

Ст. н. с. д-р Николай Димитров, ст. н. с. д-р Николай Игов

ИНТЕЛЕКТУАЛНИЯТ КАПИТАЛ И ПРОБЛЕМИ НА ИЗПОЛЗВАНЕТО МУ В БЪЛГАРИЯ

В литературата се срещат различни определения на понятието “интелектуален капитал”, но то все още е неизяснено. Осветляването му има теоретична и приложна значимост, което ще спомогне за развитието на икономическата наука и ще се повиши интелектуалността и конкурентоспособността на произвежданата продукция. Изтъкнато е решаващото значение на знанията и уменията за устойчивото развитие в условията на “новата икономика”. Анализирани са основните термини, свързани с интелектуалния капитал, и е формулирано ново определение за него. Поставени са въпроси, свързани със създаването на този капитал, и са предложени насоки за по-доброто му използване в България.

JEL: A10; J24

Глобализацията, иновацията, мрежите от организации и информационните технологии променят хода на стопанското развитие. Те отразяват ролята на знанията и уменията на заетите в икономиката. Развитието на интелектуалните способности на личността издига водещата роля на интелектуалния капитал. Концепцията за този вид капитал формира възгледа за служещите във фирмите като важен печеливш ресурс. В редица случаи интелектуалният капитал днес има по-голямо значение от оборудването и финансите.

Напоследък са популярни понятията “нова икономика”, “икономика (общество) на знанията (мисълта)”, “интелектуална икономика”. При прехода към новата икономика рязко се повишава ролята на знанията. За редица автори икономиката на знанията съществено се различава от тази на индустриалното общество, когато натрупването на богатство е свързано с материалните разходи. Според тях благосъстоянието сега зависи повече от наукоемките активи, опита, знанията. Силата на последните заедно с уменията и производствените навици стават основен фактор при новата икономика и с ускорени темпове изменят облика на днешния свят.¹ Макар че използваните в работата умения и знания поначало не се отразяват от счетоводната отчетност, много икономически

¹ Съйкова, Св. Днешните предизвикателства към хората на умствения труд. – Икономическа мисъл, 2001, N 3, с. 91; Макаров, В. Контури економики знаний. – Экономист, 2003, N 3, с. 3; Матеров, М. Факторы развития “новой экономики” в России. – Экономист, 2003, N 2, с. 6; Stonier, T. The Wealth of Information, A Profile of Postindustrial Economy. London, 1983, p. 224.

единици разбират ползата да се разкрива и измерва интелектуалният капитал.

Преки предшественици на концепцията за интелектуалния капитал са някои възгледи за слединдустриалното общество. Д. Бел говори за интелектуални технологии и информационна теория за стойността и твърди, че те ще играят решаваща роля в информационното общество, където главен фактор за създаването на стойността вече ще бъдат знанията и информацията.²

Икономиката на знанията се утвърждава сравнително неотдавна - идеята за интелектуалния капитал започва да се формира през 90-те години на XX век, поради което редица въпроси около това понятие все още не са разработени. Справката от Интернет и други източници показва, че в българската научна литература липсва дефиниция на интелектуалния капитал и въпросите, свързани с развитието му, не се обсъждат толкова често.³ А това е от съществено значение за нашата страна, изпаднала в тежка криза и имаща ограничени ресурси, от които човешкият е нейното основно богатство. Това ще допринесе за развитието на икономическата наука, както и за повишаване на интелектоемкостта и конкурентно-способността на произвежданата продукция.

Терминът "интелектуален капитал" най-общо се разбира като съвкупност от нематериалните активи, които създават новости и произвеждат продукция. В отчетите на някои икономически единици като негови основни съставки присъстват структурният и човешкият капитал. Нека по-подробно разгледаме тези и други термини, свързани с интелектуалния капитал.

Системата от отношения по повод използваните средства и обективизираните резултати от интелектуалната дейност изразява същността на интелектуалната собственост като икономическа категория. Отличителен за нейните обекти - интелектуалната продукция, е техният нематериален (невеществен) характер. Затова тя има редица качествени различия спрямо веществената собственост (върху другите ресурси). Тя включва не само имуществените, но и моралните права на автора при интелектуални дейности в икономиката, научната, литературната и художествената области. Такива права невинаги носят доход, поради което не бива непременно да се смятат за интелектуален капитал.

В литературата най-често не се прави ясно разграничение между човешки и интелектуален капитал. Нека накратко опишем различията между тях.

² Bell, D. *The Social Framework of Information Society*. Cambridge, 1981, p. 166, 190.

³ Becker, G. *Human Capital*. New York, 1993; Sveiby, K. *The New Organizational Wealth*. New York, 1997; Стюарт, Т. *Интеллектуальный капитал*. М., 2000.

