

Кравчук Н. О.

*викладач кафедри загальноекономічних та гуманітарних дисциплін
Нововолинського навчально-наукового інституту економіки та менеджменту
Тернопільського національного економічного університету*

Kravchuk N. O.

*Lecturer of General Economic and Humanities Department
Novovolynsk Educational and Research Institute of Economics and Management
Ternopil National Economic University*

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ІНДИКАТОРНИХ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

FEATURES OF USING INDICATOR METHODS FOR EVALUATION OF INTELLECTUAL CAPITAL ENTERPRISE

Анотація. У роботі розглянуто основні індикаторні методи оцінки інтелектуального капіталу підприємства виходячи із світового досвіду їх використання. Визначено ключові індикатори оцінки інтелектуального капіталу підприємства. Досліджено особливості застосування вказаних методів для оцінки інтелектуального капіталу підприємства. Визначено переваги та недоліки SC-методів оцінки інтелектуального капіталу підприємства. Розроблено рекомендації щодо застосування індикаторних методів оцінки інтелектуального капіталу підприємства.

Ключові слова: інтелектуальний капітал підприємства, оцінка інтелектуального капіталу, індикатори, SC-методи.

Вступ та постановка проблеми. У сучасних умовах господарювання для того щоб успішно функціонувати на внутрішньому та зовнішньому ринках, підприємству необхідно раціонально формувати та нарощувати власний інтелектуальний капітал. Саме такий вид капіталу став ключовим для суб'єктів господарювання в умовах економіки знань. Не менш важливу роль відіграє процес оцінки інтелектуального капіталу підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням оцінки інтелектуального капіталу підприємства займалися такі зарубіжні і вітчизняні науковці, як Н. Бонтіс, С. Каплан, Д. Нортон, К.-Е. Свейбі, Л. Едвінсон, І.Л. Назаренко, С.О. Білоус-Сергеева, О.В. Кендюхов, Г. Ступнікер та ін. Зокрема, на індикаторні методи оцінки інтелектуального капіталу у своїх працях звертали увагу К.Е. Свейбі, Д. Нортон, Н. Бонтіс, О.В. Кендюхов, С. Ілляшенко, А.Л. Гапоненко та ін.

Оцінка інтелектуального капіталу як складової загальної вартості підприємства може здійснюватися різними методами, які умовно згруповані за специфікою їх використання. У наукових працях дослідники переважно в загальному описують усі ці методи. Проте найбільш особливими є індикаторні, або так звані SC-методи оцінки інтелектуального капіталу, дослідженню яких і приділена дана стаття.

Метою даної роботи є дослідження основних засад використання індикаторних методів оцінки інтелектуального капіталу підприємства на основі міжнародного досвіду, виділення їх особливостей, а також розробка рекомендацій щодо їх застосування на вітчизняних підприємствах.

Результати дослідження. Вагому роль у процесі дослідження інтелектуального капіталу підприємства відіграє дослідження процесу його оцінки. При цьому використовують різні групи методів: методи ринкової капіталізації, методи визначення прибутковості активів, методи прямої оцінки інтелектуального капіталу і т. д.

Проте найбільш специфічними є індикаторні методи оцінки інтелектуального капіталу підприємства (SCM – ScoreCard methods). Методи бальних, індексних оцінок виявляють різні складові нематеріальних активів, які входять до складу інтелектуального капіталу, а потім визначаються індикатори та індекси і представляються у вигляді оціночних карт або графіків.

Окрім того, оцінюючи інтелектуальний капітал, індексні методи враховують чинники, які переважно відсутні в інших групах методів, зокрема, такі як ступінь задоволеності роботою персоналу, ступінь розвитку організаційної культури підприємства, рівень ділової репутації підприємства, сталість клієнтської бази, рівень довіри до підприємства з боку споживачів, контрагентів тощо.

Достатньо відомою та однією з перших індикаторних методик оцінки інтелектуального капіталу підприємства є Система збалансованих показників (Balanced Scorecard – BSC), розроблена американськими дослідниками Р.С. Капланом і Д.П. Нортонем у 1996 р.

