

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

38.04.01 Экономика
(код и наименование направления подготовки)

Бизнес-аналитика
(направленность (профиль))

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

на тему Совершенствование управления интеллектуальным капиталом компании

Обучающийся	<u>Р.А. Османов</u> (Инициалы Фамилия)	<u></u> (личная подпись)
Научный руководитель	<u>доцент, канд. экон. наук, А.А. Шерстобитова</u> (ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)	

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические основы управления интеллектуальным капиталом компаний	7
1.1 Понятие и сущность интеллектуального капитала	7
1.2 Основные подходы к определению структуры интеллектуального капитала	13
1.3 Методы и инструменты управления интеллектуальным капиталом.....	18
Глава 2 Анализ практики управления интеллектуальным капиталом компании	27
2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности риэлторского агентства	27
2.2 Анализ действующей системы управления интеллектуальным капиталом.....	34
2.3 Оценка состояния и тенденций развития интеллектуального капитала риэлторского агентства.....	46
Глава 3 Разработка рекомендаций по совершенствованию управления интеллектуальным капиталом компании.....	52
3.1 Определение приоритетных направлений развития интеллектуального капитала.....	52
3.2 Оценка влияния интеллектуального капитала на результативность деятельности.....	57
Заключение	62
Список используемой литературы и используемых источников.....	67
Приложение А Организационная схема ООО «РА «Статус»	71
Приложение Б Бухгалтерская отчетность ООО «РА «Статус» за 2022-2023 гг.	72

Введение

Многие факторы (экономические санкции, информационная война, застой во времена пандемии) в последние годы оказали негативное влияние на общее состояние российской экономики, на частный бизнес и на качество жизни людей. Данные обстоятельства обусловили необходимость появления новых механизмов и инструментов, которые позволят стабилизировать ситуацию и выйти на путь устойчивого экономического развития.

В современной экономике главной производительной силой является человек, а его «интеллектуальный капитал становится капиталом и механизмом создания дополнительной стоимости многих компаний» [31, с. 984].

Сегодня концепция управления интеллектуальным капиталом в нашей стране развита достаточно слабо, особенно в сравнении с тем, как активно и успешно управляют интеллектуальным капиталом западные высокотехнологичные корпорации.

Российским компаниям необходимо понять, что именно интеллектуальный капитал сегодня является главным фактором преумножения конкурентных преимуществ, повышения капитализации компаний и сохранения лидирующих позиций.

Актуальность настоящего исследования обусловлена сильным влиянием интеллектуального капитала на экономический рост, производительность труда и эффективность производства.

Отметим так же, что актуальность исследования обусловлена возрастающей ролью интеллектуального капитала в повышении финансовых результатов и конкурентоспособности компаний в условиях развития сферы услуг.

Научная значимость заключается в разработке методик анализа и оценки интеллектуального капитала, а также в определении методов управления им.

Объект исследования: ООО «Риэлторское агентство «Статус».

Предмет исследования: способы, средства, методы и процессы управления интеллектуальным капиталом компании.

Цель исследования: совершенствование управления интеллектуальным капиталом компании для повышения её эффективности, обеспечения устойчивого развития и конкурентоспособности.

Гипотеза исследования состоит в том, эффективное управление интеллектуальным капиталом компании способствует повышению её конкурентоспособности и устойчивости на рынке.

В процессе исследования необходимо решить следующие задачи:

- провести анализ теоретических основ управления интеллектуальным капиталом компании;
- провести анализ практики управления интеллектуальным капиталом компании;
- разработать рекомендации по совершенствованию управления интеллектуальным капиталом компании.

Теоретико-методологическую основу исследования составили труды отечественных и зарубежных учёных в области управления интеллектуальным капиталом, экономики и инноваций.

Базовыми для настоящего исследования явились работы таких авторов, как Н.С. Алексеева, А.Ю. Булатецкая, С.В. Паникарова, Е.А. Спиридонова, Н.С. Хвещкович и других.

Методы исследования: аналитический, логический, системный, статистический, структурно-функциональный и сравнительный анализ и другие методы.

Опытно-экспериментальной базой исследования стала российская компания – агентство недвижимости ООО «РА «Статус».

Научная новизна исследования заключается в разработке и обосновании нового подхода совершенствования управления интеллектуальным капиталом компании, который позволит повысить её конкурентоспособность и устойчивость на рынке.

Теоретическая значимость исследования заключается в развитии и углублении теоретических основ управления интеллектуальным капиталом компании.

Практическая значимость исследования состоит в возможности применения разработанных рекомендаций и методов совершенствования управления интеллектуальным капиталом компаниями различных отраслей и масштабов, что позволит повысить эффективность их деятельности и обеспечить устойчивое развитие в условиях современной экономики.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечиваются методологией исследования, основанной на доказанных теоретических и практических положениях экономических наук.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в разработке теоретической базы, сборе и анализе данных, проведении экспериментов и обработке полученных результатов.

Апробация и внедрение результатов работы велись в течение всего исследования.

Основные положения диссертации касаются разработки новых теоретических решений, согласования полученных результатов с известными фундаментальными постулатами и экспериментальными данными авторитетных учёных, а также обоснования полученных результатов с помощью теоретических и практических методов.

На защиту выносятся следующие положения:

- выделены ключевые характеристики интеллектуального капитала;
- дано обоснование того, что интеллектуальный капитал является сложным объектом, генерирующим добавленную стоимость организации;
- определены наиболее оптимальные на сегодняшний день инструменты управления интеллектуальным капиталом;
- сформирована система показателей оценки интеллектуального капитала организации;

- определен подход к совершенствованию управления интеллектуальным капиталом риэлторского агентства, который позволит повысить его конкурентоспособность и устойчивость на рынке;
- предложены направления развития интеллектуального капитала, которые могут быть применены на практике в реально действующих организациях.

В первой главе исследования рассматривается понятие и сущность интеллектуального капитала, исследуются основные подходы к определению структуры интеллектуального капитала, а так же методы и инструменты управления интеллектуальным капиталом.

Вторая глава исследования посвящена анализу практики управления интеллектуальным капиталом компании. В ней представлена организационно-экономическая характеристика деятельности риэлторского агентства, проведен анализ действующей системы управления интеллектуальным капиталом, дана оценка состояния и тенденций развития интеллектуального капитала риэлторского агентства.

В третьей главе исследования определены приоритетные направления развития интеллектуального капитала и оценено влияние интеллектуального капитала на результативность деятельности компании.

Структурно данная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы и используемых источников и двух приложений. Работа включает 13 таблиц, 3 рисунка, 1 формулу. Основной текст работы изложен на 70 листах.

Глава 1 Теоретические основы управления интеллектуальным капиталом компании

1.1 Понятие и сущность интеллектуального капитала

Интеллектуальный капитал представляет собой «относительно новую форму капитала и фактор, формирующий конкурентоспособность компаний» [11, с. 13]. Не вызывает сомнения тот факт, что «интеллектуальный капитал сегодня является важнейшим экономическим ресурсом» [11, с. 14], который, как отмечает С.П. Кирильчук, «обладает такими особыми свойствами как возможность неоднократного использования и накапливаемость отдельных элементов – знаний и умений» [11, с. 17].

Сущность, строение, виды и особенности капитала на протяжении длительного периода времени привлекали внимание экономической науки. Введение термина «интеллектуальный капитал» в экономическую науку стало своеобразным отражением роли знаний человека для современного предприятия.

Становление теории интеллектуального капитала прошло сравнительно небольшой путь, который начался в конце XVII века. Несмотря на то, что появление понятия «капитал» история экономической науки относит к концу XII века, полноценно формирование концепции капитала сложилось только в рамках классической политической экономии.

Известнейший представитель классической школы А. Смит отмечал ценность капитала, связывал его со способностью приносить доход и отмечал, что «...одной из частей капитала является «полезность талантов, приобретенных жителями страны или членами общества... Для приобретения этих талантов требуются всегда немалые расходы...» [13, с. 106]. А. Смитом не было введено понятие «человеческого капитала», но он часто его описывал в своих трудах: «увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения рабочего, а затем от

улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал» [13, с. 108].

Таким образом, научные труды представителей классической школы конца XVII века, «связанные с выделением капитала как объекта исследования, уже связанного с человеческими способностями – это фактически первый этап становления теории интеллектуального капитала» [13, с. 109].

«К концу XIX века среди экономистов сложилось мнение о том, что предпринимательское мышление и знания должны выступать решающими факторами создания богатства и получения дохода» [30, с. 51]. Так, например, И. Фишер отмечал, что «капитал является полезным предназначенным материальным объектом, и, следовательно, поскольку человеческие существа обладают этой характеристикой, последовательность в рассуждениях требует их включения в понятие капитала» [13, с. 111].

В 50-е гг. XX века зародилась концепция человеческого капитала. Экономисты пришли к выводу, что человек не должен рассматриваться исключительно как «рабочая сила», человек – это еще и генератор идей, мыслитель и производитель интеллектуального продукта. В это время ученые-экономисты пришли к выводу, что «интеллектуальный капитал отражает дисконтированный доход вложений, сделанных, прежде всего, в образование человека» [2, с. 54].

Интересна точка зрения И. Гийота, который считал, что «человеческий капитал состоит приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг... Он – форма капитала, так как является источником будущих заработков или будущего удовлетворения; он человеческий, так является частью человека» [2, с. 55].

«Большинство экономистов сходятся во мнении, что в основе формирования концепции интеллектуального капитала стоит концепция

человеческого капитала» [30, с. 54], а истоки человеческого капитала, в свою очередь, прослеживаются еще с самых первых работ экономистов XVII века о капитале.

Непосредственно формирование теории интеллектуального капитала начало происходить в 70-е годы XX века, но и с тех пор понятие интеллектуального капитала неоднократно менялось, поскольку взгляд на данную категорию у представителей различных экономических школ неодинаков.

Таким образом, понятие интеллектуальный капитал существует достаточно давно, но это такая неоднозначная и еще непривычная для большей части мира категория, что до сих пор в научном сообществе не сложилось единства мнения относительно определения интеллектуального капитала.

Анализ существующих определений интеллектуального капитала позволяет выделить три подхода к существующей терминологии:

- экономический подход – согласно данному подходу, интеллектуальный капитал представляет собой совокупность знаний сотрудников, их компетенцию. Так, например, Н.С. Хвещкович определяет его как «информация и знания, эти специфические по своей природе и формам участия в производственном процессе факторы, в рамках фирм принимают облик интеллектуального капитала» [30, с. 76];
- балансовый подход – в соответствии с данным подходом интеллектуальный капитал представляет собой такой фактор развития компании, благодаря которому рыночная стоимость компании становится выше балансовой. Одним из сторонников данного подхода является известный практикоориентированный экономист Л. Эдвинсон, который считал, что «интеллектуальный капитал – это способность компании трансформировать знания и нематериальные активы в факторы, которые создают

соответствующую стоимость» [32, с. 160]. Еще одним сторонником данного подхода является американский экономист Д. Тобин, который предложил компаниям рассчитывать коэффициент Тобина – «отношение рыночной стоимости капитала к стоимости его замены» [27, с. 3287];

- ресурсный подход – «сторонники данного подхода рассматривают интеллектуальный капитал как уникальный ресурс компании, в который необходимо вкладываться» [30, с. 64] и чьим развитием необходимо заниматься с целью усиления конкурентных преимуществ.

Приведем несколько авторских определений интеллектуального капитала в соответствии с ресурсным подходом. Так, Э. Брукинг считает, что «интеллектуальный капитал – это термин для обозначения нематериальных активов, без которых компаний не может существовать, усиливая конкурентные преимущества» [34, с. 124].

В свою очередь, английские профессора С. Алберти К. Бадли определяют интеллектуальный капитал как «превращение знаний и неосязаемых активов в полезные ресурсы, которые дают конкурентные преимущества индивидуумам, фирмам и нациям» [33, с. 2].

С. Софиан определяет интеллектуальный капитал как «обладание знаниями и опытом, профессиональным образованием и навыками, взаимосвязями и способностями к инновациям, которые при их применении создают организации конкурентные преимущества» [36, с. 4].

Известный американский экономист, специалист в области менеджмента, Т. Стюарт рассматривает интеллектуальный капитал как «совокупность знаний и компетенций работников, которые могут принести компании дополнительные конкурентные преимущества» [37, с. 26] и отмечает следующее: «Интеллектуальный капитал – это интеллектуальный материал, включающий в себя знания, опыт, информацию, интеллектуальную собственность и участвующий в создании ценностей. Это коллективная

умственная энергия. Ее трудно обнаружить, и еще труднее управлять ею. Но, уж если Вы ее обнаружили и заставили служить себе, Вы – победитель» [37, с. 28].

Л. Эдвинссон и М. Малоун, взяв за основу определение Т. Стюарта, его расширили: «интеллектуальный капитал – как обладание прикладными знаниями и опытом, организационными технологиями, связями с покупателями и профессиональными навыками, которые предоставляют компании конкурентное преимущество на рынке» [35, с. 46].

По нашему мнению, положения ресурсного подхода наиболее соответствуют условиям современной экономики, поэтому в рамках настоящего исследования мы будем придерживаться данного подхода. Согласно нему, все внутренние ресурсы, в том числе и человеческие, нематериальные, следует учитывать при формировании конкурентного преимущества компании. Сторонники данного подхода убеждены в наличии причинно-следственной связи между управлением интеллектуальным капиталом и конкурентоспособностью на рынке.

Проведенный анализ разных точек зрения на понятие «интеллектуальный капитал», рассматриваемое в рамках разных подходов, отражает явный плюрализм мнений. Несмотря на то, что «данная социально-экономическая категория существует достаточно давно и уже не одно десятилетие занимает умы экономистов, в настоящее время в научном сообществе до сих пор не сложилось единого подхода и единого определения» [12, с. 485]. «Более того, зачастую за счет отсутствия однозначных трактовок понятие «интеллектуальный капитал» используется наряду с понятиями «знания», «человеческий капитал», «когнитивный капитал», выступая как синонимы, что, по нашему мнению, не верно. Необходимо подчеркнуть, что интеллектуальный капитал представляет собой нечто нематериальное, поэтому исследуя понятие интеллектуальный капитал, стоит так же рассмотреть его соотношение с нематериальным активом и интеллектуальной собственностью» [15, с.11]. На рисунке 1 показаны такие соотношения.



Рисунок 1 – Соотношение понятий «интеллектуальный капитал», «нематериальные активы» и «интеллектуальная собственность»

Как видно из рисунка, понятие «интеллектуальный капитал» шире, чем нематериальные активы, «он представляет собой стоимость нематериального актива компании, формирующего добавочную стоимость за счет собственных и приобретенных способностей и навыков, а также системы отношений и структуры компании» [12, с. 486].

В свою очередь, нематериальные активы – это активы, которые должны обладать одновременно рядом признаков:

- «не имеет материально-вещественной формы;
- предназначен для использования организацией в ходе обычной деятельности ... ;
- предназначен для использования организацией в течение периода более 12 месяцев или обычного операционного цикла, превышающего 12 месяцев;
- способен приносить организации экономические выгоды (доход) в будущем (обеспечить достижение некоммерческой организацией целей, ради которых она создана), на получение которых организация имеет право ... ;

- может быть выделен (идентифицирован) из других активов или отделен от них» [17].

В свою очередь, понятие интеллектуальной собственности содержится в части 4 статьи 1225 Гражданского кодекса РФ, согласно которой интеллектуальная собственность – это «результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации юридических лиц, товаров, работ, услуг и предприятий, которым предоставляется правовая охрана» [8].

Таким образом, интеллектуальная собственность является составной частью нематериальных активов, которые, в свою очередь, являются составной частью интеллектуального капитала.

1.2 Основные подходы к определению структуры интеллектуального капитала

Как отмечает С.В. Паникрова, «По мере развития теории интеллектуального капитала, учеными-экономистами выдвигались различные мнения по поводу структуры интеллектуального капитала. В настоящее время проблема структурирования ИК остается дискуссионной. Количество составляющих обычно варьируется от двух до четырех» [19, с. 19].

Рассмотрим несколько наиболее известных подходов к определению структуры интеллектуального капитала.

«Первый подход к определению структуры интеллектуального капитала, который будет рассмотрен в рамках данного исследования, это подход, разработанный Т. Стюартом. Согласно ему, интеллектуальный капитал состоит из трех составляющих» [21, с.44]. На рисунке 2, отражено понятие по мнению Т.Стюарта.

По мнению Т. Стюарта, «интеллектуальный капитал состоит из человеческого, организационного и потребительского капитала. Данная

структура была предложена им только для тех экономик, которые основаны на информации и на знаниях» [37, с. 121].