В средата на XX век се създават предпоставки за появата на теорията за човешкия (нематериалния) капитал, вкл. във връзка с икономиката на знанията.⁴ Тя приема човешкия капитал за много ценен ресурс, често по-важен от природните ресурси или натрупаното богатство. Свързана е с разширеното тълкуване на националното богатство, според което към нематериалните му форми спадат натрупаните знания, материализирани в нови технологии, и вложенията в здравето на човека. Следователно човешки капитал са и притежаваните от индивида запаси от здраве, а не само знанията и уменията, използвани за производството на икономически блага. Здравето не може да бъде интелектуален капитал, защото не е интелектуално качество на човека. За едни учени човешкият капитал като част от нематериалните активи на фирмите и др. са уменията (навиците, опитът), квалификацията, образованието и знанията. За други той включва още моралните ценности на фирмата, културата на труда и общия подход към работата. За трети това са запасите от здраве, знания, навици, способности, мотивация, които съдействат за повишаване на производителността и доходите.⁵ Човешкият капитал включва и неотделими от физическите лица ноу-хау, които освен знания изискват умения. Тук спадат и т.нар. "мълчаливи" (личностни, подразбиращи се, неявни) знания. Те са интересно явление - не могат да се доловят, макар често да са много важни.⁶ Този вид знания се предава предимно при общуване - специализации, конференции, съвместни работи. Оттук следва, че човешкият капитал е съвкупността от физически и умствени способности на човека, използвани при производството на икономически

⁴ Терминът "човешки капитал" е въведен поне от 1962 г. (вж. например *Махлуп, Ф.* Производство и разпространение знаний в США. М., 1966, с. 134).

В статията не разглеждаме критиките на теорията за човешкия капитал, основани например върху марксистката трудова теория на стойността (вж. *Еълмеев, В. Я.* Человек труда вместо человеческого капитала. Санкт Петербург, 2003, с. 319-351).

⁵ *Sullivan, P.H. Jr.* Valuing Intangibles Companies: an Intellectual Capital Approach. - *Journal of Intellectual Capital*, 1.04.2000, p. 238-240; *Търоу, Л.* Бъдещето на капитализма. С., 2000, с. 419; *Зарева, И.* Човешкият капитал като основен елемент на нематериалните активи. – *Икономическа мисъл*, 2004, N 2, с. 19; *Добрынин, А. И. и др.* Человеческий капитал в транзитивной экономике, оценка, эффективность использования. Санкт Петербург, 1999, с. 42.

⁶ Да посочим широко известен пример за неявни (англ. tacit) знания: Английска лаборатория купила оборудване от САЩ. Англичаните щателно изучили инструкциите, но оборудването не тръгнало. Те не разбрали причината и решили да отидат при производителя да видят сами как работи оборудването. Като се върнали, успели да пуснат машините. Но на въпроса какво повече са научили при пътуването, те казали, че не могат да формулират нещо ново спрямо написаното в инструкциите.

Смятаме, че съответно на неявните знания може да се въведе и изследва понятието "неявна информация", съчетаването на неявна с явна информация при получаване на неявни и други знания и т.н.

блага. Той не може да бъде собственост на компанията за разлика от структурния капитал.

Структурният капитал е най-разнородната част на интелектуалния капитал. Той е много близък до нематериалните активи (дългосрочни активи, несвързани пряко с осезаем обект) и родствен с "организационен ресурс". Той включва информационни ресурси (вкл. систематизирани знания като ноу-хау, които могат да се отделят от физическите лица и компаниите), организационни аспекти (инструкции и методики за работа и др.), оборудване, патенти и др. Понякога за негова част смятат пазарния (отношенчески, клиентски и брендови - "престижов") капитал - стокови знаци и знаци за обслужване; фирмени имена, делова репутация, свои хора (агентура) в други организации, постоянни клиенти и др.

Решаваща предпоставка за появата на интелектуален капитал е рязкото повишаване на ролята на човешкия производствен фактор в условията на новата икономика поради неговите нараснали интелектуални способности, вкл. знанията и уменията му. Знания е имало и преди, но те не са били в такава степен решаващи в трудовия процес. Предпоставка за възникването на интелектуалния капитал е и това, че информационно-интелектуалните технологии стават господстващи, като водеща роля в тях играе прекият им носител – човекът. Нараства интелектуалният потенциал на личността, който се превръща във възлов източник за растежа и ефективността на икономиката.

В условията на новата икономика акцентът пада върху интелектуалния капитал, защото той съдържа само интелектуалните (умствените) способности на работника, а не всички негови качества.

Засега няма единно разбиране за същността и състава на този капитал (това не е чудно, тъй като и самото понятие "капитал" все още е силно неопределено). Много негови аспекти остават неизбистрени и непроучени. През 1969 г. Дж. Гълбрайт наемква за интелектуалния капитал като за нещо повече от "чистия интелект" на човека. Значителен принос в уточняването на понятието е внесен през 90-те години на XX век, когато Л. Едвинсън и М. Мълоун дават доста пълно тълкуване.⁷ Най-разпространено днес е определението на Т. Стюърт, според което интелектуален капитал са знанията, информацията интелектуалната собственост, навиците - всичко, което може да се използва за създаване

