

УДК 338:004
DOI: 10.28995/3033-7232-2025-4-44-62

Теоретические аспекты интеллектуального капитала: генезис научных подходов и проблемы современности

Андрей Н. Киселев

*Российский государственный гуманитарный университет
Москва, Россия, AndreiNKiselev@yandex.ru*

Аннотация. В статье рассматривается генезис исследований относительно сущности интеллектуального капитала. Показан процесс трансформации научных подходов к изучению данного феномена и выявлены факторы социально-экономического развития, оказавшие влияние как на сам интеллектуальный капитал, так и на научную рефлексию, обусловившую появление новых подходов и концепций. Определено, что развитие научной мысли актуализировало качественно новые интерпретации концептуальной сущности интеллектуального капитала, его структуры и форм функционирования. Выявлены ключевые аспекты развития цифровой экономики, в раках которых в структуре интеллектуального капитала оформились новые компоненты. Данные трансформации предполагают необходимость междисциплинарного исследования с учетом факторов и стратегий развития цифровой экономики. Сделан вывод, что исследование интеллектуального капитала в современных условиях должно сопрягаться с трендами цифровой трансформации хозяйствующих субъектов.

Ключевые слова: Интеллектуальный капитал, цифровая экономика, научные исследования, структура, экосистема

Для цитирования: Киселев А.Н. Теоретические аспекты интеллектуального капитала: генезис научных подходов и проблемы современности // Наука и искусство управления. 2025. № 4. С. 44–62. DOI: 10.28995/3033-7232-2025-4-44-62

Theoretical aspects of intellectual capital.
The genesis of scientific approaches and contemporary issues

Andrey N. Kiselev

*Russian State University for the Humanities
Moscow, Russia, AndreiNKiselev@yandex.ru*

Abstract. The article considers the genesis of research on the essence of intellectual capital. It shows the process of transformation in scientific

© Киселев А.Н., 2025

approaches to studying the phenomenon and identifies the factors of socio-economic development that have influenced both intellectual capital itself and the scientific reflection that has led to the emergence of new approaches and concepts. It is determined that the development of scientific thought has brought about qualitatively new interpretations of the conceptual essence of intellectual capital, its structure, and forms of functioning. The article identifies key aspects of the development of the digital economy, within which new components have formed in the structure of intellectual capital. Those transformations imply the need for an interdisciplinary study that takes into account the factors and strategies of digital economy development. It is concluded that the study of intellectual capital in modern conditions should be linked to the trends in digital transformation of economic entities.

Keywords: intellectual capital, digital economy, scientific research, structure, ecosystem

For citation: Kiselev, A.N. (2025), "Theoretical aspects of intellectual capital. The genesis of scientific approaches and contemporary issues", *Science and Art of Management*, no. 4, pp. 44–62, DOI: 10.28995/3033-7232-2025-4-44-62

Введение

В настоящее время понятие «интеллектуальный капитал» достаточно широко применяется как в научных практиках, так и в деятельности сфере, охватывая не только экономическую или управлеченческую системы, но и встраиваясь в социально-политические, социально-психологические, социокультурные и иные практики. Все возрастающая роль интеллектуального капитала обуславливается факторами, определившими трансформационные процессы во всех сферах жизнедеятельности общества, в рамках которых оформились контуры нового экономического порядка, основанного на синтезе знаний, информации и цифровых технологий.

Стремительное развитие науки, техники и научноемких технологий, повлекшие за не менее стремительными изменениями в технике и организации производства, в средствах и процессах труда и процессах экономического развития в целом, выдвинуло на первый план актора таких изменений – интеллектуальный компонент деятельности, ставший основным ресурсом хозяйствующих субъектов как на микроуровне, так и на макроуровне национальной экономики. Данные трансформации усиливаются масштабными процессами автоинформатизации всех сфер жизнедеятельности общества, характеризующиеся прогрессом в информационных технологиях, их применением в любой сфере

деятельности, что обусловило интеллектуализацию общественного производства и усилило роль образования как главного фактора, способствующего развитию интеллектуального потенциала личности, ее профессиональных компетенций, умений и навыков, позволяющих ей стать не только активным участником профессиональной деятельности, но и актором инновационных процессов [Сопилко, Горбачева 2022]. Масштабность и всеобъемлющность научно-технического прогресса усиливаются за счет расширения коммуникационной инфраструктуры, позволяющей создавать инновационные информационно-коммуникационные системы, в том числе и виртуального типа, обеспечивающие вовлечение в политические, экономические, научно-технические и социальные процессы громадное количество людей.

Глобальность масштабов, на которой сформировалась экономика нового типа, определяет необходимость осмысливания концептуальной сущности интеллектуального капитала. Ее отличительной чертой является знаковая роль знаний и их воспроизведения, выступающих необходимым условием экономического развития, что обуславливает необходимость осмысливания концептуальной сущности интеллектуального капитала, значимость и роль которого в процессах парадигмальных изменений будет только усиливаться.