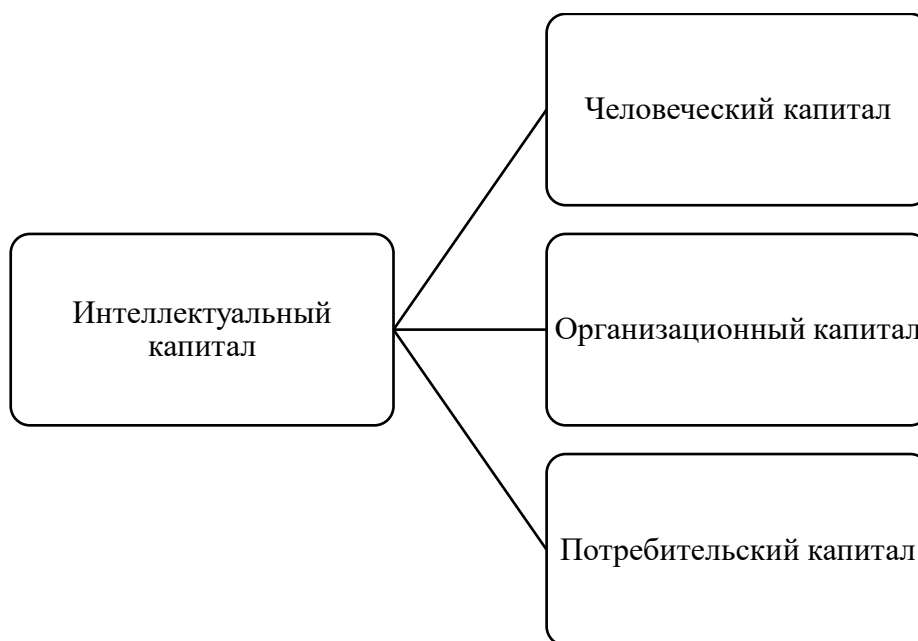


Рисунок 2 – Структура интеллектуального капитала (подход Т. Стюарта)

Как отмечает автор, человеческий капитал «воплощается в людях, чьи таланты, помноженные на опыт, производят товары и услуги, которым потребители отдают предпочтение перед продукцией конкурирующих фирм. Они активы компании» [37, с. 121].

Немаловажной составляющей интеллектуального капитала Т. Стюарт считает и организационный капитал – «нематериальный актив компании, сформированный совокупностью технологий, процедур, систем управления, культуры, технического и программного обеспечения, патентов, организационных форм и структур» [37, с. 123].

Третья составляющая – потребительский капитал – «компонент интеллектуального капитала организации, включающий систему взаимодействия с клиентами и поставщиками, а также деловые контакты и связи с прочими участниками рынка» [37, с. 125].

Т. Стюарт не считает, что какой-либо из видов капитала приоритетнее другого, напротив, он утверждает, что все они важны, как каждый по отдельности, так и во взаимосвязи друг с другом.

Схожей точки зрения придерживается и Й. Русс, определяя структуру интеллектуального капитала как систему, состоящую из человеческого, структурного и отношенческого капитала.

Автор отмечает, что «Все составляющие интеллектуального капитала логически взаимосвязаны между собой. Человеческий капитал позволяет создавать новые продукты интеллектуальной деятельности, структурный капитал способствует образованию необходимых условий для соответствия требованиям рынка, а клиентский капитал определяет способы распространения товаров, работ, услуг. Каждый элемент участвует в создании цепочки ценностей организации» [22, с. 108].

Определенный интерес представляет точка зрения известного американского исследователя Я. Фитц-енца, специализирующегося в области исследования человеческого капитала. В своей работе, посвященной измерению экономической ценности персонала, автор пишет следующее: «интеллектуальный капитал состоит из двух видов организационного капитала: интеллектуальной собственности и сложного переплетения процесса и культуры плюс относительный капитал (то есть отношения между людьми и предприятиями) и человеческий капитал» [28, с. 153].

С данной точкой зрения схожа позиция К. Свейби, который подразделяет интеллектуальный капитал на три составляющих (рисунок 3).



Рисунок 3 – Структура интеллектуального капитала (подход К. Свейби)

По мнению К. Свейби, «к компетенции относятся мысленные знания, способности, накопленный опыт, образование. Внешняя структура ориентирована на отношения с клиентами и поставщиками; это имидж компании, торговые марки, признание продукции. Внутренняя структура ориентирована на поддержание организации и включает патенты, авторские права, базы данных, административные системы, научные исследования и разработки» [38, с. 25].

К. Свейби «было предложено оценивать структурные элементы интеллектуального капитала посредством ряда, так называемых, индикаторов с точки зрения роста и инноваций, эффективности и стабильности. Данная система оценки получила название матрица К. Свейби и она широко применяется в современных компаниях» [38, с. 25]. Этот методический подход современными экономистами описывается достаточно просто: «Каждый из показателей в модели Свейби имеет свою единицу измерения (проценты, коэффициенты, стоимость в денежных единицах, удельные показатели). Представленная система показателей дает не прямую, а косвенную оценку интеллектуального капитала предприятия, в виде результатов (например, добавленная стоимость, удовлетворенность клиентов) или внешних

проявлений деятельности менеджеров по увеличению стоимости предприятия (например, затраты на обучение и образование сотрудников)» [12, с. 486].

Одна из наиболее известных на сегодняшний день вариаций структуры интеллектуального капитала – это модель, разработанная Л. Эдвинсоном.

Л. Эдвинсон является практикующим специалистом в области управления человеческими ресурсами и работает как с частными компаниями, так и в качестве консультанта правительства Швеции по вопросам знаний и инноваций. Еще в 1995 году им была предложена авторская структура интеллектуального капитала (рисунок 4).



Рисунок 4 – Структура интеллектуального капитала (подход Л. Эдвинсон)

Согласно структуре Л. Эдвинсона, «Человеческий капитал рассматривается как компетенция и способности персонала предприятия, совокупная величина инвестиций в обучение, способности и будущее сотрудника. Структурный капитал – это то, что остается, когда сотрудники – человеческий капитал – уходят домой. К структурному капиталу, к примеру, относятся базы данных, списки потребителей, руководства, торговые марки и организационные структуры. Он делится на клиентский и организационный капитал (систематизированная и собранная воедино компетентность плюс системы, позволяющие реализовать способность предприятия к инновациям, а также организационные возможности создания капитала). Клиентский капитал представляет собой ценность, заключенную в отношениях с клиентами. Организационный капитал делится на инновационный и процессный капитал. Инновационный капитал – это способность к обновлению предприятия, выраженная в виде интеллектуальной собственности, то есть защищенная коммерческим правом, а также другие нематериальные активы и ценности, такие как методики работы и коммерческие секреты, то есть всё то, чему трудно дать точное определение, но что в большой степени определяет стоимость предприятия (идеи, торговые марки). Процессный капитал – это инфраструктура предприятия (информационные технологии, рабочие процессы), то есть совокупная стоимость процессов, как создающих, так и не создающих стоимость» [32, с. 12].

Таким образом, наблюдается многообразие подходов к определению структуры интеллектуального капитала. С одной стороны, это говорит о движении научной мысли и может быть оценено положительно, но с другой стороны сложившаяся ситуация с плюрализмом мнений и разнообразием авторских подходов оказывает негативный эффект на практические интересы в сфере интеллектуального капитала.

1.3 Методы и инструменты управления интеллектуальным капиталом

На современном этапе общественного развития произошла смена парадигмы, и если ранее в развитых и развивающихся странах наблюдалось тяготение к индустриальной экономике, использующей традиционные факторы производства, то сейчас акцент сместился в сторону экономики, основанной на знаниях.

«Современная экономика, безусловно, базируется на капиталистических началах и в её основе лежит свободный рынок. В экономике нового типа, иначе говоря, в современной рыночной экономике, компаниям важно удерживать и укреплять свои конкурентные позиции, что возможно не только за счет материальных факторов, но и за счет эффективного применения нематериальных факторов, выраженных, в том числе, в интеллектуальной форме.

Именно поэтому сегодня немаловажно уметь грамотно управлять интеллектуальным капиталом, и только в этом случае компания сможет существовать и развиваться в высококонкурентной среде» [16, с. 47].
Согласимся с С.В. Паникаровой, которая отмечает, что «именно интеллектуальный капитал определяет возможность компании эффективно использовать навыки и методы комбинирования ресурсов, людей и процессов для создания потребительской ценности и обеспечения выхода на новые рынки» [18, с. 55].

Сегодня элементы интеллектуального капитала проникают во все сферы компании – маркетинговую, операционную, технологическую и другие, и служат фактически фундаментом для этих сфер. В связи с этим перед компаниями встают вопросы о том, как выстроить систему управления интеллектуальным капиталом, позволяющую его накапливать, развивать и максимально эффективно использовать.

Приступая к разработке системы управления интеллектуальным капиталом, менеджерами определяется основная цель такой работы – усиление конкурентного потенциала компании на рынке. И, уже исходя из этой цели, выстраиваются все управленческие процессы – проводится оценка интеллектуального потенциала, выбираются методы, способы, механизмы и инструменты воздействия на элементы интеллектуального капитала.

Для того чтобы система управления была эффективной, а цель такого управления была достигнута, необходимо так же четко сформулировать задачи и принципы данной системы. К числу основных принципов управления интеллектуальным капиталом можно отнести следующие:

- системность – подразумевает, что менеджеру следует рассматривать интеллектуальный капитал как сложный объект, состоящий из множества взаимозависимых элементов;
- комплексность – принцип, согласно которому менеджеру необходимо учитывать зависимости и закономерности структуры рассматриваемой системы;
- целостность – данный принцип предполагает, что «система управления интеллектуальным капиталом строится с условием интеграции и связи между каждым компонентом, так как каждая составляющая имеет важную роль и создает успех всей системы» [21, с. 125];
- цикличность – подразумевает, что менеджеру необходимо учитывать нелинейный характер действий элементов системы;
- адаптивность – принцип, в соответствие с которым система должна быстро реагировать и подстраиваться под быстроменяющуюся за счет новой, поступающей информации, среду.

Практика показывает, что современные компании, разрабатывая систему управления интеллектуальным капиталом, зачастую опираются на три основных элемента:

- управление овеществленной частью интеллектуального капитала (технологической базой) – предполагает нацеленность на документацию знаний и их хранение путем использования баз данных и соответствующих технологий;
- управление человеческим капиталом – подразумевает накопление знаний внутри компании, их совершенствование и дополнении за счет внешних источников, а так же их распространение внутри организации;
- управление корпоративной культурой – предполагает формирование такой организационной культуры, которая будет способствовать обновлению, распространению и увеличению знаний внутри организации.

В настоящее время интеллектуальный капитал играет важную роль не только для отдельно взятых компаний, но и для мировой экономики в целом. Современные менеджеры, понимая ценность интеллектуального капитала, разрабатывают всё новые способы управления существующими знаниями.

Стратегическая роль интеллектуального капитала имеет очевидную тенденцию роста, и организации ищут всё более эффективные методы управления интеллектуальным капиталом.

«Анализ основных тенденций в рассматриваемой области позволил выявить ряд методов оценки и управления интеллектуальным капиталом, наиболее активно используемых современными предприятиями» [13, с.23].

Такие методы наглядно показаны на рисунке 5. Как видно, методы оценки делятся на непосредственные, рыночной капитализации, рентабельности активов, индикаторные.

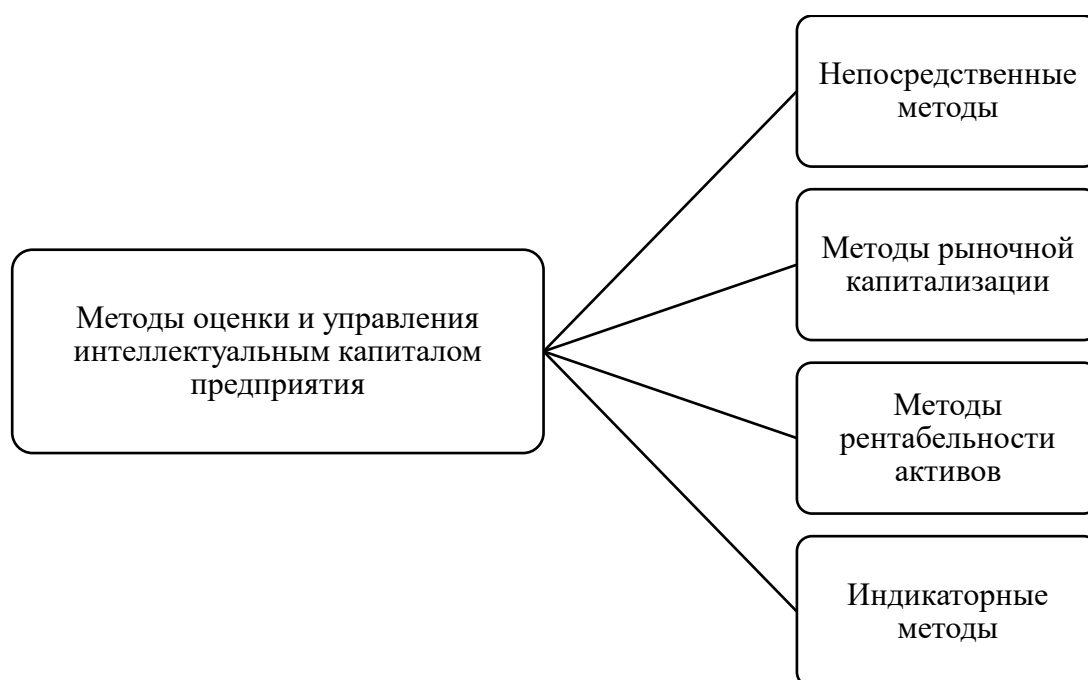


Рисунок 5 – Основные методы оценки и управления интеллектуальным капиталом предприятия

«Непосредственные методы (direct intellectual capital methods) основаны на денежной оценке различных составляющих интеллектуального капитала. Данные методы предполагают идентификацию и оценку отдельных компонентов интеллектуального капитала в денежном выражении. После того, как проведена оценка отдельных составляющих, показатели суммируются, и выводится единый интегральный показатель, отражающий уровень интеллектуального капитала компании.

Методы рыночной капитализации (market capitalization methods) применяются сторонниками балансового подхода. Данные методы предполагают, что интеллектуальный капитал необходимо оценивать, как разницу между рыночной капитализацией (стоимостью) компании и её собственным капиталом» [16, с. 52].

Методы рентабельности активов (return on assets methods) предполагают вычисление «разницы между среднеотраслевой рентабельностью активов и рентабельностью предприятия, которая представляет собой дополнительную эффективность, генерируемую интеллектуальным капиталом» [9, с. 61].

Индикаторные методы (scorecard methods) – это методы оценки интеллектуального капитала, которые «предполагают расчёт различных индексов и индикаторов, влияющих на его величину. Данные методы не предполагают проведение расчетов в денежном выражении. В рамках индикаторных методов идентифицируются различные компоненты нематериальных активов или интеллектуального капитала, генерируются и докладываются индикаторы и индексы в виде подсчета очков или как графы» [16, с. 48].

Необходимо отметить, что вне зависимости от того метода, который выбран для оценки интеллектуального капитала, исследователь так или иначе столкнется со сложностью оценки, вызванной тем фактом, что интеллектуальный капитал всё же представляет собой нечто абстрактное, нематериальное и тяжело поддающееся денежной (финансовой) оценке.

Каждая из рассмотренных групп методов оценки и управления интеллектуальным капиталом предприятия имеет свои недостатки, а учитывая, что большинство методов разработаны за рубежом, исследователю перед проведением оценки предварительно необходимо эти методы адаптировать под специфику российских предприятий.

Более того, каждая компания выбирает те методы, которые более подходят ей, и в каждой организации методы управления интеллектуальным капиталом могут значительно отличаться. Так, например, те методы, которые подходят для крупных промышленных корпораций, явно не подходят и не актуальны для малого бизнеса в сфере торговли, и наоборот.

В настоящее время управление интеллектуальным капиталом представляет собой сложный процесс, который не должен быть обособлен от иных управленческих процессов, поэтому зачастую менеджеры используют автоматизированные системы – программные решения для бизнес-процессов, построенные по технологии ERP (Enterprise Resource Planning – планирование ресурсов предприятия).

ERP-системы – это программный комплекс для управления компанией. Такая система «хранит и связывает между собой данные обо всех бизнес-процессах: продажи, бухгалтерия, производство, склад, закупки, управление персоналом, проектами и другие» [10, с. 127].

Крупные организации, очевидно, располагают большими финансовыми возможностями и могут себе позволить не приобретать готовое решение, а разработать собственный программный комплекс, в котором «собираются все данные о поведении потребителей, технологическом, логистическом и других процессах» [20, с. 194].

По нашему мнению, вне зависимости от масштаба организации и вида её деятельности, управленческая деятельность будет более эффективной, если вся информация, имеющаяся в распоряжении организации, будет собрана в одном месте, в единой базе данных, в единой ERP-системе. Менеджерам «удобно, когда все данные собраны в одном месте, на основе которых по их собственным параметрам создаются отчеты и корректируется поведение как сотрудников, так и клиентов, поставщиков» [26, с. 30].

Широкомасштабное развитие цифровизации всего общества, повсеместное внедрение цифровых продуктов в современную жизнь людей, требует от специалистов по управленческому учету знания основ цифровой экономики, что является очевидным конкурентным преимуществом.

Цифровая экономика представляет собой систему «экономических, социальных, культурных отношений, в основе которой лежат создание, распространение, применение цифровых и вычислительных технологий, и, соответственно, связанных с ними продуктов» [29, с. 468].

Сегодня мы живем в эпоху цифровой экономики, и для того, чтобы быть конкурентоспособным и иметь возможность развивать свой бизнес, компании должны использовать более современные модели ведения бизнеса, технологии и инструменты цифровой экономики.

В данной связи согласимся с Н.С. Алексеевой, которая, исследуя организационно-экономический механизм управления интеллектуальным

капиталом в условиях цифровизации, пишет следующее: «С помощью цифровых технологий процесс управления интеллектуальным капиталом становится более быстрым, точным и прозрачным. Появляется возможность более подробно изучать информацию и на основе полученных данных оптимизировать стратегию организации, скорректировать краткосрочные цели и задачи» [1, с. 29].

Отдельные инструменты цифровой экономики, такие как ERP-системы, цифровой маркетинг, блокчейн, облачные хранилища, платформы анализа данных и другие, оказывают существенное влияние на интеллектуальный капитал организаций. Так, например, ERP-системы позволяют максимально быстро генерировать идеи на основе полученных данных; блокчейн исключает ошибки, возникающие вследствие человеческого фактора; облачные хранилища упрощают доступ к данным; платформы анализа данных делают процесс сбора и обработки информации более быстрым.

