

5. Members and observers [Electronic resource] // World Trade Organization. — Mode of access: https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/org6_e.htm. — Date of access: 03.08.2020.

6. Международная торговля : учеб. пособие / под ред. Ю. И. Енина, Н. С. Шелега. — Минск : БГЭУ, 2009. — 323 с.

7. *Boone, L. Coronavirus: the world economy at risk* / L. Boone // OECD Interim Economic Outlook. — 2020.

8. COVID-19: What we know, what we expect, what we question [Electronic resource] // Knight Frank. — Mode of access: <https://content.knightfrank.com/research/1957/documents/en/covid-19-commercial-research-april-2020-7109.pdf>. — Date of access: 03.08.2020.

<http://edoc.bseu.by/>

СНИЛ «Парадигма»

А. С. Козлова

Научный руководитель — доктор экономических наук А. В. Бондарь

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Статья посвящена изучению теоретических основ интеллектуального капитала и его составляющих, определению значимости интеллектуального капитала для деятельности современной организации и основных направлений его развития.

На современном этапе развития прослеживается тенденция к возрастанию интереса мирового сообщества к сущности интеллектуального капитала, что объясняется увеличивающейся ролью человеческого фактора.

Интеллектуальный капитал, как экономическая категория, важен как для организаций, так и для общества. Он может стать источником конкурентного преимущества для бизнеса и стимулировать инновации, которые приведут к созданию добавленной стоимости организаций. При этом успех компании во многом зависит от ее способности измерять, управлять и развивать этот капитал.

На основе изучения подходов различных авторов к понятию и структуре интеллектуального капитала, его можно определить как совокупность человеческого и структурного интеллектуального капиталов.

Человеческий интеллектуальный капитал — это нематериальный актив или качество, не отраженное в балансе компании. Он включает в себя профессиональную и социальную компетентность, знания, опыт, лидерские качества, ценности и инновационный потенциал сотрудников организации. [1, с. 52]. Человеческий интеллектуальный капитал не является собственностью организации и имеет длительный срок окупаемости, но при этом выступает ключевым фактором ее развития. Он воспринимается как средство повышения производительности и, следовательно, прибыльности. То есть, чем больше компания инвестирует в своих сотрудников (в их образование и обучение), тем более производительной и прибыльной она может быть. Корреляция между производительностью труда и образованием показала,

что вложение 10 % уставного капитала в образование дает рост производительности на 8,6 %. При этом увеличение на те же проценты уставного капитала приводит к росту производительности лишь на 3–4 % [2, с. 133].

Согласно Программе развития ООН (ПРООН) и данным Всемирного банка, сегодня на планете физический капитал, или накопленное богатство, составляет всего около 16 % нынешнего наследия; природные богатства — 20 % и человеческий капитал или накопленные инвестиции в человека — 64 %. Во многих развитых странах доля человеческого капитала в накопленном богатстве достигает 80 % [3].

Для бизнеса важно получить информацию о человеческом интеллектуальном капитале, которая могла бы быть использована для более эффективного распределения человеческих ресурсов. Можно выделить следующие факторы, способствующие увеличению человеческого интеллектуального капитала:

- наличие сбалансированной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников;
- улучшение условий труда и создание климата для творчества;
- возможность профессионального роста и развития карьеры, обеспечивающая сохранение работников организации;
- совершенствование системы материального и нематериального стимулирования сотрудников;
- создание кадрового резерва на предприятии;
- стимулирование желания работников вкладывать средства в повышение своего образовательного уровня и квалификации;
- увеличение количества проводимых физкультурно-оздоровительных и лечебно-профилактических мероприятий.

Структурный интеллектуальный капитал — это инновационная инфраструктура компании, средство, с помощью которого человеческий интеллектуальный капитал используется и в конечном итоге становится источником прибыли [4, с. 3].

Структурный интеллектуальный капитал можно представить, как совокупность клиентского и организационного капиталов, где под клиентским капиталом подразумевается ценность отношений, которые складываются у компании с клиентами, потребителями, поставщиками, партнерами, посредниками, владельцами, заинтересованными сторонами, кредиторами и т.д., другими словами, все то, что может способствовать получению дохода, посредством использования внешних отношений организации; а под организационным — законные права (например, лицензионные соглашения или патенты), торговые марки и знаки, процессы, системы, программные продукты, информационные системы, базы данных, организационную культуру и структуру организации.

Развитие структурного интеллектуального капитала может быть обеспечено проведением мероприятий в следующих направлениях:

- повышение сплоченности коллектива;
- проведение дополнительных организационных и развлекательных мероприятий, обучающих занятий, семинаров, тренингов по освоению и совершенствованию навыков в сфере корпоративной культуры;
- повышение имиджа организации;
- создание каналов постоянной коммуникации с клиентами;

- обеспечение обновления оргтехники;
- проведение консультаций и обучающих занятий по освоению программных продуктов;
- создание базы данных и обеспечение доступа к достаточному количеству необходимой документации;
- использование возможностей сети Интернет для онлайн-представления организации и др.

С учетом скорости развития в мире инновационных форм ведения бизнеса и необходимости освоения новых рынков, организации, чтобы выжить и выйти на конкурентоспособный уровень развития, должны постоянно внедрять инновации, выявлять скрытые потенциальные ценности, модернизировать инфраструктуру, телекоммуникационные и вычислительные системы. При этом организации могут опираться на международный опыт развития интеллектуального капитала.

Бизнес в развитых странах делает упор на осуществление социальных инвестиций в образование и здравоохранение, увеличение расходов на переподготовку и повышение квалификации специалистов, расходов на НИОКР [5, с. 55].

Организации могут оставаться конкурентоспособными только в том случае, если они способны постоянно создавать, обновлять и эффективно использовать интеллектуальный капитал для преодоления операционных и технических проблем.

Таким образом, из статьи становится ясно, что интеллектуальный капитал является огромной ценностью для организации. Проведение мероприятий, направленных на развитие человеческого и структурного интеллектуального капиталов, обеспечит организацию конкурентным преимуществом и будет способствовать получению большей прибыли, более высокой доходности активов и более высокой доходности инвестиций. Правильное использование интеллектуального капитала может превратить организацию из обычного предприятия в лидера отрасли. Менеджеры и руководители, эффективно управляющие интеллектуальными активами, способны повысить как финансовые, так и нефинансовые показатели деятельности организации.

Источники

1. *Бондарь, А. В.* Интеллектуальный капитал в экономической системе / А. В. Бондарь, Н. А. Жебентяева, Э. Хостилович // Научные труды Белорус. гос. экон. ун-та. — Минск : БГЭУ, 2019. — С. 47–55.
2. *Стюарт, Т. А.* Интеллектуальный капитал, новый источник богатства организаций / Т. А. Стюарт ; пер. с англ. — М. : Поколение, 2007. — 368 с.
3. *Хуснутдинов, А. З.* Экономические и социальные последствия функционирования инновационно-инвестиционного механизма / А. З. Хуснутдинов // Соврем. исследования социальных проблем. — 2011. — № 3. — С. 33.
4. *Пронина, И. В.* Интеллектуальный капитал: сущность, структура, функции / И. В. Пронина // Аналитика культурологии. — 2008. — № 2 (11). — С. 97–104.
5. *Касаева, Т. В.* Креативный человеческий капитал как движущая сила современной экономики / Т. В. Касаева, Т. А. Бондарская // Вестн. Тамбов. ун-та. Серия: Гуманитарные науки. — 2014. — № 2 (130). — С. 51–56.