

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра экономической безопасности, системного анализа и контроля

Заведующий кафедрой
канд. экон. наук, доцент
Д.Л. Скипин

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистра

**АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА КАК
ФАКТОРА РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

38.04.01 Экономика

Магистерская программа «Учет, анализ и аудит»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения

Дикова Екатерина Ильясовна

Научный руководитель
канд. экон. наук, доцент

Скипин Дмитрий Леонидович

Рецензент
бухгалтер отдела по учету
движения основных средств и
материалов ГБУЗ ЯНАО
«Надымская центральная
районная больница»

Садреева Галина Алексеевна

Тюмень
2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.....	7
1.1.ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА КОМПАНИИ.....	7
1.2.КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	12
1.3.РОЛЬ И МЕСТО ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	19
ГЛАВА 2.МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ.....	24
2.1.МЕТОДИКИ АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ.....	24
2.2.МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	37
ГЛАВА 3.ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ АНАЛИЗА, ОЦЕНКИ И УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ.....	42
3.1.ОЦЕНКА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ «НАДЫМСКОЕ УАВР ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ ЮГОРСК»».....	42
3.2.СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ НА ПРИМЕРЕ НАДЫМСКОГО УАВР ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ ЮГОРСК».....	55
3.3.РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ ДЛЯ НАДЫМСКОГО УАВР ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ ЮГОРСК» И ОСНОВНЫМ НАПРАВЛЕНИЯМ ЕГО РАЗВИТИЯ.....	58

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	62
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	64
ПРИЛОЖЕНИЯ (1-9).....	70

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность данной работы состоит в том, что общество в настоящее время развивается очень стремительно и ведущим является такой капитал, который выражающийся в знаниях и опыте, а также навыках и умениях. Все эти составляющие части такого понятия, как интеллектуальный капитал. Данный капитал дает возможность организациям повышать финансовые результаты и благодаря чему, занимать лидирующие позиции в конкурентной борьбе экономических систем.

Сотрудники владеющие определенными знаниями и информацией, становятся все более востребованы в России. Это происходит из-за того, что сфера услуг занимает лидирующие позиции, по сравнению с материальным производством. В развитых странах наличие высококвалифицированных научных работников дает возможность получать высокий доход от их деятельности.

Повышение результативности работы финансово-инновационной деятельности коммерческих организаций требует максимального стимулирования способствующих прогрессу факторов, к которым относится интеллектуальный капитал.

Исследование интеллектуального капитала является новым направлением в экономике фирмы. Из-за чего, оценка интеллектуального капитала и управление им, представляет собой актуальную проблему современной экономики. Это связано главным образом с тем, что нет единой методологии оценки и измерения интеллектуального капитала. А действующая отчетность дает возможность реально оценить интеллектуальные активы.

Объектом исследования является интеллектуальный капитал организации.

Предметом исследования являются особенности анализа и оценки интеллектуального капитала организации.

Целью работы является анализ и оценка интеллектуального капитала как фактора развития организации.

Цель работы определила ряд задач, среди которых:

- рассмотреть понятие и сущность интеллектуального капитала компании;
- изучить критерии и показатели интеллектуального капитала коммерческих организаций;
- изучить роль и место интеллектуального капитала в развитии организации;
- определить методики анализа и оценки интеллектуального капитала организации;
- выявить методы управления интеллектуальным капиталом организаций;
- провести оценку интеллектуального капитала организации «Надымское УАВР ООО «Газпром трансгаз Югорск»»;
- определить пути совершенствования анализа и оценки интеллектуального капитала организаций на примере «Надымское УАВР ООО «Газпром трансгаз Югорск»»;
- разработать рекомендации по управлению интеллектуальным капиталом в Надымском УАВР ООО «Газпром трансгаз Югорск» и основным направлениям его развития.

Теоретической базой исследования являются труды таких авторов, как Завьялова Е.К., Лебедев А.А., Павлов А.Ю. Сергеев А.В., Томчук Д. А., Фасхиев Х.А. и др.

Информационной базой исследования является внутренняя отчетность компании Надымское УАВР ООО «Газпром трансгаз Югорск»»

Методологической базой исследования являются такие методы, как: метод анализа, синтеза, обобщения, аналогий.

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в возможности использования данной работы и ее результатов для создания систем оценки и управления интеллектуальным капиталом организации.

Научная новизна исследования заключается в уточнении понятия «интеллектуальный капитал» и в разработке методики оценки

интеллектуального капитала на основе расчета интегрального показателя эффективности работы персонала, включающая в себя рентабельность персонала, среднегодовую выработку одного работника, коэффициент текучести кадров, прибыль от реализации продукции, прибыль от выполнения работ на одного сотрудника.

Апробация работы на конференциях, в научных статьях:

1. Интеллектуальный капитал как фактор конкурентоспособности хозяйствующего субъекта. Всероссийская научно-практическая конференция Цифровая экономика: перспективы аудита и безопасности бизнеса. Тюмень. 5.11.2020 г. С. 35-40.
2. Интеллектуальный капитал как инструмент устойчивого развития организации. Всероссийская научно-практическая конференция Цифровая экономика: перспективы аудита и безопасности бизнеса. Тюмень. 5.11.2020 г. С. 28-34.
3. Интеллектуальный капитал как фактор развития бизнеса. Международный научный журнал: Молодой учёный. №48 (338). 26.11.2020 г. С. С. 495-498.

Практическая значимость работы заключается в возможности использования результатов исследования в дальнейшей разработке систем оценки и управления интеллектуальным капиталом организации и практической деятельности организаций по внедрению методики оценки интеллектуального капитала.

Структура работы. Работа включает в себя введение, 3 главы, заключение, библиографический список, приложения (1-9).

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Понятие и сущность интеллектуального капитала компании

Теоретические познания, касаемо интеллектуального капитала основываются на познаниях о капитале людей. Понятие «человеческий капитал» изначально ввел в обращение исследователь Т.В. Шульц в 1961 году, после данной концепцией занялся Г.С. Беккер. Оба исследователя после получили Нобелевскую премию в области экономики. Со слов Беккера, человеческий капитал - это интеграция заложенных навыков и полученных познаний, стимула и желания обучаться, а также успешное применение этих качеств, что помогает расширять прибыль и другие ценности.

Понятие «интеллектуальный капитал» изначально был использован Дж. Гэлбрейтом в послании к М. Калецки в 1969 году, тогда он описал его, как кое-что шире, чем «чистый интеллект» людей, куда входит некоторая интеллектуальная работа [Колпакова, с. 4-7].

Один из участников шведского проекта Skandia Л. Эдвинссон описал интеллектуальный капитал в виде творческой интегрированной группы, куда входит человеческий капитал, а также результаты его деятельности.

В 1993 году организация Skandia одна из первых предоставила данные о собственном интеллектуальном капитале, через годовой отчет. Ученый из США Т. Стюарт, описывает интеллектуальный капитал в виде интеллектуальной субстанции, куда входят данные, человеческие познания, опыт, интеллектуальная собственность, и все вместе это формирует ценности. В своей совокупности это интеллектуальная групповая энергия [Махаматова, с. 294-302].

Ресурсом интеллектуального капитала становятся люди (человеческий капитал), однако, в сравнении с человеческим капиталом, интеллектуальный капитал вбирает в себя больше и соотносим не с одним человеком, а с совокупностью людей и с целыми компаниями. Расширение теории

интеллектуального капитала опирается на изучение капитала со стороны его создания в пределах определенного юридического лица, которому необходимо, чтобы данный капитал рос, успешно управлялся, оценивался и учитывался.

С распространением знаний об интеллектуальном капитале увеличивается и список того, из чего состоит сам капитал. В случае, когда сначала интеллектуальный капитал означал непосредственно знания, данные, интеллектуальную собственность, как говорил Т. Стюарт, то затем в это понятие вошли навыки, умения, способности, а также накопленный опыт, общение, связи, степень образованности, научные работы, стимул. При помощи исследований, а также сравнения имеющихся в передовых научных изысканий и научных работах определений термина «интеллектуальный капитал» таких ученых, как Д.М. Ковылин, М.В. Бахенская, О.Н. Колпакова, С.В. Комаров и А.Н. Мухаметшин, В.П. Дудяшова и Н.А. Кипень, мы можем делать определенные выводы. К примеру, изученные данные говорят о том, что стандартного определения данного понятия по сей день не найдено, кроме того, не существует и уникальной точки зрения на то, что же такое «структура капитала». Вместе с тем, не представляется возможным возвести все имеющиеся определения в систему для того, чтобы найти единое и уникальное, так как есть некоторые несовпадения в определениях, что связано с тем, что все ученые по-своему мыслили о том, что включает в себя такая категория, как капитал [Денисов, с. 375-393]. Изучая определение интеллектуального капитала, исследователи, опираясь на свои познания и выводы, рассматривали термин через собственную призму и формировали свои главные качества капитала, создавая тем самым множество разных описаний одного и того же понятия. Для того, чтобы изучить понятие лучше, можно подчеркнуть 3 направления в определении «интеллектуальный капитал»:

- 1) Капитал в виде источника;
- 2) капитал в виде варианта, возможности;
- 3) капитал, как итог, вложение, ценность.

В первом направлении, где капитал выступает в виде источника, делается акцент на том, что капитал по факту является в наличии, и трактовка термина опирается на подтверждение того, что у объекта есть тот или другой капитал. В данное определение вписывается, к примеру, такое определение В.Л. Иноземцева о том, что интеллектуальный капитал - это данные и познания, особенные по своему составу и форматам включения в производственные дела, аспекты в пределах организаций становятся интеллектуальным капиталом. Также под эту категорию попадает трактовка В.С. Ефремова, который говорит о том, что интеллектуальный капитал - это познания, имеющиеся у компании, отображающиеся в четком, определенном и просто передающимся формате [Руус, с. 436].

Когда капитал разбирается через призму возможности, за фундамент принимается потенциальное приобретение при помощи применения капитала определенного полезного итога: имущества, конкурентных способностей, цены, обновления, форы в торговых оборотах, преимуществах перед другими игроками рынка, активов, вложений, роста инноваций, интеллектуальных продуктов, разработок, дохода и так далее. Стоит сказать, что в этом направлении капитал поддается влиянию окружения, условий, среды нахождения, куда помещен капитал, где он создается и применяется.

В третьем направлении, капитал в виде итога определяется, как созданный актив, который по факту уже приносит прибыль, выраженную в определенной ценности. К примеру, это могут быть активы не материального формата (торговые марки, торговые знаки и так далее) [Лукичева, с. 360].

В данном направлении действует трактовка Б.Б. Леонтьева, который говорил, что интеллектуальный капитал - это цена объединенных интеллектуальных активов, в которые входит интеллектуальная собственность, а также полученные в процессе развития знания и созданные на их основе базы данных. А так же можно применить определение которое выдвинул О.В. Новосельцев, что интеллектуальный капитал - это зарегистрированные в виде материальных благ организации, которые работают как компании и приносят

компании прибыль, а также предметы и права пользования интеллектуальной собственностью. Исследователь Г.В. Чернолес прямолинейно приравнивает интеллектуальный капитал к итогам интеллектуальной работы. Резонанс в направлениях станут наглядно заметен, если будут приведены примеры. Так, компания по очищению воды, созданная в пустыне, является капиталом в форме реализации материальных вложений, источника, однако, у нее нет перспектив, а также цены (с точки зрения торговли), так как эта компания не выдает никакого полезного итога.

В пределах исследования интеллектуального капитала в подобном свете находится исследователь, который работает уборщиком. Ясно, что компания, давшая ему работу, получила в виде этого сотрудника большой интеллектуальный источник, но она не реализует его возможности для того, чтобы получать от этого источника прибыль, которая выражалась бы в ценовом эквиваленте.

Залежи неразработанных природных ископаемых - это тоже капитал в формате источника и потенциала (в оценку берется их материальное наличие в конкретных размерах) и ресурс (есть способ провести оценку размеров энергии и иных категорий, которые будут приносить прибыль), однако такой капитал не является активом, если у компании нет механизмов по успешной добыче этих ископаемых. Потому котировки акций организаций, специализирующихся на добыче нефти почти не дают обратной реакции на новые залежи, рудники, если знают, что добыть эти ресурсы трудно или даже невозможно, либо попросту слишком дорого и затратно.



Рисунок 1 - Стадии производства и воспроизводства интеллектуального капитала

Эти качества капитала целесообразно собрать в виде этапов формирования и реализации капитала (рисунок 1). Первоначально капитал - это источник, после, включая его в конкретные ситуации, капитал реализуется как перспектива, а если он будет воспроизведен, то, как итог. Вместе с тем, капитал как итог, по большому счету, становится и источником, который есть возможность применять для формирования нового итога - реализации и прибавления интеллектуального капитала. Так, люди с их природными и полученными способностями, умениями и познаниями, являются капиталоресурсом. Когда они занимают на работе определенную должность, умения, познания и способности этих людей преобразовываются в капитал-перспективу, и понятно, что не весь объем этих качеств, а лишь те, что нужны для определенной деятельности, становятся капиталом. Те познания работника, которые представлены в физическом формате, то есть, составленные им документы, бланки, информационные базы, структурированные данные и познания работника, которые он получает в процессе деятельности, превращаются в капитал-итог и источник одновременно [Седова, с. 4-9].