⁷ *Edvinsson, L., M. Malone. Intellectual Capital. Realising Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. New York, 1997.* Тази книга, важна за обсъждания тук въпрос, до голяма степен съдържа преработения отчет по използването на интелектуалния капитал от шведската застрахователна и финансова компания "Скандия", първа направила сериозен опит да измери интелектуалните активи. Тя изготвя първия отчет за интелектуалния капитал през 1985 г. Едвинсън е инициатор "Скандия" да разработи модела "Навигатор" за измерването му, който има 5 аспекта - финанси, клиенти, процеси, обновяване и развитие и човешки капитал. Вж. *Борчев, Б. Управление на интелектуалните активи (препечатка от сп. "Мениджър", бр. 12, 2003), www.irc.bg.*

на богатство. Друго е мнението на А. Брукинг – според него това са човешки, пазарни и инфраструктурни активи и интелектуална собственост.⁸

В понятието интелектуален капитал се влага различно съдържание. Обикновено се подразбират умствените способности на заетите, ценността на лица със знания и опит и затова полезни за компанията. В широк план се включват: нематериални (неосезаеми) активи - те не се отчитат във финансовите документи на компанията, но могат да се кодифицират, оценяват и управляват от нея; интелектуални активи (пазарни, човешки и инфраструктурни). Към знанията и опита медиите добавят патентите, технологиите и др. Терминът “интелектуален капитал” се ползва главно от управленците (мениджърите), “интелектуална собственост” – от юристите, а “нематериални активи” – от счетоводителите. Икономистите го изразяват и измерват предимно чрез частното на пазарната стойност на компанията към балансовата ѝ стойност. Това е важно, тъй като практиката нерядко сочи фрапиращо разминаване между пресметнатите показатели и реалната цена на сделките в основания върху знанията бизнеса. Ако например общата стойност на активите на продавана компания е 1 млн. лв., а купувачът предлага 1.2 млн., излиза, че последният е видял в компанията нещо, за което си струва да надплати 200 хил. лв. Тогава стойността на интелектуалния капитал ще бъде надбавка (допълнителна стойност, превишение на пазарната стойност над възстановителната) над осезаемите активи на компанията, както и оценка на неосезаемите ѝ активи, например т.нар. “добра воля” (англ. goodwill) - постоянни купувачи, известност на компанията, месторазположение на магазините ѝ и др.

Нерядко за интелектуален капитал се смятат всички нематериални активи, които реално носят печалба. Той спада към неподдаващите се на стандартни или други количествени оценки ресурси, които съставят скритите източници на ценност, причина за нетрадиционно висока пазарна оценка на компанията.

Този капитал може да се разглежда на различните равнища на икономиката – отделен работник, фирма, национална икономика.⁹

Под *интелектуален капитал* ние разбираме реализираните в икономиката знания, навици и умения на човека, които му носят допълнителен доход (печалба).

Нашето определение се различава от посочените по това, че включва допълнителния доход на заетите, който се получава от

⁸ Brooking, A. Intellectual Capital. Ontario, 1998, p. 46; Редченко, К. Наука о предмете, который не определен. 17.10.2002, www.e-executive.ru

⁹ Проблемите на съдържанието на интелектуалния капитал на тези равнища се различават. Тук се спираме предимно на първото равнище - отделния работник.

използването на този техен своеобразен нематериален актив (средство на труда).

Част от висшите (над средните) интелектуални способности на “икономическия човек” (хомо икономикус) при дадени условия се превръщат в интелектуален капитал и му носят допълнителен доход. В научната литература не е обяснено задоволително какво представлява този доход. Според нас той е разликата между работната заплата на притежателя на интелектуален капитал и средната работна заплата на сборната (обществената) работна сила.¹⁰ Работната заплата само възпроизвежда стойността на работната сила, поради което тя не може да съдържа допълнителен доход. А ефектът, получен от използването на интелектуалния капитал на работника, се поделва в определено съотношение между него и работодателя, защото първият като собственик на такъв капитал го дава под наем на втория в качеството му на наеман работник.

Допълнителният доход на работника донякъде прилича на печалбата на работодателя. Известно е, че печалба е налице само ако производствените разходи на работодателя са по-ниски от неговия доход. Подобно е положението при работника. Ако неговата работна заплата е равна на стойността на работната му сила, тя не може да съдържа печалба, защото се изразходва за нейното възпроизводство, т.е. възстановява неговите производствени разходи. Тук се включва и издръжката на човека като личност. Ето защо доходът, който е равен на производствените разходи, не носи печалба, независимо дали е на работодателя или на работника.

Допълнителният доход на заетия фактически е печалба за него като собственик на (интелектуален) капитал. Тя обаче се различава от печалбата, която би получавал например като акционер в компанията, в която работи. В случая той ще бъде съсобственик на активите на компанията и затова ще получава печалба под формата на рента. Неговият интелектуален капитал е частна собственост – тя не може да бъде колективна, на акционерите. Капиталът като такъв носи печалба по дефиниция; ако парите не носят печалба на собственика им.

Важно е да изтъкнем, че интелектуалният капитал е плод на ресурс, който компанията не е в състояние да владее – заетите в нея. Така той, осигурявайки високи показатели на работата на компанията, не е нейна собственост!¹¹

¹⁰ Основание да приемем като долна граница средната работна заплата, средната квалификация, която трябва да се премине, за да се появи интелектуален капитал, е, че изградените способности стават условие за тяхното по-нататъшно развитие, преминаване към по-висш порядък и нова мяра (размерност).

