данном случае основная часть интеллектуального капитала сформирована за счет рыночного капитала предприятия. Данный факт объясняется созданной за долгие годы работы репутацией предприятия. Что же касается общего случая, то выбор методики, а также критериев оценки интеллектуального капитала, весьма индивидуален для каждой из фирм, поскольку эти критерии должны учитывать отрасль работы предприятия и его специфику деятельности. В этом и состоит трудность разработки единой методики.

#### Литература

1. Постановление Министерства финансов Республики Беларусь от 31 марта 2003г. №48 «О внесении изменений в Положение по бухгалтерскому учету нематериальных активов». По состоянию на 28 марта 2007г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kaznachey.com/doc/3fCfbsLEbgu/>
2. Ершова Е. Оценка нематериальных активов и правовые проблемы продажи бизнеса // Законодательство. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bizmast.ru/ochen4>
5. Турбин В. Оценка объектов интеллектуальной собственности // Главный Бухгалтер. – 2008. – №12 – с.81-82
6. Козырев А.Н., Макаров В.Л. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности. -М.: РИЦ ГШ ВС РФ, 2003.
7. Пузыня Н.Ю. Оценка интеллектуальной собственности и нематериальных активов. -СПб.: Питер, 2005.
8. Симионова Н.Е., Симионов Р.Ю. Оценка стоимости предприятия.- Москва – Ростов-на-Дону: «MapT», 2004.
9. Козырев А.Н. Оценка интеллектуальной собственности и нематериальных активов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.cfin.ru/finanalysis/value/intangibles\\_and\\_intel.shtml](http://www.cfin.ru/finanalysis/value/intangibles_and_intel.shtml)
10. Арабян К.К. Измерение человеческого капитала.