В процессе модернизации капитала от этапа к этапу, определяется и цена. Капитал-источник имеет цену с точки зрения осуществленных трат (затраченного подхода к оцениванию). Капитал-перспектива максимизирует вероятность применять прибыльный и торговый подход в оценивании: прибыли еще нет, но есть вероятность планировать её приход и сопоставлять с иными похожими компаниями. Обычно, в таком случае, возможные оценки получают очень размытые границы. Капитал-итог модернизирует ожидания в материальную базу, которую можно определить, отделить, в некоторых ситуациях продать. Как правило, итоги оценки капитала, который был получен различными путями, не так сильно разбросаны, как в предыдущей ситуации [Abeyssekera, с. 329-345]. Во время дебатов по поводу определения интеллектуального капитала, определенные ученые включают новые разновидности, чтобы сделать акцент на различиях в направлениях к капиталу или напротив, интегрировать их. Таким образом, некоторые ученые находят в

системе капитала «очевидные» (формализованные), а также «не очевидные» познания. В числе первых, это уникальные права на объекты интеллектуального обладания и итоги НИОКР (патенты на изобретения и полезные модели, товарные знаки, бренды). Ко вторым относят преимущества предпринимательства. При соотношении с данными группировками, очевидные познания, это капитал как итог, а не очевидные, это перспектива.

Таким образом, можно сказать о том, что интеллектуальный капитал, как система прошёл эволюцию и несколько этапов развития. Но вне зависимости от идей и дополнений различных концепций относительно интеллектуально капитала, в первую очередь, необходимо говорить о том, что капитал является источником, затем его можно реализовать как перспективу, а если он будет воспроизведен, то он становится результатом. Это обосновывает возможность использования интеллектуального капитала в качестве обособленного и сильного актива компании.

1.2. Критерии и показатели интеллектуального капитала коммерческих организаций

Для цельного осознания того, что же такое - интеллектуальный капитал, важно разобраться с его составом. Из-за того, что одной системы и одной трактовки интеллектуального капитала не существует, то возникает вопрос, относительно структуризации этого понятия. Как правило, интеллектуальный капитал подразделяется на 3 типа: человеческий, организационный и потребительский (рисунок 2). Несмотря на то, что по поводу систематизации интеллектуального капитала существует множество мнений, стандартная система зачастую применяется в исследованиях заграничных и российских ученых.



Рисунок 2 - Структура интеллектуального капитала организации
Источник: [Лукичева, с. 360].

Человеческий капитал состоит из опыта, не только повседневной жизни, но и профессионального, полученного в процессе освоения и изучения работы. Сюда можно включить любое познание человеком чего-либо на протяжении жизни, по мимо этого любая творческая деятельность тоже будет являться частью капитала. Исходя из выше сказанного очевидно, что человеческий капитал очень широкое понятие включающее множество составляющих.

Структурный капитал является уже частью и собственностью компании и ее порождением как капитал созданный самой организацией. Сюда можно отнести патент, официальное название, девиз фирмы. В.А. Супрун высказался, что структурный капитал - это содержание нефизических активов и показания организационных возможностей компании соответствовать условиям рынка, способность их постоянного применения для формирования новых ценностей [Лукичева, с. 62]. Так, структурный капитал определяет то, как человеческий капитал, модернизирующий данные, может применяться в организационных структурах [Мазилкина, с. 187].

В потребительский капитал включают: взаимоотношения с потребителями, данные о потребителях. Из-за этого потребительский капитал - это тот капитал, который интегрируется из конкретных взаимосвязей и стабильных взаимоотношений с клиентами и покупателями. Так, главная цель этой области интеллектуального капитала - это формирование определенной

системы, которая давала бы возможность клиенту результативно взаимодействовать с сотрудниками организациями [Колпакова, с. 4-7].

Немаловажен такой аспект, что эти системы прочно опираются друг на друга, а значит вкладывать в одну из них бессмысленно. Важно видеть три эти составляющие как единый организм.

Кроме стандартного разделения интеллектуального капитала существует еще разделение Э. Свэйби, Э. Брукинг, Л. Эдвинссона. Важно сказать, что в своих исследованиях Т. Стюарт применял конкретно стандартную классификацию интеллектуального капитала. В первых рядах представленных структур интеллектуального капитала была структура Л. Эдвинссона (рисунок 3).

Рисунок 3 - Структура интеллектуального капитала по модели «Skandia»



Л. Эдвинссона

Источник [Погорельская, с. 188].

Согласно модели фирмы «Scandia» капитал полученный от структуры организации и интеллектуальная собственность исследователя (сотрудника) объединены в одну единую категорию которая называется структурной. С. Вовканич и В. Олейко так же придерживаются данной классификации интеллектуального капитала, созданной Л. Эдвинссоном.

К. Свэйби разработал систему в которой отразил категории интеллектуального капитала разделенные на две подсистемы - внешнюю и внутреннюю. Внешняя система включала профессиональный опыт сотрудников полученный в процессе наработки стажа, их таланты, способ мышления. Внутренняя включала произведенный капитал самой организацией, такие как создание бренда, собственных программно-аналитических продуктов, репутация фирмы. Эта система у которой результатом, объединения и рационально-эффективного процесса интеграции интеллектуального вклада различных сотрудников, будет продукт. [Погорельская, с. 188-194].

Э. Брукинг представил систему интеллектуального капитала компании, которая состоит из четырех этапов:

1. Рыночный актив;
2. актив - интеллектуальное имущество;
3. человеческие активы;
4. инфраструктурные активы.

Все эти этапы взаимосвязаны рыночными операциями, которые гарантируют организации перспективу и выигрышное положение во внешней среде. Имущество, которое получено в виде итогов мыслительной работы и охраняется законами, является интеллектуальным [Сергеев, с. 320]. Интеллектуальное имущество как актив (интеллектуальные активы) служат главным критерием эффективной работы каждой организации, особенно такой организации, которая создает технически непростые или новые изделия. Человеческие активы (интеллектуальные активы) служат главным показателем эффективной работы каждой организации, особенно той организации, которая проводит технически не простой либо новаторский продукт. Человеческие активы (то есть, характеристики, которые есть у человека) - это суммарный объем познаний работников компании, их потенциала, творческих ресурсов, навыков разрешения сложных ситуаций, лидерских позиций, важных в бизнесе качеств и опыта. Инфраструктурные активы - это механизмы, способы и процессы, превращающие деятельность компании в реальную и воплощаемую в

жизнь, они создают область, где работники компании действуют и строят рабочие отношения с коллективом [Chen, с. 25].



Рисунок 4 - Структура интеллектуального капитала организации

Источник: [Сергеев, с. 320].

Вместе с Э. Брукинг и Даниелом Андриссенем, Рене Тиссен согласен, что на сегодняшний день важным аспектом ведения своего дела в предпринимательстве служит нефизический актив. Исследователи определяют 5 категорий нефизических активов (intangible assets), которые показаны на рисунке 5. В структурную составляющую значимых источников, а также имущества включены: установленная база потребителей, торговая марка, стиль, структура поставщиков, интеллектуальная перспектива, наличие стандартов. В виде первичных процессов, а также процессов регулирования выступают: предписание и управление, обмен данными и данные от управления. Умение, а также неформализованные познания вбирают в себя: новшества, а также область профессиональных знаний, а механизмы и формализованные познания - патенты, регламенты и процессы. К сфере единых нравственных установок

причисляют ориентирование на клиента, высокий сервис, стабильность и так далее.



Рисунок 5 - Пять групп нематериальных активов

Источник: [Лебедев, с. 60-67].

Навыки и неформализованные познания служат больше активами людей. Все время растет количество организаций, где контроль формализованных познаний увеличивается и их все время реализуют. Умение трансформировать собственный интеллектуальный капитал в ресурс, который приносит прибыль - на данный момент это главный залог эффективного результата. Большая масса познаний имеется также в первоначальных (основных) процессах. Стратегия источников компании дает возможность сотрудникам использовать данный интеллектуальный капитал, и те организации, у которых широкие ресурсы познаний, зачастую пользуются им. Процессы контроля тоже обладают контрольным значением для формирования корпоративной культуры, которая опирается на большое значение познаний [Лебедев, с. 60-67].

Кроме теоретической концепции, проблема категоризации интеллектуального капитала получает значимую прикладную основу, а именно:

- 1) Оценивание интеллектуального капитала. Процесс оценивания капитала и его структуры играют большое значение и для рабочих, и для владельцев компании, а также и для внешних людей. Итоги оценивания могут применяться для того, чтобы на их основе принимать стратегические заключения, во время договоров купли-продажи, модернизации и так далее;
- 2) Учет интеллектуального капитала. С точки зрения бухучета и учета со стороны управления, есть вопрос верного отражения интеллектуального капитала в отчетах, как учета трат.
- 3) Цель заключается в успешном контроле тех капиталов-источников, что уже есть для того, чтобы получить наибольшую отдачу с точки зрения капиталов-итога и его реализации как иного актива и, как результат - в виде добавления рыночной цены компании [Муртазин, с. 360-365].

Таким образом, можно говорить о том, что в настоящее время применяют трехкомпонентную систему интеллектуального капитала, которая включает в себя человеческий, потребительский и структурный капитал. На базе данной структуры разрабатываются дополнительные, которые включают в себя такие подпункты, как рыночные активы и др. Но также важно учитывать, что кроме структуры интеллектуального капитала среди исследований также есть и труды в области прикладной основы для применения интеллектуального капитала, а именно оценка интеллектуального капитала, а также его учёт. Это необходимо для определения индивидуального капитала, как актива.

1.3. Роль и место интеллектуального капитала в развитии организации

В эру, когда процессы глобализации набрали существенные обороты, а также в период роста «новой экономики», значение физических активов уходит на позиции тыла, так как они не во всех ситуациях могут повысить денежные показатели, и на фоне этого повышается спрос на нефинансовые активы, что прослеживается и для масштабных международных организаций и для небольших компаний закрытого вида. Это обусловлено тем, что малые компании, если сравнивать их с более масштабными, зачастую представляют собой клиентский сервис, а значит, больше зависят от нефинансовых активов. Результативные же организации нацелены на формирование и рост познаний, профессионализма, умений и навыков, а именно на рост интеллектуального капитала, которые модернизирует собственно путь формирования цены.

Главными источниками новой постиндустриальной экономической системы являются познания и механизмы, что порождает значительные системные и качественные изменения базы конкурентных показателей и финансовых решений, представителей сферы бизнеса. Бизнес в экономике познаний нацелен на получение максимизированной рыночной цены организации, где огромный вес имеют нефизические аспекты цены - интеллектуальные нефизические активы [Abeyssekera, с. 723-737].

Для получения запланированного результата компании, главное значение приобретает человеческий потенциал, который берется за фундамент интеллектуального ресурса. Это чрезвычайно важно для не крупного бизнеса, где способности и познания руководителей служит основным ресурсом интеллектуальной перспективы. Интеллектуальный капитал выражает создание стабильного конкурентного преимущества, и служит методом инновационных гарантий конкурентоспособности не крупных компаний [Томчук, с.142-146].

Конкуренция и стабильность, за всю историю рыночных отношений всегда играли роль факторов роста и устойчивости экономики. Помогают совершенствоваться участникам рынка, а так же развиваться более прогрессивно

и самим способам взаимодействия. Такая конкуренция помогает организациям долго оставаться в динамичном темпе развития и использовать свои внутренние ресурсы на высоком уровне, а именно человеческие ресурсы, а точнее их способности и интеллект, в такой стратегии ставка будет сделана на наиболее талантливых и опытных членов организации. Данная стратегия отличается своей спецификой, философия подсказывает что знания и интеллект лежит в основе любого материального ресурса, из чего можно сделать вывод что разум и знания всегда являлись большей частью капитала любой организации. Такой капитал может работать по нескольким направлениям, для формирования нужного продукта: 1. Процесс познания. 2. Создание или объединение информации для получения продукта. 3. Систематизация и усовершенствование подходов к сбору информации, создание базы данных. Благодаря такому подходу возможно получить не только готовый продукт, доля интеллекта как капитала, будет составлять в таком продукте до 60 процентов, но и уникальную для получения таких же продуктов систему – базу данных, которая в свою очередь будет выступать как объект интеллектуальной собственности который можно усовершенствовать, что в конечном итоге может привести к созданию более совершенного продукта. [Bhatiasevi, Dutot, с. 466].