Теоретические основы и генезис научных подходов к концепту «интеллектуальный капитал»

Влияние субъективных факторов, связанных со способностями человека, на производственные и экономические процессы, было отмечено на первоначальном этапе формирования научной экономической парадигмы. Представителями классической школы политэкономии – А. Смит, В. Петти, Ж.Б. Сей, Д. Рикардо, Т. Мальтус, Дж. Миль – выделяется интеллектуальная деятельность как часть капитала, которую А. Смит назвал «полезностью талантов», которые требуют расходов. Представители маржинализма (К. Менгер, У. Джевонс, Л. Вальрас, Э. Бем-Баверк, В. Парето, Дж. Кларк и др.) акцентировали внимание на роль предпринимательского мышления и знаний, определяя их как факторы получения прибыли. Субъективисты (Й. Шумпетер, Л. Мизес, И. Фишер) значительно расширили роль предпринимательского мышления как фактора доходности и конкурентоспособности и в качестве ключевой функции предпринимателя выделили внедрение инноваций – «новых комбинаций», которые согласно Й. Шумпетеру являются «активным элементом предпринимательства» [Шумпетер 2008], богатство которого созда-

ется знанием, мышлением, информацией [Мизес 2020]. На социально-экономические аспекты, определяющие характер капитала, указывал и К. Маркс, определяя капитал как самовозрастающую стоимость, отражающую классовые отношения и определенный характер общества, в отличие от товара, чья стоимость представляет собой «кристаллизацию общественного труда»¹.

Специфику влияния субъективных факторов на рост производства наиболее полно рассмотрел А. Маршалл в труде «Принципы экономической науки» (1890). И хотя термин «интеллектуальный капитал» еще не был обозначен в его работе, тем не менее именно А. Маршалл выделил в структуре капитала качественно новые компоненты – организацию как процесс и «фактор производства» и знания как «двигатель производства». Экономист обосновал взаимообусловленность этих компонентов и их совокупную способность увеличивать производственные мощности производства и обеспечивать развитие и конкурентоспособность компаний. Обоснование А. Маршаллом новой экономической парадигмы стали основой для концептуализации интеллектуального капитала в системе научных знаний и новым этапом научной мысли в области экономики.

В целом, эволюционные изменения понятия «интеллектуальный капитал» можно разделить на три направления.

Первое направление – условно можно назвать экономическим, напрямую связано с выделением интеллектуальной компоненты деятельности в самостоятельный вид капитала, который наряду с классическими видами капитала (реальный/производственный, денежный, финансовый) выступает как автономный ресурс, способный формировать значительно больше прибавочной стоимости, чем обычные формы капитала.

В рамках первого направления можно обозначить выделяют четыре этапа трансформации подходов к социально-субъективным факторам производства и формирования концепта «интеллектуальный капитал»:

1-й этап (XVII–XIX вв.) характеризуется становлением категории «капитал» в его экономическом аспекте и фиксированием интеллектуальной деятельности как части капитала.

2-й этап (вторая половина XIX в. – начало XX в.) определяется появлением работ относительно интеллектуальных источников экономического развития и финансового благосостояния предпринимателя.

¹ Маркс К. Капитал: критика политической экономии. М.: Политиздат, 1978. Т. 1. Кн. 1. 907 с.

3-й этап (начало XX – 50-е гг. XX в.) характеризуется появлением научных подходов, в рамках которых рассматривается «человеческий фактор» как экономическая категория, а экономическая организация как социальная система; исследуется его роль и влияние на эффективность деятельности организаций, производительность труда работников. В рамках данного этапа можно выделить социально-экономические, социально-психологические концепции Школы человеческих отношений (Э. Мэйо, М.П. Фоллет, Д. Макгрегор, К. Арджирис, Р. Лайкерт), а позднее – теорию человеческого капитала (Т. Шульц, Г. Беккер, И. Гийот, С. Кузнец, Дж. Кендрик, Ц. Грилихес, Э. Денисон), оформившей неоклассический подход к организации производственных процессов как совокупности материальных активов и нематериальных ресурсов (образование, профессиональные навыки, опыт, квалификация и т. п.).

4-й этап (конец XX в. – наст. время) обусловливается всесторонними исследованиями компонентов человеческого капитала и выделением на их основе концепта «интеллектуальный капитал» как самостоятельного ресурса со своей структурой, включающей знания сотрудников, интеллектуальную собственность, коммуникационный опыт, оргструктуру, информационное обеспечение и имидж компании (по В.Л. Иноземцеву [Иноземцев 1998]).

Анализируя генезис развития подходов к интеллектуальной сущности экономических процессов (как на уровне национальной экономики, так и на уровне конкретного хозяйствующего субъекта), можно отметить, что исторически первое понимание «полезности талантов», выявленное А. Смитом, сконцентрировало внимание ряда экономистов-неоклассиков на «количество и качество предполагаемых способностей к труду» [Климов 2002] и на факторы, оказывающие влияние на качество этих способностей и возможность через их использование повысить эффективность труда, а следовательно, увеличить прибыль через факторы человеческого роста, то есть посредством получения работниками нового знания (образования), необходимого для развития производства. Результатом такого подхода стало появление теории человеческого капитала, в рамках которой выделилось качественно новое понимание имеющихся ресурсов, способных приносить большую прибыль и усиливать конкурентные преимущества – нематериальные активы, включающие человеческие, инфраструктурные и рыночные активы и интеллектуальную собственность, которые, согласно Э. Брукингу, составляют *интеллектуальный капитал* [Брукинг 2001]. По сути, Э. Брукинг, а вслед за ним и другие исследователи (Д. Гилберт, Т. Стоарт, Э. Брукинг, Л. Эдванссон, М. Мелоун, Дж. Стоунхаус, П. Страсман, Б.Б. Леонтьев, И.А. Иванюк,

В.Л. Иноземцев, С.А. Курганский и др.) вывели интеллектуальный капитал за рамки капитала человеческого и позиционируют его как скрытую стоимость организации/предприятия.