¹¹ Нека например някой служител от рекламния отдел на дадена компания да е измислил подходящо лого. Той го патентова за 100 хил. лв. Означава ли обаче, че този негов явен

Част от висшите интелектуални способности за труд се превръща в интелектуален капитал в производството. Тук може да възникне въпросът защо само висшите интелектуални способности за труд могат да станат капитал, а не всички? Та нали, да речем, за получаване на средни способности (квалификация) също се правят разходи – защо те не се превръщат в интелектуален капитал? За да отговорим на въпроса, използваме аналогията с паричния капитал. Парите стават капитал, когато започнат да носят печалба на своя собственик. Следователно парите, изразходвани за обучение на личността, съответно за формиране на неговите интелектуални способности, ще станат капитал, когато му осигурят работна заплата, по-висока от средната, когато му носят допълнителен доход. Висшите интелектуални способности на заетия в производството, които не носят допълнителен доход, не са прераснали в интелектуален капитал. По тази причина например човешкият капитал е нещо различно от интелектуалния. Той носи доход, който е равен на стойността на работната сила и затова не съдържа допълнителен доход. Подобно е положението и при работодателя – личното му потребление не увеличава неговия капитал. И двата реални субекта на производство (работник и работодател) трябва да имат доход, превишаващ техните производствени разходи, и лично потребление, за което се приема, че е равно на социалното жизнено равнище. При работника производствените разходи са равни на неговото лично потребление, а фактическата цел при използването на интелектуалния капитал е неговият собственик да получи допълнителен доход (печалба), който е част от използването му. Другата част се присвоява от работодателя.

На пазара на труда личността предлага работна сила. В производството част от нея (висшите интелектуални способности за труд) прераства в интелектуален капитал. В такъв случай работната заплата на притежателя му включва допълнителен доход. Фактически това е целта на създаването на този вид капитал от гледна точка на работника. За обществото то означава развитие на националната икономика с по-високи темпове.

Появата на интелектуален капитал потвърждава положението, че капиталът не се олицетворява единствено от материалните активи на компанията. Висшите интелектуални способности за труд са в състава на работната сила, част от нея. При определени условия те се превръщат в интелектуален капитал. Това говори за наличие на органична връзка между работната сила и интелектуалния капитал. Последният обаче не престава да бъде способности на работника за труд, които се използват по

интелектуален капитал е равен точно на 100 хиляди? Не, тъй като има основателни очаквания, че знанията на този служител ще носят полза на компанията и занапред. Затова логото е всичко на всичко капитализиран резултат от трансформирането на знанията на сътрудника в информация, имаща ценност за компанията в дадения случай.

същия начин, както и работната сила. Ето защо той не бива да се уеднаквява с физическия капитал.

Работникът дава своя интелектуален капитал под наем на работодателя за даден срок. Използвайки такъв капитал, той получава "рента", която наричаме "диференциална интелектуална рента". Тя е стимул за работниците да повишават своята квалификация – нещо особено важно при високотехнологичните отрасли. За работника тази "рента" е само част от ефекта, получаван от използването на неговия интелектуален капитал - той е нает от работодателя и затова последният получава останалата част от ефекта. Ето защо допълнителният доход е "вторична (преразпределена) част" от получавания ефект. По това тези висши интелектуални способности за труд на заетия, превърнали се в интелектуален капитал, се различават от останалите, които не са станали капитал в трудовия процес и затова не носят допълнителен доход.

Носител на интелектуалния капитал е човекът, участващ в трудовия процес, човешкият фактор на производството. С развитието му се повишава неговата квалификация, определяна в научната литература като знанията на човека и уменията му да ги използва в производството на икономически блага. Когато носителят на висша квалификация постъпи в производството, тя само в някои случаи може да прерасне в интелектуален капитал. Така че квалификацията, макар да включва някои елементи на интелектуалния капитал, не е еднаква с него, докато притежателят ѝ не постъпи в трудовия процес, където се решава дали тя ще се превърне в такъв капитал, или не.

Интелектуалният капитал е резултат от съответен процес - не може да се строи втори етаж на къща, без да е построен първият. Затова разглеждането на този процес включва децата и учащите се, които са бъдещите субекти на производството. Те са основата и "етажите", върху които стои интелектуалният капитал. Само когато се проследят всички негови етапи, може да се покаже как се формира (създава) той.

Първите години от развитието на човека, преди още да се е включил в производството, се отразяват върху неговите знания и умения, върху неговото бъдеще, в конкретния случай - върху възможността да стане носител на интелектуален капитал. Това важи за всички етапи от развитието на индивида. От него зависи квалификацията му, която е базата за появата на интелектуален капитал. Както посочихме, част от висшите интелектуални способности за труд прерастват в такъв капитал, защото носят допълнителен доход (печалба) за работника. По тази възходяща линия се развива личността от своето раждане до момента, когато стане представител на интелектуален капитал.