Проведенный анализ теоретических основ управления интеллектуальным капиталом компании позволяет сделать следующие выводы.

Интеллектуальный капитал представляет собой относительно новую форму капитала и фактор, формирующий конкурентоспособность компаний.

Становление основ теории интеллектуального капитала прошло сравнительно небольшой путь. Непосредственно само формирование теории интеллектуального капитала начало происходить в 70-е годы XX века, но и с тех пор понятие интеллектуального капитала неоднократно менялось, поскольку взгляд на данную категорию у представителей различных экономических школ неодинаков.

Проведенный анализ разных точек зрения на понятие «интеллектуальный капитал», рассматриваемое в рамках разных подходов, отражает явный плюрализм мнений. Несмотря на то, что данная социально-экономическая категория существует достаточно давно и уже не одно

десятилетие занимает умы экономистов, в настоящее время в научном сообществе до сих пор не сложилось единого подхода и единого определения.

Наблюдается многообразие подходов и к определению структуры интеллектуального капитала. С одной стороны, это говорит о движении научной мысли и может быть оценено положительно, но с другой стороны сложившаяся ситуация с плюрализмом мнений и разнообразием авторских подходов оказывает негативный эффект на практические интересы в сфере интеллектуального капитала.

Современная экономика, безусловно, базируется на капиталистических началах и в её основе лежит свободный рынок. В экономике нового типа компаниям важно удерживать и укреплять свои конкурентные позиции, что возможно не только за счет материальных факторов, но и за счет эффективного применения нематериальных факторов, выраженных, в том числе, в интеллектуальной форме. Именно поэтому сегодня немаловажно уметь грамотно управлять интеллектуальным капиталом, и только в этом случае компания сможет существовать и развиваться в высококонкурентной среде.

Сегодня элементы интеллектуального капитала проникают во все сферы компании – маркетинговую, операционную, технологическую и другие, и служат фактически фундаментом для этих сфер. В связи с этим перед компаниями встают вопросы о том, как выстроить систему управления интеллектуальным капиталом, позволяющую его накапливать, развивать и максимально эффективно использовать.

Стратегическая роль интеллектуального капитала имеет очевидную тенденцию роста, и организации ищут всё более эффективные методы управления интеллектуальным капиталом. Анализ основных тенденций в рассматриваемой области позволил выявить ряд методов оценки и управления интеллектуальным капиталом, наиболее активно используемых современными предприятиями.

Широкомасштабное развитие цифровизации всего общества, повсеместное внедрение цифровых продуктов в современную жизнь людей, требует от специалистов по управленческому учету знания основ цифровой экономики, что является очевидным конкурентным преимуществом.

Отдельные инструменты цифровой экономики, такие как ERP-системы, цифровой маркетинг, блокчейн, облачные хранилища, платформы анализа данных и другие, оказывают существенное влияние на интеллектуальный капитал организаций, поэтому современным организациям однозначно необходимо внедрять их в свою деятельность.

Глава 2 Анализ практики управления интеллектуальным капиталом компании

2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности риэлторского агентства

ООО «Риэлторское агентство «Статус» зарегистрировано в 2012 г. и осуществляет свою деятельность преимущественно на территории г. Тольятти. Организация оказывает юридические и риэлторские услуги. Основными видами деятельности организации являются:

- оказание услуг по сопровождению сделок продажи, покупки и аренды недвижимости;
- проверка объектов недвижимости;
- юридическое сопровождение сделок с недвижимостью;
- консультирование по вопросам сделок с недвижимостью и сопутствующим услугам.

ООО «РА «Статус» успешно зарекомендовало себя на рынке риэлторских услуг и достаточно уверенно прошло экономические кризисы последних лет.

Организационная структура ООО «РА «Статус» представлена в Приложении А. Общее количество сотрудников на 01.01.2024 г. составляет 19 человек. Все сотрудники являются высококвалифицированными и обладают опытом работы в сфере недвижимости.

Анализ динамики основных финансовых показателей необходим для оценки эффективности работы компании, ее прибыльности и рентабельности. Он позволяет определить, насколько успешно компания управляет своими финансами, какие факторы влияют на ее доходы и расходы, и какие меры можно принять для улучшения ее финансового состояния.

Анализ основных показателей проводится на основе данных, полученных из бухгалтерской отчетности (Приложение Б) и данных управленческого учета.

Анализ показал, что на протяжении рассматриваемого периода наблюдается тенденция роста выручки в 2022 году по сравнению с предыдущим годом. Рост произошел более чем на 80%. В 2023 также наблюдается рост, однако уже немногим более чем на 11%.

Тенденция роста себестоимости продаж соответствует тенденции изменения выручки – в 2022 г. по сравнению с предыдущим годом рост произошел более чем на 80%, а в 2023 г. по сравнению с 2022 г. также наблюдается рост, однако уже немногим более чем на 10%.

В организации наблюдается валовая прибыль, что, безусловно, расценивается положительно. Также наблюдается тенденция роста валовой прибыли. Чистая прибыль на протяжении 2021-2023 гг. также наблюдается, и данный показатель аналогично имеет тенденцию роста.

Представим основные финансовые показатели графически (рисунок 6).

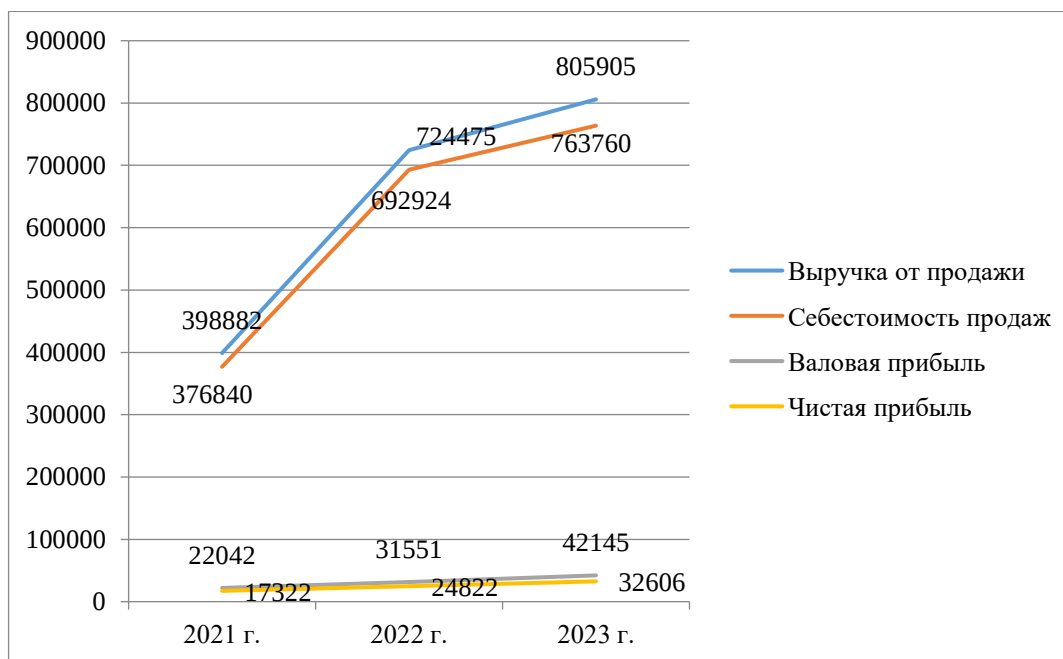


Рисунок 6 – Динамика основных финансовых показателей ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг., тыс. руб.

На протяжении 2021-2023 гг. наблюдается рост показателя основные средства, которые являются внеоборотными активами организации. Иных внеоборотных активов организация не имеет. Рост данного показателя может расцениваться положительно, поскольку это говорит о росте деятельности и бизнеса. Представим динамику основных средств на рисунке 7.

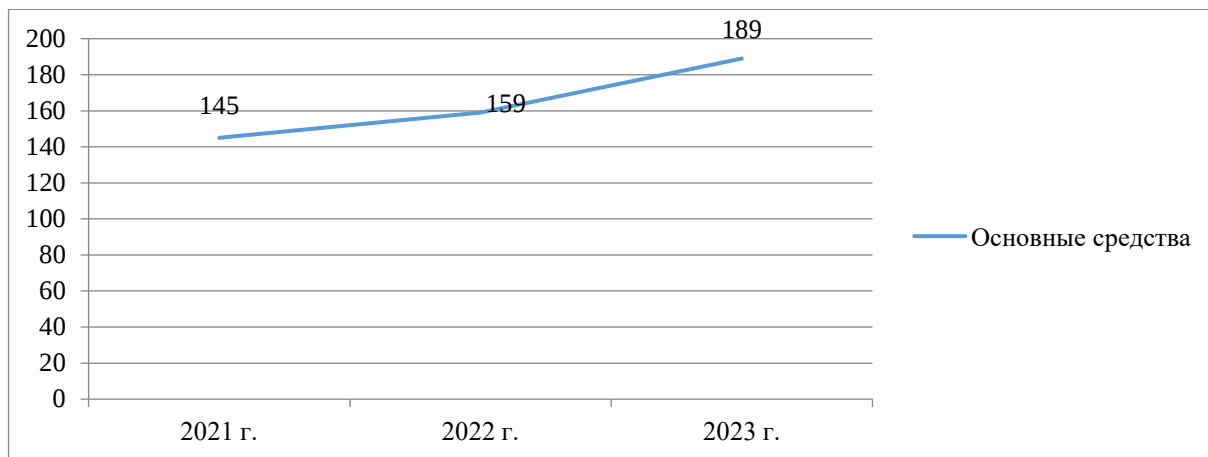


Рисунок 7 – Динамика показателя «основные средства» ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг., тыс. руб.

Оборотные активы организации также имеют тенденцию увеличения на протяжении 2021-2023 гг. Данная тенденция также свидетельствует о росте текущей деятельности, и, как следствие, возрастающей потребности в оборотных средствах. Представим динамику оборотных активов графически (рисунок 8).

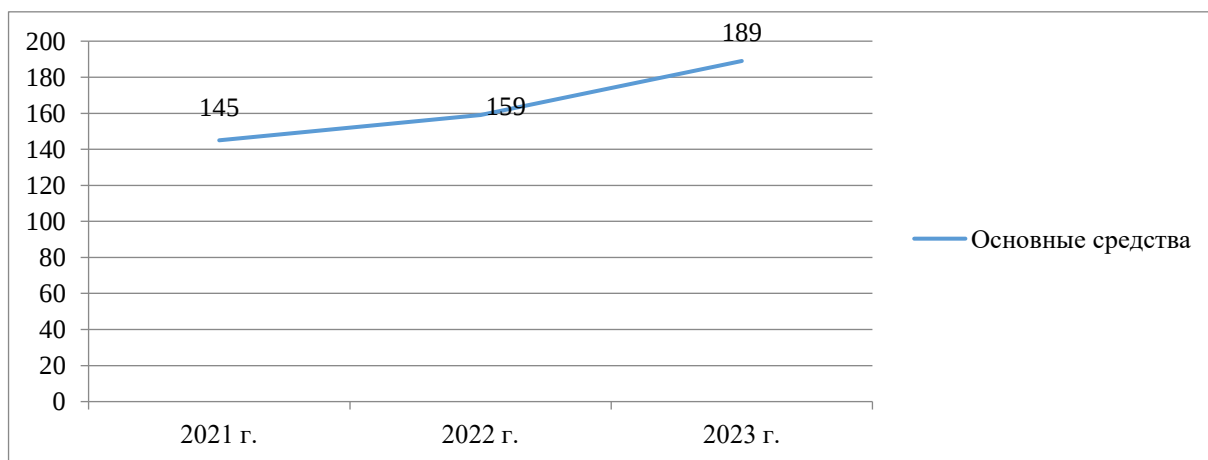


Рисунок 8 – Динамика показателя «оборотные активы» ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг., тыс. руб.

Среднесписочная численность также возрастает на протяжении рассматриваемого периода 2021-2023 гг.

Представим динамику среднесписочной численности на рисунке 9.

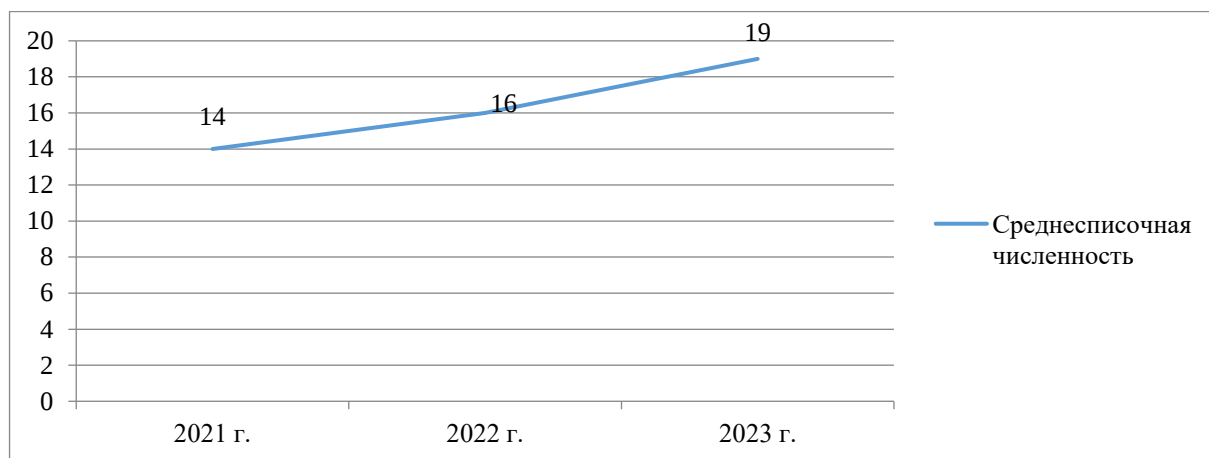


Рисунок 9 – Динамика показателя «среднесписочная численность» ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг., чел.

Тенденция роста фонда оплаты труда соответствует тенденции изменения среднесписочной численности работающих.

Представим динамику фонда оплаты труда графически (рисунок 10).

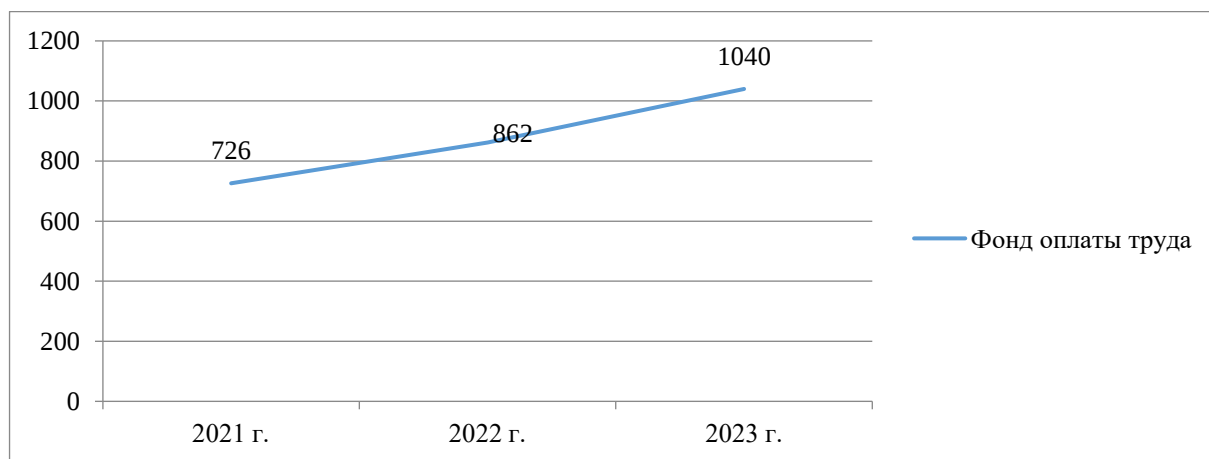


Рисунок 10 – Динамика показателя «фонд оплаты труда» ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг., тыс. руб.

В 2022 г. по сравнению с 2021 г. наблюдается рост показателя производительность труда, который в общем виде показывает как много услуг

выпускает один работник. В 2023 г. по сравнению с 2022 г. произошло снижение данного показателя, однако снижение на 6,32%, что незначительно.

Представим динамику производительности труда на рисунке 11.

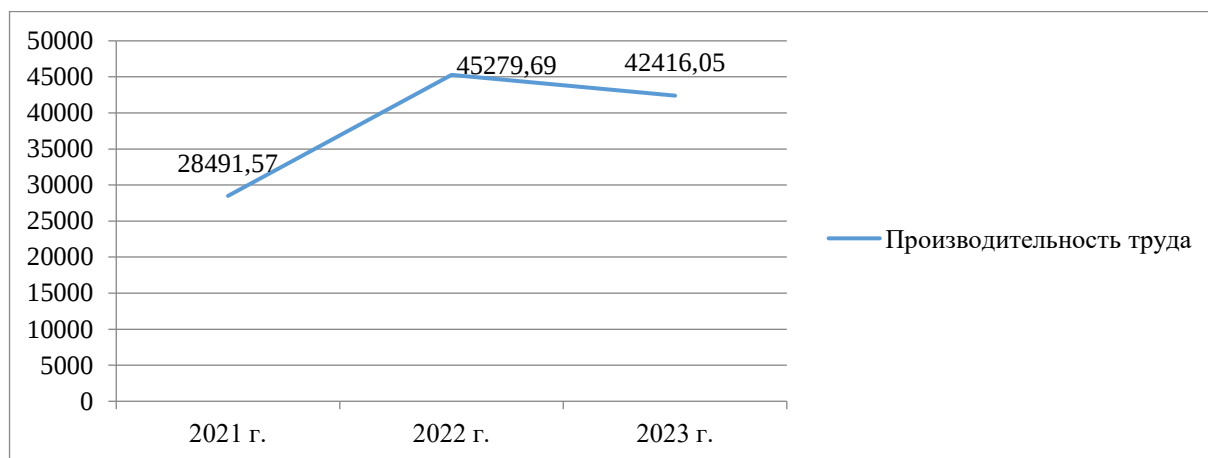


Рисунок 11 – Динамика показателя «производительность труда» ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг., тыс. руб.