База данных - это система в которой уже собраны результаты познания и мыслительной деятельности людей, причастных к созданию того или иного продукта. На сегодняшний день мировая экономика эволюционирует постоянно, но основа современной экономики - информация. В реалиях современного рынка поиск, анализ и совершенствование способов получения информации стало критерием без которого невозможно представить мир. Поэтому интеллектуальный продукт и услуги лежат в основе покупательской ценности товара. Любая интеллектуальная услуга включает в себя процесс познания, который в современной экономике становится объектом или ресурсом, такой критерий оценки выдвигает к организациям и фирмам определённые требования, специалист способный анализировать создавать и познавать информацию и внедрять ее в новый продукт будет увеличивать конкурентоспособность фирмы

на порядок. У каждого познания есть своя ценность, группа людей аналитиков быстро найдет нужное решение для определенной задачи, но не сможет это решение соотнести концепцией готового продукта, от которого зависит имидж фирмы (что так же является частью интеллектуальной собственности.). Так же существенно играет роль возможность использования методов и способов познания (баз данных) других фирм уже готовых, возможность их частично или полностью интегрировать может послужить фактором повышающем конкурентоспособность. Тогда как организация создавшая такую базу данных может не иметь таких интеллектуальных ресурсов для интеграции других баз данных. Исходя из этого можно сделать вывод, что основой быстрого и динамичного роста и успеха на рынке напрямую зависит от интеллектуальных ресурсов организации.

Не менее важным элементом имеющим свою ценность для способа познания, является «Культура фирмы». К этому элементу можно отнести внутренние этические правила, ценности, формальные условности, традиции. Культура фирмы может являться одним из самых стабильных конкурентных преимуществ.

К. Майер в собственном исследовании «Непрерывный рост» («Relentless Growth»), говорит о 5 главных качествах, которые оказывают воздействие на способность компании составлять успешное конкурентное преимущество в формировании ценности при помощи познаний:

- физический итог интеллектуального труда - познания, однако, непосредственно творческая деятельность характеризуется по большей часть скрытыми характеристиками;

- очевидные познания оперативнее и проще распространяются в большом пространстве;

- когда очевидные познания, включенные в предмет или услугу, явно теряют свою ценность общей фундаментальной инфраструктуры, важной для удержания конкурентных преимуществ;

- все познания формируют новые познания, так они растут при помощи их использования, тогда как физические активы от работы лишь теряют в весе и уменьшаются;

- умножающееся расширение познаний, который проходит на ряду с целенаправленным распространением, значительно осложняет позиции лидерства по наличию имеющихся познаний в любой сфере [Маранова, Незнахина].

Как считает ряд исследователей, возможность обучаться оперативнее, чем конкуренты, это главное стабильное конкурентоспособное свойство малого бизнеса. Передовые члены рынка все время обучаются новым компетенциям, повышают работоспособность и структурно распределяют это познание в пределах своей компании. Обучение служит знаменателем и интеллектуальным ресурсом для формирования стабильного конкурентного преимущества. Компании имеют конкурентное преимущество в ходе постоянного приобретения познаний как личных, так и групповых. Рост новых познаний рабочими компании становится обучением непосредственно компании. Перемены во взглядах сотрудников отображаются в официальном и неофициальном регламенте работы предприятия, который выявляет стратегию этой организации [Газизуллин, Ведин, с. 49-51].

У каждого познания есть своя ценность, группа людей аналитиков быстро найдет нужное решение для определенной задачи, но не сможет это решение соотнести концепцией готового продукта, от которого зависит имидж фирмы (что так же является частью интеллектуальной собственности.). Так же существенно играет роль возможность использования методов и способов познания (баз данных) других фирм уже готовых, возможность их частично или полностью интегрировать может послужить фактором повышающем конкурентоспособность. Тогда как организация создавшая такую базу данных может не иметь таких интеллектуальных ресурсов для интеграции других баз данных.

В условиях неожиданно меняющейся среды, которая формируется на познаниях экономики, для получения высоких результатов и конкурентных преимуществ, важно обладать новыми познаниями и передовыми данными. План интеллектуальных, а также групповых рабочих ресурсов, это главное стабильное конкурентное преимущество. Каждый второй актив компании можно приобрести или повторить на практике достаточно оперативно, однако конкурентам, которые хотят стать обладателями такой же успешной, перспективной, конкурентоспособной команды, нужно много времени - не меньше десятка лет.

Несмотря на то, что ученые изначально анализировали нефизические активы и понимали, а также делали акцент на глобальности того, что интеллектуальный капитал оказывает воздействие на знаменатели работы организации, его исчисление по сей день затруднено. На данный момент есть много идей, стратегий, трактовок способов исчислений и методов описания системы интеллектуального капитала, но ни один из них не служит общепризнанной характеристикой.

ГЛАВА 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

2.1. Методики анализа и оценки интеллектуального капитала организаций

Сегодня корпорации всё чаще выделяют как значимый для бизнеса интеллектуальный капитал, осознавая значимость данного феномена. Однако эффективность использования зависит от грамотного и компетентного управления. Как видим из мировой практики интеллектуальный капитал зарекомендовал себя, как оптимальный по рациональности объект для инвестиционных вложений. Эти вложения обернутся сторицей, если они находятся под руководством рационально мыслящего, экономически компетентного и современного менеджера [Макарченко, с. 3-5].

Категория «управление интеллектуальным капиталом» предполагает, что в структуре бизнеса выделен субъект, обязанности которого состоят в воздействии на каждый компонент интеллектуального капитала, а также выполнение требования включить интеллектуальный капитал, как эффективную функциональную единицу в деятельность предприятия, согласуя с целевыми и стратегическими ориентирами.

Раскроем причины, доказывающие необходимость учётных мероприятий в отношении интеллектуального капитала:

1. актуален при построении стратегии бизнеса;
2. емко и объективно показывает стоимость предприятия;
3. позволяет в текущем времени отслеживать выполняемую стратегию;
4. послужит базой в случае диверсификационных шагов;
5. доказывает рост бизнеса через увеличение его интеллектуальных активов.

Интеллектуальный капитал оценивается на основании различных методов, которые нуждаются в изучении более детальном.

1. Методы прямого измерения интеллектуального капитала или Direct Intellectual Capital methods (DIC), представлены линейкой методов, которые

определяют и оценивают в денежном эквиваленте активы или интеллектуальный капитал в зависимости от указанного ракурса, а затем присвоенная каждому элементу оценка, используется в интегральном вычислении, характеризуя в целом интеллектуальный капитал бизнеса. В некоторых ситуациях сложение является не единственной операцией, так как формулы содержат иные действия: вычитание, деление, используются индексы.

2. Методы рыночной капитализации - Market Capitalization Methods (MCM), определяют разность, вычитая из рыночной капитализации бизнеса размер собственного капитала, принадлежащего владельцам его акций, а итоговая величина характеризует интеллектуальный капитал или стоимость, которой достигли нематериальные активы.
3. Методы отдачи на активы - Return on Assets methods (ROA), нужно сопоставить все доходные поступления бизнеса, прежде чем из них были вычислены налоги, относительно сумм, которых достигли материальные активы компании (ROA), а затем провести сравнение с отраслевым показателем. Поступления из-за обладания интеллектуальным капиталом в среднем как дополнительную прибыль, оценивают, когда разность увеличивают на множитель, используя величину материальных активов. Если напрямую капитализировать или дисконтировать денежные поступления, формируется представление о стоимости интеллектуального капитала бизнеса.
4. Методы подсчета очков - Scorecard Methods (SC). Раскладывают интеллектуальный капитал или нематериальные активы по составляющим, проводят их идентификацию, определяют показатели, дополняют таковые индексами, используя очки или метод графов. В денежном эквиваленте интеллектуального капитала в настоящем методе не оценивается. В целом оценка близка к диагностической [Котырло, с. 364].

В настоящее время интеллектуальный капитал оценивается разнообразными методами, однако все они легко ранжируются через обозначенные форматы. Методы тождественны попарно: DIC и SC (оценка строится после разбиения капитала на структурные компоненты), MCM и ROA (интеллектуальный капитал оценивается через эффект, вычисленные интегрально).

Особый интерес к последним двум методам (ROA и MCM) возникает из-за возможности оценить капитал в денежном эквиваленте, что актуально для компаний, продающихся или планирующих слияние, для сопоставления одноотраслевого бизнеса или возможности проиллюстрировать на реальной денежной величине стоимость, которой достигли нематериальные активы. Как преимущество рассматривают основу в виде действующих стандартов учета, из-за чего работа бухгалтеру с ними предельно понятна. Однако данные методы не применимы для некоммерческой сферы, внутренних отделов и организаций общественного сектора (наименее применимы в указанном поле MCM методы, ориентированные на публичный бизнес).

Говоря о сильных сторонах DIC и SC, отмечу что методы действуют независимо от иерархической ступени бизнеса, а эффективность выше непосредственно у оцениваемого факта применения интеллектуального капитала, из-за чего информативность выше, чем финансовые показатели. Полезность достигает максимума для некоммерческих организаций, внутренних отделов и организаций общественного сектора, в сфере экологической и социальной работы.

В качестве слабой стороны можно отметить, что показатели действуют контекстуально, из-за чего нуждается в настройке под конкретный бизнес или выбранный целевой ориентир, отмечая возможность сопоставления в рамках отрасли или предприятия. Методики являются инновационными, из-за чего управленцы и социум сопротивляются применению, привычно ориентируясь только на финансовую успешность. Интегрируя оценку комплексно, возникает проблема работы с большим массивом данных, сложно согласуемом и длительно

анализируемым. Датчане предпринимают первые шаги, унифицируя подходы, на основании которых формируются отчеты об интеллектуальном капитале, и обозначив переход на комплексные подходы, как задачу государственной важности [Andriessen, с. 641-652].

Подвижником в вопросах методической оценки интеллектуального капитала бизнеса стал Юбер Сент-Онж, многолетний глава подразделения по подготовке и квалификационному росту топ-звена банка Canadian Imperial Bank of Commerce.

Исследователь заявил, что слагаемыми интеллектуального опыта являются такие компоненты капитала как:

- человеческий - сотрудники эффективно решают стоящие перед клиентами проблемы;
- потребительский - доля присутствующих на рынке потребителей, которые охватил бизнес и добился лояльного отношения;
- структурный - резервы, ресурсы, потенциал, который позволяет бизнесу оперативно откликнуться на динамику конъюнктура рынка.

Сформулированные Сент-Онжем инновации базировались на многолетних наблюдениях специалиста, который убежден, что, рассмотрев бизнес неформализованно, менеджмент получит возможность усилить слаженную и организованную работу, нарастить совокупный эффект. Инициативу Сент-Онжа поддержал Лейф Эдвинссон, известный благодаря уникальному системному продукту «Skandia Navigator».

Исследования Патрика Салливана завершились в разработке модели ICM, сходной по логике с идеей Юбера Сент-Онжа. В данном случае принимается, как ключевое условие, что знакомство с интеллектуальным капиталом бизнеса наиболее информативно через изучение капитала человеческого, рассмотрев сформированные ноу-хау, изучив опыт коллектива, совокупные компетенции. Менее значим структурный капитал (наличие инфраструктурной базы или вспомогательного ресурсного обеспечения, включая всю совокупность активов

как материальных, так и нематериальных). В работе Салливана на первое место вышло аналитическое изучение интеллектуального капитала и потребность рассмотреть знания, которые наработал бизнес, специфические для его отрасли деятельности, особо акцентируя внимание на продуктах интеллектуального труда, патентах, авторских разработках, логотипах, защищенных коммерческой тайной. Однако модель еще более обширна, так как распространяется на активы, которые взаимодополняют бизнес: сферу производственную, распределительную и торговую [Фасхиев, с. 207-219].

Как видим, Салливан возвел конструкцию, в которой базовым является структурный капитал, где надстраиваются прочие виды капитала. Однако производство, распределение, торговля, несмотря на взаимодополняющий характер, как активы функционируют независимо от структурного основания.

Существование человеческого капитала происходит однозначно как самостоятельное, хотя близость и связь с интеллектуальными активами отрицать нельзя, а связи привязывают сотрудников к капиталу структурных активов. Модель информативна тем, что характеризует отношения в среде предприятия и деятельностные ракурсы, формирующие в итоге конечный объем интеллектуального капитала.

Всестороннее изучение интеллектуального капитала в международной финансово-страховой группе Scandia в 1991 году совершило резкий прорыв с назначением на должность руководителя отдела по интеллектуальному капиталу Лейфа Эдвинссона. Его вклад представлен практическими исследованиями и завершился построением информативных и эффективных методик, позволяющих оценить интеллектуальный капитал, используя инновационные пути, изложенные в работах Юбера Сент-Онжа и Патрика Салливана [Махаматова, с. 37-40].

Через 3 года работы Эдвинссон отчитался по разработкам в проблематике интеллектуального капитала. Исследователь изложил методику как форму, дополняющую годовую отчетность, что резонно, так как инвестиционная привлекательность бизнеса особенно зависима от прочтения примечаний

балансу. Исходя из примечаний формируется представление о стратегии компании, тогда как мероприятия по оформлению финансового отчета важные значительно ниже. Примечание раскрывают ряд аспектов: закупку покупка прав на патент, увольнения руководства или высококвалифицированного персонала, лицензирование нового или инновационного вида деятельности.

В работе Стюарта отражено, что изучая интеллектуальный капитал, инвестор предпринимает попытки просмотреть, истолковать и использовать все данные, которые компания скрывает как конфиденциальные, однако их возможно уловить в примечаниях годового баланса.

По утверждению Эдвинссона бизнес однозначно обладает двухкомпонентным капиталом:

- финансовый - показан через годовой отчет, где и зафиксирован документально;
- интеллектуальный - практически не отражается в финансовых показателях, сформирован как скрытый, калькуляция затруднительна.