Збалансована система показників являє собою систему стратегічного управління організацією на підставі вимірювання та оцінки ефективності її діяльності за набором показників, підібраних таким чином, щоб урахувати всі суттєві (з точки зору стратегії) аспекти діяльності організації (фінансові, маркетингові, виробничі та ін.) [1]. Вона трансформує місію і загальну стратегію організації у систему взаємозв'язаних показників. Наприклад, для оцінки ефективності фінансової перспективи підприємства науковці пропонують використовувати показники ліквідності, прибутковості, темпи росту прибутку та рентабельності, коефіцієнт збитковості, зниження собівартості і т. д. Маркетингову складову діяльності підприємства пропонується оцінювати за допомогою показників частки підприємства на ринку, обсягу продажу, терміну виконання замовлення, кількості скарг покупців, споживчих рейтингів і т. д. Інноваційні процеси оцінюються з точки зору кількості нових продуктів та частки нової продукції

у загальному обсязі, кількості набутих стратегічних навичок, відсотку науково-дослідних робіт у обсягах продажів підприємства, вартості продажу нового продукту.

У вказаній індикаторній методиці оцінки інтелектуального капіталу підприємства дослідники доводять вплив інвестування у людський фактор, інформаційні системи та інноваційні продукти на покращання фінансових результатів у майбутньому, виділяючи процеси, які генерують майбутню вартість – інноваційні, обслуговування клієнтів та операційні

Уважаємо логічними твердження вчених про те, що застосування методу «Збалансована система показників» для оцінки інтелектуального капіталу підприємства дозволяє «відобразити процес формування інтелектуального капіталу, представити ефекти у вигляді звіту про інтелектуальний капітал та є інструментом розвитку» сучасного підприємства. Про переваги цієї методики свідчить, з одного боку, велика кількість наукових публікацій, які її аналізують, а з іншого – продовження досліджень ученими Р. Капланом і Д. Нортеном, які у 2011 р. представили свої пропозиції щодо удосконалення методики «Збалансованої системи показників» у сфері її застосування для оцінки інтелектуального капіталу (чого не було в початковому варіанті).

Зокрема, зважаючи на низку недоліків, О.М. Собко звертає увагу на основну перевагу даного методу – він уперше уможливив для підприємства здійснення аналізу ефективності господарювання при одночасному моніторингу та співставленні матеріальних і нематеріальних активів [2]. Саме на базі методу «Збалансована система показників» ученими згодом було опрацьовано і запропоновано для використання велику кількість новітніх методик оцінки інтелектуального капіталу підприємства.

Також у 1996 р. шведський дослідник К.Е. Свейбі запропонував індикаторну модель під назвою «Монітор невідчутних активів» (The Intangible Assets Monitor – IAM) для виміру і «наочної форми, яка відбиває набір релевантних індикаторів для виміру невідчутних активів у спрощеному виді» [3].

Разом з тим між BSC і IAM, як відмічає у своїй статті з порівняння цих моделей К.Е. Свейбі, є і багато спільного, і багато відмінностей. Обидві моделі доводять, що нефінансові показники повинні служити гідним доповненням до фінансових. Обидві концепції розділяють невідчутні активи на три групи: Споживчий напрям – Зовнішня структура; Напрямок внутрішніх процесів – Внутрішня структура; Напрямок навчання і росту – Людські компетенції відповідно. Що стосується відчутних активів, то і тут їм відповідають четверті групи: Фінансовий напрям (BSC) і Відчутні активи (IAM). К.Е. Свейбі стверджує, що обидва методи були розроблені незалежно один від одного, окрім того, концепція BSC у її кінцевому вигляді була розроблена пізніше – у 1990 р., IAM – у 1986–1987 рр.

Відмінності моделей полягають у наступному:

1) К.Е. Свейбі стверджує, що люди і тільки вони створюють дохід, тому вливання в персонал не можуть вважатися витратними статтями, а компетентні знання є ресурсом створення багатства. BSC поділила дії людей між відчутними і невідчутними «структурами», які контролюються ззовні (зовнішня структура) і зсередини (внутрішня структура). У BSC стверджується, що ці структури можуть бути визнані активами, оскільки генерують потік доходу. Автор концепції IAM утримується від таких сміливих висновків, оскільки вважає, що дії людей – лише ознаки успіху і майбутнього доходу, але не першоджерело. У дослідженні «джерел» знань потрібний точніший підхід.