Второе направление имеет когнитивно-институциональный характер и распространяется в области менеджмента.

Новая роль интеллектуального капитала и выделение в самостоятельный ресурс сначала человеческого, а затем и интеллектуального капиталов вызвало необходимость организации нового ресурса, что обусловило необходимость трансформирования системы менеджмента [Бобров 2017; Бобров 2020].

Отличительной особенностью данной трансформации можно назвать ее социально-экономическую направленность, так как изменения в системе менеджмента не ограничивались рамками производства и/или бизнеса. Они, по сути, инициировали кардинальные изменения социального характера и активизировали преобразования как в системе государственного управления, так и в социально-политической сфере в целом.

Примечательно, что процессы трансформации системы менеджмента, вызванные усилием влияния интеллектуального капитала оказались в единых временных рамках с так называемыми тихими революциями – «революцией белых воротников» (1920-е гг.), «революцией менеджеров» (1930-е гг.), революцией знаний и «бесшумной революцией» (1960-е гг.; по Р. Инглархту), которые стали закономерным результатом экономических, технических и технологических изменений XX в., с одной стороны, и модифицировали механизмы менеджмента применительно к новым условиям – с другой:

- революция «белых воротников» (1920-е гг.) была обусловлена ростом совокупности работников умственного труда, выполняющих управленческие, контрольные информационно-технические функции (бухучет, управление, документооборот и др.);
- революция менеджеров / «молчаливая революция» (1930-е гг.) определила дифференциацию системы управления частным бизнесом на профессиональное управление (менеджеры) и владение собственностью (акционеры). Соответственно, в системе научного знания, начали формироваться подходы к изучению природы и сущности данных революций, которые оформились в научные теории и концепции, а именно – теория технократии Т. Веблена, теория меритократии М. Вебера, теория революции менеджеров А. Берли и Г. Минза, теория «управленческой революции» и «менеджерального капитализма» Дж. Бёрнхема, концепция корпорации П. Дру-

кера, концепция управляемого контроля над производством Т. Парсонса, теория классовой трансформации П. Сорокина, теория «молчаливой революции» Д. Белла;

- революция знаний (1950-е гг.) была обусловлена послевоенным геополитическим и геоэкономическим переустройством, в основе которого лежал рост «наукоемкой конкуренции» и ориентации экономического развития на активное использование результатов научно-технического прогресса, что повлекло повышение значимости профессионального образования и актуализировало государственную политику, направленную на расширение доступа всех слоев населения к образованию. В научном поле появляются работы, ставшие основой теории знаний, теории постиндустриального общества, теории экономики знаний;
- бесшумная революция/революция ценностей *modernity* (1960-е гг.) была инициирована тенденциями развития индустриального общества, в рамках которого оформляются контуры становления постиндустриальной парадигмы, в том числе – стратификационные изменения, повлекшие выделение научной страты, модернизация культурных ценностей и мировоззренческих установок, формирование научной культуры мышления и другие, напрямую касающиеся формирования ключевых установок будущих глобальных трансформаций. В научных практиках появляется ряд теорий, которые можно назвать научным обоснованием базовых концептов постиндустриальной социально-экономической парадигмы, в том числе теория «бесшумной революции» Р. Инглархта; теория «тихой управляемой революции»; системный и ситуационный подходы в управлении; теория этики бизнеса; теория социальной ответственности бизнеса; концепция партисипативного управления и иные, в рамках которых обосновываются основные направления изменений в системе менеджмента;
- менеджерализм (1990-е гг.) сформировался как идеологическое обоснование контроля менеджеров над массой работников. Основными принципами функционирования системы управления становятся: децентрализация, конкурентность, прозрачность, вовлечение потребителей в совершенствование товаров/услуг. Приоритетными аспектами управления выступают преимущество целей организации над индивидуальными интересами и потребностями, главенство формальных правил и процедур управления над творческим подходом и предпочтительность продуктивности экономических пока-

зателей и качества продуктов/услуг над затратами. Данные принципы и установки находят свое теоретическое обоснование в таких научных подходах как теория неолиберализма в госуправлении (реформы М. Тэтчер 1980-х гг.); идеология менеджерализма У. Энтемана, Р. Локка и Дж. Спендера, неотейлоризм; концепция «нового государственного управления» (“new public management”) Д. Осборна и Т. Гелбера и иных, в рамках которых оформились практики технократизма как в сфере корпоративного управления, так и в области государственного управления.

