

Лосева Ольга Владиславовна

кандидат педагогических наук,
доцент кафедры статистики Всероссийского заочного
финансово-экономического института
тел.: (8412) 43-85-14

ОЦЕНКА СТОИМОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация:

В статье раскрываются методы оценки стоимости человеческого интеллектуального капитала на уровне работника, отдела, организации. Автором отмечается, что необходимо исходить из целей оценки и учитывать две составляющих человеческого интеллектуального капитала: природную (интеллект) и искусственную (результаты интеллектуальной деятельности).

Ключевые слова: человеческий интеллектуальный капитал, стоимость, оценка.

Человеческий интеллектуальный капитал определяет в условиях инновационной экономики конкурентные преимущества как отдельного человека, так и всей организации. В связи с этим разработка методов стоимостной оценки человеческого интеллектуального капитала является актуальной задачей повышения эффективности функционирования и стратегического развития социального субъекта.

Методы оценки стоимости человеческого интеллектуального капитала, по нашему мнению, должны вытекать из целей оценки, а также учитывать иерархическую структуру человеческого интеллектуального капитала.

На индивидуальном уровне оценка стоимости человеческого ИК нужна для определения ценности конкретного сотрудника организации с целью дифференцирования заработной платы, а также как составная часть процедуры последующей оценки человеческого ИК организации в целом.

На уровне организации оценка стоимости человеческого ИК нужна для оценки эффективности управления персоналом (эффективности инвестиций в развитие персонала), инновационной деятельности организации и оценки стоимости бизнеса при продаже или слиянии компаний.

1. Оценка стоимости интеллектуального капитала работника организации.

Интеллектуальный капитал человека – это взаимообусловленная связь интеллекта человека и его интеллектуальных наработок, имеющих практическое применение.

Интеллект человека является его *природным (естественным) интеллектуальным капиталом (N)*, величина которого во многом определяется генетически обусловленными свойствами, полученными от рождения задатками и развитыми в процессе профессионального обучения способностями.

Интеллектуальные наработки человека (результаты его интеллектуальной деятельности) – это *искусственный интеллектуальный капитал (A)*. Они могут использоваться либо самим человеком, либо юридически отчуждаются от него и передаются за вознаграждение другому собственнику.

Если речь идет о природном (генетически заданном) ИК работника, то мы можем оценить только его потенциальную стоимость с учетом достигнутого уровня развития. Необходимо подчеркнуть, что в этом случае мы рассматриваем работника как интеллектуальный потенциал организации, который требует инвестиций в свое развитие, и потеря которого принесет организации определенный экономический ущерб.

Стоимость природного ИК работника = Затраты на развитие работника + Потенциальный ущерб от ухода работника × Коэффициент гудвилл

$$V_N = ED + PDL \cdot G ,$$

где V_N – стоимость (*value*) природного ИК работника;

ED – затраты на развитие работника (*expenses of development*), включающие в себя:

- 1) расходы на профессиональное обучение и программы карьерного роста;
- 2) расходы на психологическое развитие работника (тренинги, социально-психологическое тестирование, обучение по программам развития);

PDL – потенциальный ущерб (*potential damage of leaving*), представляющий собой оцененную сумму затрат, которые понесет организация при возможном уходе из нее работника:

- 1) затраты организации на поиск эквивалентной замены работника (затраты на самостоятельный поиск, рекрутинговые агентства, объявления в прессе и т.д.);
- 2) экономический ущерб, который понесет организация за период, связанный с заменой ушедшего сотрудника на нового (снижение объема и качества продукции, затраты на обучение и адаптацию нового работника);
- 3) экономический ущерб от изменения системных эффектов синергии и эмерджентности членов группы, в которой находился работник.

G – коэффициент гудвилл, величина которого зависит от уровня развития интеллектуального капитала работника, который можно определить методами социально-психологического тестирования и выразить, например, по 100-бальной шкале IQ . Тогда $G=1$, если $IQ \leq 40$; $G=1,5$, если $40 < IQ \leq 80$; $G=2$, если $80 < IQ \leq 100$.

Если речь идет об искусственном («рукотворном») ИК работника, то в этом случае стоимость представляет собой чистый доход работника от внедрения результатов его интеллектуальной деятельности, а также доход, связанный с наличием интеллектуальных наработок, формализованных знаний, которые применяются для внутриорганизационного развития. В этом случае мы рассматриваем работника в качестве обладателя интеллектуального капитала, приносящего доход ему и организации, потеря которого означает значительный экономический ущерб для организации.

