

Г. Ф. Волкова, И. Ю. Левитина, А. Г. Комарова

К ВОПРОСУ О РАЗРАБОТКЕ МЕТОДИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ НЕМАТЕРИАЛЬНЫМИ АКТИВАМИ

Устоявшееся в настоящее время мнение о том, что наступила эра информационных технологий, пришедшая на смену индустриальной, настоятельно требует соответствующего изменения методов оценки экономического состояния и результатов работы субъектов хозяйственной деятельности. Необходимость этого неоднократно подчеркивалась в современной экономической литературе, в которой в качестве основного мотива звучит несоответствие рыночной стоимости активов компаний их балансовой стоимости, рассчитываемой на основе существующих экономических методик и приемов. Причем этот разрыв все более прогрессирует¹. По различным данным, он составляет до 75–78%. Особенно видно это несоответствие в наукоемких и высокотехнологичных производствах, в области наукоемких информационных услуг, следствием чего являются низкое качество экономических прогнозов, прогрессирующая зависимость результатов работы компании от ключевых сотрудников, невозможность обеспечения защиты от кражи дорогостоящей бизнес-информации.

Галина Федоровна ВОЛКОВА — канд. экон. наук, доцент кафедры экономической теории и экономической политики СПбГУ. В 1965 г. окончила экономический факультет ЛГУ. С 1965 г. преподает в Университете, в 1973 г. защитила кандидатскую диссертацию. В 1976 г. присвоено звание доцента. Сфера научных интересов: услуги в системе рыночных отношений, методологические вопросы экономической теории. Автор более 80 публикаций.

Ирина Юрьевна ЛЕВИТИНА — канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и управления предприятиями сферы сервиса С.-Петерб. гос. ун-т сервиса и экономики (СПбГУСЭ). В 1987 г. окончила Ленинградский Политехнический институт (ЛПИ). С 1993 г. работала преподавателем в СПбГУСЭ. В 2000 г. защитила кандидатскую диссертацию. В 2004 г. присвоено звание доцента. Сфера научных интересов: экономика предприятия, экономика и управление в сфере информационных услуг. Автор более 30 публикаций.

Алла Геннадьевна КОМАРОВА — канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и управления предприятиями сферы сервиса СПбГУСЭ. В 1986 г. окончила экономический факультет ЛГУ. С 1995 г. работала преподавателем в СПбГУСЭ. В 2004 г. защитила кандидатскую диссертацию на экономическом факультете СПбГУ. Сфера научных интересов: экономика предприятия, инвестиции в сфере информационных услуг. Автор 20 публикаций.

© Г. Ф. Волкова, И. Ю. Левитина, А. Г. Комарова, 2007

Аналитики считают корнем создавшейся ситуации несоответствие активов и затрат предприятия, учитываемых по «старым», времен индустриальной эпохи, методикам, и реальным затратам и имеющимся активам, в большой степени включающим в себя «нематериальную», а точнее сказать – игнорируемую часть ресурсов производства. Эту часть большинство специалистов по экономике именуют нематериальными активами предприятия, вкладывая в название признаки нематериальности с точки зрения невозможности физической идентификации ресурсов предприятия, способных приносить дополнительный доход. Именно из-за высокоэффективных инвестиций, связанных с использованием информации как специфического производственного ресурса, учет которого затруднен, и существует разрыв между рыночной и балансовой стоимостью предприятий.

Цель данной статьи – обобщить опыт создания систем управления нематериальными активами, выявив общие подходы, а также терминологические и методические разногласия, что позволит обосновать авторский подход к этой проблеме.

В современном лексиконе международной экономики появился и уже устоялся новый термин – «нематериальные активы», имеющий весьма мало общего с одинаково звучащим термином, используемым большинством менеджеров и экономистов в России², который охватывает лишь часть данного экономического понятия: ту, которую в силу специфики бухгалтерского подхода можно учесть. Экономисты разных стран, занимающиеся данным вопросом, используют весьма разнообразные трактовки данного термина. На наш взгляд, в данном контексте был бы более адекватным термин «нематериальные ресурсы», что позволило бы разграничить эти понятия. Однако в дальнейшем будет использоваться общепотребительный термин, используемый подавляющим большинством зарубежных экономистов.

