

Как я уже упоминал в предыдущих статьях, пока за развитием интеллектуального капитала следят далеко не все компании. Хорошие предпосылки для интеллектуального труда – это когда материальная стимуляция сотрудника интеллектуального труда не интересует, он и так уже зарабатывает достаточно, чтобы не думать постоянно о деньгах, и когда сотрудник получает удовольствие от процесса развития своего интеллекта, делая вклад в развитие интеллектуального капитала организации, получая и преумножая свои знания и принося дополнительную прибыль фирме.

При написании бизнес планов и проведении финансового анализа чаще всего выясняется, что зарплата персонала на проект не влияет, а на нереализацию самого проекта влияют совсем другие факторы, такие как запас продукции, доставка продукции, простой, налоги и т.д., вот и получается, что вместо того, чтобы увеличить зарплату, и снизить издержки, проще уменьшить зарплату. В таких условиях работают работники физического труда, а работники интеллектуального труда создавать новые идеи в таких условиях не могут.

Теперь вернемся к теории. Интеллектуальный капитал организации подразделяется на три вида – структурный капитал, человеческий капитал и потребительский.

Для управления и дальнейшего развития интеллектуального капитала нужно тщательно проанализировать наличие интеллектуальных ресурсов в организации, а затем уже выстраивать стратегию развития интеллектуальным капиталом. Структурный капитал – это способность самой организации структурировать в самой себе интеллектуальный капитал, обращать интеллектуальный капитал в нематериальные активы.

Человеческий капитал – знания самих работников, их опыт, образование, это как раз то, что получает работодатель в резюме своих сотрудников, но не использует в развитии. Потребительский капитал – это уже продажи организации, работа с клиентом.

Детально проанализировав интеллектуальные ресурсы организации, руководство приходит к пониманию, где теряются интеллектуальные ресурсы, где воруются, где этого можно избежать, вся эта работа требует дополнительных вложений и расходов, но инновационное предприятие по другому работать просто не может. Далее

руководству организации необходимо разработать стратегию развития интеллектуального капитала организации, повысить его стоимость.

Довольно таки удобной характеристикой стоимости интеллектуального капитала - это его цена, интеллектуальный капитал стоит столько сколько можно получить за него денег в данный момент. Например при оценке продажи Опеля стоимость продажи реально превышала стоимость его материальных активов, и это не спекулятивная наценка, а именно цена интеллектуального капитала.

Существует семь стратегий развития интеллектуального капитала в организации, это взаимодействия каждого капитала между собой, а шестой – взаимодействие всех трех капиталов вместе взятых. Например, взаимодействие человеческого капитала и потребительского капитала, как знания сотрудников компании влияют на продажи, это связи, контакты, развитие благоприятных отношений между клиентами и сотрудниками компании.

А взаимоотношения структурного капитала и человеческого дает преимущество организации не зависеть от опыта работы какого то незаменимого сотрудника, позволяя в любой момент заменить его любым другим сотрудником не теряя при этом знаний. Эпоха конструкторов одиночек уходит в прошлое, создать новое знание сидя на коленке становится практически невозможно в современных условиях.

Поэтому и происходит объединение интеллектуальных ресурсов и создания единого группового знания, которой выталкивает организацию вперед по пути ее развития. Какую стратегию развития интеллектуального капитала выбрать, нужно анализировать в каждом конкретном случаи, в зависимости от развития самих интеллектуальных ресурсов и многих других факторов, но начинать выработать стратегию нужно уже начинать, пусть даже сначала с ошибками, но это и есть развитие интеллектуальной собственности, которое принесет в конечном результате долгожданные денежные потоки.