Разработки Scandia о разрезе интеллектуального капитала показали его многокомпонентность и сложную соподчиненность составляющих:

1. человеческий - характеризует сотрудников, их интеллект компетенция активность инициативность, стремление к работе;
2. структурный - резервы и ресурсы, активы и пассивы бизнеса, лишённые человеческого фрагмента;
 - 2.1 потребительский - показывает ракурсы отношения с клиентами, нематериален по природе, имеет большое значение для бизнеса;
 - 2.2 организационный - отражает уровни, связи, подразделения компании исходя из которых управленцы черпают знания и получают внутреннюю отчетность;
 - 2.2.1 инновационный - собственные наработки новинок;
 - 2.2.2 процессный.

Логично, что модели «Skandia Navigator» акценты расставлены на деятельности компании в обозначенных 5 ракурсах. Прежде всего учитываются финансовые показатели, о которых полное представление дает классический баланс, а также отчет по доходам и издержкам, раскрывая индикаторы деятельности ретроспективно. Затем необходимо сконцентрироваться на потребителемском ракурсе, чтобы изучить клиентуру, лояльную к анализируемой компании [Лазарев, с. 274-282].

После ознакомления с клиентами рассматриваются аспекты бизнеса, выявляя процессы, обеспечивающие компании успешность работы и составляющие резервы роста результативности. Далее следует пункт, где изучается инновационная активность, рассматривая попытки компании обновить и развить бизнес: научно-исследовательские, проектно-конструкторские, креативные, изобретательские решения. Они служат основанием дать прогноз успешности перспектив. Именно вектор оценки перспектив позиционирует модель «Skandia Navigator», как выходящую из ряда примитивных попыток представить информацию о работе предприятия (наиболее типичен, из которых, годовой отчет), а представляет инструмент для составления стратегии на долгосрочную перспективу. Наиболее важен пятый пункт, где рассматривается человеческий капитал. Действия, которые подпадают под определение интеллектуального капитала, оценивают как первостепенный фактор именно человеческий. Это связано с тем, что только сотрудники генерируют идеи, из-за чего смена работы или уход на пенсию лишает предприятие возможности развиваться, независимо от наличия активов и капитала. Следовательно, связь всех компонентов интеллектуального капитала обеспечивает человек.

Интеллектуальный капитал конкретного бизнеса, важно оценить по возможности создать стоимость. В настоящее время бизнес осознаёт, что знание зарабатывается попутно, а ключевой для коммерческого предприятия, является задача создать стоимость. Следовательно, методика «Skandia Navigator» нацелена изучать не рыночную стоимость, но сформировать для менеджмента

такой набор информации, которая позволит системно рассмотреть предприятие и управлять таковым, оценивая стоимость нематериальных активов [Старикова, с. 178].

Важнейший ресурс модели «Skandia Navigator» состоит в том, что возможно указать на скрытые ценности, однако не оценивать их финансовом эквиваленте. Модель формирует информационный отчет, который дополняет финансовый, но не может быть интегрирован через классические показатели бухгалтерии. Благодаря модели менеджмент рисует точный портрет компании и приходит к пониманию величины её стоимости, но значение не рассчитывается.

Индекс ICTM возник, как внутренняя разработка лондонской корпорации Intellectual Capital Services. Использование индекса основано на том, что бизнес рассматривает индикаторы, которыми характеризуются основные операции, чтобы через индексы оценивать динамику и корректировать стратегию.

Вскоре возникла вскоре возникла разработка Йохана Горана Рооса, в который правила IC были изложены во второй генерации, из-за чего разрозненные индикаторы стали осматриваться как универсальный, целостный показатель Индекс ICTM. Автор метода рекомендовал, что показатели следует напрямую соотнести с деятельностью компании, каждым бизнес-процессом, чтобы менеджмент мог составлять достоверные стратегические планы. Управление бизнесом обычно интересуют аспекты, позволяющие увеличить прибыль. Размер рыночной стоимости является производным от средств, которые как денежные потоки в будущем принесет предприятие, из-за чего прибыль является субъективной величиной, тогда как наличные поступают по факту. Источниками денежных потоков служат наличные средства, поступающие в текущем моменте, а также потенциал предприятия. Вопрос о природе и источниках потенциала исследователь раскрывает в человеческом факторе: инициативности, креативном трудовом процессе персонала. Именно персонал порождает и создает для бизнеса интеллектуальный капитал. Следовательно, рыночная стоимость предприятий будет зависеть от размера интеллектуальных активов, а каждый индикатор, характеризующие

интеллектуальный капитал должен быть динамичным и информативным, тогда как в ретроспективе использовались статичные методы, не рисующие полной картины работы предприятия.

Управление бизнесом обычно интересуют аспекты, позволяющие увеличить прибыль. Размер рыночной стоимости является производным от средств, которые как денежные потоки в будущем принесет предприятие, из-за чего прибыль является субъективной величиной, тогда как наличные поступают по факту. Источниками денежных потоков служат наличные средства, поступающие в текущем моменте, а также потенциал предприятия. Вопрос о природе и источниках потенциала исследователь раскрывает в человеческом факторе: инициативности, креативном трудовом процессе персонала. Именно персонал порождает и создает для бизнеса интеллектуальный капитал. Следовательно, рыночная стоимость предприятий будет зависеть от размера интеллектуальных активов, а каждый индикатор, характеризующие интеллектуальный капитал должен быть динамичным и информативным, тогда как в ретроспективе использовались статичные методы, не рисующие полной картины работы предприятия [Barzotto, Corò, Volpe, с. 148-167].

Логично, что предприятие, формируя метод оценки интеллектуального капитала, может выставить множество показателей, однако важно пересмотреть каждый из них и оценить потенциал как динамичной величины для использования в стратегическом планировании.

Роос предполагает, что для стратегии бизнеса важными являются несколько векторов: взаимоотношения, человеческий капитал, инфраструктурная обеспеченность, информационная деятельность, из-за чего аналитический обзор интеллектуального капитала должен происходить по каждому вектору, опираясь на собственные показатели бизнеса, вес которых подан через трехфакторное значение: сценарий стратегии, отраслевая характеристика и характеристика бизнеса. Роос рассматривает аналитический обзор интеллектуального капитала по сумме индикаторов исходя из четырех

направлений, использование которых как эффективно доказывает на примере кредитно-банковской организации.

Рассмотрим индексы каждого вида капитала по Роосу:

1. взаимоотношение как капитал:

- численно партнеры бизнеса возрастают;
- компания пользуется большим уровнем доверия;
- большинство клиентов переходит в разряд постоянных;
- сбыт происходит по эффективным и качественным каналам.

2. Человеческий ресурс как капитал:

- компания является успешной по основным факторам;
- стоимость, создаваемое одним работником, растет;
- обучение персонала повышает эффект и итоги работы компании.

Инфраструктурные мощности как капитал:

- эффективность;
- результативность;
- успех достигается из-за регулярности основных факторов;
- сбыт продукции экономически эффективен.

3. Инновации как капитал:

- бизнес может образовать дочерние компании;
- возможность выпускать новую качественную продукцию;
- ожидается экономический рост;
- высокий потенциал продуктивизации.

Используя подобный анализ, удаётся указать, насколько отклоняется аналитический вектор и рассмотреть деятельность объективно и отстраненно. Такой взгляд особенно значим в стратегическом планировании, где менеджмент будет оперировать ценными данными, выбирая достойную альтернативу из нескольких. Экстраполировав итоги в перспективу, управленцы прогнозируют, насколько решение изменит общий индекс ИС бизнеса.

Подход информативен для оценки определённых поворотных моментов в будущем. Роос отмечает, что нередко расширение знаний бизнеса не может повысить его рентабельность, из-за чего к найму квалифицированного персонала следует подходить взвешенно. Используя индекс IC, следует рассматривать его, как средство особо ценное для задач стратегического планирования, оперируя которыми менеджмент строит полную и достоверную картину последствий определённой директивы [Chahal, Bakshi, с. 61-73].

По оценке самого создателя, индекс IC наиболее ценен той возможностью, что переводит интуитивное восприятие менеджером динамики деятельности компании в чёткое и документируют его, обозначая проблемы и побуждают к поиску решений.

Интересной разработкой является сбалансированная система показателей. Её создание имело глубокий предпосылки в виде недовольства менеджеров огромной численностью индикаторов, характеризующих деятельность компании. Этот недостаток был акцентирован 1992 г. исследователями Робертом Капланом и Дейвидом Нортон, авторами новой методики. Как отмечают сами исследователи к разработке побудительным моментом стало возмущение менеджера, который шутя охарактеризовал расширение номенклатурного ряда индикаторов как «система действий по прополке травинки».

Данная система нацелена на то, чтобы каждый менеджер смог оценить управляемый бизнес через четыре ракурса:

- взгляд клиента на компанию;
- возможность улучшить процессуальную сторону бизнеса;
- прочный потенциал развиваться и делать компанию ценнее;
- финансовые аспекты бизнеса, интересные для акционеров и инвесторов.

Менеджеры могут использовать собственные формулировки в перечисленных ракурсах, чтобы подобрать актуальные для них показатели достижимости цели.

Интерес к системе сбалансированных показателей закономерен, так как менеджеры концентрируются на ключевых пунктах стратегии, а также снижают численно индикаторы работы компании. Метод высоко-информативен, из-за чего возможно подключать каждому ракурсу больше индикаторов и рассматривать их динамику. Например, интерес клиента к быстрой доставке делает информативным индикатор скорости транспортировки продукции к потребителю. Также можно использовать индикатор, характеризующий обученность, чтобы раскрыть организацию поставок после повышения квалификации сотрудников, и не менее логично вывести финансовый курс, который отразит рост прибыли из-за внедренных изменений [Завьялова, с. 78-106].

Менеджер, опираясь на сбалансированную систему показателей, видит бизнес целостно, не фокусируясь на оптимизации определенного направления. Полагаю, что логично обозначить предназначение сбалансированной системы показателей как конструктор, на основании которого подбираются показатели, чтобы в дальнейшем разработать стратегические планы и оценить итоги их внедрения. Системе свойственна сигнальная функция, тогда как измерительная явно проигрывает. Данный метод противоречит традиционному видению контролирующего мероприятия по отношению к бизнес процессам предприятия. Создатели спланированной системы показателей отмечают, что контролирующая функция максимально снижена, тогда как иллюстративная и стратегическая усилены до максимума. Система позволяет определить цели и дает менеджеру возможность реализовать их через совокупность различных действий.

В 1980-х гг. в Швеции доктор Карл Эрик Свейби представил широкой общественности монитор нематериальных активов. Эта методика была близка к уже рассмотренной выше сбалансированной системе показателей. В методике предполагалось, что нематериальные активы бизнеса будут анализироваться по трем векторам: внешнему, внутреннему и компетентностному, что в целом идентично клиентскому ракурсу, ракурсу бизнес-процессов предприятия и

ракурс обученности и развитости персонала в сбалансированной системе показателей. Но методы нельзя признать тождественными из-за кардинальных отличий. Шведская разработка предполагает, что в организацию поступает прибыль только благодаря участию человеческого фактора. Действия сотрудников выражаются готовых изделиях, сервисе, интеллектуальных разработках, что доказывает успешность бизнеса, однако данные блага формирует персонал, из-за чего закономерна роль людей источника прибыльных поступлений [Макаров, с. 204].

Свейби отмечает, что трудовые операции персонала трансформируются из знаний в структуры, имеющие материальную и нематериальную природу, как внешние, так и внутренние, по направленности. Образовавшиеся структуры по характеру относятся к активам, так как обеспечивают прирост доходных поступлений. Допущенное шведским ученым условие лежит вне концептов сбалансированной системы показателей, где базовыми являются индустриальные концепции, а для бизнеса персонала рассматривается как затратная статья, но никак не как генератор дохода.

Для сбалансированной системы показателей неинтересно формирование целостной картины компании, так как создатели методики рассматривают бизнес, как стабильный. Каплан и Нортон предполагают, что метод как управленческий инструмент позволяет дополнить финансовые индикаторы в ретроспективе через показатели, дающие уверенность в успехе грядущем. Однозначно, что Свейби рассматривает управление бизнесом с точки зрения знаний, однако Каплан и Нортон больше ориентируется на менеджеров. Мониторя нематериальные активы, Свейби не ориентируется на финансовые итоги деятельности, так как убеждён, что знания персонала не соотносятся с финансами, а компетентность распоряжении денежными средствами крайне невелика. Автор позиционирует, что только люди создают доход предприятия, из-за чего важно приблизить все показатели к персоналу чтобы точно измерить его деятельность.

Допущенное шведским ученым условие лежит вне концептов сбалансированной системы показателей, где базовыми являются индустриальные концепции, а для бизнеса персонала рассматривается как затратная статья, но никак не как генератор дохода.

Таким образом, можно сказать о том, что в настоящее время, несмотря на относительную новизну в изучении интеллектуального капитала, разработано немалое количество различных методов анализа и оценки интеллектуального капитала, среди которых методы прямого измерения интеллектуального капитала, методы рыночной капитализации, методы отдачи на активы и другие. Каждый из методов имеет свою специфику, но при этом нельзя говорить о том, что существует унифицированный способ оценки интеллектуального капитала. Это связано с тем, что интеллектуальный капитал является неосязаемым активом и трудно поддается количественной оценке.