Среднегодовая заработная плата имеет тенденцию роста на протяжении 2021-2023 гг., что, безусловно, расценивается положительно.

Представим динамику среднегодовой заработной платы графически (рисунок 12).

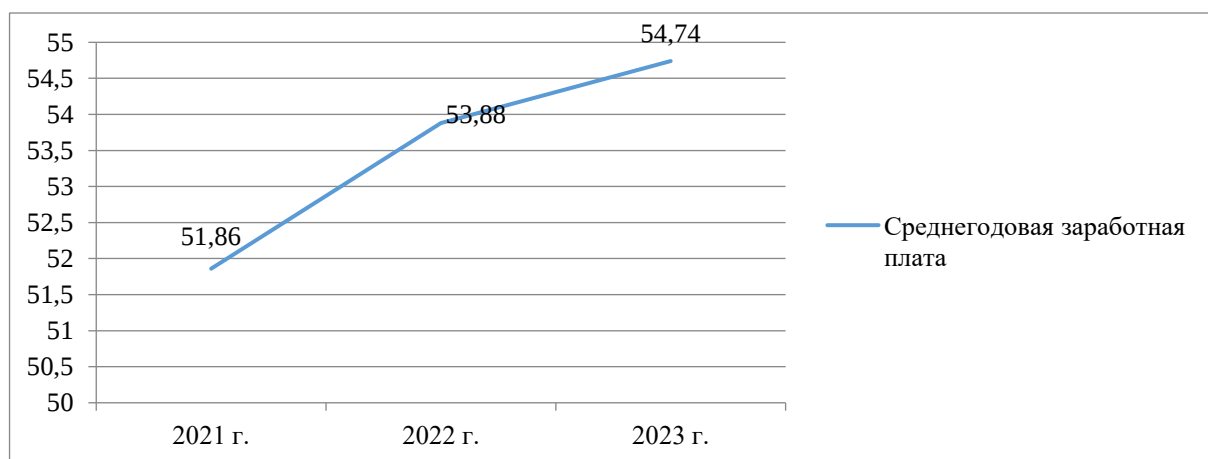


Рисунок 12 – Динамика показателя «среднегодовая заработная плата» ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг., тыс. руб.

Фондоотдача, которая который определяет количество услуг, продаваемых на один рубль основных фондов, на протяжении рассматриваемого периода имеет тенденцию роста.

Фондоемкость, отражающая стоимость используемого оборудования, приходящуюся на 1 рубль выручки, на протяжении рассматриваемого периода практически неизменна.

Фондовооруженность, отражающая отношение стоимости основных средств организации к средней годовой численности рабочих, также практически неизменна.

Оценка стоимости активов представляет собой определение рыночной, справедливой либо иной стоимости активов организации. Оценка активов выступает важным инструментом эффективного управления организацией, принятия грамотных управленческих и инвестиционных решений, обоснования интересов организации при совершении различных сделок.

Оценка стоимости активов ООО «Риэлторского Агентства «Статус» за 2021-2023 гг. представлена в виде таблицы (таблица 1).

Таблица 1 – Оценка стоимости активов ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг.

Показатель	2021г.	2022г.	2023г.	Изменение			
				2023г.-2022г.		2023г.-2021г.	
				Абс. изм (+/-)	Темп роста, %	Абс. изм (+/-)	Темп роста, %
Сумма чистых активов (на конец периода), тыс. руб.	4645	7078	7281	203	102,87	2636	156,75
Отношение чистых активов к уставному капиталу	1	1	1	0	100,00	0	100,00
Оборачиваемость чистых активов	85,87	102,36	110,69	8,33	108,14	24,82	128,90
Продолжительность оборота чистых активов, дни	4	4	3	-1	75,00	-1	75,00
Рентабельность чистых активов, %	372,9	350,7	447,8	97,1	127,69	74,9	120,09

Чистые активы организации на протяжении рассматриваемого периода 2021-2023 гг. равны её уставному капиталу.

Наблюдается положительная тенденция роста оборачиваемости чистых активов и снижения продолжительности оборота чистых активов.

Показатель рентабельности в 2022 г. незначительно снизился по сравнению с 2021 г., однако в 2023 г. произошел его рост – более чем на 20% по сравнению с 2021 г.

Вероятность банкротства – это одна из оценочных характеристик текущего финансового состояния в исследуемой организации. Оценим вероятность банкротства ООО «РА «Статус» в 2021-2023 гг. с помощью двухфакторной модели Альтмана (таблица 2).

Таблица 2 – Оценка вероятности банкротства (методика Альтмана) ООО «РА «Статус» в 2021-2023 гг.

Показатель	2021г.	2022г.	2023г.
Коэффициент текущей ликвидности	1,29	1,28	1,27
Заемный капитал	15518	24714	26138
Пассивы	33419	31792	20163
Z-score, %	-172,8%	-171,7%	-170,7%

Исходя из данных, представленных в таблице 3, можно сделать вывод о том, что на протяжении рассматриваемого периода 2021-2023 гг. вероятность банкротства организации была высока. Данный вывод сделан, исходя из полученных отрицательных значений Z-score Альтмана. Отметим, что результаты расчетов по методике Альтмана не стоит воспринимать однозначно, поскольку полноценно вероятность банкротства можно оценить только используя ряд различных методик. Более того, стоит учитывать и рыночную конъюнктуру, социально-экономическую ситуацию в стране и другие немаловажные факторы.

2.2 Анализ действующей системы управления интеллектуальным капиталом

Проведем анализ действующей системы управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус» по трем направлениям:

- анализ человеческого капитала;

- анализ организационного капитала;
- анализ потребительского капитала.

Анализ человеческого капитала предполагает оценку профессионально-квалификационной и социально-демографической структуры персонала.

Профессионально-квалификационная структура персонала «объединяет в себе характеристики персонала как экономического ресурса организации (распределение по профессиям и уровню квалификации) и индивидуальные особенности, обеспечивающие результативность и эффективность труда» [6, с. 41].

В таблице 3 представлена численность и профессионально-квалификационная структура персонала ООО «РА «Статус».

Таблица 3 – Численность и профессионально-квалификационная структура персонала ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг.

Показатель	Количество сотрудников, чел.			Структура персонала, %		
	2021г.	2022г.	2023г.	2021г.	2022г.	2023г.
Руководители	2	3	4	14,29	18,75	21,05
Специалисты	10	7	11	71,43	43,75	57,89
Служащие	2	4	3	14,29	25,00	15,79
Рабочие	0	2	1	0,00	12,50	5,26
Всего	14	16	19	100	100	100

Среднесписочная численность персонала имеет очевидную тенденцию роста. На протяжении рассматриваемого периода наблюдается преобладание специалистов в общей структуре персонала организации.

За последние три года в структуре персонала произошли определенные изменения: до 21,05% увеличилась численность руководителей, в 2023 г. наблюдается тенденция снижения доли специалистов в общей структуре персонала по сравнению с 2021 г.

Представим данные показатели графически (рисунок 13).

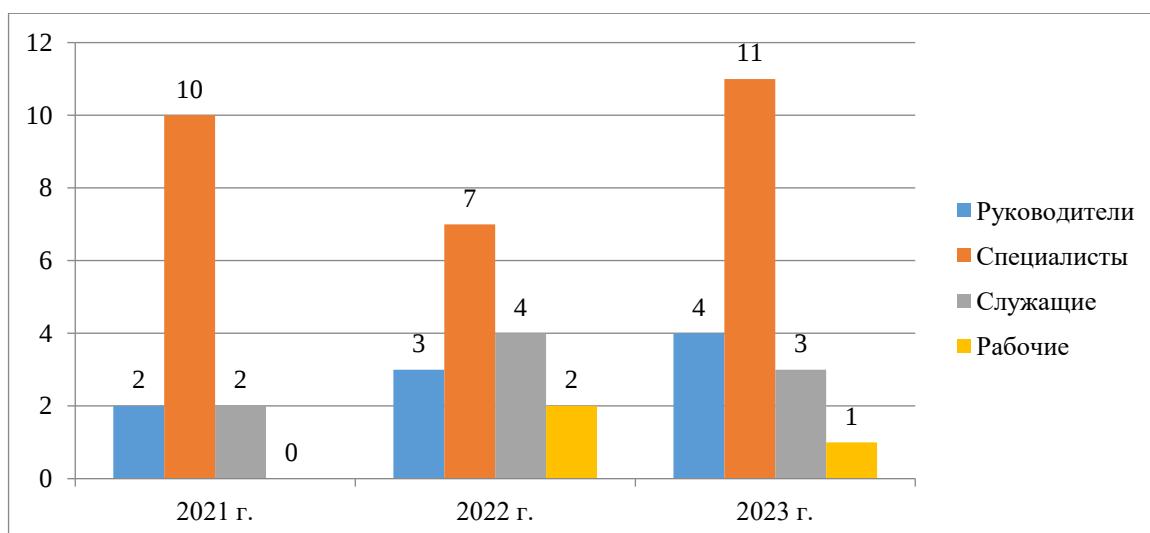


Рисунок 13 – Профессионально-квалификационная структура персонала ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг., чел.

На протяжении рассматриваемого периода преобладающее количество сотрудников относятся к категории «специалисты», что обусловлено спецификой деятельности организации. Именно эти сотрудники вносят основной вклад в формирование интеллектуального капитала компании.

Представим профессионально-квалификационную структуру ООО «РА «Статус» по состоянию на 01 января 2024 г. на рисунке 14.

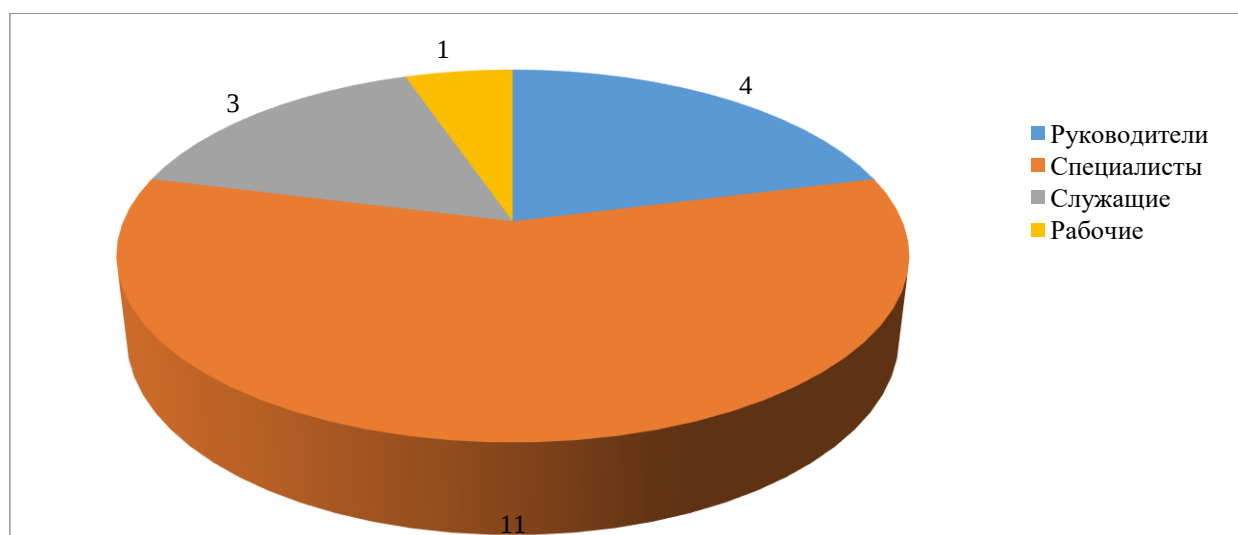


Рисунок 14 – Профессионально-квалификационная структура ООО «РА «Статус» по состоянию на 01 января 2024 г., чел.

Далее проведем анализ возрастного состава персонала ООО «РА «Статус», который представлен в таблице 4.

Таблица 4 – Возрастной состав и структура персонала ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг.

Показатель	Количество сотрудников, чел.			Структура персонала, %		
	2021г.	2022г.	2023г.	2021г.	2022г.	2023г.
До 25 лет	1	2	1	7,14	12,50	5,26
25-35 лет	4	4	4	28,57	25,00	21,05
35-45 лет	1	4	8	7,14	25,00	42,11
Старше 45 лет	8	6	6	57,14	37,50	31,58
Всего	14	16	19	100	100	100

«Анализ возрастного состава персонала показывает, что на протяжении рассматриваемого периода наблюдается тенденция роста количества сотрудников в возрастном диапазоне 35-45 лет. В 2021-2023 гг. так же наблюдается преобладание сотрудников в данном возрастном диапазоне в общей структуре персонала организации» [7].

Представим данные показатели графически (рисунок 15).

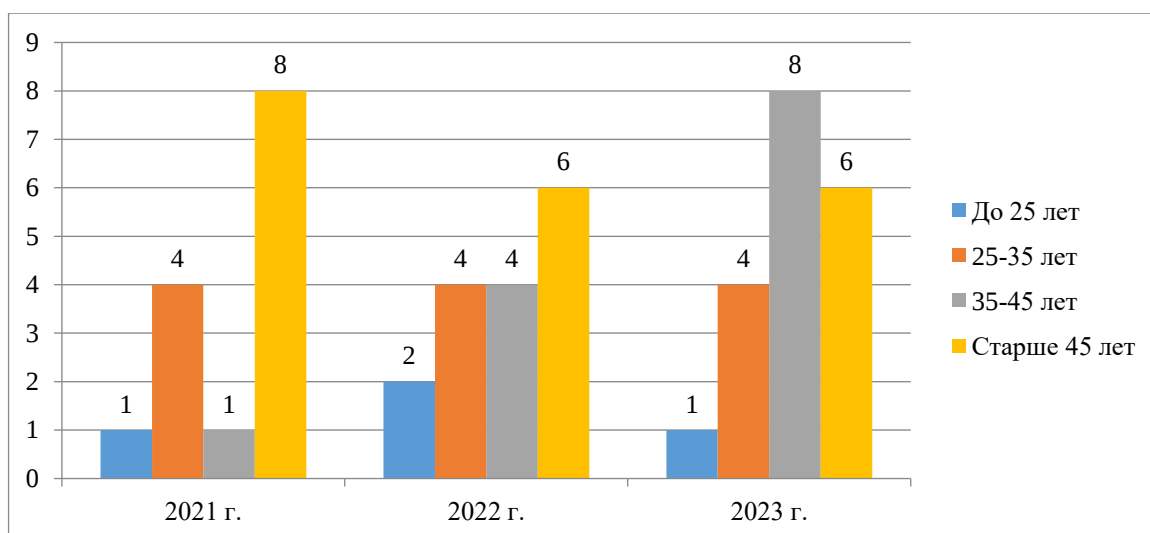


Рисунок 15 – Возрастной состав и структура персонала ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг., чел.

Представленные на рисунке данные позволяют сделать вывод о том, что руководство организации не стремится к обновлению персонала и к найму

молодежи. Однако руководством была проведена работа по снижению доли сотрудников в возрасте старше 45 лет в общей структуре персонала.

Структура персонала организации по признаку «возраст» представлена на рисунке 16.

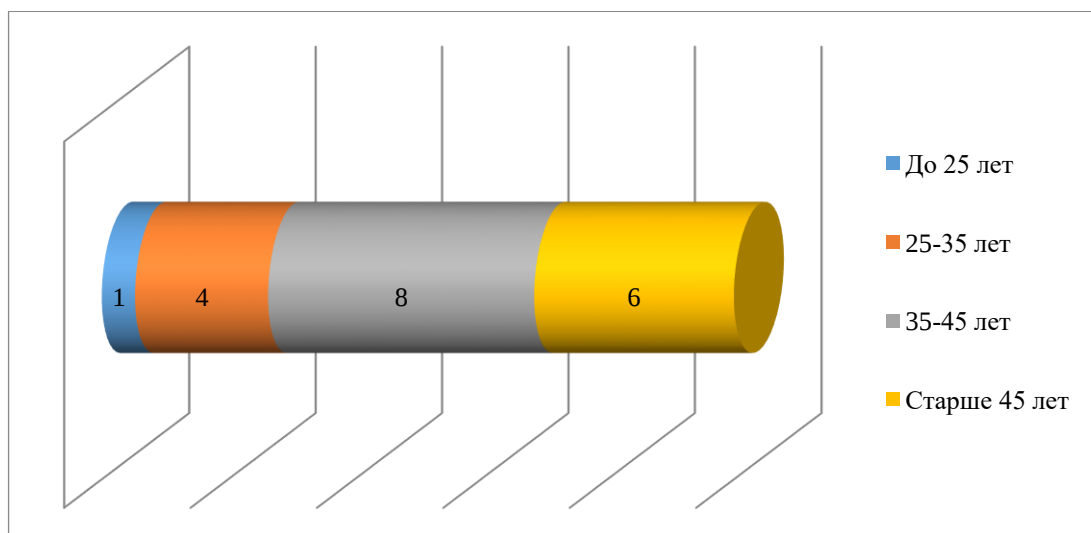


Рисунок 16 – Структура ООО «РА «Статус» по признаку «возраст» по состоянию на 01 января 2024 г., чел.

