

Н. Є. Ляшенко

Капіталізація праці інформаційних робітників та її місце в оцінці нематеріального компонента вартості підприємства

Розглянуто сутність поняття інформаційного працівника та його роль на сучасному етапі розвитку економіки. Простежено еволюцію звітів для власників підприємств, що добре відображає еволюцію зміни стандартів мислення і погляду на вартість підприємства. Визначено, що на зміну фінансовому стандарту мислення прийшов ціннісний стандарт. Запропоновано методика розрахунку вартості праці інформаційних працівників підприємства. Визначено місце показника вартості праці інформаційних працівників у системі показників оцінки нематеріального компонента вартості із застосуванням динамічного критерію.

Ключові слова: нематеріальний компонент, вартість підприємства, інтелектуальний капітал, гудвіл, нематеріальні активи, інформаційний працівник, інтелектуальна праця.

Постановка проблеми. Завдання управління нематеріальним компонентом вартості зводиться до максимальної формалізації інформації, обробленої (доповненої, систематизованої, адаптованої для потреб підприємства, а тому унікальної, оригінальної, актуальної і корисної) за допомогою інтелектуальної і творчої праці. Результат такої формалізації – перетворення її на права, тобто в нематеріальні активи, капіталізації у вартість компанії.

Вартість нематеріальних активів – це результат процесів, що здійснюються в надбудові підприємства. Вартість цих процесів досить складно відстежувати з позиції їх майбутньої прибутковості, оскільки поки вони не формалізовані в активи підприємства, у разі несприятливого результату і переривання процесу, підприємство несе лише витрати. Визначну роль у вирішенні цього завдання може бути відведено дослідженню першопричини процесів, їх «двигуну» – людській праці. Вона є індикатором, що використовується для вимірювання процесів створення нематеріального компонента вартості підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сутність нематеріального компонента вартості підприємства полягає в перевищенні його ринкової вартості над балансовою. Його часто асоціюють з гудвілом або вартістю інтелектуального капіталу підприємства. Дослідженню проблем формування, оцінки та ефективного використання інтелектуального капіталу з метою управління його вартістю присвячені праці П. Друкера [3], Л. Едвінсона, М. Мелоуна, К. Е. Свейбі [9; 8], Т. Стюарта [5], Г. Уманців, А. Чухна, П. Цибульова та інших вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів.

Проте, незважаючи на численні спроби визначення нематеріального компонента вартості підприємства, практичні результати виявляються недостовірними і мінливими. Вирішення проблеми, на думку автора цього дослідження, полягає у структуризації нематеріального компонента на ресурси і процеси, а також у розробленні результуючого показника, який охоплює ці елементи. І першочерговим завданням є розгляд факторів впливу на процеси створення вартості надбудови підприємства,

Ляшенко Наталія Євгенівна, асистент кафедри управління проектами та прикладної статистики Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, м. Луганськ.

© Н. Є. Ляшенко, 2012

головний з яких – праця людей.

Метою статті є розгляд сутності поняття інформаційного робітника і його ролі на сучасному етапі розвитку економіки.

Результати дослідження. Не кожна праця може стати частиною вартості підприємства, а лише така, що створює вартість. Працівники, зайняті такою працею, визначаються як «інформаційні», або «інтелектуальні» працівники. Ці поняття часто вживають як синоніми, хоча П. Друкер, автор концепції «інформаційного працівника» позначив його терміном «knowledge worker», що все ж свідчить про інтелектуальність праці, а не її інформаційну насиченість [3].

Але саме інформаційні процеси забезпечують інтелектуальну працю, тому можна стверджувати, що ці поняття тісно взаємозв'язані, і зробити припущення, що поняття «Інтелектуальний працівник» співвідноситься із поняттям «інформаційний працівник» як частка до цілого.