Развитието на човешкия фактор на производството се извършва по диалектическия закон за преминаване на количествените изменения в качествени, и обратно. Количеството и качеството на предметите и

явленията се намират в единство, което съставя тяхната мяра. Последната изразява границата, в която количествените изменения не предизвикват качествени промени и предметите и явленията остават същите.¹² Преминването от една мяра към друга включва възлови точки на преминаването от едно състояние в друго, а цялата верига на преходи от едни количествено-качествени състояния към други представлява “възлова линия на мярата”. Възловите точки при човешкия производствен фактор означават превръщане на натрупаните знания, умения и навици в по-висока квалификация, преминаване от една мяра към друга. Те са: придобиване на квалификация под средната, но достатъчна за участие в производството; придобиване на средна квалификация; придобиване на висша квалификация.

Новата качествена определеност на човешкия фактор - резултат от постепенното натрупване на знания и умения, същевременно поражда и количествена определеност – повишени интелектуални способности за труд, по-висока квалификация. Всеки нов етап от развитието на човешкия фактор като ново качествено състояние е неотделим от неговите нови количествени състояния – повишената квалификация като фактор за създаване на повече и с по-високо качество продукция.

Развитието на човешкия фактор не изключва временни отклонения от основната тенденция хора с по-висока квалификация да получават по-голяма работна заплата (например заплата на един миньор с основно образование и заплата на учител с висше образование; различните работни заплати на двама служители – висш и обикновен, но с еднаква квалификация). В процеса на развитието и използването на човешкия производствен фактор вземат участие следните субекти на производството: бъдещи (деца, учащи се); реални (държава, работодатели, работници); потенциални (безработни, пенсионери).

Не трябва да се забравя, че децата са бъдещият национален интелектуален капитал. Ето защо правителството би трябвало да се замисли за причините, които днес задържат развитието на личността в интелектуално отношение. Необходимо е да се прецени каква икономия ще се направи сега и каква ще бъде загубата в бъдеще вследствие на тази “икономия” (икономически ефект). Загубата ще се изрази в по-ниската квалификация на работника (социален ефект), защото натрупаните знания и умения го променят - правят го годен да създава повече и с по-високо

¹² Своеобразен измерител на мярата е понятието “размерност” (дименсия) – качествено-количествено единство на изследваните обекти. Така изследваните икономически величини са единство от две различни по същност количествени характеристики: числени значения (големини, размери) при обичайните за икономиката измервания и размерности. Икономическата величина може да се измерва с една или друга числова точност, но да остава с еднаква размерност.

качество продукция (икономически ефект). Затова трябва да се отчита зависимостта между социалния и икономическия ефект.

На всички етапи от развитието на човешкия фактор съществува проблемът "парични средства". Докато все още у нас няма истински интелектуален пазар, справедливо ще бъде средствата за получаване на висша квалификация да се набират главно по четири канала. На първо място поставяме държавния бюджет, на второ – компаниите, на трето – семейството на обучавания индивид, на четвърто – самия него.

Относно инвестирането в знания (кой да плаща за тяхното придобиване) принципът трябва да бъде следният: плаща този, на когото е необходим интелектуален капитал, т.е. хора с висши интелектуални способности, които да участват в трудовия процес. Това са главно държавата и работодателите (фирмите), поради което именно те трябва да бъдат основните източници на средства за подготовка на кадри с висша квалификация. Държавата не трябва да абдикира от задълженията си да създава и използва интелектуален капитал. Общопризнато е, че обучението, висшето образование е социална, а не индивидуална дейност, то е обществено благо и отговорност. Академичната автономия не бива да се възприема като независимост от държавата - тя гарантира стабилност и качество на висшето образование и затова трябва да се включи активно в инвестиране в него. Естествено заинтересувана е и личността, която се обучава, защото след това ще получава по-голям доход.

Възприемането на този принцип ще съдейства за формирането на реален интелектуален пазар, което е в унисон с една реална пазарна икономика. Така последната ще бъде редовно снабдявана с висококвалифицирани кадри.

Индивидът определя до каква степен на квалификация да продължи своето обучение. Това зависи от неговите природни дадености и заложиби, както и от обществените рамки, в които се намира. Той е творец на висшите си интелектуални способности за труд и на висшата си квалификация, която е негов интелектуален продукт. Това означава, че индивидът владее, разпорежда се и използва този обект на интелектуалната собственост. Висшите интелектуални способности за труд не се продават, а се дават под наем за определено време срещу заплащане. Личността остава техен собственик, дори когато се намира в производствения процес. Най-важният актив на икономическата единица е човекът, който е независим и сам взема решение на кого да предлага уменията и знанията си и в каква степен да съдейства за напредъка на компанията, в която работи. Съществува обаче и друго, по-високо равнище на икономическата единица. Какво имаме предвид?

Работещите в компанията представляват производствена общност, но "общностите не са струпвания на индивиди, а взаимодействия между

тях”.¹³ Това означава, че връзките между работниците в системата “трудова колектив” го правят кооперация, повишаваща производителността. Резултатът от този комбиниран труд е създаването на нова производителна сила, която по принцип е по-голяма от механичния сбор на интелектуалните способности на отделните служители на компанията. С други думи, стойността на човешките, в частност на интелектуалните активи на компанията не е равна на сумата от стойностите на знанията и способностите на отделните заети. При колективна работа и умело управление се появява синергия, която съществено увеличава ефективността на решенията на индивидуално равнище.