Таким образом, анализ рисунка 16 показал, что большинство сотрудников ООО «РА «Статус» находится в возрастном диапазоне 35-55 лет. Это не плохо для организации, так как такой диапазон характеризуется наиболее работоспособной группой населения. И еще следует пояснить, что именно в таком возрастном диапазоне наиболее часто встречаются сотрудники с необходимым опытом работы, образованием и квалификацией.

Состав персонала ООО «РА «Статус» по признаку «пол» представлен в таблице 5.

Таблица 5 – Гендерный состав и структура персонала ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг.

Показатель	Количество сотрудников, чел.			Структура персонала, %		
	2021г.	2022г.	2023г.	2021г.	2022г.	2023г.
Женщины	4	7	11	28,57	43,75	57,89
Мужчины	10	9	8	71,43	56,25	42,11
Всего	14	16	19	100	100	100

Представленные данные не свидетельствуют о гендерном разрыве в профессии. Наблюдается явная тенденция роста количества женщин в общем составе персонала, и, соответственно, тенденция снижения количества мужчин.

Представим данные показатели графически (рисунок 17).

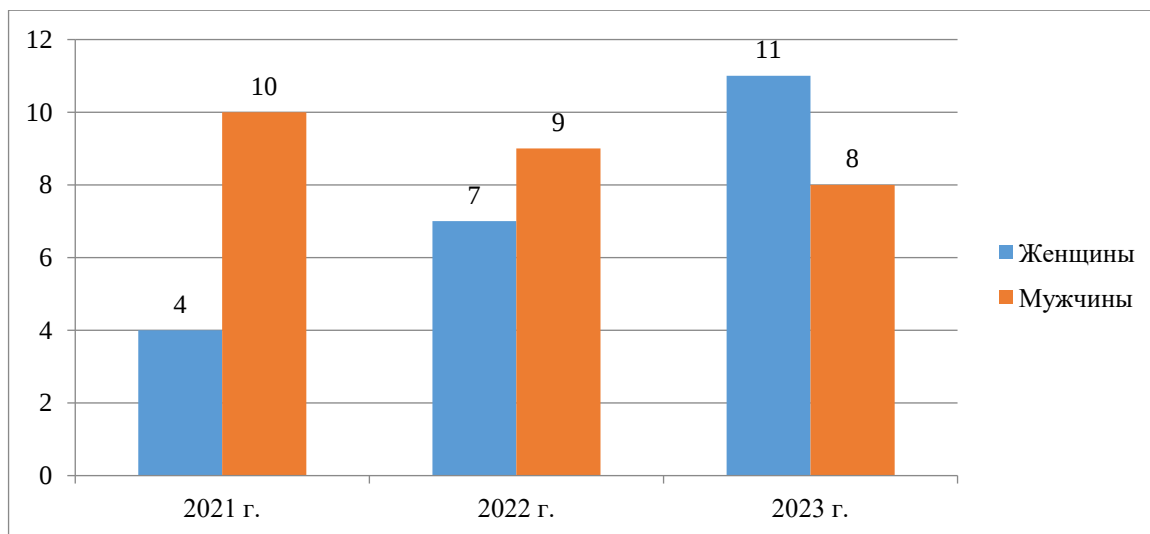


Рисунок 17 – Гендерный состав и структура персонала ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг., чел.

В целом, исходя из гендерной структуры персонала рассматриваемой организации, можно сделать вывод о том, руководство организации старается держать баланс между полами. Отметим данное обстоятельство как положительное, поскольку «соблюдение принципов гендерного баланса повышает экономическую эффективность, инновационность и адаптивность компании» [4, с. 445].

Структура персонала организации по признаку «пол» представлена на рисунке 18.

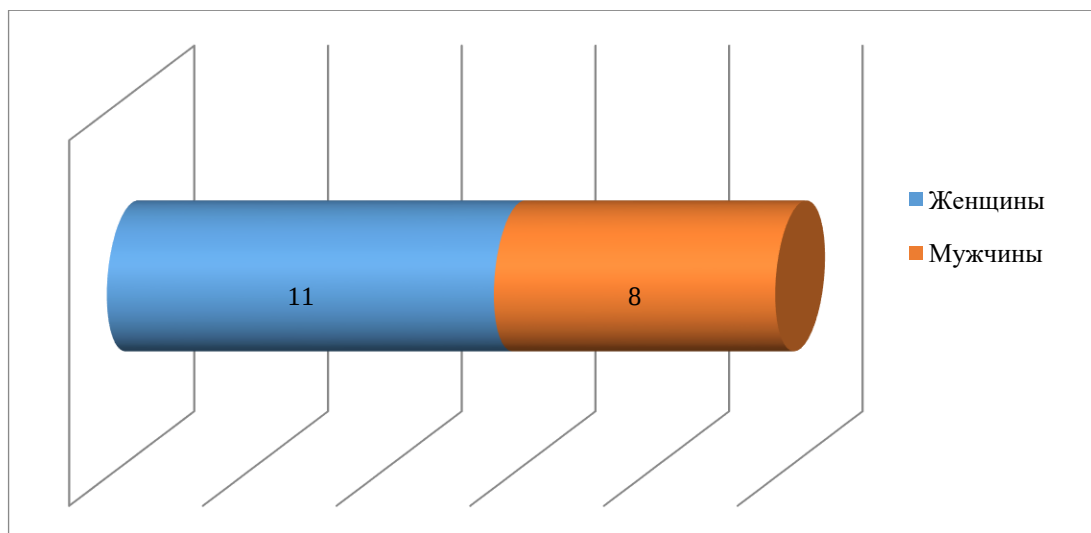


Рисунок 18 – Структура ООО «РА «Статус» по признаку «пол» по состоянию на 01 января 2024 г., чел.

Структура ООО «РА «Статус» по признаку «пол» по состоянию на 01 января 2024 г. показывает незначительное преобладание женщин в общей структуре персонала, однако, как было отмечено выше, на протяжении 2021-2023 гг. руководство организации старалось придерживаться гендерного баланса.

Немаловажной составляющей человеческого капитала является уровень профессионального образования сотрудников. В таблице 6 представлены данные по уровню образования сотрудников за 2021-2023 гг.

Таблица 6 – Уровень образования персонала ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг.

Показатель	Количество сотрудников, чел.			Структура персонала, %		
	2021г.	2022г.	2023г.	2021г.	2022г.	2023г.
Два и более высших образования	0	1	3	0,00	6,25	15,79
Одно высшее образование	12	14	16	85,71	87,50	84,21
Среднее профессиональное (среднее специальное) образование	2	1	0	14,29	6,25	0,00
Основное общее образование	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Всего	14	16	19	100	100	100

По итогам 2023 г. все сотрудники ООО «РА «Статус» имеют высшее образование, что соответствует кадровой политике организации: у

руководства высокие требования к своим сотрудникам, и, по его мнению, высшее образование – необходимость для всех действующих и потенциальных работников.

Представим данные показатели графически (рисунок 19).

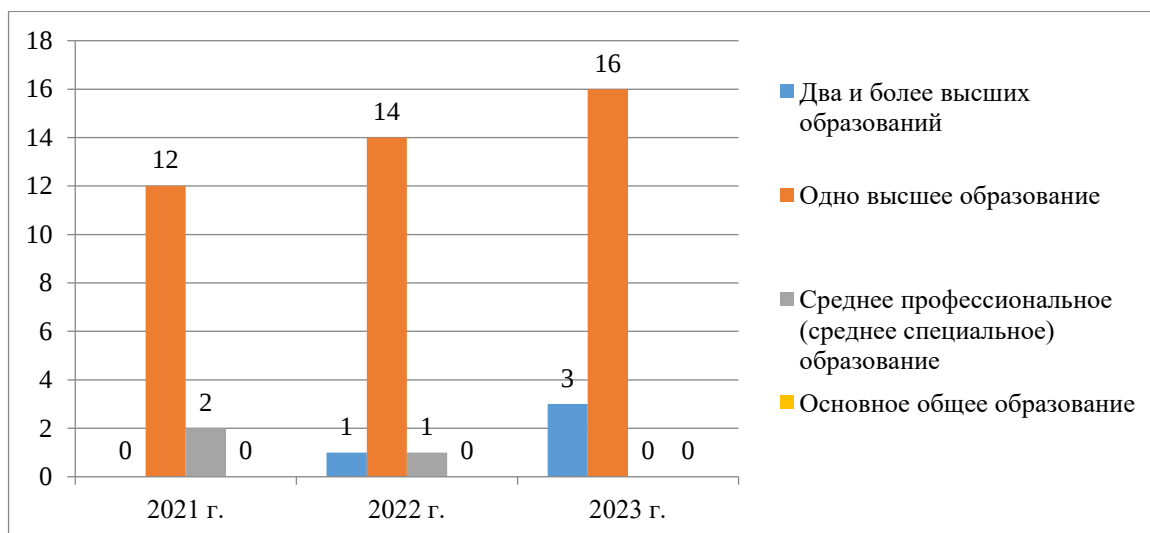


Рисунок 19 – Уровень образования персонала ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг., чел.

Исходя из представленных данных, можно сделать вывод о том, что абсолютно для всех штатных позиций руководство организации считает необходимым наличие высшего образования. На протяжении рассматриваемого периода 2021-2023 гг. наблюдается тенденция роста количества сотрудников с высшим образованием и с более чем двумя высшими образованиями.

Структура персонала организации по признаку «образование» представлена на рисунке 20.

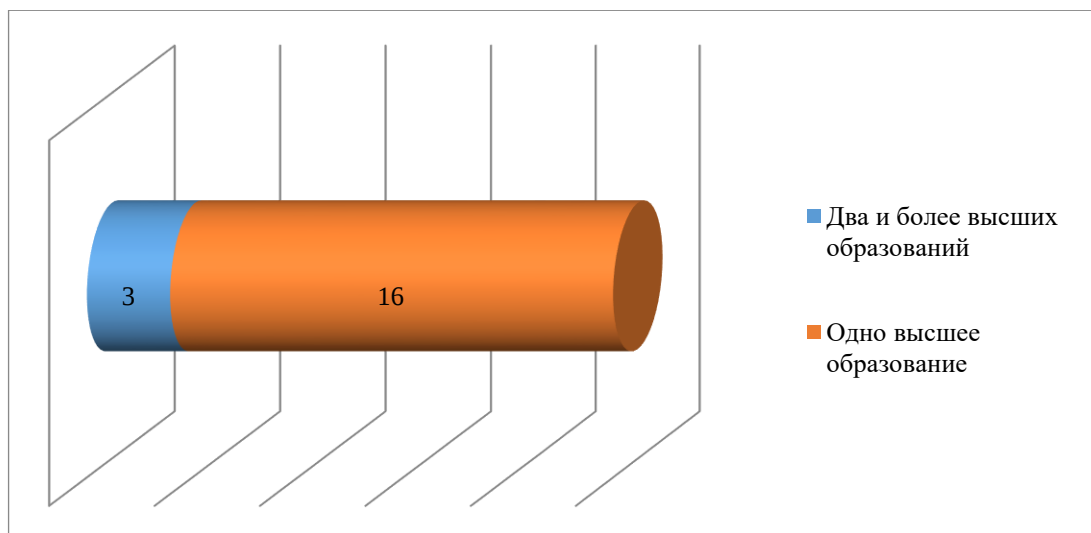


Рисунок 20 – Структура ООО «РА «Статус» по признаку «образование» по состоянию на 01 января 2024 г., чел.

Таким образом, можно сделать вывод, что высококвалифицированный и опытный персонал организации – одно из его ключевых конкурентных преимуществ.

Стоит так же отметить, что высокий уровень профессиональных компетенций сотрудников поддерживается и развивается в системе постоянного обучения и повышения квалификации.

Каждый из специалистов не менее чем один раз в два года повышает свою квалификацию за счет средств компании, но основной акцент делается на внутрикорпоративном обучении персонала с использованием новых образовательных технологий.

Обучение сотрудников ООО «РА «Статус» осуществляется по нескольким направлениям:

- нормативное обучение – осуществляется согласно законным требованиям, включает в себя обучение по пожарной безопасности, по охране труда, по вопросам гражданской обороны;
- обучение коммуникативным навыкам и «мягким» навыкам (soft skills) – проводится в виде семинаров, тренингов;

- профессиональное обучение в сфере недвижимости – реализуется в формате повышения квалификации и профессиональной переподготовки по направлениям юриспруденции.

В 2023 г. в формате повышения квалификации были обучены 8 сотрудников – 5 риэлторов, менеджер по работе с vip-клиентами, маркетолог и специалист по кадрам. Обучение проводилось дистанционно без отрыва от работы. Так же в 2023 г. коммерческий директор прошел курс MBA (европейский стандарт подготовки менеджеров высшей квалификации).

Подытожив вышесказанное, можно сделать вывод о том, что ООО «РА «Статус» осознает значимость человеческого капитала, вкладывается в обучение сотрудников, способствует развитию профессиональных навыков и компетенций сотрудников, понимая, что это положительно скажется на производительности труда и в целом положительно повлияет на интеллектуальный капитал организации. Согласимся в данной связи с Д.И. Ворониной, которая подчеркивает, что «факторами сохранения лидирующих позиций компании на рынке является развитие человеческого потенциала и рост производительности труда» [7, с. 97].

На следующем этапе анализа действующей системы управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус» проведем анализ организационного капитала компании.

В.А. Лисченко и Т.В. Кугушева определяют организационный капитал как «формализованные знания всех сотрудников организации и подразумевает под собой помещение этих знаний в её внутрикорпоративную систему» [14, с. 124]. Иными словами, организационный капитал заключен в базы данных, имеющихся в компании.

Все сотрудники ООО «РА «Статус» (за исключением водителя) имеют индивидуальные рабочие места, оборудованные необходимой офисной техникой (компьютеры – моноблоки, многофункциональные устройства) и программным обеспечением.

ООО «РА «Статус» уделяет особое внимание технической оснащенности и автоматизации. К числу основных программных средств автоматизации относятся:

- 1С: Бухгалтерия – программа для ведения бухгалтерского, налогового, статистического и управленческого учета;
- ЭДО «Контур.Экстерн» – система электронного документооборота для хранения документов и их обмена с контрагентами и государственными органами;
- Консультант Плюс – справочная система, содержащая в себе масштабный объем правовой информации;
- Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint) – стандартный пакет офисных приложений;
- Skype – программное обеспечение, обеспечивающее текстовую, голосовую и видеосвязь через Интернет;
- РиэлтМенеджер – специализированная программа для агентств недвижимости.

Все вышеназванные программные средства приобретены организацией легально, ООО «РА «Статус» имеет неисключительное право на использование данных программ и систем. Все программные средства представляют собой нематериальные активы, числящиеся на балансе организации.

На третьем этапе анализа действующей системы управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус» проведем анализ клиентского капитала компании.

Учитывая, что основной вид деятельности ООО «РА «Статус» – это оказание услуг клиентам в сфере недвижимости, клиентский капитал является основой формирования стратегического потенциала организации.

Главным принципом работы ООО «РА «Статус» является индивидуальный подход к каждому клиенту. В связи с этим с организации не

имеется единого стандарта обслуживания, всё взаимодействие с клиентами носит сугубо персонифицированный характер.

На сегодняшний день у компании два небольших офиса на территории г. Тольятти, но основное взаимодействие с клиентами происходит дистанционно. Несмотря на это, руководство организации придерживается разработанного бренда и единого стиля оформления клиентских офисов, что способствует узнаваемости и запоминаемости организации.

Эффективный процесс взаимодействия с клиентами характеризуется рядом параметров:

- индивидуальный подход к клиентам;
- обеспечение права клиента на выбор формата взаимодействия – очный или дистанционный;
- сокращение затрат времени клиентов на получение услуг;
- предоставление первичных бесплатных консультаций;
- высокая скорость реакций и ответов на обращения клиентов.

Заключительный этап анализа действующей системы управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус» предполагает подведение общего итога и формирование общей оценки состояния интеллектуального капитала.

Отметим, что у ООО «РА «Статус» достаточно устойчивая позиция на рынке, руководство осознает сильные стороны своей компании: стабильный кадровый состав высококвалифицированных специалистов, узнаваемость и высокий уровень репутации, быстрая скорость реагирования на изменения конъюнктуры рынка, устойчивые доверительные отношения с контрагентами, объемная база постоянных клиентов.

Руководство организации явно понимает значимость интеллектуального капитала и параллельно развивает его по всем трем направлениям – человеческий, организационный и клиентский капитал.

Человеческий капитал ООО «РА «Статус» развивается путем:

- сохранения кадрового потенциала;

- усиления роли организационной культуры;
- повышения средней заработной платы;
- обеспечения повышения образовательного уровня сотрудников за счет средств организации.

Организационный капитал ООО «РА «Статус» представлен офисной техникой и лицензионным программным обеспечением. Основными программными продуктами, обеспечивающими высокий уровень технической оснащенности, являются 1С: Бухгалтерия и РиэлтМенеджер.

Клиентский капитал ООО «РА «Статус» является ценным компонентом не только оперативного, но и стратегического управления, поскольку вся основная деятельность организации направлена на качественное и быстрое обслуживание клиентов с целью достижения ими максимальной удовлетворенности от оказываемых агентством услуг.

Подытожив вышесказанное, можем сделать вывод, что ООО «РА «Статус» имеет достаточно высокий уровень интеллектуального капитала (в том числе по той причине, что осознает его ценность), что позволяет компании быть конкурентоспособной и чувствовать себя уверенно на рынке недвижимости г. Тольятти.