За функціональними обов'язками людські ресурси підприємства діляться на дві категорії: управлінський персонал і підлеглих. Підлеглих, у свою чергу, можна розділити на такі три групи:

Основний персонал, зайнятий у виробництві. К. Е. Свейбі назвав їх «професіонали» – люди, які планують, виробляють, обробляють і надають товари і послуги [9].

Обслуговуючий персонал – «допоміжних» співробітників, які працюють у бухгалтерії, займаються фінансовим плануванням і обробкою інформації, необхідної керівництву для ухвалення рішень.

Третя група – персонал, зайнятий творчою працею. Це можуть бути працівники відділу НДДКР, якщо такий передбачений в організаційній структурі підприємства, або працівники, зайняті в окремих проектних групах. За визначенням «інтелектуального працівника», тільки представники цієї групи можуть назватися такими, оскільки продукт їхньої праці – нові знання.

Проте усі три групи можна назвати «інформаційними працівниками», включаючи управлінський персонал. Не можна погодитися із твердженням, що управління – це «діяльність, спрямована на створення і підвищення рівня інтелектуального капіталу» підприємства [4]. Управлінська діяльність може лише впливати на тих, хто дійсно створює інтелектуальний капітал компанії, причому на основі достовірних і актуальних відомостей. Тобто управлінський персонал має справу із вже обробленою інформацією, оскільки йому треба приймати на її основі рішення та оскільки він задіяний у комунікативних (тобто інформаційних) процесах із підлеглими.

Обслуговуючий персонал теж робить важливу інформаційну роботу – він готує необхідну інформацію у якомога лаконічнішому і формалізованому вигляді, щоб керівництво могло прийняти актуальне і правильне рішення.

Персонал, зайнятий творчою працею, створює нове, у тому числі і виробляє нову інформацію. А основні працівники, «професіонали» втілюють нові знання в інноваційному продукті.

До появи концепції інформаційного робітника вливання у розвиток персоналу розглядалися як суто витратні статті, а не інвестиції, що у майбутньому можуть принести відчутні економічні вигоди і тим більше не могло бути і мови про те, що люди – це основний чинник, першопричина створення вартості підприємства.

Звісно, фінансовий підхід більш зручний для акціонерів, оскільки «розмовляє» мовою грошей. Але якщо розглядати під час дослідження створення вартості підприємства лише загальноприйняті фінансові показники (EVA, MVA, Q Ratio, TSR,

DCF тощо), що відповідають фінансовому стандарту мислення, результатом буде уявлення про наслідок без глибинного дослідження причин та чинників, які насправді впливають на добробут підприємства. Застосування лише результуючих фінансових показників призводить до втрати уявлення про фундаментальну вартість і, як наслідок, втрачається об'єктивність оцінки. Відповідь на запитання, які ж чинники насправді впливають на добробут підприємства, дає управління на основі цінностей, іншими словами, «ціннісний стандарт мислення». Основний його постулат сформульований у роботі "The Invisible Balance Sheet. Key indicators for accounting, control and valuation of know-how companies" за авторством Hans Karlsson, Cad Johan Wangerud, Siv Axelsson, Karl Erik Sveiby, Elisabet Anell, Stig Vikstrom och Per-Magnus Emilsson: «Люди, а не капітал, генерують прибуток» (People and not capital that generate profit) [7].

Простежимо еволюцію звітів для власників підприємств, що добре відображає еволюцію зміни стандартів мислення на вартість підприємства. У ній усього два визначені етапи: бухгалтерський підхід «витрати–прибуток», якому відповідає «бухгалтерський стандарт мислення», як його називають дослідники фінансового менеджменту; і другий етап – «створення вартості», що з'явився з середини 50-х років XX ст., і відповідає «фінансовому стандарту мислення». Саме на цей період припадає розквіт фондового ринку або «торгівлі грошима», в якій повноцінними учасниками нарівні з банками і страховими компаніями стають великі промислові компанії як одні з привабливих об'єктів інвестування. Тому і власники компанії стали сприйматися як ринкові інвестори, зацікавлені в отриманні прибутку від своєї частки участі в капіталі, і не прив'язані до компанії моральними зобов'язаннями або нефінансовими перевагами. Моделі, що базуються на вартісній концепції управління компанією (value based management – VBM), підпорядковані дещо іншій меті функціонування підприємства – не отриманню прибутку, а здатності збільшувати свою вартість, щоб залишатися інвестиційно привабливою компанією. Показник прибутку, який використовується у бухгалтерському підході, залишився і у фінансовому. Проте він коригується на різні фінансові чинники [6].