Стоимость искусственного ИК работника = Доход работника от внедрения результатов интеллектуальной деятельности + Потенциальный ущерб от перехода работника к конкуренту

$$V_A = P + PDP ,$$

где V_A – стоимость искусственного («рукотворного») ИК работника;

P – доход работника от внедрения результатов интеллектуальной деятельности (*profit*), который включает в себя:

- 1) премии и выплаты работнику за вклад в развитие организации, в том числе инновационное (участие в бизнес-проектах, рацпредложения, новаторство, формализация знаний в виде методологических разработок и др.);
- 2) чистый доход работника от созданных и юридически отчужденных объектов интеллектуальной собственности (патенты, авторские права);

PDP – экономический ущерб от перехода сотрудника к конкуренту (*potential damage of passage*), связанный с возможностью потери части рынка, роста продаж конкурента и усиления его влияния на рынке (стоимостная оценка потерь от передачи конкурирующей организации авторских прав на объекты интеллектуальной собственности, формализованных интеллектуальных наработок, раскрытия коммерческой тайны и т.п.);

Таким образом, стоимость совокупного ИК i -того работника (V_i) будет определяться по формуле:

$$V_i = V_N + V_A = ED + PDL \cdot G + P + PDP$$

Для обоснованной дифференциации заработной платы рекомендуется ранжировать работников организации по величине V_i . Данное ранжирование будет объективно отражать ценность конкретного сотрудника для организации, поскольку учитывает не только уровень развития интеллектуального капитала работника, но и реальную выгоду от его использования.

2. *Оценка стоимости человеческого интеллектуального капитала организации.*

Стоимость человеческого интеллектуального капитала j -той группы (творческой команды, отдела) будет определяться по формуле:

$$V_j = s_j \sum_{i=1}^k V_i,$$

где s – коэффициент синергии, k – число работников в группе.

Тогда стоимость человеческого интеллектуального капитала организации в целом будет равна:

$$V = \sum_{j=1}^m s_j \sum_{i=1}^k V_{ij} + \sum_{i=1}^l V_i,$$

где m – число групп, km – число работников, включенных в группы, l – число работников, не входящих в группы, причем $km+l=n$, где n – число работников организации. Возможны случаи:

1) $m=0$, тогда V будет рассчитываться как сумма стоимостей интеллектуальных капиталов работников;

2) $l=0$, тогда V будет рассчитываться как сумма стоимостей интеллектуальных капиталов групп.

Другим вариантом оценки стоимости человеческого ИК организации является алгоритм на основе модели, предложенной К.-Э. Свейби [1, с. 76]:

1) определить рыночную стоимость организации (РС), например, методом рыночной капитализации;

2) рассчитать стоимость совокупного интеллектуального капитала организации (ИК) как разницу между его рыночной стоимостью (РС) и стоимостью материальных активов (МА) по данным бухгалтерского учета:

$$ИК = РС - МА;$$

3) определить стоимость интеллектуального капитала предприятия, зафиксированного в виде нематериальных активов по данным бухгалтерского учета, принятых со стороны ($НМА_{внешн}$);

4) определить стоимость человеческого интеллектуального капитала (V) как разницу между стоимостью совокупного интеллектуального капитала (ИК) и стоимостью внешних нематериальных активов ($НМА_{внешн}$) по данным бухгалтерского учета:

$$V = ИК - НМА_{внешн} = РС - МА - НМА_{внешн};$$

5) определить стоимость искусственного («рукотворного») человеческого интеллектуального капитала (V_A) как сумму стоимости разработанных в организации нематериальных активов ($НМА_{внутр}$) по данным бухучета и стоимости интеллектуальных активов ($ИА_{вне_бу}$) по данным внутрифирменного управленческого учета:

$$V_A = НМА_{внутр} + ИА_{вне_бу}$$

6) рассчитать стоимость природного человеческого интеллектуального капитала организации (V_N) как разницу между стоимостью человеческого интеллектуального капитала и стоимостью искусственного («рукотворного») интеллектуального капитала:

$$V_N = V - V_A$$

Пункты 5 и 6 данного алгоритма возможны при наличии в организации системы управления человеческим интеллектуальным капиталом, составной частью которой является система внутрифирменного финансового учета результатов интеллектуальной деятельности работников.

Ссылки:

1. Цит. по: Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы общества. СПб., 2002.