Для пояснения авторской трактовки необходимо также остановиться на использовании других основополагающих терминов, таких как «знание» и «информация», «капитал» и «активы». Прежде всего, следует размежевать понятия «информация» и «знания», поскольку в ряде случаев они подменяют друг друга, что вносит дополнительные сложности и в изложение материала, и в рассматриваемые концепции. Так, в «Knowledge-технологии»³ этому вопросу посвящаются два параграфа, в которых авторы отмечают неотъемлемость знания от человека. В то же время далее в книге речь идет о «базах знаний», в которых знания хранятся, используются в виде «определенной структурированной информации». Но ведь предприятие может владеть только информацией, а знаниями персонала – лишь пользоваться, так как это уже не его собственность. Аналогично решается и вопрос Д. Андресена: «Обладает ли – владеет ли – компания знанием?»⁴. Если разграничить эти понятия, то в его дальнейших рассуждениях о патентах, торговых марках и т. д. как собственности компании не будет никаких противоречий.

Поднятый вопрос кажется достаточно важным из-за необходимости оценки интеллектуальной собственности как главной составляющей части нематериальных активов предприятия. Поэтому, не претендуя на роль «априори», изложим авторскую точку зрения.

Традиционная философская формулировка «Знание – доказанное истинное убеждение» в свете приложения ее к проблемам использования знания как инструмента или товара мало что дает. Размышления Л. Виттгенштейна, И. Нонака и Х. Такеучи⁵ более приближают к определению знания как *потенциальной способности человека выполнять определенные сознательные действия или логические построения на основании переработки внешней и внутренней информации*. Знание неотъемлемо от субъекта (человека) и, следовательно, является в значительной мере субъективным, однако схожесть природного (все мы люди) и приобретенного (путем обучения) аппаратов преобразования информации в знание дает гарантию адекватности знаний индивидуумов.

В определении термина «информация» все более или менее единодушны, споры ведутся лишь в области ограничений, связанных со спецификой рассматриваемых вопросов. Будем считать, что *информация* – это *формализованное знание, представленное в определенном кодированном виде и передаваемое или хранимое с помощью определенных носителей*.

Человек создает знания путем обработки информации, получаемой из внешних источников. Он ими обладает, но не может владеть на праве собственности, так как они неотделимы от его сущности. Однако, используя собственные знания, человек преобразует их в новую информацию, перенося на материальные носители. Специфичность переработки, присущая индивидууму в силу его личных и благоприобретенных качеств, может дать на «выходе» совершенно разный результат. Таким образом, создателем и носителем знания является лишь человек, который использует его для формирования новой информации. Она в свою очередь может стать чьей-то собственностью, а при использовании явиться основой новых знаний. Компания только обладает *информацией*, в разной степени закрытой, эксклюзивной, структурированной и т. д., но в принципе не является ее собственником. Компания лишь пользуется и распоряжается информацией, так как человек может унести ее с собой при увольнении.

В вышеприведенной схеме человек рассматривается как преобразователь информации. Центральным пунктом является «технология переработки», которая индивидуальна для каждого носителя, — «черный ящик» индивидуальности, включающий в себя интеллект. Но на нее налагается модулирующая информация обучения и собственного опыта, в той или иной мере изменяющая эти алгоритмы переработки как в краткосрочном (для решения определенных задач), так и в долгосрочном (общий подход к решениям, «склад ума») плане. Разница между данной схемой и моделью Герберта Саймона (1958), рассматривающей человека как машину для переработки информации (модель в модернизированном виде используется до сих пор и имеет своих приверженцев), заключается именно в *индивидуализации* процесса переработки и участия в этом комплексного человеческого «Я». Это согласуется с подходом японских специалистов, рассматривающих процесс интеллектуальной деятельности человека в единстве с окружающим миром и его физическим «Я»⁶. Сочетание работы таких индивидуальных элементов приводит к тому, с чем обычно сталкиваются в жизни: при одинаковой исходной информации решения (и знания) людей, как правило, различны, за исключением случаев, когда строго детерминирован сам процесс принятия решений, не оставляющий места для индивидуальности. Следовательно, выработка знаний и их хранение являются неотъемлемой прерогативой личности, ее интеллектуальной деятельности. Как отмечают И. Нонака и Х. Такеучи⁷, организация не способна создавать знания, для этого требуется инициатива индивидуума и обмен идеями в пределах группы. Этот тезис и должен лежать в основе теории управления созданием нематериальных активов.