І у тому, і в іншому підході не враховується роль людини у створенні вартості. І у тому, і в іншому стандарті мислення людина розглядається як стаття витрат, а не інвестицій. Це означає, що вартість першоджерел списується на поточні витрати діяльності замість того, щоб розглядатися як чинники створення внутрішньої вартості підприємства.

Початок третього етапу – ціннісного підходу до визначення вартості підприємства започатковано К. Е. Свейбі у кінці 90-х років минулого століття, і (нехай ще не абсолютно і не доведено) відбито в його моделі Монітор невідчутних активів (IAM – Intangible Assets Monitor) [8]. Головний недолік IAM вбачається у використанні не фінансових показників, що призводить до неможливості зіставлення їх між собою і дослідження їхнього сукупного впливу на вартість підприємства. Але, з іншого боку, ця модель показує причини створення вартості, оскільки всі індикатори вказують на залучення інтелектуальної праці в інформаційні процеси діяльності.

Т. А. Стюарт як приклад визначення грошової оцінки нематеріального компонента вартості підприємства наводить розрахункову вартість нематеріальних активів (CIV – calculated intangible value), що підпорядкована концепції ROA (метод віддачі на активи). CIV розроблена фірмою NCI Research в Еванстоні, штат Іллінойс, спільно із Школою бізнесу Келлога при Північно-західному університеті, і призначена для обґрунтування вигідності вкладень у це підприємство. Користувачі, для яких призначені результати обчислень, – банки та інвестиційні компанії. CIV дозволяє порівняти підприємства по

галузі, якщо їх нематеріальні надбудови схожі [5].

За логікою CIV, що показує віддачу на використання нематеріальних чинників, можна розрахувати показник внутрішньої доданої вартості праці інформаційних працівників (IKVA – Internal Knowledge Value Added), що показує віддачу на використання праці інформаційних робітників і може бути розцінена як частина вартості, розрахованої за CIV.

Для розрахунку IKVA знадобляться такі дані:

Вартість посад на підприємстві, тобто заробітна плата за групами посад:
1) управлінський персонал; 2) професіонали; 3) персонал відділу НДДКР;
4) допоміжний персонал: бухгалтери, фінансисти, плановики, IT-персонал.

Кількість працівників у кожній із виділених груп. Якщо на підприємстві немає персоналу, який не створює вартість, або їх заробітна плата не враховується в сумарному фонді оплати праці (наприклад, прибиральниці, охоронці, працівники, зайняті механічною працею і не пов'язані з потоками інформації, головне призначення яких стежити за справною роботою машин, чистотою і безпекою приміщень), то замість перших двох величин можна узяти суму ФОП.

Ринкова вартість по кожній із груп посад на ринку праці, чистий прибуток за звітний період, вартість активів балансу, прибуток по галузі, відсоток капіталізації, що відповідає вартості капіталу цього підприємства.

Методика визначення IKVA ділиться на такі етапи.