2.3 Оценка состояния и тенденций развития интеллектуального капитала риэлторского агентства

Интегральная оценка интеллектуального капитала может осуществляться различными методами: метод рыночной капитализации, метод прямого измерения, метод отдачи на активы и другими. Однако, учитывая, что ООО «РА «Статус» не является акционерным обществом и его акции не обращаются на фондовом рынке, единственным подходящим способом оценки интеллектуального капитала данной организации будет являться метод оценки, основанный на данных финансовой отчетности. В связи с этим нами был выбран «метод VAIC (Value Added Intellectual

Coefficient – коэффициент стоимости, добавленной интеллектуальным капиталом), предложенный А. Пуликом» [3, с. 434].

Исследователи пишут: «Интеллектуальный коэффициент добавленной стоимости (VAIC – Value Added Intellectual Coefficient) – это метод количественного измерения интеллектуального капитала компании. Простота оценки и доступность данных – главные достоинства метода А. Пулика. Показатели эффективности отражают роль интеллектуального капитала в создании стоимости компании» [3, с. 434].

Данная методология положительно оценивается многими исследователями: «Методология VAIC, разработанная А. Пулик в 1998 г., представляет вычислительную базу для проведения широкого эмпирического исследования. VAIC оценивает не саму величину интеллектуального капитала, а эффективность его использования. Основное соотношение выглядит следующим образом:

$$VAIC = CEE_i + HCE_i + SCE_i, \quad (1)$$

где CEE – эффективности занятого капитала;

HCE – эффективности человеческого капитала;

SCE – эффективности структурного капитала» [23, с. 298].

Исходные значения показателей для расчета VAIC ООО «РА «Статус» представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Показатели для расчета VAIC ООО «РА «Статус» за период 2021-2023 гг.

Показатель	2021г.	2022г.	2023г.
Собственный капитал, тыс. руб.	4645	7078	7281
Выручка от продаж, тыс. руб.	398882	724475	805905
Себестоимость продаж, тыс. руб.	376840	692924	763760
Затраты на оплату труда, тыс. руб.	726	862	1040
Материальные затраты, тыс. руб. (стр.4-стр.5)	376114	692062	762720
Инвестированный капитал, тыс. руб. (стр.1+стр.2)	4645	7078	7281
Добавленная стоимость, тыс. руб. (стр.3-стр.6)	22768	32413	43185

«Исходные данные, необходимые для расчета VAIC, были взяты из данных бухгалтерской отчетности, в частности собственный капитал, выручка и себестоимость. Показатель затраты на оплату труда отражен в данных бухгалтерского учета. Инвестированный капитал в соответствии с методикой, определяется как сумма величин собственного капитала и долгосрочных обязательств. Экономическая модель, основанная на интеллектуальном коэффициенте добавленной стоимости (VAIC) позволяет определить уровень эффективности использования по трем основным типам ресурсов предприятия» [3, с. 434]. В таблице 8 представлен расчет показателя оценки интеллектуального капитала ООО «РА «Статус».

Таблица 8 – Расчет показателя VAIC ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг.

Показатель	2021г.	2022г.	2023г.
Физический капитал (CEE)	0,204	0,218	0,169
Человеческий капитал (HCE)	31,361	37,602	41,524
Структурный капитал (SCE)	0,968	0,973	0,976
Общий показатель оценки интеллектуального капитала (VAIC)	32,533	38,794	42,669

Исходя из данных, представленных в таблице 9, можно сделать вывод о том, что коэффициент добавленной стоимости интеллектуального капитала VAIC имеет очевидную тенденцию к росту, которая отображена графически (рисунок 21).

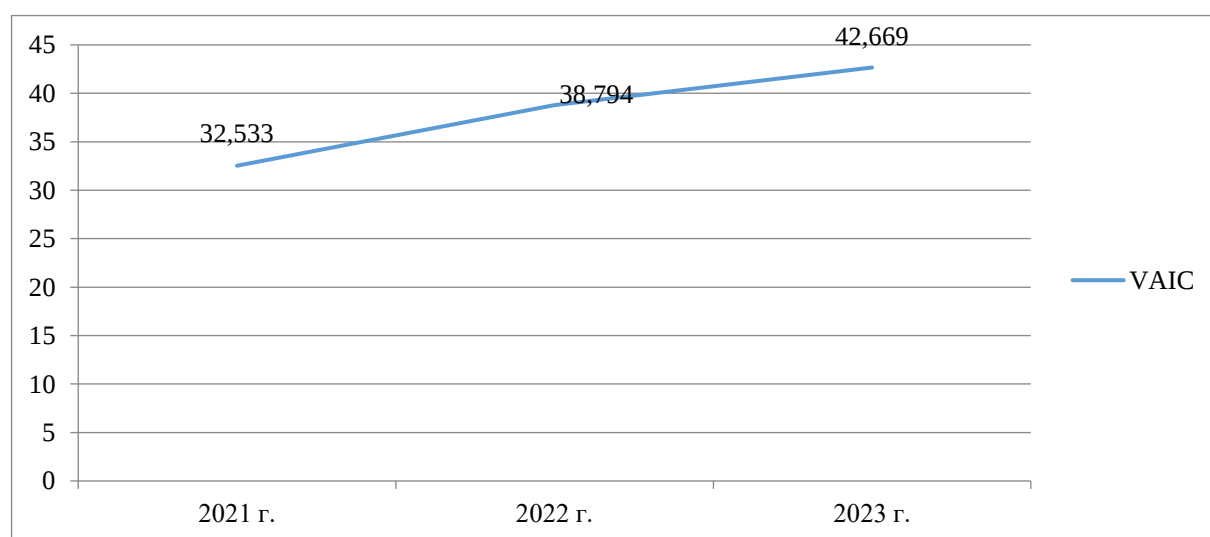


Рисунок 21 – Динамика коэффициента добавленной стоимости интеллектуального капитала VAIC ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг.

Отметим, что ООО «РА «Статус» имеет достаточно высокий уровень интеллектуального капитала и из года в год он только растет. Несмотря на такие высокие показатели и положительную динамику, стоимость, добавленную интеллектуальным капиталом, можно продолжать увеличивать, тем самым увеличивать конкурентоспособность компании.

Проведенный анализ практики управления интеллектуальным капиталом компании позволяет сделать следующие выводы.

В целом все основные экономические показатели ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг. (выручка, активы, валюта баланса, производительность труда, рентабельность и другие) имеют тенденцию роста.

Опираясь на подход Т. Стюарта к структуре интеллектуального капитала, нами был проведен анализ действующей системы управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус» по трем направлениям: анализ человеческого капитала; анализ организационного капитала; анализ потребительского капитала.

Анализ человеческого капитала предполагает оценку профессионально-квалификационной и социально-демографической структуры персонала. Было определено, что высококвалифицированный и опытный персонал организации – одно из его ключевых конкурентных преимуществ. ООО «РА «Статус» осознает значимость человеческого капитала, вкладывается в обучение сотрудников, способствует развитию профессиональных навыков и компетенций сотрудников, понимая, что это положительно скажется на производительности труда и в целом положительно повлияет на интеллектуальный капитал организации.

На следующем этапе анализа действующей системы управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус» был проведен анализ организационного капитала компании, который представлен офисной техникой и лицензионным программным обеспечением. Компания уделяет особое внимание технической оснащенности и автоматизации, поэтому в своей деятельности использует достаточно большое количество

разнообразных программных продуктов. Основными программными продуктами, обеспечивающими высокий уровень технической оснащенности, являются 1С: Бухгалтерия и РиэлтМенеджер.

На третьем этапе анализа действующей системы управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус» был проведен анализ клиентского капитала компании. Главным принципом работы ООО «РА «Статус» является индивидуальный подход к каждому клиенту. В связи с этим с организации не имеется единого стандарта обслуживания, всё взаимодействие с клиентами носит сугубо персонифицированный характер.

Клиентский капитал ООО «РА «Статус» является ценным компонентом не только оперативного, но и стратегического управления, поскольку вся основная деятельность организации направлена на качественное и быстрое обслуживание клиентов с целью достижения ими максимальной удовлетворенности от оказываемых агентством услуг.

Отметим, что у ООО «РА «Статус» достаточно устойчивая позиция на рынке, руководство осознает сильные стороны своей компании: стабильный кадровый состав высококвалифицированных специалистов, узнаваемость и высокий уровень репутации, быстрая скорость реагирования на изменения конъюнктуры рынка, устойчивые доверительные отношения с контрагентами, объемная база постоянных клиентов.

Подытожив вышесказанное, можем сделать вывод, что ООО «РА «Статус» имеет достаточно высокий уровень интеллектуального капитала (в том числе по той причине, что осознает его ценность), что позволяет компании быть конкурентоспособной и чувствовать себя уверенно на рынке недвижимости г. Тольятти.

Глава 3 Разработка рекомендаций по совершенствованию управления интеллектуальным капиталом компании

3.1 Определение приоритетных направлений развития интеллектуального капитала

Ранее в исследовании нами было выявлено, что ООО «РА «Статус» имеет достаточно высокий уровень интеллектуального капитала и его положительную динамику. Тем не менее, даже при наличии хороших показателей, можно продолжать увеличивать и развивать интеллектуальный капитал, совершенствовать его управление, тем самым увеличивая конкурентоспособность компании.

Под совершенствованием системы управления интеллектуальным капиталом Е.А. Спиридонова понимает «процесс решения проблемы повышения ее эффективности... Для деятельности предприятия, связанной с использованием интеллектуального капитала, условие эффективности в общем виде выглядит как формирование объема и структуры интеллектуальных активов, обеспечивающих наивысшую их производительность» [24, с. 94].

А.В. Быстров и Т.В. Михеева в данной связи предлагают следующее: «В качестве инструмента управления интеллектуальными ресурсами используется программа развития интеллектуального капитала, под которой понимается совокупность взаимосвязанных мероприятий по ключевым составляющим структуры интеллектуального капитала» [5, с. 32].

Предлагаемая программа совершенствования управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус» включает несколько мероприятий, которые необходимо внедрять комплексно. На рисунке 22 представлены предлагаемые мероприятия по совершенствованию системы управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус».

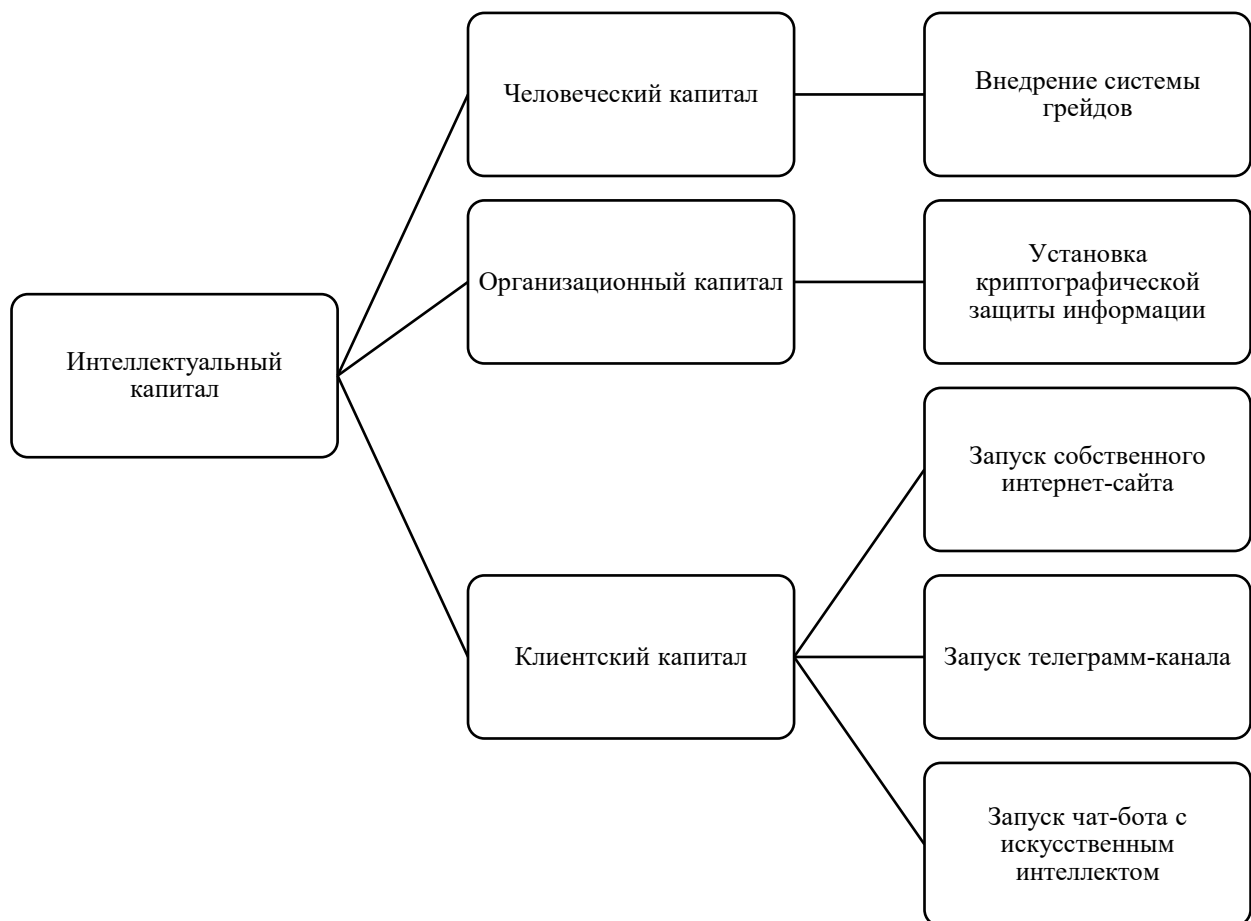


Рисунок 22 – Направления совершенствования системы управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус»

Еще раз подчеркнем, что, по нашему мнению, данные мероприятия должны применяться в комплексе, только так будет достигнут необходимый эффект.

В г. Тольятти наблюдается высокий уровень конкуренции между риэлторскими агентствами за высокопрофессиональный персонал. В данной связи, безусловно, особое значение приобретает материальная составляющая – достойное вознаграждение сотрудников за их работу, стимулирующее к еще большей производительности труда.

На 01 января 2024 г. в ООО «РА «Статус» применялась сдельно-премиальная система оплаты труда, которая, по нашему мнению, не позволяет в полной мере оценить интеллектуальный вклад сотрудников в повышение эффективности компании.

В связи с этим одно из предлагаемых мероприятий в рамках программы совершенствования управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус» – это внедрение системы грейдов (грейдовой системы оплаты труда).

Т.Н. Лобанова, специализирующаяся на вопросах мотивации и стимулирования трудовой деятельности, описывает систему грейдов следующим образом: «Система грейдов в оплате труда – это способ классификации должностей на основе их важности для компании, уровня ответственности и самостоятельности, необходимых знаний, умений и опыта для этой должности. Должность оценивают с помощью баллов и присваивают ей грейд, от суммы баллов зависит зарплата. Таким образом, каждый грейд имеет свой минимальный и максимальный уровень зарплат» [15, с. 221].

Для того чтобы более корректно оценить должности по грейдам, выделим следующие параметры:

- опыт работы сотрудника;
- профессиональные компетенции;
- производительность труда;
- наличие поощрений за результаты труда;
- стабильное достижение KPI;
- соблюдение правил трудового распорядка.

Таким образом, наивысший грейд получают сотрудники, которые в сумме имеют максимальную оценку по вышеперечисленным параметрам. Оценка будет производиться экспертной комиссией, в состав которой входит генеральный директор и два привлеченных HR-специалиста.

Несомненно, что внедрение системы грейдов позволит повысить капитализацию компании и конкурентоспособность бизнеса.

Одно из направлений совершенствования управления организационным капиталом – это установка средств криптографической защиты информации. Е.А. Спиридонова данное направление считает одним из инновационных и в данной связи пишет следующее: «Информационная безопасность – это комплекс мер и средств, направленных на защиту конфиденциальности...

Криптографическая защита информации представляет собой механизм защиты посредством шифрования данных для обеспечения информационной безопасности. Основная цель криптографической защиты заключается в обеспечении конфиденциальности и безопасности информации при её обмене между пользователями в сетях» [25, с. 120].

Иными словами, «криптографическая защита предполагает обмен зашифрованной документацией, при котором отправитель документа подписывает его своей электронной подписью и пересылает с использованием алгоритмов шифрования, а получатель документа расшифровывает файл с помощью своих средств криптографической защиты информации» [25, с. 121].

На сегодняшний день ООО «РА «Статус» ни разу не проводило оценку уровня защищенности информации, поэтому объективно оценить проблемы систем защиты не представляется возможным. Поэтому перед тем как выбрать и установить средства криптографической защиты информации необходимо провести тестирование защищенности внешнего контура информационной системы. Такое тестирование может быть проведено посредством методики Pentest, для проведения которого необходимо пригласить сторонних специалистов-пентестеров. В результате тестирования будет определен текущий уровень защищенности и будут даны рекомендации относительно тех средств защиты, которые следует внедрить.

В рамках совершенствования управления клиентским капиталом ООО «РА «Статус» было предложено три мероприятия:

- запуск собственного интернет-сайта;
- запуск телеграмм-канала;
- запуск чат-бота с искусственным интеллектом.

По нашему мнению, интернет-сайт сегодня необходим каждому бизнесу и это не зависит от индивидуальных особенностей компании. В сфере недвижимости достаточно серьезная конкуренция и основная цель сайта – это увеличить продажи. Отсутствие сайта – это потеря огромной части активной аудитории. Интернет-сайты предоставляют множество преимуществ:

демонстрируют образ бренда, информируют о деятельности компании, доводят до сведения потребителей нужную информацию, демонстрируют успешные результаты работы компании и многие другие.