Трансформация экономической парадигмы, обусловленная революционными преобразованиями, напрямую связанными с изменением роли человеческого фактора как в производственных процессах, так и в системе управления, повлекла изменения, зародившиеся еще в начале XX в. в стратификационной структуре производства и бизнеса, когда выделяется особая часть работников – клерки, администраторы, управленцы, то есть работники интеллектуального труда (*knowledge-worker*), способные обеспечивать на высоком уровне как сами производственные процессы, так и сопровождать их в финансовом, экономическом, информационном и иных аспектах бизнес-деятельности.

Институционализацию интеллектуально емкого труда и развитие менеджмента как системы наемного профессионального управления также можно назвать стремительным процессом, так как уже к середине XX в. концепт управленческой революции выходит за рамки корпораций и распространяется на все формы деятельности, в том числе в систему государственного управления. Этот процесс, начавшийся в конце XIX в. с политического лоббирования интересов крупных промышленников и прошедший стадии «сращивания» с политической властью, к 1950-м гг. оформился в идеологию *технократизма*. Главным тезисом данной идеологии стала социально-экономическая стабильность государства и общества, которая может быть достигнута за счет обеспечения роста объемов производства. По мнению сторонников технократизма, это способствует созданию благоприятных условий для роста общественного благосостояния. Идеология технократизма нашла свое отражение как в работах теоретиков экономики и управления, таких как Г. Саймон, Б. Беквит, Дж.К. Гелберйт, так и в практической деятельности политиков. В частности, положения технократизма вошли в структуру политических реформ М. Тэтчер, Р. Рейгана, З. Бжезинского.

При этом ценностные установки идеологии технократизма, инициированные процессами индустриализации и формирова-

нием «общества знаний», сопровождались формированием новой морали и ценностей modernity (по Р. Инглархту), которые с наибольшей очевидностью стали проявляться в 1950–1960-х гг. и закрепились как мировоззренческие доминанты в 1980–1990-е гг. Доминирующими ценностями стали рационализация, секуляризация и бюрократизация общественной жизнедеятельности в синтезе с развитием демократических принципов общежития, расширением гражданских и политических свобод. Новые доминанты определили новые стереотипы и поведенческие установки – личностная материальная, социальная и интеллектуальная независимость, самовыражение, свобода выбора, стремление к постоянному обновлению.

Эти процессы не только коррелировали с тенденциями в области бизнес-управления, но и в значительной степени взаимоусиливали друг друга. По сути, во второй половине XX в. начинается процесс формирования гибких комбинаций менеджмента, в том числе и государственного, которые предопределили некий дуализм в системе управления.

С одной стороны, начиная с 1970-х гг. на фоне технократизма в системе государственного управления начинают развиваться новые принципы управления, которые в научной теории получили название *менеджерализм*, который можно позиционировать как синтез классической теории рациональной бюрократии М. Вебера, концепции технологического знания, выдвинутой Т. Вебленом и механизмы рыночных (предпринимательских) практик. А развитие технократического типа отношений повлекло новые контуры взаимодействий внутри корпораций и, прежде всего, между акционерами, советами директоров и высшим менеджментом. В системе развитого корпоративизма формируется так называемый «союз трех» – менеджеров, бюрократов и технократов (по Дж. Бернхему). Соответственно, в практике управления синтезируются принципы бюрократии, технократизма и ограниченной демократии, которые в совокупности можно назвать либерально-рыночной бюрократией.

Принципиально важной особенностью данного типа управления является роль *интеллектуальных практик профессионалов*, возрастающая роль профессиональных менеджеров, создающая вариативность пропорции «знание–власть», не только определяющая статусные позиции профессионалов и менеджеров, но и устанавливающая новую систему управляемости, которая одновременно является и инструментом менеджмента, и новой идеологией управления. В основе лежит принцип корпоративной принадлежности, который базируется на консолидации способностей и интеллек-

туальной активности не только профессионалов и менеджеров, но и всей членов компании. Соответственно, идеологической целью управления становится создание такой идеологической инфраструктуры, в которой индивидуальные потребности работника будут подчинены целям компании, а ключевым фактором управления станет ориентация на интеллектуальные ресурсы персонала, которые в совокупности с результатами их реализации, позиционируются как *интеллектуальный капитал компании*.

Такой подход был сопряжен с тенденциями партисипативности управления, в рамках которой культура участия/ко-участия работников становится необходимым условием для реализации интеллектуального капитала в производственные и бизнес-процессы. Данный подход к управлению был обусловлен не только ростом представителей knowledge-worker и их стремительным превращением в самостоятельную страту – knowledge-class, но и доминированием роли работников как носителей знаний и новой морали. Традиционные методы управления, основанные на строгом подчинении и контроле, в этих условиях становились не только малоэффективными, но и зачастую препятствовали развитию бизнеса. А реализация относительно либеральных принципов «союза трех» практически не затрагивала «рядовой» персонал. В системе бизнес-менеджмента сложился деструктивный дуализм, когда профессионалы и менеджеры имели возможность более свободной реализации и получения определенных преференций, а основной персонал работал в режиме доминирования принципов бюрократичного технократизма. Это приводило к снижению уровня лояльности персонала, увеличивало риски переманивания ценных сотрудников конкурентами и утечки информации и создавало предпосылки конфликтных ситуаций между менеджерами и персоналом. Особенно остро данные проблемы возникали в компаниях, занимавшихся в научном, креативном, проектном и ином производстве, где к деятельности требовался творческий подход. Понимание неэффективности традиционных методов управления повлекло за собой внедрение в систему менеджмента качественно новых механизмов управления, примерами реализации которых стали «кружки качества» в системе японского менеджмента, «самоуправляемые команды» в американском менеджменте, «автономные бригады» в шведской системе управления и т. п. Ключевыми особенностями этих механизмов управления, несмотря на национальную специфику, можно назвать расширение полномочий персонала, вовлечение работников в выполнение контролирующих функций (формула контроля Деминга-Джурана), усиление сотрудничества между

работниками и руководителями и другие, которые в значительной степени изменили формы коммуникаций и взаимодействий персонала и администрации.