Всеки зает притежава своите "средства за производство" - интелект, инициатива, знания, памет, личен (скрит) опит. Собствениците на компаниите целят да извличат тези личностни фактори и да ги превърнат в явни, кодифицирани. Това е важно, тъй като, когато някой служител напусне компанията, той отнася и висшите си интелектуални способности - те са загубени за нея и се пренасят в друга компания заедно с носителите им. Ето защо са необходими процедури за превръщането на индивидуалното знание в достояние на компанията. Чрез тях се предават материалите, които може да се кодифицират или да се предават само чрез лично общуване. Един от начините за защита срещу загуби на интелектуален капитал на микроравнище е сключването на договори със служителите за неразгласяване на фирмени тайни - явни и неявни знания, умения, вкл. при напускане. Идеята е служителят да поеме задължение, че определени взаимно договорени знания ще останат собственост на компанията, която той напуска. Друг начин е създаването на експертни системи за вътрешна размяна на информация. Така знанията остават в компанията и могат да се използват дори след напускане на дадения служител.

В това е разликата между собствеността на отделния зает и на компанията по отношение на интелектуалния капитал. С други думи, когато говорим за неотчуждаема собственост на заетия, за това, че той остава собственик на своя интелектуален капитал, имаме предвид, че той го дава под наем, а не го продава. Работникът би получил допълнителен доход, ако поне част от неговите висши интелектуални способности прерасне в такъв капитал. Както казахме, заетият предлага на пазара работна сила, която в скрит вид може да съдържа интелектуален капитал, извяващ се в производството.

У нас все още не са създадени добри условия за пълна реализация на интелектуалните възможности на личността. Работната заплата често не отговаря на действителните интелектуални възможности за труд на заетия с висша квалификация, което не позволява те да се проявят като

¹³ *Thaler, R. Quasi Rational Economics. New York, 1991, p. 77.*

интелектуален капитал. Работниците, чиито висши интелектуални способности са се превърнали в такъв капитал, са подмножество на всички специалистите. Дали тези способности ще прераснат в интелектуален капитал, зависи и от средната работна заплата на съвкупната работна сила в съответното икономическо звено.

Според някои изследователи обучението е процес, при който колкото повече се учи, толкова по-лесно и по-евтино е да се научи още повече. Човек се научава как да учи.¹⁴ Това се отнася и за развитието на неговите интелектуални способности за труд. Човешкият производствен фактор, притежаващ висши интелектуални способности за труд, може да създава икономически блага с по-добри показатели от средните, защото част от тези способности се превръщат в капитал.

Посочихме главната причина за прерастването на част от висшите интелектуални трудови способности на личността в интелектуален капитал – рязкото повишаване на ролята на знанията в условията на новата икономика. Останалите предпоставки за появата на този капитал се свеждат до следното: господстващи стават интелектуалните технологии; увеличава се интелектуалният потенциал на личността, която се превръща в ключов източник за растежа и ефективността на производството; водещата роля напълно преминава към човека като непосредствен носител на интелектуалните технологии.

За пример ще разгледаме една от основните области в съвременното развитие, която е от решаващо значение за добавянето на повече “мозък” в производството – информационно-комуникационните технологии (ИКТ). Крилата мисъл днес е, че който изостава в тази сфера, изостава във всичко! Именно тук обаче проблемите ни с конкурентоспособността са най-сложни. Въпреки съобщенията за големите постижения в областта на ИКТ положението в България е повече от тревожно. Изоставането по компютърна готовност и грамотност е опасно, защото е сигнал за трайна неконкурентоспособност.¹⁵

¹⁴ Търоу, Л. Цит. съч., с. 429. Ние ще наречем способността да се научиш как да учиш “метаобучаване”.

¹⁵ Ангелов, Ив. Предизвикателствата на конкурентоспособността. – Пари, 16.12.2004, бр. 242, с. 19. Проучването е направено въз основа на последни данни от Световния икономически форум, официални статистически данни и др. България е на 67-мо място по компютърна готовност от 102 страни, от които близо половината са слабо развити. (Само четири месеца след тази публикация, на 16.03.2005 г., същият автор изнесе пред конференция, че страната ни е слязла с 6 места надолу - 73-то.) Ние сме предпоследни сред държавите-членки и кандидати за Европейския съюз по макро- и микросреда за развитие на ИКТ. България е на 68-мо място по тяхното използване. През 2003 г. от 82 страни по използване на ИКТ от бизнеса сме на 80-то, предпоследно място.

За появата и развитието на интелектуалния капитал важна роля играят сведенията, съобщенията, данните.¹⁶ Особеното тук е, че при съхраняването и използването им информацията, съдържаща се в тях, може дори да нараства, да се обогатява. Според създателя на кибернетиката Н. Винер за разлика от материята и енергията данните и сведенията имат уникалното свойство при използването им качествата и значимостта на информацията в тях не само да не намаляват, но понякога дори да се увеличават. Известна е мисълта на Б. Шоу: “Ако ти дам ябълка, губя я. Ако ти дам идея, и двамата я имаме”. Информацията се превръща от човека в знания, които под формата на нематериален актив (вкл. интелектуален капитал) се използват, за да се повишава ефективността от работата му. Вижда се, че информация и знания не са еднакви неща. Знанията са резултат от обработването и използването на информацията. Те нямат свойството рядкост. Същевременно всяка идея, технология, знание трябва да се смята за интелектуален капитал, в смисъл че могат да носят печалба.