Необходимо отметить, что интеллектуальная деятельность касается не только переработки информации в информацию. Отмеченные выше сознательные действия и логические построения могут реализоваться в виде навыков, приемов. Создаваемые таким образом приемы и методы, а также накопленная и систематизированная информация переходят в разряд интеллектуального и информационного капитала.

Что подразумевается под понятием «капитал»? Известные теории капитала имеют два направления — стоимостное и натурально-вещественное. Первое (стоимостное) в экономической науке выступает преобладающим. К его последователям относятся К. Маркс, И. Фишер, Д. Кларк, Г. Беккер⁸ и др. Стоимостной подход к определению капитала служит методологической основой рассмотрения проблемы управления нематериальными

активами. Одним из определений капитала, данных К. Марксом⁹, является его характеристика как *самовозрастающей стоимости*, т. е. стоимости, получающей приращение в процессе ее использования в производстве. Как отмечается в работе В. А. Козловой, «при использовании знаний и информации в качестве ресурса в процессе производства мы сталкиваемся с тем же характерным процессом возрастания стоимости, что и при использовании денежных ресурсов общества, которые в процессе их движения в общественном воспроизводстве принимают форму капитала»¹⁰. Следовательно, при рассмотрении информации, участвующей в процессе производства, можно говорить о ней как о *капитале*. Такая расширительная трактовка термина «капитал» не оригинальна, она давно используется в западной экономической литературе, например «человеческий капитал» заменил «трудовые ресурсы». Знания и навыки работников фирмы являются их личным капиталом и не могут считаться капиталом фирмы, в которой люди работают, однако они представляют собой ресурс, эффективное использование которого способно приносить доход и при определенных технологиях управления формировать информационный, организационный и имиджевый капитал.

Понятие «активы» в зарубежной литературе трактуется также достаточно широко. В зарубежной переводной литературе трактовка этого термина более соответствует понятию «ресурс».

По мнению авторов, если под словом «активы» понимать имущество предприятия, способное приносить доход, то в данном случае целесообразнее было бы использовать термин «нематериальные ресурсы», так как не все эти «капиталы» являются собственностью фирмы. Ветер или вода, используемые для производства электроэнергии, безусловно, являются ресурсами, приносящими доход энергетикам, однако их не называют «активами». Необходимо понимать, что данные ресурсы способны приносить доход только при наличии соответствующей технологии, которая и является активом. Аналогично знания персонала являются ресурсом, который при использовании эффективной технологии управления обеспечивает доход. И в данном случае технология управления, формализованная и сознательно используемая, может считаться активом. До тех пор пока технологии и методы управления вышеприведенными элементами «капитала» отсутствуют, целесообразнее было бы говорить о «ресурсах», а не об «активах».

Дополнительной проблемой является также формализация этих «активов», выделение их как самостоятельных объектов, которые могут быть учтены, оценены и юридически оформлены как собственность. Это относится в первую очередь к интеллектуальному потенциалу персонала, организационной системе и имиджу предприятия. Будучи должным образом оформленными, они приобретают статус *интеллектуальной собственности* предприятия: их можно и должно оценивать, использовать в производственной деятельности, продавать и сдавать в аренду, а главное — защищать свои права на эти объекты.

В настоящий момент лишь небольшое количество элементов выделяется при классификации нематериальных активов предприятия с точки зрения бухгалтерского учета. Все остальное объединяется под понятием «репутация фирмы», или «гудвил», и оценивается как разница балансовой и рыночной стоимости фирмы. Естественно, управлять таким активом, имеющим вид «неформализованной кучи», не представляется возможным, поэтому существует достаточно большое количество вариантов структуризации понятия «нематериальные активы».

Так, Д. Андрессен выделяет: ценные ресурсы и приобретения (сложившуюся клиентскую базу, торговую марку и имидж, сеть поставщиков и интеллектуальный потенциал, обладание стандартами); навыки и неформализованные знания (ноу-хау, сферы компе-

тенции), первичные процессы и процессы управления (руководство и контроль, обмен информацией, управленческую информацию), технологию и формализованные знания (патенты, руководства, процедуры), общие моральные ценности и нормы (ориентацию на потребителя, надежность, качество и т. п.)¹¹. Другие учитывают в своих разработках лишь три вида нематериальных активов — человеческий (кадровый) капитал, информационный и организационный капиталы¹². В ряде моделей рассматривается управление только интеллектуальными активами предприятия, в которые включаются и информационный и организационный капиталы (судя по составляющим), и совершенно не рассматриваются вопросы управления такими продуктами интеллектуального (человеческого), информационного и организационного капитала, как торговая марка, имидж предприятия, утвердившаяся клиентская база и т. п.¹³, несмотря на то, что, будучи раз созданы, они способны формировать собственную дополнительную стоимость как самостоятельные нематериальные активы (нами предлагается термин «имиджевый капитал»).