Третье направление охватывает социально-психологическую сферу интеллектуальной деятельности, в рамках которой формируется новое направление менеджмента – интеллектуальный менеджмент.

Основными тенденциями, инициировавшими формирование интеллектуального менеджмента, стали проблемы, которые со всей очевидностью обнажил кризис 1973–1981 гг. Прежде всего это неспособность менеджеров мобильно принимать решения в условиях рисков и неопределенности, а главное, их неспособность консолидировать человеческие и интеллектуальные ресурсы компаний, реагировать на изменения рынка и вырабатывать стратегии с учетом многофакторности внешней среды. Предпринятые попытки синтезировать бюрократические, технократические и партисипативные принципы управления, упомянутые выше, не дали того эффекта, который был необходим для выживания в кризис. Эти негативные тенденции усиливались парадигмальными изменениями конца XX в., когда в условиях развития «экономики знаний», стремительного развития наукоемких и креативных производств, усиления процессов глобализации хозяйственных связей, расширения виртуального пространства и гиперконкуренции инноваций конкурентоспособность компаний напрямую зависела от нематериальных активов – знаний и интеллекта сотрудников. Успех менеджмента обеспечивался не только за счет индивидуального профессионализма, но и за счет лояльности персонала и, соответственно, на первый план выступает *организация индивидуального интеллекта в контексте корпоративных целей и задач* (дуализм «индивидуальное-корпоративное»). Именно эта тенденция и стала основой для формирования интеллектуального менеджмента, в сферу интересов которого включается как формальная, так и неформальная структуры компании, а главной идеологической установкой становится понимание и принятие работника как актора знаний, способного создавать интеллектуальные продукты, а, следовательно, – создавать интеллектуальную собственность и иные нематериальные активы компании. В последнем случае мы говорим о трех составляющих интеллектуального менеджмента:

- интеллекте как природном качестве человека;
- психотипах сотрудников, определенным образом влияющих на реализацию их интеллектуальных способностей;
- эмоциональной составляющей трудовой деятельности.

Функциональная значимость эмоций позволяет рассматривать их как трудоактивный ресурс, который также, как и остальные ресурсы, требует управления, а их реализация в системе менеджмента регулирует поведенческие функции работников и руководителей, что способствует организации благоприятной эмоциональной среды в коллективе и нивелирует проявление конфликтных ситуаций, то есть создает условия для эффективной деятельности персонала. Но, главное – позволяет выявлять как на индивидуальном, так и на групповом уровне эмоциональные сферы, влияющие на интеллектуальные ресурсы сотрудников. С этих позиций управление эмоциональной сферой представляет собой ключевой сегмент интеллектуального менеджмента, так как создает эмоциональную инфраструктуру для развития и эффективной реализации интеллектуального потенциала персонала.

В связи с этим, в системе интеллектуального менеджмента выделяются следующие направления:

- *организация эмоциональной среды компании*, которая включает управление восприятием/формирование корпоративного мировоззрения и управление эмоциями, в том числе аудит, контроль и «обратная связь»;
- *организация интеллектуальной среды компании*, в которую входит управление интеллектом (например, корпоративные модели «Как есть» – «Как должно быть» – «Как мы себя видим») и управление творчеством через создание условий для разработки и реализации инновационных идей и продуктов;
- *организация знаниевой среды компании*, в которую входит управление знаниями персонала и передача профессионального опыта, создание и управление неформальных профессиональных и экспертных сообществ и управление информацией;
- *организация социальной среды компании*, включающей формирование и развитие корпоративной культуры со всеми присущими ей элементами (миссия, философия, традиции и т. п.) и управление досуговой деятельностью;
- *нормативно-экономическое управление*, в том числе стандартизация и унификация, коммерциализация интеллектуальной деятельности и формирование интеллектуального капитала.

Как показывает зарубежный и отечественный опыт, внедрение в практику компаний интеллектуального менеджмента не только не входит в противоречие с классическим менеджментом, а независимо от того, какие типы менеджмента (бюрократия, технократия, партисипативность) преобладают в компании, органично встраивается в управленческую деятельность. При этом функции

классического менеджмента выступают в интеллектуальном менеджменте как базовые инструменты управления, а менеджер становится «социальным архитектором», координирующим интеллектуально-эмоциональную инфраструктуру компании.