1) розрахуємо річну премію, що стала можливою завдяки неврахованим у балансі джерелам створення прибутку за методикою CIV: 1) помножити відсоток галузевого прибутку на вартість активів балансу; 2) вилучити отриману величину із доходу підприємства після оподаткування;

2) знайдемо відсоток, що відповідає величині цієї премії. Для цього вилучимо із рентабельності активів підприємства відсоток галузевого прибутку. Рентабельність активів підприємства знаходиться шляхом ділення доходу до виплати відсотків по капіталу (але після оподаткування) на вартість активів підприємства;

3) тепер знайдемо додатковий відсоток прибутку, який приносить одна гривня заробітної плати інформаційного працівника. Назвемо його додатковою рентабельністю від інформаційних працівників підприємства. Вона знаходиться шляхом різниці відношення прибутку підприємства після оподаткування до сумарної внутрішньої вартості посад інформаційних працівників і прибутку підприємства після оподаткування до сумарної зовнішньої вартості посад інформаційних працівників. Сумарна внутрішня вартість посад є сумою добутку заробітної плати на посаді на кількість працівників, які обіймають цю посаду. Сумарна зовнішня вартість посад є сумою ринкової заробітної плати для посади на кількість працівників, які цю посаду обіймають;

4) передбачається, що премія від праці інформаційних працівників підприємства є частиною тієї премії, яка розраховується за методикою визначення CIV, тому вона знаходиться через пропорцію:

$$P.3, \% - P.4, \text{ грн}, \quad (1)$$

$$P.2, \% - P.1, \text{ грн}, \quad (2)$$

де P. 3 – відсотки, отримані із розрахунків у третьому пункті методики; P. 2 – відсотки, отримані із розрахунків у другому пункті методики; P. 1 – сума премії із першого пункту; P. 4 – розрахункова сума, яку шукаємо.

Звідси премія від праці інформаційних працівників підприємства дорівнює відношенню добутку премії, що стала можливою завдяки неврахованим у балансі джерелам створення прибутку за методикою СІV на додаткову рентабельність від інформаційних працівників підприємства до відсотка, що відповідає величині цієї премії, що стала можливою завдяки неврахованим у балансі джерелам створення прибутку.

5. Далі, використовуючи метод капіталізації, поділимо отриману величину на відсоток капіталізації, що відповідає вартості капіталу цього підприємства і отримаємо, нарешті, значення ІКVA.

Якщо брати оригінальний показник СІV, то треба й інші дані наводити в усередненому вигляді за 3–5 років, включаючи залишкову вартість нематеріальних активів. У даному випадку ми отримуємо ретроспективний і усереднений показник вартості нематеріальної надбудови, який увібрав у себе коливання вартості нематеріального компонента вартості за триваліший період. У масштабах визначення вартості підприємства застосування такого ІКVA схвалюється, проте для того щоб вбудувати його у динамічний критерій для контролю створення вартості нематеріального компонента, підходить лише поточне значення, релевантне іншим значенням чинників за той самий період.

Процес, якщо він перерваний до завершення, не дає результату, на який спочатку розраховували. Тому можна сказати, що процес характеризується очікуваним результатом. Тоді режимом процесу назвемо його стан у певний момент часу. Оскільки практично неможливо відстежити усі процеси на підприємстві окремо, тому що вони взаємозв'язані один з одним, з цілим, із зовнішнім середовищем, а їх межі умовні, по-перше, необхідно їх класифікувати за групами у міру значущості для діяльності підприємства, по-друге, зіставити між собою.

Якщо цінність ресурсів визначається вкладеною у них працею, то цінність процесів – швидкістю їх перебігу. Швидкість перебігу процесу визначається темпом зростання показників цього процесу. Щоб побачити, які процеси відбуваються повільніше, а які – швидше, потрібно порівняти їх темпи зростання між собою. Це єдиний спосіб відстежити швидкість процесів, оскільки без їх зіставлення неможливо судити про їх стан на момент розрахунку. Зрозумілим прикладом може бути принцип раціональної економіки, згідно з яким продуктивність праці повинна зростати швидше за оплату праці. Згідно з теорією менеджменту темпи зростання прибутку повинні випереджати темпи зростання виручки, які повинні випереджати темпи зростання активів [1].