На наш взгляд, учитываемые с точки зрения возможности управления нематериальные активы можно сгруппировать следующим образом (рисунок). К понятию «интеллектуальный потенциал», входящему в данную классификацию, относятся как морально-психологические показатели коллектива, так и способности, квалификация персонала. И в том и другом случае активом будет являться определенная технология управления персоналом, которая обеспечивает более высокие результаты каждого сотрудника за счет синергетического эффекта от их работы в команде. В элемент «сферы компетенции» входит определение круга вопросов, в которых фирма является лидером или имеет достаточный авторитет. Грамотное юридическое оформление необходимых патентов, стандартов и т. п. позволит закрепить этот приоритет и защищать его от конкурентов.



Группировка нематериальных активов.

Основными для производства, приобретения и использования нематериальных активов являются интеллектуальный и информационный капиталы. Организационный же капитал предприятия частично можно рассматривать как результат работы интеллектуального капитала фирмы или приобретенный на стороне информационный капитал, позволяющий более эффективно организовать работу предприятия, обмен информацией и т. п. Имиджевый капитал также является результатом (продуктом) использования первых трех, способным, однако, приносить самостоятельную прибыль.

Выделение группы интеллектуального (человеческого) капитала, куда входят неформализованная информация, навыки, приемы и т. п., показывает, что данные нематериальные активы тесно связаны с человеком и управление ими базируется на «Knowledge-технологиях», тогда как информационный капитал может быть отделен от работника, поэтому методы работы с ним формируются исходя из технологий управления собственностью.

Как говорилось ранее, ресурсы, относимые нами к нематериальным активам, в изоляции от компании, которой они принадлежат, не способны создавать стоимость, а эффективными они становятся только в сочетании с другими материальными и нематериальными ресурсами. В связи с этим необходимо комплексное управление данными ресурсами с целью преобразования их в активы компании. Осознавая серьезность проблемы, предлагается достаточно большое количество методов и моделей, в большей или меньшей степени охватывающих активы, приводимые в классификации и с различной степенью детализации реализующие задачи управления нематериальными активами. Подавляющее большинство этих методов можно разделить на три основные группы.

Первая группа опирается на финансовые методы анализа стоимости собственности и наиболее широко используется открытыми акционерными обществами, формирующими свой капитал прежде всего за счет продажи акций. Качество работы наемного менеджмента в этих условиях оценивается главным образом по приращению стоимости акционерного капитала, что и вызывает необходимость оценки используемой в процессе производства информации в стоимостном виде. Эта группа также нужна для участников финансового рынка при решении вопросов о направлении инвестиций. Она представлена разработками Голландского института стандартов качества (КЕМА), работами Д. Андресена и Р. Тиссена.

Вторая группа методов сформировалась в практике работ высокотехнологичных производств. Целевой функцией менеджмента таких организаций все чаще становится «обеспечение конкурентоспособности», а информация как производственный ресурс оценивается прежде всего с технической, а не с финансовой точки зрения. В этом случае предлагаются различные нефинансовые коэффициенты и способы измерения, аналогичные, например, частным показателям эффективности использования основных фондов. Сюда можно отнести модели ICM, «Skandia Navigator», «Монитор нематериальных активов», алгоритм Л. И. Лукичевой. В настоящий момент наиболее рекламируемым из этой группы является метод ССП.

К сожалению, обе эти группы делают основной упор именно на измерение, считая, что менеджер, получивший необходимую численную информацию, сам выберет наиболее целесообразный в конкретном случае метод управления.

Последняя, третья группа характерна, прежде всего, для наукоемких видов услуг, где основным ресурсом является персонал предприятия. Фундаментом для них служит методология классического менеджмента, и в первую очередь раздел «Управление персоналом». Поскольку в большинстве случаев менеджмент рассматривается как искусство, вопрос о количественной оценке используемых ресурсов и результатов, как правило, не возникает.