Проблемные зоны и стратегии изменений в системе управления интеллектуальным капиталом

Современный этап трансформации экономической парадигмы связан с развитием цифровых и информационно-коммуникационных технологий, обусловивших качественные изменения как в структуре производства и бизнес-процессов, так и в системе деловых взаимодействий. Традиционные формы хозяйствственно-экономической деятельности преобразовываются в цифровой формат. Рутинные процессы автоматизируются, что влечет упрощение хозяйственной деятельности, с одной стороны, и концентрацию ресурсов на стратегических направлениях и перспективных аспектах деятельности. Цифровизация производственных и бизнес-процессов переводит деятельность практики в цифровой формат, а новые цифровые технологии, механизм блокчейна, Big Data, интернет вещей коренным образом видоизменили формат популярных платежных систем, способствовали распространению искусственного интеллекта на всех стадиях производственного процесса, резко снизили потребность в предложении рабочей силы, кардинально изменили содержание и структуру профессионального образования, науки, здравоохранения и культуры. Цифровая экономика по всем позициям теснила традиционные методы хозяйствования, и это необратимый процесс, который со временем будет только усложняться и нарастать [Швецов 2021].

Формирование и развитие цифровой экономики не только определило качественно новую роль знаний и информации, но и внесло знаковые корректиры в структуру интеллектуального капитала.

Во-первых, в настоящее время структура интеллектуального капитала дополняется такими видами капитала, как человеческий и структурный. Этот подход обоснован в работах Т. Стюарт [Stewart 1997], который по-новому определил данный феномен, рассматривая его как совокупность не только знаний, навыков и накопленного профессионального опыта, но и как расширенные за счет включения организационной структуры информационных сетей базы данных, патентов, имиджа, а также в исследованиях Л. Эдвансона и М. Мелоуна, предложивших структуру интеллек-

туального капитала, в которую вошли человеческий и структурный капиталы [Эдвинсон, Медоун 2012]. При этом, согласно Л. Эдвинсону и М. Мелоуну, человеческий капитал рассматривается как совокупный актив хозяйствующего субъекта, в состав которого входят знания, навыки, способности к инновациям, приверженность работников к ценностям и нормам компании (отрасли, региона и т. п.), а структурный актив дифференцируется на потребительский (взаимодействия со стейххолдерами) и организационный (совокупность инновационного капитала и капитала знаний). На практике это привело к процедурам оценки конкурентности компаний по удельному весу инновационных продуктов/услуг по принятой градации новизны [Орлова и др. 2018], а также к практикам оценки интеллектуального капитала в контексте оценочной стоимости компаний. Данные подходы и практики расширили понимание сущности интеллектуального капитала и его роли в процессах инновационных модернизаций.

Во-вторых, процессы цифровой трансформации производственных и бизнес-практик, актуализированные внедрением цифровых технологий, технологий искусственного интеллекта, сквозных технологий и иных научноемких решений обусловило появление нового компонента интеллектуального капитала – цифрового капитала. В настоящее время под цифровым капиталом понимается совокупность трех базовых комплексов: 1) цифровых ресурсов/знаний, обеспечивающих процессы сбора, хранения, обработки и анализа информации; 2) баз данных и иных информационных ресурсов и 3) цифровых компетенций, навыков и способностей использовать навыки и компетенции для эффективной деятельности в цифровой среде. При этом, цифровой капитал рассматривается не только с позиций возможностей для инновационных модернизаций и цифрового прорыва, но и интерпретируется как индикатор, позволяющий оценить такие социально-экономические проблемы как цифровое неравенство, цифровой разрыв, цифровая исключенность, обеспечение доступа к цифровой инфраструктуре (1-й уровень цифрового неравенства), к цифровому образованию (2-й уровень цифрового неравенства) и к цифровым преимуществам (3-й уровень цифрового неравенства). На степень цифровой включенности как главного условия развития цифровой экономики, инновационных модернизаций бизнес-моделей и роста цифровой культуры населения обращают внимание С. Парк в монографии «Цифровой капитал» [Park 2017], М. Рагнедда в работе «Цифровой капитала: взгляд Бурдье на цифровой разрыв» [Ragnedda, Ruiu 2020] и др.

В-третьих, развитие цифровой экономики актуализировало процессы формирования цифровых экосистем – инфраструктуры,

основанной на совокупности взаимосвязанных цифровых платформ, облачных технологий, приложений, устройств и данных, обеспечивающих единство функционирования и позволяющих комплексно решать многофункциональные задачи (аналитику данных, безопасность, информационный обмен и т. п.), принимать управленческие решения на основе аналитики данных и др. Функционал цифровых экосистем позволяет развивать сетевое производство и электронную коммерцию (например, Ozon, WB, Camino Network), осуществлять социальные и деловые взаимодействия (например, платформы Telegram и VK), интегрировать платформы различных компаний или направлений деятельности в единое целое (например, экосистема «Сбера», объединяющая более 20 различных компаний). В процессе взаимодействия участников цифровых экосистем формируется новый компонент интеллектуального капитала – сетевой капитал, позволяющий обеспечивать сетевую интеграцию коллективов, групп/сообществ, информации, знаний и технологий. Наиболее яркими примерами сетевого капитала можно назвать сетевое взаимодействие специалистов в социальных сетях и работу электронного правительства. Вместе с тем именно активизация в рамках функционирования сетевого капитала обозначила ряд проблем, который приобретает формат глобального, то есть проблемы кибербезопасности, сложности в оценке объемов и качества взаимодействий, невозможность контроля взаимодействий с внешней средой, проблема «невидимого правительства» и иные [Ефимочкина, Мамедов 2024].