Використовуючи принцип транзитивності, що виражається в тому, що якщо $a > b$ і $b > u$, то $a > u$, стверджуємо, що темпи зростання прибутку повинні випереджати темпи росту активів. Л. В. Донцова і Н. А. Никифорова до цього співвідношення також додають перевищення темпу зростання оборотних активів над темпами зростання необоротних активів, а також перевищення темпів зростання власного капіталу над темпами зростання позикового [2].

Таким чином, можна умовно позначити чотири групи процесів у міру значущості для підприємства: 1) основні процеси; 2) допоміжні процеси; 3) процеси життєзабезпечення і 4) процеси, що перешкоджають отриманню очікуваного результату. Тоді динамічний критерій вартості діючого підприємства за умови його нормального функціонування повинен мати такий вигляд: $a > b > u > g$, де a – темпи зростання основних процесів; b – темпи зростання допоміжних процесів; u – темпи зростання процесів життєзабезпечення; g – темпи зростання перешкоджаючих процесів.

Основний принцип динамічного критерію полягає в тому, що економічна вигода для підприємства повинна випереджати за темпами зростання витрати на отримання цього прибутку.

У підприємства у розпорядженні постійно повинні перебувати вільні грошові кошти (від прибутку або виручки, які стають оборотними активами) або активи, які легко перетворити на грошові кошти. На цій умові – умові підтримки необхідного рівня ліквідності – будується загальноекономічний динамічний критерій.

Умова цінності ресурсів справедлива не менше умови їх ліквідності. Крім того, з урахуванням цінності переглядається розуміння про ліквідність, оскільки фінансові ресурси стають у кінці рівняння. Оскільки надбудова підприємства, в якій задіяні усі забезпечуючі інформаційні потоки, що після свого завершення надають підприємству права, які розширюють або поглиблюють сферу його діяльності, має бути рухливішою і гнучкішою, ніж базис, що функціонує на фінансових і матеріальних ресурсах. Отже, темпи зростання вартості надбудови повинні випереджати темпи зростання вартості базису.

Отже, в масштабах усієї вартості підприємства динамічний критерій має такий вигляд:

Темпи зростання вартості надбудови > Темпи зростання вартості базису.

Якщо розгорнути умову динамічного критерію в частині вартості надбудови, отримаємо:

Темпи зростання вартості праці інформаційних працівників > Темпи зростання вартості надбудовних процесів > Темпи зростання вартості прав > Темпи зростання вартості базису.

Таким чином, в загальному вигляді отримуємо справедливе випередження причини (праця інформаційних працівників) процесу її перетворення у наслідок (вартість процесів або те, що називають частиною інтелектуального капіталу) і наслідок у вигляді капіталізованих ресурсів (нематеріальних активів, прав). Їх вартість є лише індикатором зміни і до того ж справедливим, оскільки надає єдину базу – фінансову, на відміну від загальноприйнятого методу KPI, що використовує показники різного характеру. Відношення чинників причини і наслідку створення вартості надбудови показане на рис. 1.

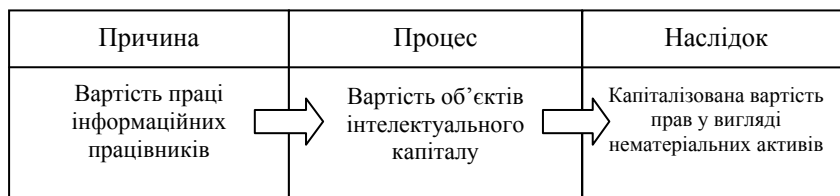


Рис. 1. Фактори створення нематеріального компонента вартості підприємства за призначенням «причина», «процес», «наслідок»

Скориставшись принципом транзитивності, згідно з яким якщо $a > b > u$, то $a > u$, отримаємо такий кінцевий динамічний критерій для вартості надбудови:

Темп зростання ІКВА > Темпи зростання вартості оборотних нематеріальних активів > Темпи зростання необоротних нематеріальних активів.