Из анализа предлагаемых методов следует, что каждая из этих групп эффективна при использовании одних составляющих нематериальных активов, но плохо сочетается с другими, поэтому можно сделать вывод о том, что неизбежны их взаимная компиляция и формирование новой методологии на этой основе. Для подтверждения данного тезиса рассмотрим более подробно некоторые из них, представляющие разные экономические школы и разные подходы к данному вопросу, выявляющие постепенное взаимопроникновение разных школ и наиболее сильные стороны каждой.

Среди предложений российских экономистов интересен алгоритм Л. И. Лукичевой¹⁴ с достаточно глубокой проработкой методов управления, однако попытка втиснуть весь спектр нематериальных активов в рамки ПБУ 14 /2000 приводит к ограничению управления лишь интеллектуальной собственностью предприятия через использование информационно-интеллектуального продукта. В связи с этим слабо освещается вопрос инициации создания новых нематериальных активов и управления оставшимися вне поля зрения нематериальными ресурсами предприятия.

Авторы работы «Knowledge-технологии» также предпочитают иметь дело с формализуемой стороной нематериальных активов, уделяя основное внимание организационному капиталу предприятия и созданию системы управления предприятием, базирующейся в первую очередь на методах управления персоналом (например, обучение персонала и управление движением информационных потоков).

Д. Андрессен и Р. Тиссен подходят к данной проблеме с количественной точки зрения¹⁵. Они пытаются ввести показатели для оценки эффективности использования нематериальных активов.

Проблему стоимостной оценки нематериальных активов, на их взгляд, наиболее комплексно попытался решить КЕМА. В годовой отчет за 1994 г. был включен «баланс знаний», в котором попытались отразить стоимостную оценку работающих в компании людей и их знаний. При составлении этого баланса, прилагавшегося к отчету в виде отдельной таблицы, использовался затратный подход для расчета восстановительной стоимости нематериальных активов. Показатели вычислялись на базе затрат, связанных с приобретением знаний и навыков (затрат на обучение, образование, накопление опыта в организации и за ее пределами), и стоимости интеллектуальных активов компании, включая указанную в отчетах и других подобных материалах. В примененном КЕМА методе было сделано допущение, что активы оцениваются по первоначальной стоимости, а знания как разновидность активов ежегодно обесцениваются на 20%. Этот метод основан на достаточно субъективных допущениях, применимых к данной компании.

Затратные методы оценки позволяют оценить нематериальные активы компании в денежном выражении, однако это не всегда целесообразно и не дает адекватного представления об исследуемом объекте. Представьте себе, например, стоимостную оценку количества и квалификации персонала или энергию и потенциальную способность команды к достижению цели. В таких случаях более информативными являются методы измерения, которые могли бы дать управляющим более широкое представление о нематериальных активах своих компаний как элементах технологии.

Из относящихся к этой группе наибольший интерес представляют собой модели ICM, «Skandia Navigator» и «Монитор нематериальных активов».

Разработанная на основе модели Сент-Онжа модель ICM берет за основу анализ интеллектуальных активов, дополняя его анализом «взаимодополняющих бизнес-активов», а именно производства, распределения и продаж.

Разработанная Эдвинссоном модель «Skandia Navigator» оценивает интеллектуальный капитал компании с позиций «создания стоимости». Она дает возможность управляющим составить более полное представление о структурных элементах, определяющих стоимость компании, но не позволяет в итоге рассчитать ее значение. Для «Skandia Navigator» интеллектуальный капитал складывается из человеческого капитала (умственных способностей, навыков, творческого отношения к делу, целеустремленности и энтузиазма работников компании) и структурного капитала (к которому относится все, что остается в компании, когда ее служащие уходят домой). Структурный капитал делится на потребительский (который нематериален, но все равно имеет большое значение для компании) и организационный (структура компании, применяемые в процессе управления знания, системы внутренней отчетности и т. д.). В свою очередь, организационный капитал формирует капитал инновационный и процессный.

