

**И. В. Карпова, Т. Ю. Цеха,**  
студенты II курса Института бизнеса БГУ  
Научный руководитель:  
кандидат экономических наук, доцент  
**Ю. А. Мышковец**

## **ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА**

В настоящее время для компаний Республики Беларусь, в частности для IT-компаний резидентов Парка высоких технологий, актуальны вопросы оценки и эффективности использования их интеллектуального капитала. Эти компании можно отнести к такому типу, как компании знаний, т. е. компании, которые создают стоимость в современной постиндустриальной среде, и основным фактором их роста является эффективное использование интеллектуального капитала.

Определение интеллектуального капитала (Intellectual capital – IC) компании достаточно тесно связано с определением нематериальных активов и может быть представлено следующим образом:

– знания, опыт, коммуникация и компетентность своих сотрудников, личная внутренняя информация и интеллектуальная собственность, которые могут быть идентифицированы, контролироваться компанией и могут использоваться в качестве конкурентного преимущества и могут генерировать будущие экономические выгоды для компании;

– нематериальные активы, которыми владеет компания, которые не имеют физической формы и используются компанией для производства продуктов и услуг, для сдачи в аренду другим компаниям или в административных целях.

В качестве основных причин и мотивов необходимости должной оценки, равно как и соответствующего признания в учете интеллектуального капитала можно выделить:

- потребность менеджмента в отражении реальной стоимости компании, часто существенно отличающейся от стоимости, которая может быть определена исходя из данных бухгалтерского учета;
- повышение рыночной стоимости акций и благосостояния акционеров компании вследствие более точного раскрытия информации о ее активах;
- улучшение инвестиционного имиджа компании и привлечение большего числа потенциальных инвесторов, заинтересованных в инвестировании в ее деятельность;
- положительное влияние на стоимость привлекаемого компанией заемного капитала.

К наиболее важным моделям (подходам) оценки интеллектуального капитала можно отнести следующие:

- 1) Систему сбалансированных показателей (The Balanced Scorecard);
- 2) Экономическую добавленную стоимость – EVA™ (Economic Value Added).

Концепция системы сбалансированных показателей (Balanced Scorecard) была разработана американскими экономистами – директором исследовательского центра Norlan Norton Institute Дэвидом Нортоном (David Norton) и профессором Harvard Business School Робертом Капланом (Robert Kaplan) и представлена академическому и бизнес сообществам в 1992 г.

В основе Balanced Scorecard (BSC) лежат так называемые «ключевые показатели эффективности» или KPI (Key Performance Indicators). Главное отличие сбалансированной системы показателей эффективности от произвольного набора показателей заключается в том, что все KPI, входящие в сбалансированную систему, во-первых, ориентированы на стратегические цели компании и, во-вторых, взаимосвязаны и сгруппированы по определенным признакам.

Сбалансированная система показателей эффективности должна охватывать все важные направления деятельности предприятия. В классическом варианте BSC их четыре:

- финансы;
- работа с клиентами;
- внутренние бизнес-процессы;
- управление персоналом.

Ключевые показатели эффективности по направлению «Управление персоналом» позволяют осуществлять мониторинг эффективности использования персонала компании как важнейшего элемента интеллектуального капитала компании, выступающим при этом также в качестве ее ключевого ресурса генерирующего прибыль и увеличивающего ее стоимость. В качестве наиболее широко используемых ключевых показателей эффективности в сегменте «Управление персоналом» можно выделить следующие:

- производительность труда персонала (в натуральном и стоимостном выражении);
- сведения о полученном образовании, длительность работы по специальности, наличие специальных профессиональных сертификатов (например, ACCA или CMA в области управленческого учета)
- коэффициент текучести кадров;
- число и динамика рационализаторских (инновационных) предложений сотрудников по улучшению внутренних бизнес-процессов компании;

- уровень расходов на повышение квалификации персонала;
- оценка потенциала профессионального и личностного роста сотрудников;
- доля женщин в составе топ-менеджмента компании;
- степень удовлетворения персонала предоставляемым компанией компенсационным пакетом (зарплатой);
- сведения о степени лояльности сотрудников по отношению к компании (как правило, указанная информация получается путем анкетирования и содержит сведения об отношении сотрудников к различным элементам корпоративной культуры компании, действующей системе мотивации, удовлетворенности персонала условиями труда и организацией рабочих мест).

Концепция экономической добавленной стоимости (Economic Value Added – *EVA*) была разработана в 90-х гг. XX в. специалистами консалтинговой компании Stern Stewart & Co и довольно быстро завоевала популярность среди ведущих компаний мира. *EVA* является показателем, характеризующим экономическую прибыль компании: сколько компания заработает с учетом упущенной выгоды, которую она не получит из-за невозможности вложить капитал альтернативным способом (в другой бизнес, на депозитные банковские счета, в инструменты фондового рынка).

Показатель экономической добавленной стоимости – *EVA* может быть рассчитан с использованием следующей формулы:

$$EVA = NOPAT - CCCE,$$

где *NOPAT* (net operating profit adjusted taxes) – скорректированная чистая операционная прибыль после уплаты налогов; *CC* (cost of capital) – стоимость капитала, под которой здесь понимается ставка процента, учитывающая как стоимость заемных средств, так и стоимость капитала для акционеров; *CE* (capital employed) – величина используемого капитала.

Важнейшей особенностью эффективного применения показателя экономической добавленной стоимости – *EVA* с точки зрения ее создателей является необходимость корректировки бухгалтерской отчетности компании для более точного определения величины использованного ею капитала (всего авторами концепции было определено более 160 возможных случаев подобных корректировок). Для оценки интеллектуального капитала компании наиболее важными корректировками является обязательный учет гудвилл (goodwill) и расходов на НИОКР (R&D costs) компании в составе используемого ею капитала.

Мотивированное, долгосрочное и прагматичное отношение топ-менеджмента компаний к оценке и управлению интеллектуальным капиталом в современных высоко конкурентных экономических условиях позволит ему использовать интеллектуальный капитал как ключевое конкурентное преимущество своих компаний, повышать стоимость компании и благосостояние акционеров, приобрести положительный инвестиционный имидж у инвесторов, создать реноме компании как наиболее предпочтительного и интересного работодателя на рынке труда и многое другое.

#### **Список использованных источников**

1. Брукинг, Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии / Э. Брукинг. – СПб., 2001. – С. 288–290.
2. Фасхиев, Х. А. Интеллектуальный капитал – основа инновационного развития предприятия / Х. А. Фасхиев, М. И. Куянцева // Инновации. – 2011. – № 6. – С. 36–40.
3. Хаванов, К. Е. Интеллектуальный капитал современной компании: структура и методы оценки / К. Е. Хаванов, О. А. Хвостенко // Финансы, денежное обращение и кредит. – 2010. – № 9 (70). – С. 212–215.