Интелектуалният капитал може да се прояви в три вида – реален, потенциален и фиктивен. Той е фиктивен, когато хората, които са негови носители, са напуснали България и не работят в икономиката ѝ, макар да са завършили български учебни заведения. Те съдействат за напредъка на други икономики. Този интелектуален капитал може да се превърне в реален само ако въпросните специалисти се завърнат да работят у нас – нещо, което е малко вероятно в близко бъдеще.

В условията на новата икономика се появява още един, хибриден вид – ние го наричаме виртуален (дистанционен) интелектуален капитал. Той е смес (комбинация) от реален и фиктивен интелектуален капитал и изразява т.нар. виртуално изтичане на мозъци, когато специалистите не напускат родината си, но фактически работят за чужди икономики. Какво имаме предвид? Традиционният бизнес се измества от електронния (Интернет), който осигурява конкурентни предимства за сметка на увеличени инвестиции, съкращаване на разходите, разширена област на работа, нови канали за пласмент, привличане на нови потребители, подобро обслужване, по-голяма гъвкавост при вземането на решения. Формират се електронни борси на труда, чрез които специалистите се наемат на работа чрез компютърна обработка на представените в

¹⁶ Те са наричани със звучната, но мъглява дума “информация”, която е техен продукт. Да припомним афоризма: “Данните създават информацията, тя създава знанието, а то създава мъдростта.” По-точно научната необходимост изисква да се разграничават сведенията (съобщенията от наблюденията на съответния обект), данните (сведения, “материализирани” върху хартия или друг физически носител) и информацията (продукт от обработването на сведенията, въз основа на който се получават нови знания за обекта). С други думи, информацията се отнася по-скоро към краткотрайните активи (оборотния капитал), а знанията – към дълготрайните (основния капитал).

Интернет кандидати (дистанционно разпределена работа, телеработа). Така възниква нов по-гъвкав вид заетост и "изтичане на мозъци" – между работодателите и работниците се установяват виртуални дистанционни взаимоотношения, наричани телекомутинг. Хора от други държави (не от тази, където се намира компанията им) работят по договори и задания, изпратени чрез компютърните мрежи от мениджърите на чужди компании, за което получават съответно заплащане. Така не е нужно интелектът да бъде физически съсредоточен на едно място. Той може да се обедини по електронен път. Появата както на фиктивен, така и на виртуален интелектуален капитал не може да се предотврати или ограничи. Като че ли единственото по-значимо, което може да се направи у нас в условията на демокрация, е да се повиши заплащането на висшите специалисти.

Една от трудностите пред Интернет-икономиката са границите и "затвореността" на националните икономики. Ако някоя държава стане част от световната мрежова икономика с "прозрачни електронни" граници, анализът ѝ в рамките на "затворена икономика" не е коректен. Възниква проблемът за прозрачността и отворените граници на икономическото пространство. Това налага да се променят инструментите за макроикономическо регулиране, каквито са например тарифните бариери и данъците. Използването им в борбата с чуждия електронен бизнес (нахлуването на чужди компании в електронните пазари) е слабоефективно. Част от националния човешки капитал във вид на интелектуален труд се използва в чужбина, което води до загуби на БВП. По-развитите страни-наематели печелят, а държавите-изпълнители губят, макар работниците да не напускат родината си. Първите, използващи посредством електронни дистанционни технологии учени от по-малко развити страни, получават тройна изгода - от спестяване на средства за обучаване и подготовка на интелектуални работници, от по-ниското им заплащане (за сметка на икономия от неизплатени средства за жилище, осигуровки и др.) и от растежа на БВП на страната-вносител.

Пример за виртуален интелектуален капитал е положението в света след разпадането на комунистическия лагер. На Запад се признава, че въпреки лошата икономика на комунизма образователната му система е била добра, поради което работната сила с висши качества от комунистически държави (сегашни и бивши) се използва в западните страни. Както сочат някои автори, доста по-неизгодно е да се плащат на един американски среднист 20 хил. дол. годишно, след като може да се наеме по-добре образован китаец съответно за 420 дол. (47.6 пъти по-малко!), който ще работи интензивно 29 дни всеки месец по 11 часа на ден в Китай.¹⁷

¹⁷ Търоу, Л. Цит. съч., с. 76.

Дали България ще разполага с повече национален интелектуален капитал, в най-голяма степен зависи от правителството. Неговата цел в това отношение трябва да бъде превръщането на потенциалния и фиктивния интелектуален капитал в реален. Това се отнася преди всичко за потенциалния капитал. Тук на първо място стоят проблемите за професионалната реализация, работната заплата, жизненото равнище, безработицата. При приватизационните сделки на български компании правителството трябва да обърне особено внимание в договорите да се включват клаузи, недопускащи масово уволнение на наши стопански ръководители, заменяйки ги с чужденци, тъй като така се ощетява интелектуалният ни потенциал и се предизвиква допълнителна безработица.