«Монитор нематериальных активов», разработанный шведским ученым доктором Карлом-Эриком Свейби, имеет немало общего с появившейся несколько позже сбалансированной системой показателей. Он определяет три основных направления анализа нематериальных активов компании: внешнюю структуру, внутреннюю структуру, а также компетентность людей. Эти направления очень напоминают потребительский аспект, аспект внутренних бизнес-процессов и аспект обучения и развития сбалансированной системы показателей. Как убежден Свейби, «прибыль для организации создают только люди», действия которых преобразуются как в материальные, так и в нематериальные «структуры» знаний, имеющие внешнюю или внутреннюю направленность. Поэтому он определяет три направления анализа: *наши клиенты* (направление, касающееся внешних структур взаимоотношений компании с клиентами и поставщиками, торговых марок, товарных знаков, контрактов и репутации или имиджа); *наша организация* (внутренняя корпоративная структура, состоящая из патентов, принципов, договоров на поставку, моделей, компьютерных и административных систем); *наши люди* (общая компетентность служащих). Для каждого направления предлагается ввести ряд показателей, характеризующих динамику нематериальных активов, и организовать их мониторинг.

Основным недостатком трех рассмотренных выше моделей является их эксклюзивный характер, касающийся как подхода к параметрам измерения, так и применимости результатов мониторинга.

Д. Андрессен и Р. Тиссен попытались объединить методы оценки и измерения в некую единую систему¹⁶. Они сформулировали достаточно полный набор требований, которым должен удовлетворять алгоритм оценки нематериальных активов, чтобы его можно было использовать для оптимизации управления и выбора направлений инвестирования:

- оценка должна основываться на будущей прибыли, а не на прошлых затратах;
- результатом оценки должен стать конкретный стоимостной показатель, а не набор разнородных параметров;
- результат оценки не должен зависеть от субъективных факторов временного характера, например слухов, динамики курса акций и т. п.;
- оценка должна учитывать синергетический эффект от использования нематериальных активов в комплексе;
- оценке подлежат не знания работников компании, а технологии, позволяющие их эффективно использовать, например процессы управления, общие моральные ценности и нормы, имидж, бренд и т. п.;
- метод оценки должен быть гибким, чтобы учитывать конкретные условия компании, однако должен включать показатели, позволяющие сопоставить ее работу с работой конкурентов;

– он должен способствовать выявлению скрытого потенциала своих нематериальных ресурсов.

Для создания модели «Value Explorer^R», удовлетворяющей данным требованиям, ученые взяли за базу понятие «ключевые сферы компетенции» (КСК), т. е. сильные стороны анализируемой компании. Каждая из этих ключевых сфер компетенции «измерялась» с целью наиболее полно охарактеризовать возможные перспективы ее использования. Далее формулировалась стратегия развития фирмы, позволяющая наиболее полно использовать КСК. Делался прогноз перспективной валовой прибыли фирмы, получаемой при реализации такой стратегии. Заключительным шагом являлась стоимостная оценка, которую проводили эксперты, исходя из того, какой вклад вносит каждая из этих КСК в совокупный прирост валовой прибыли. Безусловно, предлагаемый авторами алгоритм, сформулированный на основе вышеперечисленных требований, еще далек от совершенства. Однако, в отличие от большинства других методов оценки, основанных на «доходном подходе», он более конкретизирован и детально проработан, хотя и предъявляет особые требования к составу экспертов. Кроме того, этот метод сочетает процесс определения стоимости потенциальных и уже оприходованных нематериальных активов с одновременным анализом состояния фирмы и перспектив ее развития, а также позволяет вычлениить те КСК, которые можно формализовать и закрепить за данной фирмой право собственности на них. Этот метод эффективен для выбора наиболее перспективных направлений инвестирования в нематериальные активы, что немаловажно, так как можно «утонуть» в их многообразии.

В качестве минуса можно отметить некий субъективизм на стадии определения ключевых сфер и их ранжирования, но этим «грешат» практически все модели, связанные с таким «эфирным» понятием, как нематериальные активы. Кроме того, итерационный процесс определения и уточнения ключевых сфер компетенции сводит субъективизм к минимуму.

Высоко оценивая детальность проработки модели «Value Explorer R», хотелось бы заметить, что авторы не сделали один небольшой и очевидный шаг – от оценки сфер компетенции к оценке самих нематериальных активов, который необходимо сделать в плане приспособления данной модели не только к оценке, но и к управлению нематериальными активами.

Вполне очевидно, что дальнейшим его развитием будет постепенная интеграция с наиболее рекламируемой в последнее время Сбалансированной Системой Показателей (ССП)¹⁷, разработанной в США.