Висновки. Грошове вимірювання праці інформаційних робітників не лише має бути вбудоване у систему оцінки і створення вартості підприємства, але і відігравати у ній першочергову роль як першопричина інформаційних процесів, що вимірюються як нематеріальний компонент вартості підприємства. Поняття «інтелектуальних робітників» належить до поняття «інформаційних робітників» як частка до цілого. Динамічний критерій, що прийнято використовувати в оцінці створення вартості підприємства, який раніше будувався з урахуванням ліквідності ресурсів, змінено з

урахуванням ціннісного стандарту мислення. Останній є інноваційним у сфері управління вартістю.

1. Буянов, В. П. Управление рисками (рискология) / В. П. Буянов, К. А. Кирсанов, Л. А. Михайлов. – М. : Экзамен, 2002. – 384 с. – ISBN 5-8212-0301-5.
2. Донцова, Л. В. Анализ финансовой отчётности : учебник / Л. В. Донцова, Н. А. Никифорова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство «Дело и Сервис», 2006. – 368 с.
3. Друкер, П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / Питер Фердинанд Друкер ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2007. – 272 с. – ISBN 0-7506-4456-7.
4. Кузубов, С. А. Проблемы управленческого учета и менеджмента интеллектуальных активов: зарубежный опыт / Сергей Анатольевич Кузубов // Финансы и кредит. – 2005. – № 33 (201). – С. 17–23.
5. Стюарт, Т. А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации / Томас А. Стюарт ; пер. с англ. В. Ноздриной. – М. : Поколение, 2007. – 368 с. – ISBN 978-5-9763-0010-1.
6. Шишкин, А. А. Взгляд на стоимостный подход к управлению / А. А. Шишкин // Экономический вестник РТ. – 2009. – № 2. – С. 17–21.
7. Karlsson, H. The Invisible Balance Sheet. Key indicators for accounting, control and valuation of know-how companies / Hans Karlsson, Cad Johan Wangerud // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.sveiby.com/books/DenOsynligaEng.pdf>.
8. Sveiby, K. E. The Intangible Assets Monitor / Karl-Erik Sveiby // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.sveiby.com/articles/CompanyMonitor.html>.
9. Sveiby, K. E. Measuring Competence / Karl-Erik Sveiby // [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.sveiby.com/articles/MeasureCompetence.html>.

Отримано 20.09.2012 р.

Н. Е. Ляшенко

**Капитализация труда информационных работников
и её место в оценке нематериального компонента стоимости предприятия**

Рассмотрена сущность понятия информационного работника и его роль на современном этапе развития экономики. Прослежена эволюция отчётов для собственников предприятий, которая отражает эволюцию изменения стандартов мышления и взгляда на стоимость предприятия. Определено, что на смену финансовому стандарту мышления пришёл ценностный стандарт. Предложена методика расчёта стоимости труда информационных работников предприятия. Определено место показателя стоимости труда информационных работников в системе показателей оценки нематериального компонента стоимости с использованием динамического критерия.

Ключевые слова: нематериальный компонент, интеллектуальный капитал, гудвилл, нематериальные активы, информационный работник, интеллектуальный труд.

N. E. Lyashenko

**Capitalization of the information workers' labor and its place
in the appraisal of the intangible component of the enterprise value**

The essence of the 'information worker' definition and its role at the modern stage of the economy are considered. The evolution of reports for the owners of enterprises is traced, that is reflects the evolution of change of standards of thinking and view to the value of enterprise. It is considered that the valued standard of thinking has come to replace the financial one. The methodic of the measuring of the information workers' labor at the enterprise is offered. The place of the information workers' labor value in the system of the intangible component of the enterprise value indicators using the dynamic criterion is defined.

Keywords: intangible component, intellectual capital, goodwill, intangible assets, information worker, intellectual labor.