Однако стоит отметить, что значительная часть общества сегодня пользуется социальными сетями, причем не только для общения, но и для получения информации. Поэтому для того, чтобы охватить большую часть аудитории, необходимо помимо интернет-сайта запустить и телеграмм-канал.

ООО «РА «Статус» постоянно контактирует с клиентами, и телеграмм-канал на сегодняшний день представляет собой оптимальное решение для такого вида бизнеса.

Телеграмм-канал – это прямой путь коммуникации с аудиторией, который имеет ряд преимуществ: информирование о деятельности компании, поддержание личного бренда, возможность как прямых, так и косвенных продаж.

Считаем так же, что с целью совершенствования системы управления клиентским капиталом необходимо расширить функционал социальных сетей и разработать виртуального помощника для взаимодействия с аудиторией – чат-бота.

Такой бот является мощным инструментом, работа которого основана на использовании искусственного интеллекта. Он применяется для оптимизации взаимоотношений с клиентами, для улучшения обслуживания. Чат-боты на базе нейросети могут отвечать на вопросы клиентов, обрабатывать запросы и помогать в решении типичных проблем, снижая нагрузку на сотрудников.

Еще раз отметим, что все предлагаемые мероприятия должны применяться комплексно, ведь только так будет достигнут необходимый эффект.

После определения перечня мероприятий, нами были проанализированы затраты на их осуществление (таблица 9).

Таблица 9 – Затраты на программу совершенствования управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус»

Мероприятие	Величина затрат, тыс. руб.
Проведение экспертной оценки сотрудников компании приглашенными экспертами	210
Проведение пентеста	180
Приобретение средств криптографической защиты	46
Разработка и запуск интернет-сайта	120
Разработка и запуск телеграмм-канала	28
Разработка и запуск чат-бота	16
Итого	600

Таким образом, для реализации мероприятий по совершенствованию управления интеллектуальным капиталом по направлениям развития: человеческий, организационный и клиентский капитал ООО «РА «Статус» потребуется затратить 600 тыс. руб. Планируемое время проведения данных мероприятий – 4 месяца.

Далее необходимо провести оценку влияния интеллектуального капитала на результативность деятельности компании.

3.2 Оценка влияния интеллектуального капитала на результативность деятельности

Разработанная программа совершенствования интеллектуальным капиталом, включающая в себя ряд мероприятий, направленных на развитие человеческого, организационного и клиентского капиталов, позволит дополнить общую стратегию развития компании.

На протяжении марта-июня 2024 г. в ООО «РА «Статус» шла постепенная реализация предложенных мероприятий. Общий срок реализации программы составил 115 дней. Календарный план программы совершенствования управления интеллектуальным капиталом представлен в таблице 10.

Таблица 10 – Календарный план программы совершенствования управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус»

Мероприятие	Сроки
1	2
Поиск экспертной организации, специализирующейся на оценке персонала	01.03.24-06.03.24
Согласование условий оценки, типов грейдов и диапазона критериев	11.03.24-12.03.24
Проведение экспертной оценки	18.03.24-31.03.24
Группировка сотрудников по грейдам	01.04.24-02.04.24
Расчет диапазона окладов по каждому грейду	03.04.24
Проведение тестовых расчетов грейдовой системы на одном подразделении	04.04.24
Согласование изменений с главным бухгалтером и генеральным директором	05.04.24
Подготовка проектов дополнительных соглашений к трудовым договорам	08.04.24-.10.04.24
Проведение собрания с коллективом для разъяснения сути грейдовой системы	11.04.24
Переход на грейдовую систему оплаты труда	01.05.24
Поиск организации, специализирующейся на проведение пентестов	06.05.24-08.05.24
Согласование условий проведения тестирования, подписание договора	09.05.24-10.05.24
Проведение пентеста	13.05.24-14.05.24
Ознакомление с итогом тестирования	15.05.24
Определение потребности в оборудовании и программных средствах, составление сметы затрат	16.05.24-20.05.24
Приобретение оборудования и программных комплексов	21.05.24-28.05.24
Монтаж оборудования	29.05.24
Ознакомление сотрудников с принципами работы криптографических программных средств	29.05.24
Внедрение системы криптографической защиты информации	01.06.24
Поиск организации, специализирующей на решениях для бизнеса в сфере Интернет	03.06.24-04.06.24
Согласование условий разработки интернет-сайта, телеграмм-канала и чат-бота, подписание договора	05.06.24-06.06.24
Тестовый запуск интернет-сайта	07.06.24
Организация клиентского дня, презентация новых онлайн-решений клиентам	13.06.24
Официальный запуск интернет-сайта, телеграмм-канала и чат-бота	24.06.24

После того как в ООО «РА «Статус» была внедрена программа совершенствования управления интеллектуальным капиталом, нами был произведен расчет VAIC по методике А. Пулика.

Исходные значения показателей для расчета VAIC ООО «РА «Статус» представлены в таблице 11.

Таблица 11 – Показатели для расчета VAIC ООО «РА «Статус» за 3 квартал 2024 г.

Показатель	Июль 2024 г.	Август 2024 г.	Сентябрь 2024 г.
Собственный капитал, тыс. руб.	610	618	619
Долгосрочные обязательства, тыс. руб.	0	0	0
Выручка от продажи, тыс. руб.	68261	70623	72961
Себестоимость продаж, тыс. руб.	59652	61153	62023
Затраты на оплату труда, тыс. руб.	1563	1656	1699
Материальные затраты, тыс. руб. (стр.4-стр.5)	58089	59497	60324
Инвестированный капитал, тыс. руб. (стр.1+стр.2)	610	618	619
Добавленная стоимость, тыс. руб. (стр.3-стр.6)	10172	11126	12637

Поскольку ежеквартальную отчетность организация не составляет, данные относительно капитала, выручки и себестоимости были взяты из данных бухгалтерского учета.

На протяжении рассматриваемого периода наблюдается тенденция роста добавленной стоимости, что, безусловно, оценивается как положительная тенденция.

В таблице 12 представлен расчет показателя оценки интеллектуального капитала ООО «РА «Статус».

Таблица 12 – Расчет показателя VAIC ООО «РА «Статус» за 3 квартал 2024 г.

Показатель	Формула расчета	Июль 2024 г.	Август 2024 г.	Сентябрь 2024 г.
Физический капитал (CEE)	Инвестированный капитал / Добавленная стоимость	0,060	0,056	0,049
Человеческий капитал (HCE)	Добавленная стоимость / Затраты на оплату труда	6,508	6,719	7,438
Структурный капитал (SCE)	Добавленная стоимость – Затраты на оплату труда / Добавленная стоимость	0,846	0,851	0,866
Общий показатель оценки интеллектуального капитала (VAIC)	CEE + HCE + SCE	7,414	7,625	8,352

Исходя из данных, представленных в таблице 9, можно сделать вывод о том, что коэффициент добавленной стоимости интеллектуального капитала VAIC имеет очевидную тенденцию роста, которая отображена графически (рисунок 23).

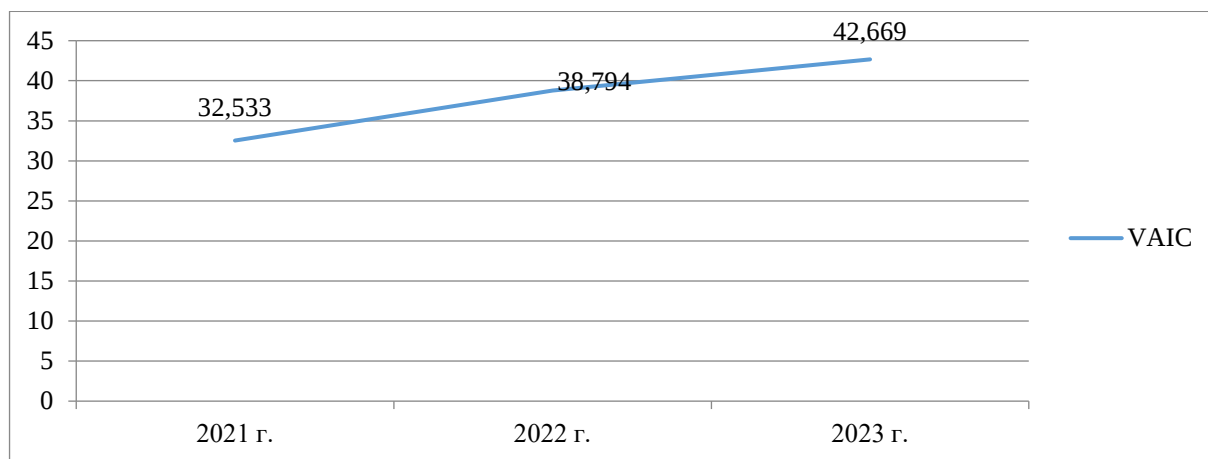


Рисунок 23 – Динамика коэффициента добавленной стоимости интеллектуального капитала VAIC ООО «РА «Статус» за период июль-сентябрь 2024 г.

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод о том, что разработанные мероприятия являются эффективными, так как после их внедрения наблюдается тенденция увеличения интеллектуального капитала организации.

В заключительной части исследования нами были разработаны рекомендации по совершенствованию управления интеллектуальным капиталом компании и оценено влияния интеллектуального капитала на результативность деятельности.

Предлагаемая программа совершенствования управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус» включает несколько мероприятий, которые необходимо внедрять комплексно.

К числу предлагаемых мероприятий в рамках программы совершенствования управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус» относятся:

- внедрение системы грейдов (грейдовой системы оплаты труда);
- установка средств криптографической защиты информации
- запуск собственного интернет-сайта;
- запуск телеграмм-канала;
- запуск чат-бота с искусственным интеллектом.

Разработанная программа совершенствования интеллектуальным капиталом, включающая в себя ряд мероприятий, направленных на развитие человеческого, организационного и клиентского капиталов, позволит дополнить общую стратегию развития компании.

Для реализации мероприятий по совершенствованию управления интеллектуальным капиталом по направлениям развития: человеческий, организационный и клиентский капитал ООО «РА «Статус» потребовалось затратить 600 тыс. руб. На протяжении марта-июня 2024 г. в ООО «РА «Статус» шла постепенная реализация предложенных мероприятий. Общий срок реализации программы составил 115 дней.

После реализации всех мероприятия нами был рассчитан коэффициент добавленной стоимости интеллектуального капитала VAIC за период июль-сентябрь 2024 г., который имеет очевидную тенденцию роста.

Заключение

Интеллектуальный капитал представляет собой относительно новую форму капитала и фактор, формирующий конкурентоспособность компаний.

Становление основ теории интеллектуального капитала прошло сравнительно небольшой путь. Непосредственно само формирование теории интеллектуального капитала начало происходить в 70-е годы XX века, но и с тех пор понятие интеллектуального капитала неоднократно менялось, поскольку взгляд на данную категорию у представителей различных экономических школ неодинаков.

Проведенный анализ разных точек зрения на понятие «интеллектуальный капитал», рассматриваемое в рамках разных подходов, отражает явный плюрализм мнений.

Наблюдается многообразие подходов и к определению структуры интеллектуального капитала. С одной стороны, это говорит о движении научной мысли и может быть оценено положительно, но с другой стороны сложившаяся ситуация с плюрализмом мнений и разнообразием авторских подходов оказывает негативный эффект на практические интересы в сфере интеллектуального капитала.

Современная экономика, безусловно, базируется на капиталистических началах и в её основе лежит свободный рынок. В экономике нового типа компаниям важно удерживать и укреплять свои конкурентные позиции, что возможно не только за счет материальных факторов, но и за счет эффективного применения нематериальных факторов, выраженных, в том числе, в интеллектуальной форме. Именно поэтому сегодня немаловажно уметь грамотно управлять интеллектуальным капиталом, и только в этом случае компания сможет существовать и развиваться в высококонкурентной среде.

Сегодня элементы интеллектуального капитала проникают во все сферы компании – маркетинговую, операционную, технологическую и другие, и

служат фактически фундаментом для этих сфер. В связи с этим перед компаниями встают вопросы о том, как выстроить систему управления интеллектуальным капиталом, позволяющую его накапливать, развивать и максимально эффективно использовать.

Стратегическая роль интеллектуального капитала имеет очевидную тенденцию роста, и организации ищут всё более эффективные методы управления интеллектуальным капиталом. Анализ основных тенденций в рассматриваемой области позволил выявить ряд методов оценки и управления интеллектуальным капиталом, наиболее активно используемых современными предприятиями.

Каждая из рассмотренных групп методов оценки и управления интеллектуальным капиталом предприятия имеет свои недостатки, а учитывая, что большинство методов разработаны за рубежом, исследователю перед проведением оценки предварительно необходимо эти методы адаптировать под специфику российских предприятий.

Более того, каждая компания выбирает те методы, которые более подходят ей, и в каждой организации методы управления интеллектуальным капиталом могут значительно отличаться.

Широкомасштабное развитие цифровизации всего общества, повсеместное внедрение цифровых продуктов в современную жизнь людей, требует от специалистов по управленческому учету знания основ цифровой экономики, что является очевидным конкурентным преимуществом.

Отдельные инструменты цифровой экономики, такие как ERP-системы, цифровой маркетинг, блокчейн, облачные хранилища, платформы анализа данных и другие, оказывают существенное влияние на интеллектуальный капитал организаций, поэтому современным организациям однозначно необходимо внедрять их в свою деятельность.

Проведенный анализ практики управления интеллектуальным капиталом компании позволяет сделать следующие выводы.

В целом все основные экономические показатели ООО «РА «Статус» за 2021-2023 гг. (выручка, активы, валюта баланса, производительность труда, рентабельность и другие) имеют тенденцию роста.

Опираясь на подход Т. Стюарта к структуре интеллектуального капитала, нами был проведен анализ действующей системы управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус» по трем направлениям: анализ человеческого капитала; анализ организационного капитала; анализ потребительского капитала.

Анализ человеческого капитала предполагает оценку профессионально-квалификационной и социально-демографической структуры персонала. Было определено, что высококвалифицированный и опытный персонал организации – одно из его ключевых конкурентных преимуществ. ООО «РА «Статус» осознает значимость человеческого капитала, вкладывается в обучение сотрудников, способствует развитию профессиональных навыков и компетенций сотрудников, понимая, что это положительно скажется на производительности труда и в целом положительно повлияет на интеллектуальный капитал организации.

На следующем этапе анализа действующей системы управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус» был проведен анализ организационного капитала компании, который представлен офисной техникой и лицензионным программным обеспечением. Компания уделяет особое внимание технической оснащенности и автоматизации, поэтому в своей деятельности использует достаточно большое количество разнообразных программных продуктов. Основными программными продуктами, обеспечивающими высокий уровень технической оснащенности, являются 1С: Бухгалтерия и РиэлтМенеджер.

На третьем этапе анализа действующей системы управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус» был проведен анализ клиентского капитала компании. Главным принципом работы ООО «РА «Статус» является индивидуальный подход к каждому клиенту. В связи с этим

с организации не имеется единого стандарта обслуживания, всё взаимодействие с клиентами носит сугубо персонифицированный характер.

Клиентский капитал ООО «РА «Статус» является ценным компонентом не только оперативного, но и стратегического управления, поскольку вся основная деятельность организации направлена на качественное и быстрое обслуживание клиентов с целью достижения ими максимальной удовлетворенности от оказываемых агентством услуг.

Отметим, что у ООО «РА «Статус» достаточно устойчивая позиция на рынке, руководство осознает сильные стороны своей компании: стабильный кадровый состав высококвалифицированных специалистов, узнаваемость и высокий уровень репутации, быстрая скорость реагирования на изменения конъюнктуры рынка, устойчивые доверительные отношения с контрагентами, объемная база постоянных клиентов.

Подытожив вышесказанное, можем сделать вывод, что ООО «РА «Статус» имеет достаточно высокий уровень интеллектуального капитала (в том числе по той причине, что осознает его ценность), что позволяет компании быть конкурентоспособной и чувствовать себя уверенно на рынке недвижимости г. Тольятти.

В заключительной части исследования нами были разработаны рекомендации по совершенствованию управления интеллектуальным капиталом компании и оценено влияния интеллектуального капитала на результативность деятельности.

Предлагаемая программа совершенствования управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус» включает несколько мероприятий, которые необходимо внедрять комплексно.

К числу предлагаемых мероприятий в рамках программы совершенствования управления интеллектуальным капиталом ООО «РА «Статус» относятся:

- внедрение системы грейдов (грейдовой системы оплаты труда);
- установка средств криптографической защиты информации

- запуск собственного интернет-сайта;
- запуск телеграмм-канала;
- запуск чат-бота с искусственным интеллектом.

Разработанная программа совершенствования интеллектуальным капиталом, включающая в себя ряд мероприятий, направленных на развитие человеческого, организационного и клиентского капиталов, позволит дополнить общую стратегию развития компании.

Для реализации мероприятий по совершенствованию управления интеллектуальным капиталом по направлениям развития: человеческий, организационный и клиентский капитал ООО «РА «Статус» потребовалось затратить 600 тыс. руб. На протяжении марта-июня 2024 г. в ООО «РА «Статус» шла постепенная реализация предложенных мероприятий. Общий срок реализации программы составил 115 дней.

После реализации всех мероприятия нами был рассчитан показатель VAIC за период июль-сентябрь 2024 г., который имеет очевидную тенденцию роста.