2) IAM споріднена традиційному бухгалтерському обліку – обидві концепції будуються на «потоці капіталу» (Stock – Flow theory), тому три невідчутні групи активів (IAM) сприймаються як реально існуючі ресурси. Основна увага має бути зосереджена на динаміці створення потоку капіталу, і для цього IAM пропонує показники, що відбивають зміни в активах. Ці зміни умовно поділяються на Зростання, Відновлення, Ефективність і Стабільність. За допомогою цих показників можна «підглянути», як розвиваються невідчутні активи. Для цього розроблені індикатори, що показують, чи ефективно ми використовуємо інтелектуальні активи, чи поновлюються вони, чи є ризик їх втрати. Мета ж BSC – доповнити фінансові показники нефінансовими напрямками.

3) На практиці складно виділити окрему групу «споживачів», як пропонується в BSC, і абстрагуватися від інших партнерів, наприклад, постачальників, з якими у багатьох компаній склалися тісні взаємовідносини. Зовнішня структура IAM містить і клієнтів, і постачальників, і інших зовнішніх «агентів».

4) BSC не ставить питання: «Що є основою фірми?». IAM же базується на понятті «напрямок знань», стверджуючи, що компетенції людей є основою фірми [4].

Р.С. Каплан і Д.П. Нортон зводять поняття і значення фірми до її стратегічних напрямів діяльності. IAM стверджує: для того щоб збільшити дохід, потрібно переглянути початкову стратегію на користь стратегії, «сфокусованої на знаннях» [5]. Таким чином, К.Е. Свейбі стверджує, що концепції BSC і IAM схожі лише ззовні, але при найближчому розгляді мають значні відмінності.

К.Е. Свейбі стверджує, що негрошові (нефінансові) показники кращі, ніж грошові (фінансові). Свої аргументи він будує на ефекті звички: просто звикли до фінансових показників і не помічаємо, що завжди користуємося нефінансовими. Насправді, тільки невелика частина користувачів інформації оперує грошовими даними. Наприклад, промислові підприємства, пише він у статті *Measuring Intangibles and Intellectual Capital*, вимірюють свою продуктивність в «тоннах на годину»; лікарні вимірюють кількість зайнятих палат або ліжок; школи – кількість оцінок вище за середній рівень; університети – кількість професорів. К.Е. Свейбі пише про те, що нефінансові вимірники наближають нас до першопричини явищ і подій, тоді як фінансові лише показують результат [3].

У контексті методології діагностики інтелектуального капіталу підприємства серед перших методик вимірювання інтелектуального капіталу, яка базується на методі Р. Каплана і Д. Нортена «Збалансована система показників», доцільно відзначити модель, опрацьовану групою шведських учених-економістів під керівництвом Л. Едвінсона (1991–1995 рр.) «Навігатор Скандії», яка, з одного боку, дає змогу визначати вартість усіх детермінант інтелектуального капіталу підприємства (valuation), а з іншого – дозволяє керувати вартістю суб'єкта господарювання (navigation). Запропонована модель вимірювання базувалась на припущенні, що фірма повинна окреслити місію, з якої виникає стратегія. Своєю чергою, це мало забезпечити їй досягнення справжньої сталої вартості. Із запровадженої стратегії виникали фактори успіху у формі цінностей, які фірма намагалась максимізувати. Вони були об'єднані в чотири групи – фінанси, клієнти, процеси, розвиток. Працівники становили додаткову спільну для вказаних груп сферу [6].

Однак, незважаючи на переваги цієї методики, практика застосування методики «Збалансована система показників» для аналізу інтелектуального капіталу підприємства виявила низку недоліків, які пов'язують з необ-

хідністю опрацювання кожним підприємством переліку цілей і відповідних показників для оцінки їх досягнення.

Неоднозначною є думка вчених про використання даної методики. Зокрема, Н. Бонтіс критикує методику за вміщення людського капіталу разом з інформаційним. Проте головним недоліком, на якому акцентується увага, є те, що швидкі зміни, які відбуваються у сучасному господарському житті, вимагають постійного коригування методу «Збалансована система показників» [1].