В-четвертых, развитие наукоемких технологий, в частности искусственного интеллекта, можно позиционировать как начало нового этапа трансформации интеллектуального капитала. В настоящее время практика внедрения искусственного интеллекта показывает, что он является ресурсом, обладающим экономической ценностью. Внедрение искусственного интеллекта в практику деятельности хозяйствующих субъектов обеспечивает мобильную автоматизацию процессов создания продуктов/услуг и решение инновационных задач, оказывая влияние на ключевые компоненты интеллектуального капитала и специфику его ресурсов. Так, человеческий фактор как главный ресурс интеллектуального капитала смещается виртуальными помощниками, а знания и профессиональные компетенции как hard skill дополняются (а зачастую замещаются) soft skill – «мягкими» навыками, позволяющими осуществлять «цифровой функционал», обрабатывать и интерпретировать результаты использования искусственного интеллекта.

Заключение

Эволюционные изменения обусловили трансформацию традиционных форм капитала и выделили интеллектуальные ресурсы в отдельный самостоятельный вид капитала – интеллектуальный капитал. Концептуализация интеллектуального капитала в системе научных знаний осуществлялась в рамках трех направлений – экономического, определяющего интеллектуальный капитал как автономный ресурс, способный формировать значительно больше прибавочной стоимости, чем обычные формы капитала, когнитивно-институционального, обуславливающего формирование принципиально новых направлений в менеджменте (технократизм, менеджерализм, партисипативное управление) и социально-психологического, инициировавшие формирование интеллектуального менеджмента. Можно говорить о том, что эпистемологические предпосылки формирования теории интеллектуального капитала появляются на стыке экономической теории капитала, школ научного менеджмента и неклассических подходов к теории управления и дефиниции данного феномена варьировались от понимания его концептуальной сущности как некой «полезности талантов», которая имеет определенную стоимость (А. Смит), и нивелируемая в знания, выступает «двигателем производства» (А. Маршалл) до капитала, создаваемого в процессе интеллектуальной деятельности (экономическая теория капитала) и системы организационных знаниевых ресурсов, основанных на синтезе и воспроизведении формализованного и неформализованного знания (И. Нонака и Х. Такеучи).

Многовариативность понимания сущности интеллектуального капитала обусловила объективный факт – в настоящее время, несмотря на довольно обширный круг теорий и концепций, нет единого определения понятия «интеллектуальный капитал», а в структуре интеллектуального капитала отсутствует единый подход. При этом можно выделить структурные модели, выступающие базовыми для характеристики интеллектуального капитала – модели Э. Брукинга и Л. Эдванссона.

Современный этап инновационного развития внес знаковые корректизы в структуру интеллектуального капитала, который дополнился такими компонентами, как сетевой и цифровой капиталы и предопределил появление нового, связанного с развитием искусственного интеллекта. Это позволяет говорить о формировании условно гибридной модели интеллектуального капитала, современные практики функционирования которого показывают достаточно большой объем проблем, возникающих в процессе

оценки, анализа и, соответственно, управления интеллектуальным капиталом. Особенno остро необходимость решения проблем стоит перед ключевым звеном цифровой экономики – организациями и компаниями, конкурентоспособность которых напрямую зависит от объемов и качества интеллектуального капитала, независимо от специфики и масштабов их деятельности. Следует подчеркнуть, что проблемы использования интеллектуального капитала являются логическим и объективным результатом глобального парадигмального сдвига, формированием качественно нового формата экономики и, соответственно, актуализируют необходимость пристального изучения. Для этого необходимо сделать акцент на следующих ключевых моментах. Во-первых, исследование интеллектуального капитала предполагает синтез различных научных направлений, так как данный феномен является специфичным, неограниченным, восполняемым, не подвержен действию рыночных аксиом и, по сути, замкнут на способности личности как актора инновационных преобразований, активно участвующего в общественном воспроизведении знаний. Во-вторых, интеллектуальный капитал, его источники и ресурсы выступают эндогенными факторами развития экономической системы, который, с одной стороны, динамичен по своей природе, а с другой стороны, контролируем и зависим от других компонентов экономической системы. В-третьих, интеллектуальный капитал выступает как структурная система и фундамент развития ключевых элементов цифровой экономики, определяющие уровень и качество цифровых трансформаций.

Литература

- Брукинг 2001 – *Брукинг Э.* Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии. СПб.: Питер, 2001. 288 с.
- Бобров 2017 – *Бобров Д.В.* Корпоративная социальная политика как фактор повышения эффективности воспроизведения человеческого потенциала: инновационные методы анализа и оценки // Теория и проблемы политических исследований. 2017. Т. 6. № 2А. С. 92–103.
- Бобров и др. 2020 – *Бобров Д.В., Шулус А.А., Фарисов Ф.Ф.* О междисциплинарном функционально-динамическом подходе к анализу политической системы современного общества // Социология и право. 2020. № 2 (48). С. 83–89. DOI: 10.35854/2219-6242-2020-2-83-89. EDN ZIRWOM.
- Ефимочкина, Мамедов 2024 – *Ефимочкина Н.Б., Мамедов А.К.* Новые акторы социальной трансформации: коммуникативный диалог и асимметрия // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. 2024. Т. 13. № 6А. С. 104–116.