Споделяме възгледа, че независимо от непълното използване на хората с висши интелектуални способности за труд създаването на такива кадри трябва да продължи. Уместно е обаче техният брой да отговаря на потребностите на националната икономика, да бъде съобразен с пазара. Ако това изискване не се спази, изкуствено ще се създава потенциален и фиктивен интелектуален капитал.

Общество не губи, ако има повече хора с висша квалификация, дори и да не работят по специалността си, а да са на по-нископлатена работа. Напротив, то печели, защото нацията ще бъде по-образована. Има значение дали човек работи в колектив от образовани хора - тогава по принцип неговата производителност ще бъде по-висока. Ето защо трябва да създаваме кадри с висши интелектуални способности независимо от степента на тяхното използване. Наистина днес у нас икономическата емиграция е много разпространена и "деинтелектуализирането" е взело размерите на държавно бедствие, което болезнено ощетява обществото и изцежда интелектуалния капитал. При сегашната криза в България изгледите за завръщане на висококвалифицирани емигранти не са реални. Бъдещите ни партньори от ЕС още отсега намекват, че биха приемали българи изключително за "неинтелектуална работа" – в строителството и обслужващата сфера. Ето защо освен неиздържаната идея научният обмен да се превърне в алтернатива на изтичането на мозъци, е важно да се набележат мерки за възпиране на тази заплаха. За целта не бива да се пренебрегват важни насоки като каталогизирането на българското научно присъствие в света и създаването в чужбина на наши лобита. Така ще могат да се осигуряват по-широки връзки с родината – научен обмен, съвместни проекти, излизане със съвместни оферти и получаване на подизпълнителство, създаване на научно-приложни звена у нас.¹⁸

¹⁸ Василев, Г. Възможният коридор на завръщане – форми и варианти, www.aba.government.bg

Следователно, от една страна, е необходимо създаването на специалисти с висша квалификация, защото те ще ни трябват в бъдеще, независимо че част от тях сега не намират пълноценна реализация. От друга страна, трябва да се изградят предпоставки за максималното им използване и превръщането им от потенциален интелектуален капитал в реален. Така ще се ускори развитието на българската икономика.

Редно е интелектуалният капитал да се разглежда наравно с природните ресурси, тъй като днес водещата форма на собственост се разпростира върху интелекта, а не върху материалния капитал, както беше в миналото. Тази форма на собственост трябва да се уреди законодателно, като се отчислява съответен процент от доходите на компаниите, използващи интелектуалния капитал на нашите учени, във фонда на институциите, в които са работили. Докато ученият не знае, че разработката му може да се внедри и да му осигури допълнителен доход, ще я продава там, където му платят повече, най-често зад граница.

Необходимо е да се разкрият причините за неефективното използване на кадрите с висша квалификация и пътищата за тяхното отстраняване. Съществуват действителни начини за това, които трябва да се използват, дори и ако се наложи влягане на допълнителни средства. Сега, при задаващата се демографска катастрофа, дължаща се и на емиграцията на млади образовани хора, това е от изключително значение за България. Тяхното задържане в страната ще смекчи демографската криза и ще повиши жизненото равнище на населението. Както се вижда, проблемът не се свежда само до формиране и развитие на интелектуалния капитал, а и до създаване на условия за неговото оптимално използване. Лошата реализация на специалистите с висша квалификация произтича главно от негативните явления в българското стопанство. А това е пагубно в условията на новата икономика. Следователно, дори днес да не сме в състояние да използваме пълноценно специалистите с висша квалификация, трябва да продължим да създаваме такива, съобразно с пазара. Това е пътят да поставим нашата икономика върху основата на информационните технологии и знанията.

*

Знанията и уменията на работниците са главният ресурс на производството в условията на новата икономика. Те започват ускорено да заместват физическия капитал.¹⁹ Интелектуалният капитал се превръща в

¹⁹ Hennig, K. The Essence of the New Economy. The Kill Institut of World Economics, 2001, Discussion Papers, N 3751, p. 1997.

решаващ фактор за напредъка на България. Ето защо трябва да се правят инвестиции в обучението на хората и да се създават механизми за по-ефективното използване на специалистите с висша квалификация. В бъдеще конкурентни ще бъдат не непременно най-богатите и най-развитите държави, а тези, които използват най-добрите образователни системи и внедряват ускорено съвременни управленски и информационни технологии.

В този смисъл става очевидна необходимостта от проникване в бъдещето, за да се предвидят процесите, които ще се извършват, както и последиците от тях, за да може да се отговори на техните изисквания. И върху тази основа още на сегашния етап да се създава и развива необходимият за тогавашните условия интелектуален капитал.

България трябва да стане равноправен партньор в обединена Европа, а не неин "заден двор" с нискоквалифицирана работна сила. Интелектуалните отрасли, характерни за новата икономика, изискват висок интелект, за да се развиват бързо и да носят по-голяма печалба. Само когато сме на по-високо интелектуално равнище и по-богати, ще можем да бъдем достойни партньори в Европейския съюз. А това изисква страната ни да притежава интелектуален капитал с високо качество.

10.V.2005 г.