Метод «Value Explorer^R» в современном виде выгодно отличается от СПП тем, что, кроме общих рассуждений о важности НА и достаточно суженой их градации, он предоставляет возможность «с цифрами на руках» доказать весомость тех или иных нематериальных активов, имеющихся у предприятия в наличии, а также перспективу их развития. В свою очередь, СПП позволяет провести общую оценку перспективности приобретения и развития тех или иных нематериальных активов в свете принятой стратегии фирмы. Их сочетание, безусловно, может повысить обоснованность управленческих решений в рассматриваемой области.

Среди методов, отнесенных авторами к третьей группе, т. е. практически не использующих оценки, но акцентирующих свое внимание на управлении персоналом, интересен подход, изложенный И. Нонака и Х. Такеучи¹⁸. Изучая методы управления нематериальными активами, авторы разделяют их на два типа стилей управления:

- управление «сверху вниз» (типичная иерархическая модель);
- управление «снизу вверх» (горизонтальная, или плоскостная, система).

Весьма детально анализируя каждый из этих вариантов, авторами обосновываются преимущества передачи основных функций по управлению нематериальными активами на уро-

вень менеджеров среднего звена («от центра вверх и вниз»), которая привела к созданию в японских корпорациях модели «гипертекст – организации» (по аналогии с режимом «гипертекст» в компьютере). По нашему мнению, такая схема является наиболее гибкой и прогрессивной, позволяющей разработку стратегических концепций развития фирмы оставить за верхним руководством, но подбор исполнителей и руководство непосредственным внедрением концепций в жизнь доверить менеджерам среднего звена. Положительные стороны такого подхода очевидны – непосредственной реализацией проекта занимается человек, с одной стороны, достаточно информированный и обладающий необходимыми полномочиями, с другой – хорошо знающий реалии фирмы и ее интеллектуальный потенциал. Разнородность состава группы способствует интенсивному обмену информацией и получению новых знаний и информации – налицо явная интенсификация процесса реализации проекта.

Мы считаем, что необходимо передать инициативу формирования КСК на уровень среднего звена управления, применить элементы системы ССП для определения набора параметров и методов оценки этих КСК. Однако формулировка стратегических приоритетов и определение круга КСК, которые в первую очередь должны перейти в разряд нематериальных активов, остается компетенцией руководителей верхнего уровня, что более согласуется с европейской моделью управления. Таким образом, на основе сравнения и обобщения различных методических подходов к управлению нематериальными активами нами предложен собственный подход, являющийся их логическим развитием. В рамках данной статьи невозможно изложить его более подробно, однако проведенный анализ дает достаточно полное представление о том, чем обоснованы наши предложения и какие проблемы еще предстоит решить.

¹ Андриссен Д., Тиссен Р. Невесомое богатство. М., 2004; Лукичева Л. И., Егорычев Д. Н. Внутрифирменное управление интеллектуальными активами. М., 2004; Нонака И., Такеучи Х. Компания – создатель знания: Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. М., 2003; Каплан Р., Нортон Д. 1) Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты. М., 2005; 2) Сбалансированная система показателей: от стратегии к действию. М., 2003, и др.

² Положение по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» ПБУ 14/2000.

³ Вебер А. В., Данилин А. Д., Шифрин С. И. Knowledge-технологии. СПб., 2003.

⁴ Андриссен Д., Тиссен Р. Невесомое богатство.

⁵ Wittgenstein L. The blue and Brown Books. Oxford: Basil Blackwell, 1958. P.150; Нонака И., Такеучи Х. Компания – создатель знания.

⁶ Нонака И., Такеучи Х. Компания – создатель знания.

⁷ Там же.

⁸ Каплан Р., Нортон Д. Стратегические карты.

⁹ Маркс К., Энгельс Ф. Собр. соч. Т. 23. М., 1960.

¹⁰ Эффективный экономический рост: теория и практика: Учеб. пособие / Под ред. Т. В. Чечелевой. М., 2003.

¹¹ Андриссен Д., Тиссен Р. Невесомое богатство.

¹² Каплан Р., Нортон Д. Стратегические карты.

¹³ Лукичева Л. И., Егорычев Д. Н. Внутрифирменное управление интеллектуальными активами.

¹⁴ Там же.

¹⁵ Андриссен Д., Тиссен Р. Невесомое богатство.

¹⁶ Там же.

¹⁷ Каплан Р., Нортон Д. Сбалансированная система показателей.

¹⁸ Нонака И., Такеучи Х. Компания – создатель знания.

Статья поступила в редакцию 2 ноября 2006 г.