Окрім указаних достатньо відомих індикаторних методик, варто згадати і Навігатор інтелектуального капіталу та Індекс інтелектуального капіталу (IC Index™), розроблені під керівництвом Й. Рууса. Згідно з цією методикою, інтелектуальний капітал включає три складові – людський, організаційний та капітал відносин, при цьому для оцінки кожної зі складових є визначені окремі індекси, які зводяться у інтегральний індекс, що використовується із зміною ринкового капіталу підприємства. Індекси для оцінки окремих складових інтелектуального капіталу включають показники вартості активів, явочного числа виходів працівників на роботу, інвестицій у розвиток одного працівника, частки ринку, кількості клієнтів, кількості втрачених клієнтів, індекси лідерства та мотивації працівників, плинність кадрів, кількості керівників, у тому числі жінок, кількості комп'ютерів на одного працівника, індексу задоволеності роботою працівників, контрагентів та клієнтів, частки годин самоосвіти і т. д. [6].

Також вартим уваги є метод ланцюга формування вартості інтелектуального капіталу підприємства Л. Баруха (Value Chain Scoreboard – VCS) (рис.1).

Щодо вітчизняних індикаторних методів оцінки інтелектуального капіталу підприємства, то тут варто відзначити методику О.В. Кендюхова та С.І. Ілляшенка, які враховують міжнародний досвід оцінки інтелектуального капіталу за допомогою системи індикаторів. О.В. Кендюхов поєднує показники оцінки у два блоки: показники, що характеризують творчу активність персоналу; показники, що характеризують економічну ефективність управління [7]. Система показників оцінки інтелектуального капіталу підприємства С. Ілляшенка включає показники IQ (індивідуально для кожного працівника й середній по підрозділу або організації), рівень освіти, кваліфікації, виробничого стажу (загального й відповідно до профілю діяльності підприємства), частку працівників, що мають знання, які можна передати тільки безпосередньо від людини до людини шляхом демонстрації певних прийомів роботи, особливостей технології, наявність права власності на патенти, промислові зразки, ноу-хау, товарні знаки, рівень організаційної структури управління підприємством, стан соціально-психологічного клімату в колективі працівників підприємства і його структурних підрозділів. Стан системи мотивації можна оцінити показниками результативності творчої праці (наприклад, частка технічних, технологічних, організаційних інновацій у загальній кількості розробок тощо) [2].

Також варто зауважити, що з кінця 90-х років активізувалася робота Європейської комісії із дослідження інтелектуального капіталу і конкурентних переваг. Запущені такі дослідницькі проекти, як METRIUM (Measuring Intangibles to Understand and Improve Innovation Management), що стартував у 1998 р., і MAGIC (Measuring and Accounting Intellectual Capital). Мета цих проектів – розробка методології і системи виміру для інтелектуального капіталу. До проекту METRIUM залучені дев'ять університетів і дослідницьких інститутів із шести європейських країн: Данії, Фінляндії, Франції, Норвегії, Іспанії та Швеції.

MAGIC – масштабніший проект, створений для глибокого дослідження проектного і виробничого аспектів діяльності в соціально-економічних системах. У нього залучені близько 40 європейських компаній світового рівня з таких країн, як Данія, Фінляндія, Німеччина, Австрія, Іспанія, Португалія. Дослідження цих проектів також зводяться до пошуку оптимального набору ключових показників ефективності з прив'язкою до стратегічних сфер управління: технології, виробництво, економіка і соціальна сфера [5].

Але результати роботи цих проектів залишаються невідомими.



Рис. 1. Ланцюг та індикатори формування вартості інтелектуального капіталу підприємства Л. Баруха

Джерело: складено автором на основі [1; 2]

ними. Хоча пропозицій, як і що вимірювати, більше, ніж досить, щоб зробити власні висновки: універсальної методики з виміру інтелектуального капіталу досі нікому знайти так і не вдалося. І зумовлено це, на нашу думку, специфікою діяльності підприємства у кожній з галузей промисловості, відсутності єдиної системи відображення вартості інтелектуального капіталу у звітності підприємства.