2.2. Методы управления интеллектуальным капиталом организаций

Управление и знанием, интеллектуальным капиталом имеет подобное основное содержание управленческого процесса, однако знание управляется более сложно, так как этот процесс не проявляется в объективных показателях. Логично, что управлять интеллектуальным капиталом особенно важно для бизнеса, где велики объёмы знаний, как явных, так и скрытых, используя эффективную систему.

Приступая к управлению интеллектуальным капиталом, в качестве основной цели опираются на возможность усилить конкурентный потенциал бизнеса на рынке. Говоря о практике управления, интеллектуальный капитал, к которому прилагают управленческое воздействие, требует деятельности, особой и специфичной, способной координировать, организовать, стимулировать, прогнозировать и проанализировать феномен, направляя в соответствии с общестратегическим курсом предприятия.

В настоящее время управленцы обретают новую функцию, когда важно отобрать и оценить интеллектуальный капитал, определить и распространить наработанные на предприятии собственные способы и механизмы, оптимизировать производственную среду для передачи для обмена знаниями в порядке трансфера [Маленков, с. 439].

Предприятие должно строить систему менеджмента, которая будет эффективно управлять интеллектуальным капиталом, основываясь на современных концепциях, под которые подведены веские научные обоснования. Задачи данной системы должны быть четко сформулированы, а исполнители должны стремиться вывести предприятие вперед конкурентов, повысить ценность как бизнеса, так и его интеллектуального капитала, поднять интеллектуальный компонент в труде, увеличить нематериальные активы по стоимостному критерию, создать условия для устойчивой экономической деятельности и развития бизнеса.

Ориентируясь на возможность управлять информационными потоками и знаниями, бизнесу удастся контролировать юридические и хозяйственные предпосылки успешной деятельности.

Подобный управленческий сценарий имеет ряд преимуществ:

- экономика в полном объеме с высокой отдачей применит информацию и знания;
- бизнес станет дороже по критерию рыночной стоимости;
- юридически интеллектуальная собственность будет закреплена за авторами определенных объектов;
- предприятие получит доступ к интеллектуальному капиталу персонала, а также будет усиливать его использование через стимулы (материально и нематериально);
- объекты интеллектуальной собственности будут находиться под охраной бизнеса, в котором были созданы;

- интеллектуальный капитал будет учитываться и оцениваться для каждого сотрудника, для отделов и целого бизнеса как такового.

Опираясь на отечественные литературные источники, можно отметить, что отечественные авторы (Садыкова, 2009 и Петров, 2016) предполагают, менеджеру управлять интеллектуальным капиталом следует: системно и комплексно, целостно и циклично, равновесно и адаптивно.

Каждый принцип может быть раскрыт подробно. В частности, системный характер управления нацеливает менеджера изучать интеллектуальный капитал предприятия, рассматривая его как сложный комплекс, где каждый компонент структурно и функционально взаимосвязан и взаимообусловлен. В данном случае система предстает как совокупность составляющих в неразрывной связи, функции которых позволяют прийти к единственной общей цели. Если рассматривать системность в кибернетическом ключе, бизнес рассматривается как объектная сторона управления в качестве целостной и системной формации, в котором присутствуют множество элементов, неустанно взаимодействующих между собой [Погорельская, с. 188].

На стадии проектирования управленческой системы интеллектуальным капиталом важно отграничить объектный, субъектный и структурный аспекты. Используя принцип комплексности, будут учтены множественные факторы, изучены зависимости и закономерности, дана характеристика параметрам на входе и выходе, динамики в конкретном бизнесе, оценены изменения количества и качества, а также интенсивность работы предприятия с усиленным интеллектуальным компонентом. Следовательно, строя для управления интеллектуальным капиталом систему, предприятие должно провести полноценный учет факторов, давление которых извне или изнутри изменит работу создаваемого механизма.

Опираясь на принцип целостности, система управления интеллектуальным капиталом строится с условием интеграции и связи между каждым компонентом, так как каждая составляющая имеет важную роль и создает успех всей системы.

Именно целостный интегративный фактор обеспечит комплексной системе интеллектуальный капитал эффективность управленческого воздействия.

Принципиальное условие цикличности ожидает, что управления интеллектуальным капиталом бизнеса будет происходить в системе, действия в которой будут протекать нелинейно.

Говоря об адаптивности, как принципе можно отметить, что система должна быстро реагировать на неустойчивость среды, так как трудовые процессы быстро интеллектуализируются, создаются информационные потоки, цифровизируются бизнес процессы, тогда как и социальная, и трудовая составляющая находятся в состоянии кризиса, испытывая нехватку рабочих рук в целом, так и квалифицированных специалистов.

В данном случае система предстает как совокупность составляющих в неразрывной связи, функции которых позволяют прийти к единственной общей цели. Если рассматривать системность в кибернетическом ключе, бизнес рассматривается как объектная сторона управления в качестве целостной и системной формации, в котором присутствуют множество элементов, неустанно взаимодействующих между собой [Погорельская, с. 188].

На стадии проектирования управленческой системы интеллектуальным капиталом важно отграничить объектный, субъектный и структурный аспекты. Используя принцип комплексности, будут учтены множественные факторы, изучены зависимости и закономерности, дана характеристика параметрам на входе и выходе, динамики в конкретном бизнесе, оценены изменения количества и качества, а также интенсивность работы предприятия с усиленным интеллектуальным компонентом. Следовательно, строя для управления интеллектуальным капиталом систему, предприятие должно провести полноценный учет факторов, давление которых извне или изнутри изменит работу создаваемого механизма.

Аспекты принципа равновесия требуют отметить, что интеллектуальный капитал должен являться системой, компоненты которой гармонизированы во взаимодействии [Павлов, с. 111].

Управляя интеллектуальным капиталом, оказывается комплексное воздействие, охватывающее все компоненты данного феномена, его ракурсы и взаимодействия, чтобы бизнес смог добиться большей отдачи от работы, исходя из намеченных целевых и стратегических ориентиров.

ГЛАВА 3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ АНАЛИЗА, ОЦЕНКИ И УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. Оценка интеллектуального капитала организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»»

Объект исследования Надымское управление аварийно-восстановительных работ образовано по приказу общества с ограниченной ответственностью "Газпром Трансгаз Югорск" №456 от 22 июня 2009 года. Официальное краткое наименование: Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск».

Основные виды деятельности «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»»:

- организация, техническое руководств и проведение работ по ликвидации аварий, инцидентов и отказов на объектах линейной части магистральных газопроводов, основном и вспомогательном оборудовании компрессорных станций и газораспределительных станций;
- восстановление разрушенных газопроводов, замена и ремонт дефектных участков трубопроводов, запорной арматуры, основного и вспомогательного оборудования;
- разработка и осуществление мероприятий по предупреждению и ликвидации аварий;
- прогнозирование аварийных ситуаций на объектах газотранспортной системы ООО ГТЮ.

Дополнительные виды деятельности организации:

- Деятельность библиотек, архивов, учреждений клубного типа; дошкольное образование (предшествующее начальному общему образованию);

- сдача внаем собственного нежилого недвижимого имущества; деятельность в области электросвязи; деятельность автомобильного грузового транспорта;
- деятельность в области здравоохранения; сдача внаем собственного жилого недвижимого имущества; добыча природного газа и газового конденсата;
- хранение и складирование газа и продуктов его переработки; управление эксплуатацией жилого фонда.

Организация «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»», является одной из крупнейших работодателей в России, и выделяет приоритетным комфортные, а так же безопасные условия труда для своих сотрудников.

На требованиях законодательства Российской Федерации и нормах международного права, организация базирует сферу охраны труда и промышленную безопасность. Что бы предоставить максимально безопасное рабочее пространство своим работникам, минимизировать риск несчастных случаев и аварийных ситуаций компания использует новейшие технологии и методы производства.

Ключевыми направлениями работы в сфере промышленной безопасности и охраны труда представлены:

- регулярная модернизация состояния охраны труда и промышленной безопасности;
- обеспечение безопасными условиями труда путем достижения инновационных уровней производственных процессов, соответственно современным достижениям науки и состоянию техники;
- уменьшение показателей травматизма на производстве;
- улучшение и развитие промышленной безопасности производственных объектов до уровня крупнейших компаний.

В организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» с 2005 г. применяется интегрированная система управления промышленной безопасностью и охраной труда и окружающей среды (ИСУ ПБОТОС), данная система способствует тому, чтобы управлять и непрерывно контролировать работу производства в данном плане, давать оценку эффективности проведенных мероприятий. Основывается система на принципе введения персонала всех уровней в процесс поддержания безопасности на производстве и приведения к минимуму негативного эффекта для окружающей среды. Для неизменного функционирования ИСУ ПБОТОС утверждены ключевые стандарты основных направлений деятельности, а также параллельно вводятся дополнительные стандарты для последующей оптимизации ИСУ ПБОТОС.

2017 год показал значение уровня частоты травматизма на производстве (Кч) - 0,33, данный показатель оказался ниже прогнозируемого - 0,35. Расходы организации на охрану труда и обеспечение промышленной безопасности в 2016 г. составляли 6,6 млрд рублей. На противопожарную безопасность объектов в 2016 г. составляли 14,7 млрд. рублей, что снизило фактические пожары из-за нарушений технического процесса на 50 % (3 факта в 2017 г.).

В 2015 г. В организации сформулированы и установлены к использованию методические указания по построению питания сотрудников, которые работают вахтовым методом, с учетом региональных и климатогеографических особенностей, формируют правила содержания специализированных помещений предназначенных для питания, транспортировки и хранения продуктов питания, требования к проверке качества готовых блюд и критерии для этого процесса.

Так же в организации модернизируются объекты производственной социальной сферы, включающее мероприятия по реконструкции, строительству, ремонту и проектно-изыскательским работам. Стоимость развития и обустройства вахтовых поселений, опорных бригадных баз, цехов, участков в 2015 г. составила 5,1 млн. рублей.

Организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» уделяет максимальное внимание развитию и обучению персонала. Внутри предприятия функционирует система собственного внутреннего обучения, которая решает следующие задачи:

- обеспечение высокого уровня профессионально-технической подготовки персонала;
- усиление управленческих компетенций, так же на основе развития внутреннего резерва кадров;
- выполнение обязательных государственных требований к уровню подготовки рабочих топливно-энергетического сектора, нацеленных на обеспечение безопасности и качества трудового процесса на производстве;
- обеспечение необходимого уровня компетенции всех сотрудников предприятия, участвующих в корпоративном комплексе управления промышленной безопасностью и охраной труда.

Для организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» одно из ключевых направлений - это реализация мероприятий по личному страхованию персонала и охране здоровья, способствующих повышению работоспособности, профилактике профессиональной и общей заболеваемости, повышению качества жизни сотрудников, пропаганде ЗОЖ.

Ключевые направления данной работы:

- организация медицинской помощи в вахтовых поселках и на производственных объектах;
- добровольное медицинское страхование сотрудников (ДМС), гарантирующее их своевременное и высококачественное медицинское обслуживание сверх программы обязательного медицинского страхования;
- обеспечение сотрудников реабилитационно-восстановительным, санаторно-курортным оздоровлением и лечением;

- проведение профессиональных мероприятий (диспансеризация, вакцинация) для снижения заболеваемости среди сотрудников;
- организация и проведение спортивно-оздоровительных мероприятий среди персонала;
- компенсация стоимости занятий и абонементов в спортивных секциях.

Предприятие проводит планомерную работу по оборудованию здравпунктов современным медицинским оснащением, а также реализует обучение для повышения профессиональной подготовки медицинского персонала.

Как эффективный способ повышения работоспособности и профилактики заболеваемости сотрудников предприятия организуются отправки на санаторно-курортное лечение для оздоровления сотрудников и членов их семей. В 2017 г. оздоровилось более 54 работников, членов семей и пенсионеров в здравницах Крыма, Белокурихи, Сочи, Анапы и других регионов РФ.

Соответственно утвержденной программы развития культуры ЗОЖ для рабочих проводились тематические дни здоровья с приглашенными ведущими специалистами-медиками и применением современного оборудования для диагностики.

Организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» стремится к улучшению эффективности обслуживания и увеличению объема страхового обеспечения по программам ДМС, упрощая возможность получения сотрудниками необходимой медицинской помощи в лучших лечебных учреждениях регионов России. В 2017 г. программами ДМС было охвачено множество сотрудников предприятия.

Для сотрудников сформирована и функционирует страховая защита при возможном летальном случае, частичной или полной утрате трудоспособности в результате ЧП. Стоит отметить, что сотрудники получают страховые гарантии даже во внерабочее время.

В корпоративной социальной политике, программы по обеспечению персонала жилым фондом считаются приоритетными, стимулируют привлечение в штат и удержание квалифицированных, перспективных специалистов и сотрудников. С 2005 г. в компании реализуется комплексная программа доступного жилья по трем основным направлениям: строительство жилья, ипотечное кредитование и предоставление служебных квартир. В 2017 г. предприятие предоставило возможность улучшить свои жилищные условия работникам на базе программы долгосрочного ипотечного кредитования.