- Иноземцев 1998 – *Иноземцев В.Л.* За пределами экономического общества. М.: Academia-Наука. 640 с.
- Климов 2002 – *Климов С.М.* Интеллектуальные ресурсы общества. СПб.: СПбИВЭСЭП. 197 с.
- Мизес 2020 – *Мизес Л.* Социализм. Экономический и социологический анализ. М.: ИД «Социум», 2020. 598 с.
- Орлова и др. 2018 – *Орлова А.Ф., Сопилко Н.Ю., Кузнецов А.А.* Устойчивое развитие: эволюция подходов к оценке // Экономика и предпринимательство. 2018. № 5 (94). С. 156–159.
- Сопилко, Горбачева 2022 – *Сопилко Н.Ю., Горбачева В.В.* HR-аналитика в контексте повышения производительности труда на отраслевых предприятиях // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2022. № 4. С. 8–19. DOI: 10.28995/2073-6304-2022-4-8-19.
- Швецов 2021 – *Швецов Ю.* Теория цифровой экономики // Общество и экономика. 2021. № 7. С. 6–18.
- Шумпетер 2008 – *Шумпетер Й.* Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М.: Эксмо, 2008. 864 с.
- Эдвинсон, Медоун 2012 – *Эдвинсон Л., Медоун М.* Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компаний. М.: Academia, 2012. 447 с.
- Park 2017 – *Park S.* Digital Capital. London: Palgrave Macmillan, 2017. 260 p.
- Ragnedda, Ruiu 2020 – *Ragnedda M., Ruiu M.-L.* Digital Capital: A Bourdieusian Perspective on the Digital Divide. M-L Ruiu. Bingley: Emerald Publishing Limited 2020. 137 p.
- Stewart 1997 – *Stewart T.A.* Intellectual Capital: The New Wealth of Organisations. London, 1997. 278 p.

References

- Bobrov, D.V. (2017), “Corporate social policy as the factor to increase the efficiency of human potential reproduction: innovative analysis methods and evaluation”, *Theories and Problems of Political Studies*, vol. 6, no. 2A, pp. 92–103.
- Bobrov, D.V., Shulus, A.A. and Farisov, F.F. (2020), “The interdisciplinary functional dynamic approach to the analysis of the political system of modern society”, *Sociology and Law*, no. 2 (48), pp. 83–89.
- Brooking, A. (2001), *Intellektual'nyi kapital: klyuch k uspeku v novom tysyacheletii* [Intellectual capital. The key to success in the new millennium], Piter, St. Petersburg, Rossia.
- Edvinsson, L. and Malone, M. (2012), *Intellektual'nyi kapital. Opredelenie istinnoi stiomosti kompanii* [Intellectual capital. Assessing the true value of a company], Academia, Moscow, Russia.
- Efimochkina, N.B., and Mammadov, A.K. (2024), “New actors of social transformation: communicative dialogue and asymmetry”, *Context and Reflection: Philosophy of the World and Human Being*, vol. 13, no. 6A, pp. 104–116.

- Inozemtsev, V.L. (1998), *Za predelami ekonomicheskogo obshchestva* [Beyond the limits of economic society], Academia, Nauka, Moscow, Russia.
- Klimov, S.M. (2002), *Intellektual'nye resursy obshchestva* [Intellectual resources of society], SPbIVESEP, St. Petersburg, Russia.
- Mises, L. (2020), *Sotsializm. Ekonomicheskii i sotsiologicheskii analiz* [Socialism. Economic and sociological analysis], Sotsium, Moscow, Russia
- Orlova, A.F., Sopilko, N.Yu. and Kuznetsov, A.A. (2018), "Sustainable development: evolution of assessment approach", *Economics and Entrepreneurship*, no. 5 (94), pp. 156–159.
- Park, S. (2017), *Digital Capital*, Palgrave Macmillan, London, UK.
- Ragnedda, M. and Ruiu, M.-L. (2020), *Digital Capital: A Bourdieusian Perspective on the Digital Divide*, Emerald Publishing Limited, Bingley, UK.
- Schumpeter, J. (2008), *Teoriya ekonomicheskogo razvitiya. Kapitalizm, sotsializm i demokratiya* [Theory of economic development. Capitalism, socialism and democracy], Eksmo, Moscow, Russia.
- Shvetsov, Yu. (2021), "Theory of digital economy", *Society and Economics*, no. 7, pp. 6–18.
- Sopilko, N.Yu. and Gorbacheva, V.V. (2022), "HR analytics in the context of increasing labor productivity at industry companies", *RSUH/RGGU Bulletin. "Economics. Management. Law"*, no. 4, pp. 8–19, DOI: 10.28995/2073-6304-2022-4-8-19.
- Stewart T.A. (1997), *Intellectual Capital: The New Wealth of Organisations*, London, UK.

Информация об авторе

Андрей Ю. Киселев, аспирант, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6, стр. 6; AndreiNKiselev@yandex.ru

Information about the author

Andrey N. Kiselev, postgraduate student, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bldg. 6, bld. 6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; AndreiNKiselev@yandex.ru