Висновки. Таким чином, для того щоб максимально оцінити вартість інтелектуального капіталу підприємства, крім кількісних методик, доцільно користуватися також індикаторними методами його оцінки, які дозволяють проводити таку оцінку з якісної сторони, відображаючи рівень розвитку кожної з окремих складових інтелектуального капіталу. Саме за допомогою індикаторних методів оцінки можна визначити, котрий з елементів

інтелектуального капіталу підприємства потребує додаткової уваги та конкретних дій з боку керівництва. Кожна із зазначених зарубіжних методик може бути використана на підприємствах України, у тому числі й тих, які випускають продукцію для експорту. Чим більше уваги керівництва звертається на такий цінний вид ресурсу, як інтелектуальний капітал, тим кращою стає позиція підприємства на ринку, і за рахунок розвитку персоналу та інноваційності діяльності здобуваються конкурентні переваги для зайняття лідируючих позицій на ринку (прикладом цього є корпорації із світовим іменем, такі як Microsoft, Yahoo, Nike, Coca-Cola і т. д.).

Наступні дослідження варто спрямувати у напрямку визначення індикаторів оцінки інтелектуального капіталу підприємств різних галузей промисловості.

Список використаних джерел:

1. Bontis N. Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital / N. Bontis // *International Journal of Management Reviews*. – 2001. – № 3. – Р. 41–60.
2. Собко О.М. Інтелектуальний капітал підприємства: концептуалізація – функціонування – розвиток : [монографія] / О.М. Собко. – Тернопіль : Крок, 2014. – 360 с.
3. Sveiby K.E. Methods for Measuring Intangible Assets / Karl-Erik Sveiby [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.sveiby.com/articles/Intangible Methods.htm>.
4. Sveiby K.E. The Balanced Score Card (BSC) and the Intangible Assets Monitor – a comparison / Karl-Erik Sveiby [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.sveiby.com/articles/BSCandIAM.html – updated April 2001).
5. Ляшенко Н.С. Методичні підходи вдосконалення аналізу моделей вимірювання інтелектуального капіталу підприємства / Н.С. Ляшенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/151.pdf>.
6. Горовий Д.А. Огляд сучасних методів оцінки нематеріальних здобутків підприємства / Д.А. Горовий // Теоретичні та практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2013. – № 1. – С. 201–207.
7. Кендюхов О.В. Інтелектуальний капітал підприємства: методологія формування механізму управління : [монографія] / О.В. Кендюхов ; Національна академія наук України. Інститут економіки промисловості. – Донецьк : ІЕП НАНУ України, 2006. – 307 с.
8. Ступнікер Г. Формування і оцінка інтелектуального капіталу підприємства / Г. Ступнікер // Економічний аналіз. – 2010. – № 5. – С. 189–192.
9. Starovic D. Understanding corporate value: managing and reporting intellectual capital [текст] / D. Starovic and B. Marr // *The Chartered Institute of Management Accountants (CIMA), Technical Report*. – London, 2003. – 26 p.

Анотація. В статтю рассмотрены основные индикаторные методы оценки интеллектуального капитала предприятия исходя из мирового опыта их использования. Определены ключевые индикаторы оценки интеллектуального капитала предприятия. Исследованы особенности применения указанных методов для оценки интеллектуального капитала предприятия. Указаны преимущества и недостатки SC-методов оценки интеллектуального капитала предприятия. Разработаны рекомендации по применению индикаторных методов оценки интеллектуального капитала предприятия.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал предприятия, оценка интеллектуального капитала, индикаторы, SC-методы.

Summary. In the article the basic indicator methods for assessing the intellectual capital of the company based on the international experience of their use reviewed. The key indicators for assessing the intellectual capital of the company defined. The peculiarities of application of these methods to assess the intellectual capital of the company investigated. There are given the specified advantages and disadvantages SC-evaluation methods of enterprise intellectual capital. It's developed recommendations for the use of indicator methods for assessing the intellectual capital of the company.

Key words: intellectual capital of the company, valuation of intellectual capital indicator, SC-methods.