Для повышения уровня социальной защиты работников при достижении пенсионного возраста в компании с 2005 г. реализуется программный проект пенсионного корпоративного обеспечения. Кроме трудовой государственной пенсии каждый работник предприятия может получить две негосударственные пенсии: индивидуальную пенсию, сформированную за счет собственных средств путем заключения договора индивидуального пенсионного обеспечения или корпоративную пенсию, сформированную за счет фондов работодателя.

Кроме того «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» реализует проект социальной поддержки ветеранов, в рамках которого дополнительно выплачивается ежемесячный бонус к государственной пенсии.

Также в компании действуют другие льготные программы и выплаты – социальная поддержка малообеспеченных и многодетных семей работников, пособия женщинам, находящимся в отпуске по уходу за детьми, единовременная материальная помощь работнику в трудной жизненной ситуации (травма, пожар, смерть близкого родственника), компенсация расходов на проживание, поддержка пенсионеров, питание. Среди социальных льгот особое место занимает беспроцентный образовательный заем для получения базового высшего образования сотрудников и их детей в российских вузах с государственной аккредитацией. Немаловажным оказалось формирование условий по удержанию и привлечению персонала в регионах с неблагоприятными климатическими условиями, где действует предприятие.

Анализ величин инвестиций в кадровом ресурсе сотрудников организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» на протяжении 2017-2019 гг., используя данные отчетов предприятия об устойчивом развитии, представлен в таблице 1.

Динамика инвестиционных объемов персонала организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» за более ранний период деятельности предприятия также представлена в таблице 1 (Приложение 1).

Согласно данным таблицы 7 в компании представлен положительный динамический рост увеличения расходов на социальную сферу, что свидетельствует об активной работе предприятия в направлении инвестиций в кадровый ресурс своих сотрудников.

Знаковые и объемные изменения произошли в формировании расходов компании на улучшение жилищного фонда увеличились на 876 млн руб. в 2016 г. в сравнении с 2015 г. В рамках реализации данной программы 885 работников предприятия смогли улучшить свои жилищные условия.

Самые крупные инвестиционные проекты предприятия в человеческий капитал, отвечали за развитие производственной социальной сферы, которые включали расходы на обустройство действующих вахтовых поселков и строительство новых, опорных баз и других социально-бытовых объектов, а также на их содержание. Данные расходы в 2016 г. составили 35,6 % от общей массы затрат, что показывает важность формирования комфортных условий проживания и труда сотрудников на производственных объектах.

Вторыми по величине затрат стали расходы на обеспечение промышленной безопасности и охрану труда - 24,4 % в 2016 г., что связано с присутствием на предприятии опасных видов производства и необходимости минимизации несчастных случаев и аварийных ситуаций на производстве.

Менее тяжелыми затратами стали расходы на повышение квалификации и обучение сотрудников, на оздоровление сотрудников и членов их семей в санаторно-курортных комплексах - их доля на 2016 г. составляет 2,9 % и 3,7 %.

Проанализировав инвестиции «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» в кадровый ресурс своих сотрудников, видно, что данная компания заботится о своих работниках и разными направлениями стремится повысить их удовлетворенность условиями труда и проживания и производительность. Предприятие осознает и признает свою социальную, экономическую, экологическую ответственности, которые возникают в результате реализации его производственной деятельности.

Однако любой компании необходимо оценивать эффективность осуществляемых вложений в кадровый ресурс, чтобы убедиться в их качестве для дальнейшего инвестирования.

Поэтому возникает необходимость в разработке комплексной методики, которая позволит производить оценку эффективности инвестиций в человеческий капитал. Новая методика должна быть основана на качественных и результативных показателях.

Первый этап при разработке такой методики - выбрать и обосновать показатели, которые будут включены в модель. Предлагается брать в качестве результативных показателей инвестиций в человеческий капитал, такие как, общий объем выполненных работ, произведенных товаров, оказанных услуг, среднесписочная численность персонала, а также чистая прибыль предприятия.

Качественные показатели в этом случае - рентабельность персонала, среднегодовая выработка одного работника, коэффициент текучести кадров, прибыль от реализации продукции, прибыль от выполнения работ на одного сотрудника.

Такой выбор показателей обуславливается простотой их использования, а также доступностью нужной информации в годовых отчетах каждого предприятия.

Второй этап реализации данной методики - проведение расчета выбранных показателей. При этом результативные показатели можно легко найти в бухгалтерских отчетах предприятия, а качественные нужно рассчитывать.

Чтобы рассчитать коэффициент рентабельности персонала, необходимы следующие данные: среднесписочная численность работников предприятия и чистая прибыль, сведения о которой можно найти в отчете о финансовых результатах.

Расчет коэффициента рентабельности персонала организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» представлен в таблице 2 (Приложение 2).

Проанализировав данные из таблицы 2, можно сделать вывод о том, что коэффициент рентабельности персонала организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» уменьшается. Это может сигнализировать о том, что эффективность труда сотрудников в создании прибыли компании снижается.

Чтобы рассчитать коэффициент текучести кадров, потребуются такие данные, как среднесписочная численность работников предприятия и численность сотрудников, уволенных по собственному желанию и за какие-либо дисциплинарные нарушения.

Расчет коэффициента текучести кадров организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» можно посмотреть в таблице 3 (Приложение 3).

По данным из таблицы 3 можно сделать вывод, что коэффициент текучести кадров организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» в течение анализируемого периода регулярно увеличивался, что, в свою очередь, негативно отразилось на деятельности предприятия.

Самый распространенный и универсальный показатель производительности труда сотрудников компании, это выработка. Чтобы рассчитать этот показатель, необходимо оперировать такими данными, как среднесписочная численность работников предприятия и общий объем произведенных товаров и выполненных работ. Нужную информацию можно найти в отчете о финансовых результатах.

Расчет среднегодовой выработки одного работника организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» представлен в таблице 4 (Приложение 4).

Анализируя данные из таблицы 4, можно наблюдать, как постепенно увеличивается показатель среднегодовой выработки каждого сотрудника организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»». Этот факт говорит о высокой эффективности производственной деятельности работников предприятия в течение анализируемого временного промежутка.

Чтобы рассчитать прибыль от реализуемой продукции, и выполнения работ на одного работника, понадобятся такие данные, как среднесписочная численность работников предприятия и прибыль от реализации продукции, выполнения работ. Необходимую информацию можно найти в отчете о финансовых результатах.

Расчет прибыли от реализации продукции, выполнения работ на одного работника организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» содержится в таблице 5 (Приложение 5).

По данным из таблицы 5, можно сделать вывод о том, что прибыль от реализации продукции, выполнения работ на одного работника организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» на протяжении 2015-2019 гг. постоянно росла.

Третий этап при оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал - консолидация ранее рассчитанных показателей в единую систему, а также вычисление темпов прироста. Результат этого этапа содержится в таблицах 6, 7 (Приложение 6,7).

В качестве базисного периода в данном случае выбран 2015 г., для 2016-2019 гг. были рассчитаны проценты отклонения показателей от значений базисного года.

На основе данных из представленной выше таблицы 7 (Приложение 7), можно увидеть, что в период с 2016 по 2019 гг. в организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» имела место положительная динамика

увеличения ряда показателей: среднегодовая выработка одного работника и прибыль от реализации продукции, выполнения работ на одного работника. Это дает возможность сделать вывод о том, что работа персонала была достаточно эффективной, потому что вложения со стороны предприятия в него вполне целесообразны.

Можно выделить и негативные моменты, такие как увеличение коэффициента текучести кадров. В течение рассматриваемого промежутка времени он увеличился на 35,6% и 63,5% в 2015 г. и 2016 г. соответственно. Это, в свою очередь, сигнализирует о низкой эффективности политики в области персонала, а также о том, что потребности сотрудников предприятия не были удовлетворены в полной мере. Но тут нельзя не учитывать специфическую сферу деятельности компании. Как показали современные международные исследования, на предприятии, которое занято в производственной сфере экономики, норма коэффициента текучести кадров - 10-15% [Махаматова, с. 172-175]. Поэтому можно считать, что значение соответствующего коэффициента в организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» находился в пределах нормы. Однако все равно предприятию в будущем рекомендуется приложить все силы, чтобы снизить данный показатель, ведь из-за постоянного обновления персонала страдает эффективность работы за счет постоянной необходимости обучения. Также из-за высокой текучести кадров у предприятия появляются дополнительные затраты, ведь проведение мероприятий по найму и поиску подходящих сотрудников необходимо оплачивать.

В организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» ежегодно наблюдается отрицательный прирост коэффициента рентабельности персонала. Это говорит прежде всего о том, что эффективность труда сотрудников в создании прибыли предприятия снижается.

Таким образом, при расчете рассмотренных показателей эффективности компании была выявлена некоторая неоднозначность оценки показателей, потому что необходимо определить интегрального показателя эффективности

работы персонала и инвестиций в него. Рассчитывать соответствующий интегральный показатель можно по алгоритму:

1. Определение весовых коэффициентов для каждого показателя эффективности, учитывая его значимость;
2. Расчет частных показателей, путем перемножения отклонения соответствующих показателей от базисного года и весовых коэффициентов;
3. Расчет интегрального показателя эффективности работы персонала и инвестиций в него (находится как среднее арифметическое отношение суммы частных показателей к их количеству);
4. Интерпретирование итогового значения интегрального показателя по оценочной шкале, которая предлагается автором.

Чтобы определить весовые коэффициенты, предложено применять равномерный способ распределения весов, поскольку каждый показатель из тех, которые были рассчитаны в таблицах 8, 9, 10, 11, в целом характеризует в определенной степени эффективность работы персонала предприятия.

В таблице 8 представлена оценочная шкала интегрального показателя эффективности работы персонала и инвестиций в него.

Таблица 8

Оценочная шкала интегрального показателя эффективности работы персонала и инвестиций в него.

Критерий оценки	Интерпретация результата
0 - 5 %	Персонал работает неудовлетворительно, инвестиции в него неэффективны
6 - 10 %	Персонал работает удовлетворительно, инвестиции в него имеют низкую эффективность
11 - 40 %	Общая оценка работы персонала хорошая, инвестиции в него имеют среднюю эффективность

Продолжение таблицы 8

41 - 70 % и более	Персонал работает отлично, инвестиции в него высокоэффективны
-------------------	---

Источник: Составлено автором.

Расчет частных показателей эффективности работы персонала предприятия с учетом весовых коэффициентов и интегрального показателя представлен в таблице 9 (Приложение 9).

Динамика полученных итоговых значений интегральных показателей эффективности работы персонала организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» за 2016 - 2019 гг. представлена на рисунке 6.

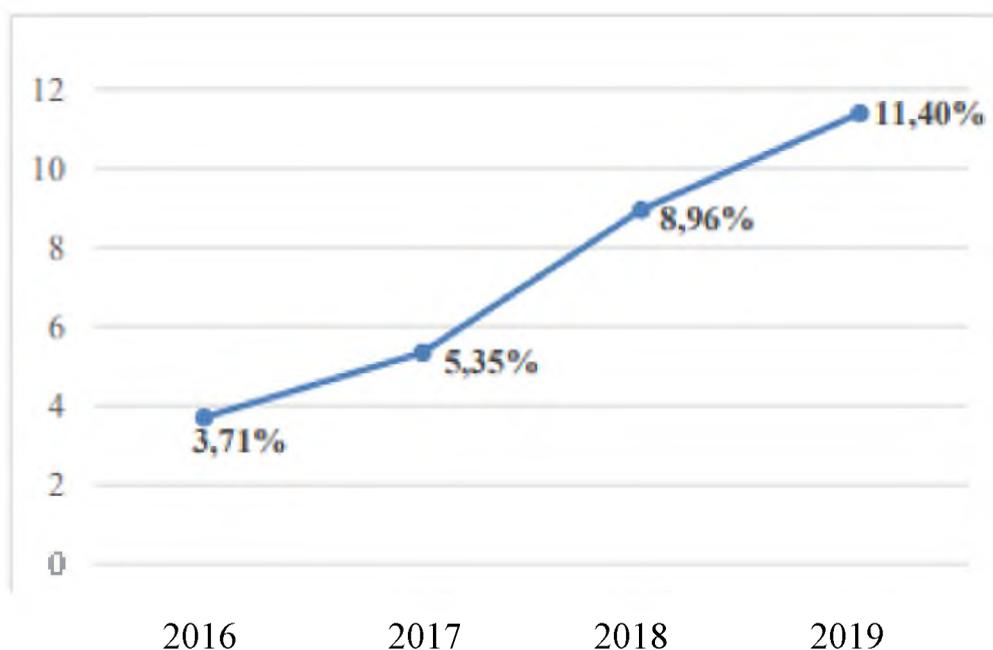


Рисунок 6 - Динамика интегральных показателей эффективности инвестиций в сотрудников организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»», 2016-2019 гг.

Источник: Составлено автором.