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод о том, что разработанные мероприятия являются эффективными, так как после их внедрения наблюдается тенденция увеличения интеллектуального капитала организации.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Алексеева Н.С. Организационно-экономический механизм управления интеллектуальным капиталом инновационно-промышленного кластера в условиях цифровизации: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Алексеева Наталья Сергеевна. СПб., 2021. 191 с.
2. Амирханова П.М. Теория человеческого капитала // Вестник науки. 2020. № 5 (26). С. 54-56.
3. Булатецкая А.Ю. Методы количественного измерения интеллектуального капитала инновационной компании // Московский экономический журнал. 2020. № 2. С. 432-438.
4. Булатецкая А.Ю. Основные этапы и уровни влияния интеллектуального капитала на устойчивое развитие корпорации // КЭ. 2020. № 4. С. 445-456.
5. Быстров А.В., Михеева Т.В. Особенности управления компонентами интеллектуального капитала в целях влияния на результаты хозяйственной деятельности промышленного предприятия // Финансовые рынки и банки. 2022. № 1. С. 31-35.
6. Валебникова О.А. Управление человеческим капиталом на основе интеллектуально-ориентированного консалтинга в интересах развития инновационной деятельности предприятия: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Валебникова Ольга Александровна. СПб., 2020. 178 с.
7. Воронина Д.И. Проблемы финансирования образования // Молодой ученый. 2019. № 38 (276). С. 97-98.
8. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть 4) : Федеральный закон от 18.12.2006 № 230-ФЗ (ред. 22.07.2024) [Электронный ресурс] // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64629/ (дата обращения 20.11.2024).

9. Заручникова Н.О., Глухов В.В. Система управления интеллектуальным капиталом научно-производственных организаций и кластеров в условиях цифровой трансформации экономики // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. Том 12. 2019. № 6. С. 60-74.
10. Ищенко О.В., Аксенова Ж.А. Экономическое обоснование внедрения еgr-системы в организации // ЕГИ. 2021. № 4 (36). С. 125-130.
11. Кирильчук С.П. Экономика предприятия : учебник для среднего профессионального образования / С.П. Кирильчук [и др.] ; под общей редакцией С.П. Кирильчук. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2024. 458 с.
12. Кулик А.М., Герасимова Н.А., Когтева А.Н. Исследование зарубежных методических подходов к оценке человеческого капитала // Экономика. Информатика. 2022. № 3. С. 483-493.
13. Леонтьева Л.С. Управление интеллектуальным капиталом : учебник и практикум для вузов / Л.С. Леонтьева, Л.Н. Орлова. Москва : Издательство Юрайт, 2024. 283 с.
14. Лисченко В.А., Кугушева Т.В. Ключевая компетенция компании: от компетенции человеческого капитала к организационной компетенции // ЕГИ. 2021. № 2 (34). С. 122-131.
15. Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т.Н. Лобанова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт. 2024. 553 с.
16. Недолужко О.В. Оценка интеллектуального капитала организации в условиях цифровизации // Вестник АГТУ. Серия: Экономика. 2022. № 3. С. 46-54.
17. Об утверждении Федерального стандарта бухгалтерского учета ФСБУ 14/2022 «Нематериальные активы» : Приказ Минфина России от 30.05.2022 № 86н [Электронный ресурс] // URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_420322/ (дата обращения 20.11.2024).

18. Паникарова С.В. Управление знаниями и интеллектуальным капиталом / С.В. Паникарова, М.В. Власов; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2015. 140 с.

19. Паникарова С.В. Управление интеллектуальным капиталом : учебник для среднего профессионального образования / С.В. Паникарова, М.В. Власов. Москва : Издательство Юрайт, 2024. 127 с.

20. Панфилова А.П. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А.П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А.П. Панфиловой, Л.С. Киселевой. Москва : Издательство Юрайт, 2024. 313 с.

21. Рамазан Р.Ф. Управление интеллектуальным потенциалом сотрудников организации // Молодой ученый. 2020. № 26 (316). С. 124-127.

22. Руус Й. Интеллектуальный капитал: практика управления / Й. Русс ; [пер. с англ. М.П. Аккая]. 2-е изд. СПб.: Высшая школа менеджмента : Изд. дом Санкт-Петербургского ун-та. 2008. 418 с.

23. Соколянский В.В., Федоров М.В., Чистов М.Б., Федорова А.А. Оценка интеллектуального капитала высокотехнологичных инновационных предприятий как комплекса на основе модели VAIC // Экономика и социум. 2020. № 6-2 (73). С. 297-306.

24. Спиридонова Е.А. Основы инновационной деятельности : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Е.А. Спиридонова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2024. 314 с.

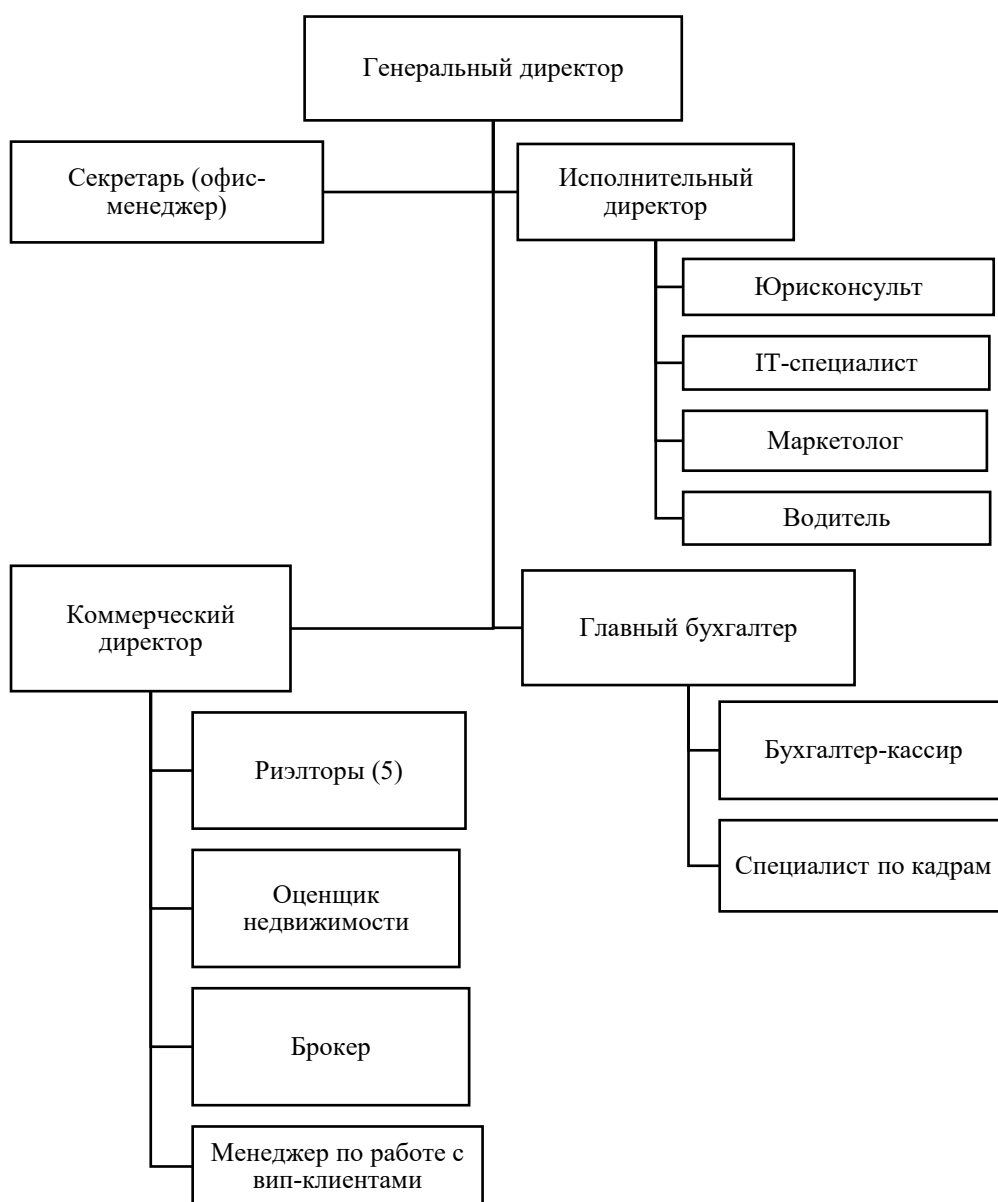
25. Спиридонова Е.А. Управление инновациями : учебник и практикум для вузов / Е.А. Спиридонова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2024. 314 с.

26. Тугускина Г.Н. Управление интеллектуальным капиталом организации / Г.Н. Тугускина. Пенза: Изд-во ПГУ, 2021. 138 с.

27. Устинова Л.Н. Применение метода Дж. Тобина к исследованию интеллектуального капитала на инновационно-активных предприятиях // Российское предпринимательство. 2015. № 19. С. 3285-3294.
28. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала / Я. Фитц-енц; [пер. с англ. М.С. Меньшикова, Ю.П. Леонова]. СПб.: Вершина. 2008. 320 с.
29. Хасаншин И.И. Цифровая экономика: понятие и термины // Московский экономический журнал. 2021. № 4. С. 265-274.
30. Хвецкович Н.С. Интеллектуальный капитал в системе рыночной экономики / Хвецкович Никита Сергеевич. М., 2020. 165 с.
31. Шичкина М.М. Проблемы управления интеллектуальным капиталом в России // Большая Евразия: развитие, безопасность, сотрудничество. 2022. № 5-1. С. 984-985.
32. Эдвинсон Л. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости капитала / Л. Эдвинсон, М. Мэлоун ; под. ред. В.Л. Иноземцева. М.: Academia. 1999. 429 с.
33. Albert S., Bradley K. The Impact of Intellectual capital // Open University Business School Working Paper. 1996. № 1. P. 1-8.
34. Brooking A. Intellectual Capital. Indiana: International Thomson Business Press. 1997. 204 p.
35. Edvinsson L., Malone M. Intellectual Capital: realizing your company's true value by finding its hidden brainpower. NY: Harper Business. 1997. 240 p.
36. Sofian S. Intellectual capital: an evolutionary change in management accounting practices // Working Paper series. 2004. № 04/29. P. 3-16.
37. Stewart T. Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations. NY: Bantam Doubleday Dell Publishing Group. 1997. 320 p.
38. Sveiby K. Intellectual capital and knowledge management // Australian Accounting Review. 1999. № 9 (19). P. 15-26.

Приложение А

Организационная схема ООО «РА «Статус»



Приложение Б

Бухгалтерская отчетность ООО «РА «Статус» за 2022-2023 гг.



ИНН

КПП

Стр.

Форма по ОКУД 0710001

Бухгалтерский баланс

АКТИВ

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На отчетную дату отчетного периода	На 31 декабря предыдущего года	На 31 декабря года, предшествующего предыдущему
1	2	3	4	5	6
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ					
	Нематериальные активы	1110			
	Результаты исследований и разработок	1120			
	Нематериальные поисковые активы	1130			
	Материальные поисковые активы	1140			
	Основные средства	1150	1 8 9	1 5 9	1 4 5
	Доходные вложения в материальные ценности	1160			
	Финансовые вложения	1170			
	Отложенные налоговые активы	1180			
	Прочие внеоборотные активы	1190			
	Итого по разделу I	1100	1 8 9	1 5 9	1 4 5
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ					
	Запасы	1210	1 9 1 3	1 1 5 5	9 1 3
	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220			
	Дебиторская задолженность	1230	2 9 0 8 6	2 2 0 6 9	1 4 9 4 4
	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240			
	Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	2 2 3 1	8 4 0 9	4 1 6 1
	Прочие оборотные активы	1260			
	Итого по разделу II	1200	3 3 2 3 0	3 1 6 3 3	2 0 0 1 8
	БАЛАНС	1600	3 3 4 1 9	3 1 7 9 2	2 0 1 6 3

Подготовлено с использованием системы КонсультантПлюс

Продолжение приложения Б



ИНН

КПП

Стр.

ПАССИВ

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На отчетную дату отчетного периода	На 31 декабря предыдущего года	На 31 декабря года, предшествующего предыдущему
1	2	3	4	5	6
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ					
	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	7 2 8 1	7 0 7 8	4 6 4 5
	Собственные акции, выкупленные у акционеров ²	1320	()	()	()
	Переоценка внеоборотных активов	1340			
	Добавочный капитал (без переоценки)	1350			
	Резервный капитал	1360			
	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370			
	Итого по разделу III	1300	7 2 8 1	7 0 7 8	4 6 4 5
III. ЦЕЛЕВОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ³					
	Паевой фонд	1310			
	Целевой капитал	1320			
	Целевые средства	1350			
	Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества	1360			
	Резервный и иные целевые фонды	1370			
	Итого по разделу III	1300			
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА					
	Заемные средства	1410			
	Отложенные налоговые обязательства	1420			
	Оценочные обязательства	1430			
	Прочие обязательства	1450			
	Итого по разделу IV	1400			

Подготовлено с использованием системы КонсультантПлюс

Продолжение приложения Б



1 0 5 0 8 0 4 6

ИНН

КПП

Стр.

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	На отчетную дату отчетного периода	На 31 декабря предыдущего года	На 31 декабря года, предшествующего предыдущему
1	2	3	4	5	6
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА					
	Заемные средства	1510			
	Кредиторская задолженность	1520	2 6 1 3 8	2 4 7 1 4	1 5 5 1 8
	Доходы будущих периодов	1530			
	Оценочные обязательства	1540			
	Прочие обязательства	1550			
	Итого по разделу V	1500			
	БАЛАНС	1700	2 6 1 3 8	2 4 7 1 4	1 5 5 1 8

Примечания

1 Указывается номер соответствующего пояснения.

2 Здесь и в других формах отчетов, а также в расшифровках отдельных показателей вычитаемый или отрицательный показатель показывается в круглых скобках.

3 Заполняется некоммерческими организациями вместо раздела «Капитал и резервы».

Подготовлено с использованием системы КонсультантПлюс

Продолжение приложения Б



ИНН

КПП

Стр.

Отчет о финансовых результатах

Форма по ОКУД 0710002

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	За отчетный год	За предыдущий год
1	2	3	4	5
	Выручка ²	2110	8 0 5 9 0 5	7 2 4 4 7 5
	Себестоимость продаж	2120	(7 6 3 7 6 0)	(6 9 2 9 2 4)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	4 2 1 4 5	3 1 5 5 1
	Коммерческие расходы	2210	()	()
	Управленческие расходы	2220	()	()
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	4 2 1 4 5	3 1 5 5 1
	Доходы от участия в других организациях	2310		
	Проценты к получению	2320		
	Проценты к уплате	2330	()	()
	Прочие доходы	2340	4 0 4	
	Прочие расходы	2350	(1 5 7 1)	(4 6 3)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	4 0 9 7 8	3 1 0 8 8
	Налог на прибыль ³	2410		
	в т.ч.			
	текущий налог на прибыль	2411	(8 3 7 2)	(6 2 6 6)
	отложенный налог на прибыль ⁴	2412		
	Прочее	2460		
	Чистая прибыль (убыток)	2400	3 2 6 0 6	2 4 8 2 2
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510		
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520		
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁵	2530		
	Совокупный финансовый результат периода ⁵	2500		
	СПРАВОЧНО			
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900		
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910		

Примечания

1 Указывается номер соответствующего пояснения.

2 Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.

3 Отражается расход (доход) по налогу на прибыль.

4 Отражается суммарная величина изменений отложенных налоговых активов и отложенных налоговых обязательств за отчетный период.

5 Совокупный финансовый результат периода определяется как сумма строк «Чистая прибыль (убыток)», «Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода» и «Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода», «Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода».

Подготовлено с использованием системы КонсультантПлюс

Продолжение приложения Б



ИНН
КПП Стр.

Отчет о финансовых результатах

Форма по ОКУД 0710002

Пояснения ¹	Наименование показателя	Код строки	За отчетный год	За предыдущий год
1	2	3	4	5
	Выручка ²	2110	7 2 4 4 7 5	3 9 8 8 8 2
	Себестоимость продаж	2120	(6 9 2 9 2 4)	(3 7 6 8 4 0)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	3 1 5 5 1	2 2 0 4 2
	Коммерческие расходы	2210	(.....)	(.....)
	Управленческие расходы	2220	(.....)	(.....)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	3 1 5 5 1	2 2 0 4 2
	Доходы от участия в других организациях	2310		
	Проценты к получению	2320		
	Проценты к уплате	2330	(.....)	(.....)
	Прочие доходы	2340		 8
	Прочие расходы	2350	(..... 4 6 3)	(..... 3 9 7)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	3 1 0 8 8	2 1 6 5 3
	Налог на прибыль ³	2410		
	в т.ч.			
	текущий налог на прибыль	2411	(..... 6 2 6 6)	(..... 4 3 3 1)
	отложенный налог на прибыль ⁴	2412		
	Прочее	2460		
	Чистая прибыль (убыток)	2400	2 4 8 2 2	1 7 3 2 2
	Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2510		
	Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520		
	Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода ⁵	2530		
	Совокупный финансовый результат периода ⁵	2500		
	СПРАВОЧНО			
	Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900		
	Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910		

Примечания

1 Указывается номер соответствующего пояснения.

2 Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость, акцизов.

3 Отражается расход (доход) по налогу на прибыль.

4 Отражается суммарная величина изменений отложенных налоговых активов и отложенных налоговых обязательств за отчетный период.

5 Совокупный финансовый результат периода определяется как сумма строк «Чистая прибыль (убыток)», «Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода» и «Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода», «Налог на прибыль от операций, результат которых не включается в чистую прибыль (убыток) периода».

Подготовлено с использованием системы КонсультантПлюс