На основе данных из таблицы 9, а также рассмотрев рисунок 8, можно наблюдать, как устойчиво на отрезке данного периода времени увеличивался интегральный показатель эффективности работы персонала организации. Это показывает то, что финансирование в работников организации со стороны предприятия, показывает, что цель оправдывает средства. В 2016 г. эффективность вложений в человеческий капитал составляла всего 3,7 %, а далее к 2019 г. значение показателя увеличилось до 11,4 %, это говорит о том, что

данный показатель повысился на 7,7 %. Это показывает, что имела место положительная отдача от инвестирования денежных средств в персонал.

Оценочная шкала, которая представлена в таблице 8, показывает удовлетворительность деятельности персонала в период с 2017 по 2018 гг. Из этой же таблицы видно, что эффективность вложения средств в человеческий капитал была достаточно низкой, но к 2019 г. ситуация улучшилась до средней эффективности.

Можно сделать вывод, что существует необходимость в повышении предприятием эффективности инвестирования в сотрудников компании, чтобы достичь более высоких показателей.

3.2. Совершенствование анализа и оценки интеллектуального капитала организаций на примере Надымского УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»

Достоверность оценки интеллектуального капитала, можно усовершенствовать, и она должна базироваться на первостепенных принципах:

- Принцип научной обоснованности;
- принцип каузальности;
- принцип непрерывности;
- принцип комплексности;
- принцип приоритетности;
- принцип субъективности оценки.

В выводах по анализу представляется следующая классификация целей оценки интеллектуального капитала, которая взаимосвязывает все возможные сценарии на уровне организации:

- рыночная оценка в составе общей стоимости предприятия (в том числе, при слияниях и поглощениях);

- глобальный мониторинг деятельности предприятия, в том числе для целей инновационного развития;
- оценка в рамках инвестиционных проектов (в том числе по выводу на рынок конкретных инновационных продуктов);
- отчёт для заинтересованных сторон (в первую очередь, акционеров) и управления общественным мнением [Завьялова, с. 157-184].

Из этих сценариев (задач оценки) только один требует получения на выходе оценки, выраженной в денежных единицах (то есть, стоимости), и использования соответствующих инструментов и методов оценки. Характер оценки (стоимостной, качественный, смешанный) определяется в зависимости от целей оценки. Интегральная оценка интеллектуального капитала компании должна отражать многогранную деятельность компании в целом. Процесс оценки интеллектуального капитала может включать до пяти глобальных этапов:

1. Подготовительный этап.
2. Оценка человеческого капитала.
3. Оценка структурного капитала.
4. Оценка клиентского капитала
5. Синтез полученных оценок, для получения общей оценки интеллектуального капитала предприятия.

В целом у данных процессов смешанной и качественной оценки интеллектуального капитала, можно заметить схожую структуру и далее должен производиться следующий сценарию:

1. Подготовительный этап:
 - 1.1. Описание компании как объекта оценки.
 - 1.2. Формулировка целей и задач оценки.
 - 1.3. Описание внешней среды.
 - 1.4. Выбор инструментов и ограничений оценки.
2. Оценка человеческого капитала:
 - 2.1. Квалификация и навыки.

- 2.2. Мотивация и компетенции.
- 2.3. Физические характеристики.
3. Оценка структурного капитала:
 - 3.1. Результаты интеллектуальной деятельности.
 - 3.2. Интеллектуальная собственность.
 - 3.3. Процессный капитал.
4. Оценка клиентского капитала:
 - 4.1. Имидж компании.
 - 4.2. Уникальные клиенты.
 - 4.3. Уникальные каналы реализации (сбыта).
5. Заключительный этап:
 - 5.1. Синтез оценок человеческого, структурного и клиентского капитала.
 - 5.2. Представление данных в краткой форме.
 - 5.3. Трансформация результатов сообразно целям оценки.

Описание организации должно отражать её специфику и создавать контекст, в рамках которого определяется ценность элементов интеллектуального капитала для данного конкретного бизнеса [Киселева, с. 39-44].

Описание внешней среды может быть, как частью общей информации о компании и ограничениях её деятельности, так и важным фактором, определяющим стратегию, ценность отдельных элементов интеллектуального капитала и даже инструменты измерения интеллектуального капитала. В ходе подбора инструментов, некоторые элементы интеллектуального капитала могут быть заведомо исключены из модели оценки, если очевидно их отсутствие в компании (например, если в компании не ведется научной или творческой деятельности, оценка результатов интеллектуальной деятельности не является целесообразной). Оценка человеческого капитала должна быть не разовым мероприятием, а проводиться на регулярной, циклической основе.

Это необходимо в том числе для оценки человеческого капитала в динамике его развития и степени соответствия задачам и целям инновационной

деятельности на предприятии. Под квалификацией работника понимается степень и вид профессионального образования, необходимой для выполнения конкретного вида работы. Термин навык использован в значении доведенного до автоматизма умения выполнять интеллектуальные действия, выработанного упражнением или привычкой. Компетенция трактуется как личная способность применять знания, умения, успешно действовать на основе практического опыта для решения задач и достижения целей в комплексной области. В ходе синтеза оценки необходимо сопоставить и соотнести оценки элементов интеллектуального капитала. Если это требуется - произвести корректировку их оценки с учетом влияния элементов интеллектуального капитала друг на друга. Решение этой задачи требует приведения результирующих данных по каждому элементу интеллектуального капитала к общей форме. Основными методом синтеза оценки являются анализ входов-выходов, анализ функций, имитационное моделирование [Demartini, Paoloni, с. 69-83].

Все результаты должны проверяться с помощью экспертной оценки рабочей группой, определенной на подготовительной стадии. Форма, в которой представляются результирующие данные, также определяется на подготовительной стадии и должна соответствовать задачам оценки. Управление и оценка интеллектуальным капиталом и его элементами на базе данных разработок позволит обеспечить инновационное развитие предприятий и организаций и, как следствие, экономики в целом.

3.3. Разработка рекомендаций по управлению интеллектуальным капиталом для Надымского УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск» и основным направлениям его развития

Главная цель работы предприятия, это получение прибыли и ее длительный динамический рост. Для повышения прибыли, организация может развиваться в две стороны: улучшение потребительских свойств товара, задействуя в производственном процессе современных и дорогостоящих

материалов (технологий), что в перспективе приводит к увеличению себестоимости товара, а так же конечной цены, второе направление - постепенное уменьшение себестоимости товара за счет возможностей и ресурсов организации, фиксируя цену на стабильном уровне. С точки зрения покупателей второе направление является очень выгодным, так как за постоянную фиксированную цену он получает продукт хорошего качества, без переплаты. Снижение себестоимости организацией обеспечивается, за счет увеличения производительности труда, квалификации работников, снижение брака в производстве, преобразование используемых технологий. Таким образом, предприятие должно стимулировать накопление и развитие человеческого капитала своего кадрового актива через осуществление инвестиций в него [Collins, с. 544-560], [Daou, Karuranga].

Приведенный инвестиционный анализ в кадровый актив компании «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» указал на то, что данная компания активно вкладывает средства в своих сотрудников и стремится максимально разнообразно улучшить их удовлетворенность условиями труда. В организации разработана система собственного корпоративного обучения, действуют социальные программы (пенсионная, а так же жилищная программы) и предоставляются социальные льготы сотрудникам (беспроцентный образовательный заем, путевки в санаторно-курортные оздоровительные учреждения, материальная помощь сотруднику в трудных жизненных ситуациях).

Вышесказанное позволяет утверждать, что Компания «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» считает своим главным активом - высококвалифицированный персонал, следовательно, предприятие проявляет заботу о своих работниках и стремится разными путями повысить их способность к труду. С другой стороны, эффективность инвестиций в сотрудниках, показало, что инвестиции в сотрудников Компании «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» имели слабую эффективность в 2017-2018 гг. Только в 2019 г. вложения средств принесли среднюю эффективность.

Это было спровоцировано отрицательной динамикой роста текучести кадрового состава и снижением показателя рентабельности персонала.

Все же в анализируемом периоде присутствует стабильный рост интегрального показателя эффективных инвестиций в кадровый ресурс, что указывает на положительную отдачу персонала и целесообразности инвестиций в коллектив со стороны компании.

Для формирования и сохранения человеческого ресурса и роста эффективности производимых инвестиций организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» можно использовать следующие инструменты:

- Уменьшение коэффициента текучести кадров посредством оптимизации способов поощрения и стимулирования работников, изменение социальной политики в плане устойчивого развития;
- усиление коэффициента рентабельности сотрудников (в период 2011-2014 гг. наблюдался отрицательный прирост);
- увеличение расходов на обучение и повышение квалификационного уровня сотрудников, потому что данный тип затрат более положительно влияет на использование инноваций предприятием.

Способы, направленные на снижение текучести кадров и увеличение рентабельности сотрудников:

- Ведение отделом кадров статистики увольнений и организацию мероприятий для устранения причин, по которым работник не хочет продолжать работать;
- введение стимулирующей выплаты молодым специалистам, учитывающей требования банков в данном регионе, иными словами обеспечение доступности молодым кадрам жилья, в ЯНАО за последние 10 лет наблюдается снижение численности молодых кадров, тем самым организация привлекает новых специалистов из других регионов;

- учет индивидуальных достижений и результатов работы каждого отдельного работника, премирование тех работников, которые добились высоких результатов по итогам года;
- установление новых правил, нематериальных стимуляций всех сотрудников компании, составления рейтинга лучших и объявление благодарности, вручение грамот и организация доски почета;
- применение гибкого рабочего графика для отдельной категории сотрудников и обеспечение необходимыми ресурсами, для дистанционной работы;
- создание комфортной социальной среды внутри коллектива, посредством организации системы социальной работы с персоналом для установления здорового психологического климата.

Предложенные инструменты эффективно снижает коэффициент кадровой текучести, что обеспечивает в долгосрочной перспективе увеличение эффективности инвестиционной политики в кадровый капитал предприятия, и, приводит к росту внедрения и эффективности инноваций на предприятии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Переход от традиционных методов управления компаниями к управлению, в котором ведущая роль отводится интеллектуальному капиталу, определил важность исследования структуры интеллектуального капитала и практик управления эмпирические и теоретические исследования показывают, что интеллектуальный капитал, а именно, человеческий, структурный и потребительский капитал оказывают влияние на результативность деятельности компаний.

В современных экономических условиях при усиливающихся тенденциях глобализации традиционные методы управления начинают уступать место управлению, в котором ведущая роль отводится накоплению и использованию компонентов интеллектуального капитала. Интеллектуальный капитал формирует особую экономическую среду, где знания и компетенции сотрудников организации начинают играть определяющую роль в формировании конкурентоспособности компаний. При этом понятие интеллектуального капитала является неоднозначной теоретической структурой по причине неосязаемости ее компонентов и довольно поверхностного ее понимания на практике.

В ходе исследования на основе представленной методики проводилась оценка эффективности инвестиций в кадровый ресурс для организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»», которая показала, что в период 2015-2019 гг. зафиксирован устойчивый рост уровня эффективности работы кадрового состава, что указывает на целесообразность инвестиций в кадры. Если на 2015 г. эффективность вложений в кадровый ресурс составила только 3,7 %, то на 2019 г. этот показатель составил 11,4 %, что указывает на положительную отдачу от инвестирования в персонал.

Далее анализировалась связь между инновационной активностью «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»» и вложениями в кадровый капитал с использованием методики расчетов показателей

эффективности работы персонала. В итоге, можно увидеть, что на уровень инновационной активной деятельности организации благоприятно влияли расходы на обучение и повышение квалификации работников, а дополнительно - инвестиции в базовый капитал.

Полученные цифры подтверждают наличие прогрессивной связи между инновационным развитием компании и вкладыванием средств в человеческий ресурс.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Воронин В.Б. Интеллектуальный капитал: как фактор повышения конкурентоспособности бизнеса и инвестиции в будущее / В.Б.Воронин // Молодой ученый, 2011. №4. Т.1. С. 142-145.
2. Газизуллин Ф.Г., Ведин Н.В. Интеллектуальный капитал и формирование инновационной экономики // Проблемы современной экономики, 2012. №1. 49-51 с.
3. Денисов А.Ф. Особенности управления персоналом интеллектуально-емких компаний / А.Ф.Денисов, Е.К.Завьялова // Вестник С.-Петербург. ун-та. Сер. Психология, социология, педагогика, 2008. №3. С.375 -393.
4. Завьялова Е.К. Нематериальное стимулирование в современных системах управления персоналом российских компаний /Е.К.Завьялова // Вестник Санкт-Петербургского университета, 2007. Серия 8, вып.1. С.157-184.
5. Завьялова Е.К. Особенности управления человеческими ресурсами инновационно-активных компаний / Е.К.Завьялова, С.В.Кошелева, Е.С.Яхонтова, Ш. Каххаров // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. Менеджмент, 2012. Вып.2. С.78.-106.
6. Киселева И.А. Конкурентоспособность предприятия в условиях глобализации общества: влияние корпоративной культуры / И.А.Киселева, Н.Е.Симонович // Национальные интересы: приоритеты и безопасность, 2014. - №11. С. 39-44.
7. Колпакова, О. Н. Принципы управления интеллектуальным капиталом в инновационной экономике / Колпакова О. Н. // Инновации и инвестиции, 2008. № 4. С.4-7.
8. Котырло Е.С. Человеческий капитал и экономическое развитие Российского Севера: Моногр. - М.: Современная экономика и право, 2009. 364 с.

9. Лазарев С.В. Интеллектуальный потенциал компании как резерв повышения ее конкурентоспособности / С.В.Лазарев // Менеджмент сегодня, 2006. №5. С.274-282
10. Лебедев А.А. Влияние информационных технологий на конкурентоспособность экономики России / А.А.Лебедев // Российский внешнеэкономический вестник, 2011. №9. С.60-67.
11. Лукичева Л. И. Управление организацией: учебное пособие по специальности «Менеджмент организации» //Омега, 2006. 360 с.
12. Мазилкина Е.И. Основы управления конкурентоспособностью/ Е.И. Мазилкина, Г.Г. Паничкина. – М. «Прогресс», 2008. 187 с.
13. Макаров В. Л. Микроэкономика знаний / В.Л.Макаров, Г.Б.Клейнер. – М.: Экономика, 2007. 204 с.
14. Макаренко М.А. Влияние организационной культуры на эффективность производства / М.Л.Макаров // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент», 2014. № 1. С. 3-5.
15. Маленков Ю.А. Современный менеджмент : Учебник / Ю. А. Маленков. - М. : Экономика, 2010. 439 с.
16. Маранова Н.В., Незнахина Е.Л. Роль человеческого капитала в эффективности инноваций // Инновации. Инвестиции. УЭКС. №10(58), 2013. [Электронный ресурс] URL: <http://uecs.ru/marketing/item/2424-2013-10-14-07-08-38>. (Дата обращения: 30.11.2015)
17. Махаматова С.Т. Интеллектуальный капитал как экономическая категория. / С.Т. Махаматова // Вестник Института экономики РАН. - М., ИЭ РАН, 2011. № 4. С. 294-302.
18. Махаматова С.Т. Интернационализация интеллектуального капитала. / С.Т. Махаматова // Валютное регулирование. Валютный контроль. - М., 2011. № 4. С. 37-40.
19. Махаматова С.Т. Особенности интеллектуального капитала в контексте глобализации / С.Т. Махаматова // Раздел I монографии «Экономическая теория в XXI веке - №8(15): Экономика модернизации» / под

ред. Ю.М. Осипова, А.Ю. Архипова, Е.С. Зотовой. - М.: Ростов н/Д: Вузовская книга, 2011.С. 172-175.

20. Муртазин А. С. Интеллектуальный капитал, как фактор повышения конкурентоспособности малого инновационного бизнеса в современной экономике // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В. Г, Белинского, 2011. № 24. С. 360-365.

21. Павлов А.Ю. Непрерывное обновление технологий в промышленности как путь к повышению конкурентоспособности / А.Ю. Павлов, К.В. Самонова, А.О. Мухаева // Инженерный вестник Дона, 2015. Том 38. № 4(38). С.111.

22. Погорельская Т.А. Интеллектуальный капитал промышленных предприятий. Организационно-экономические механизмы формирования и использования / Т.А.Погорельская/ LAP LAMBERT Academic Publishing, 2011. 188с.

23. Погорельская, Татьяна Интеллектуальный капитал промышленных предприятий / Татьяна Погорельская. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2013. 188 с.

24. Руус Й. Интеллектуальный капитал: практика управления / Руус Й., Пайк С., Фернстрём Л. // СПбГУ. - 2-е изд.- СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента»; Издат. Дом. С.-Петерб. Ун-та, 2008. 436 с.

25. Седова Т.В. Интеллектуальный капитал как основа формирования организации в экономике знаний [Электронный ресурс] / Т.В.Седова // Креативная экономика, 2012. №2 (62). с. 4-9.

26. Сергеев А.В. Интеллектуальный капитал менеджмента / А.В. Сергеев. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2015. 320 с.

27. Старикова Т.А. Значение человеческого капитала в развитии социально-экономических отношений // Материалы Всероссийской конференции преподавателей и научных работников технических вузов / под ред. Э.Е. Полякова. Новосибирск.: НГАСУ (Сибстрин), 2014. 178 с.

28. Томчук Д. А. Интеллектуальный капитал и инновации: особенности взаимосвязи / Д. А. Томчук // Молодой ученый, 2012. №8. С. 142-146.
29. Фасхиев Х.А. Интеллектуальный капитал как основа инновационного развития предприятия. Уфа.: УГАТУ, 2012, т.16, №1 (46). 207-219 с.
30. Abeyssekera I. Intellectual capital disclosure trends: Singapore and Sri Lanka // Journal of Intellectual Capital, 2008. № 9. С. 723-737.
31. Abeyssekera I. Intellectual capital reporting between a developing and developed nation // Journal of Intellectual Capital, 2007. № 8. С. 329-345.
32. Andriessen D., van den Boom M. East is East, and West is West, and (n)ever its intellectual capital shall meet // Journal of Intellectual Capital, 2007. № 8. С. 641-652.
33. Barzotto M., Corò G., Volpe M. Territorial capital as a company intangible // Journal of Intellectual Capital, 2016. № 17. С. 148-167.
34. Bhatiasavi V., Dutot V. Creative industries and their role in the creative value chain - a comparative study of SMEs in Canada and Thailand // International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management, 2014. № 18. С. 466.
35. Chahal H., Bakshi P. Measurement of Intellectual Capital in the Indian Banking Sector // Vikalpa, 2016. № 41. С. 61-73.
36. Chen J., Wang Y. A new measurement of intellectual capital and its impact on innovation performance in an open innovation paradigm // International Journal of Technology Management, 2015. №67. С. 25.
37. Cohen S., Naoum V.-C., Vlismas O. Intellectual capital, strategy and financial crisis from a SMEs perspective // Journal of Intellectual Capital, 2014. №15. С. 294-315.
38. Collins C. Knowledge exchange and combination: the role of human practices in the performance of high technology firms / C.Collins, K.Smith // Academy of management journal, 2006. Vol. 49 (3). P. 544-560.

39. Daou A., Karuranga E., Su Z. Towards a better understanding of intellectual capital in Mexican SMEs // *Journal of Intellectual Capital*, 2014. №15.
40. Demartini P., Paoloni P. Implementing an intellectual capital framework in practice // *Journal of Intellectual Capital*, 2013. № 14. C. 69-83.
41. Joshi M., Singh Ubha D., Sidhu J. Intellectual capital disclosures by Indian and Australian information technology companies // *Journal of Intellectual Capital*. – 2012. – № 13. – 4. – C. 582–598
42. Kamath, G.B. Intellectual capital and corporate performance in Indian pharmaceutical industry / Kamath, G.B. // *Journal of Intellectual Capital*. – 2008. – Vol. 9. – №4. – pp. 684-70
43. Kianto A., Sáenz J., Aramburu N. Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation // *Journal of Business Research*. – 2017. – № 81. – August. – C. 11–20
44. Lerro A., Schiuma G. Intellectual capital assessment practices: overview and managerial implications // *Journal of Intellectual Capital*. – 2013. – № 14. – 3. – C. 352–359
45. Lönnqvist A., Sillanpää V., Carlucci D. Intellectual capital management in practice: assessment of implementation and outcomes // *Knowledge Management Research & Practice*. – 2009. – № 7. – 4. – C. 308–316
46. Mingdao. An investigation into the factors affecting knowledge management adoption and practice in the life insurance business / Mingdao, Curtin, Nanhua// *Knowledge Management Research & Practice*. – 2011. – №9. – p. 58–72
47. Nazari J. A. Organizational culture, climate and IC: an interaction analysis / Nazari J. A., Herremans I. M., Isaac R. G., Manassian A., Kline T. J.B. // *Journal of Intellectual Capital*. – 2011. – Vol. 12.
48. Ordóñez de Pablos P. Evidence of intellectual capital measurement from Asia, Europe and the Middle East // *Journal of Intellectual Capital*. – 2002. – № 3. – 3. – C. 287–302.

49. Ramadan B. M., Dahiyat S. E., Bontis N., Al-dalahmeh M. A. Intellectual capital, knowledge management and social capital within the ICT sector in Jordan // Journal of Intellectual Capital. – 2017. – № 18. – 2. – С. 437–462.

50. Seleim A., Bontis N. National Intellectual Capital and Economic Performance: Empirical Evidence from Developing Countries // Knowledge and Process Management. – 2013. – № 20. – 3. – С. 131–140.

Таблица 1

Инвестиции в человеческий капитал сотрудников организации «Надымское
УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск», 2017-2019 гг

Вид расходов	2017 г.		2018 г.		2019 г.	
	в тыс. руб.	в % к итогу	в тыс. руб.	в % к итогу	в тыс. руб.	в % к итогу
Расходы - всего	16 633	100	22 436	100	27 162	100
в том числе:						
расходы на охрану труда и обеспечение промышленной безопасности	3 943	24	4 960	22	6 620	24
расходы на развитие производственной социальной сферы	6 338	38	8 511	38	9 680	36
расходы на обучение и повышение квалификации работников	370	2	465	2	791	3
расходы на улучшение жилищных условий	663	4	680	3	1 556	6
расходы на оздоровление работников и членов их семей	656	4	895	4	996	4
расходы на страховые платежи (взносы) на ДМС	765	5	1 187	5	1 488	6
расходы в связи с выходом на пенсию	561	3	669	3	658	2

Продолжение таблицы 1.

прочие льготные выплаты и разовые премии, входящие в ФЗП	3 337	20	5 069	23	5 373	20
--	-------	----	-------	----	-------	----

Источник: составлено автором.

Таблица 2

Коэффициент рентабельности персонала организации «Надымское УАВР ООО
«Газпром Трансгаз Югорск»», 2015-2019 гг.

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Чистая прибыль, в тыс. руб.	351	335	365	388	350
Среднесписочная численность, в. чел.	144,2	162	164,6	212,6	228,5
Коэффициент рентабельности персонала	2,43	2,07	2,22	1,83	1,53

Источник: Составлено автором.

Таблица 3

Коэффициент текучести кадров организации «Надымское УАВР ООО
«Газпром Трансгаз Югорск»», 2015-2019 гг.

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Численность уволенных сотрудников, в. чел.	15	17,01	19,3	29,9	38,8
Среднесписочная численность, в. чел.	144,2	162	164,6	212,6	228,5
Коэффициент текучести кадров, в процентах	10,4	10,5	11,7	14,1	17

Источник: Составлено автором.

Таблица 4

Среднегодовая выработка одного работника организации «Надымское УАВР
ООО «Газпром Трансгаз Югорск»», 2015-2019 гг.

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Объем произведенных товаров, выполненных работ, в млн руб.	1 573,0	2 718,0	3 089,0	4 694,0	5 503,0
Среднесписочная численность, в. чел.	144,2	162,0	164,6	212,6	228,5
Среднегодовая выработка одного работника, в тыс. руб.	10 908,5	16 777,8	18 766,7	22 079,0	24 083,2

Источник: Составлено автором.

Таблица 5

Прибыль от реализации продукции, выполнения работ на одного работника организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»», 2015-2019 гг.

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Прибыль от реализации продукции, выполнения работ, в млн. руб.	494,0	662,0	618,0	947,0	1 057,0
Среднесписочная численность, в. чел.	144,2	162,0	164,6	212,6	228,5
Прибыль от реализации продукции, выполнения работ на одного работника, в тыс. руб.	3 425,8	4 086,4	3 754,6	4 454,4	4 625,8

Источник: Составлено автором.

Таблица 6

Показатели эффективности работы персонала организации «Надымское УАВР
ООО «Газпром Трансгаз Югорск»», 2015-2019 гг.

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Коэффициент рентабельности персонала	2,43	2,07	2,22	1,83	1,53
Коэффициент текучести кадров, в процентах	10,40	10,50	11,70	14,10	17,00
Среднегодовая выработка одного работника, в тыс. руб.	10 908,50	16 777,80	18 766,70	22 079,00	24 083,20
Прибыль от реализации продукции, выполнения работ на одного работника, в тыс. руб.	3 425,80	4 086,40	3 754,60	4 454,40	4 625,80

Источник: Составлено автором.

Таблица 7

Темпы прироста показателей эффективности работы персонала организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»», 2015-2019 гг. в процентах к базисному году

Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Коэффициент рентабельности персонала	-14,8	-8,6	-24,7	-37
Коэффициент текучести кадров	1	12,5	35,6	63,5
Среднегодовая выработка одного работника	53,8	72	102,4	120,8
Прибыль от реализации продукции, выполнения работ на одного работника	19,3	9,6	30	35

Источник: Составлено автором.

Таблица 9

Частные показатели и интегральный показатель эффективности работы персонала организации «Надымское УАВР ООО «Газпром Трансгаз Югорск»»
в процентах

Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Коэффициент рентабельности персонала	-3,7	-2,15	-6,18	-9,25
Коэффициент текучести кадров	0,25	3,13	8,9	15,88
Среднегодовая выработка одного работника	13,45	18	25,6	30,2
Прибыль от реализации продукции, выполнения работ на одного работника	4,83	2,4	7,5	8,75
Интегральный показатель эффективности работы персонала	3,71	5,35	8,96	11,4

Источник: Составлено автором.