

Т. А. Гилева, К. Р. Терегулова

## ИНДЕКСНО-РЕЙТИНГОВЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Обоснован выбор системы показателей для укрупненной оценки основных составляющих нематериальных ресурсов предприятия. Разработаны нормированные оценочные шкалы и алгоритмы расчета индексов нематериальных ресурсов. Сформирована методика оценки, приведены результаты ее апробации. *Человеческий капитал; организационный капитал; рыночный капитал; система индексов; оценочные шкалы*

Возрастание роли когнитивных факторов развития в условиях экономики знаний определяет необходимость создания системы управления нематериальными ресурсами (НМР) как основой устойчивых конкурентных преимуществ предприятия.

Одним из первых шагов в этом направлении является оценка НМР, сложность которой обусловлена, во-первых, спецификой данного вида ресурсов, а, во-вторых, разрозненностью или отсутствием на предприятии исходной информации.

В данной работе предложен возможный подход к укрупненной оценке всей совокупности НМР предприятия, обобщающий как данные из различных форм статистической отчетности, так и предполагающий проведение дополнительных аттестаций и анкетирования (например, при построении профилей компетентности, измерении уровня удовлетворенности работников), а также использование технологий бенчмаркинга и экспертного оценивания.

### 1. ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Наиболее распространенным в управленческой практике является понятие нематериальных активов (НМА). Условиями отнесения объектов к НМА, в соответствии со ст. 3 Положения по бухгалтерскому учету «Учет нематериальных активов» (ПБУ 14/2007), являются:

- способность объекта приносить экономические выгоды в будущем;
- наличие у предприятия прав на получение этих выгод и их надлежащее документальное оформление;
- возможность выделения или отделения (идентификации) объекта от других активов;

- использование в течение длительного времени (продолжительностью свыше 12 месяцев);

- возможность достоверного определения фактической (первоначальной) стоимости объекта;

- отсутствие материально-вещественной формы.

Данным требованиям, прежде всего, отвечают объекты интеллектуальной собственности (ОИС) – результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации юридических лиц, товаров, работ, услуг и предприятий, которым предоставляется правовая охрана.

Правовые аспекты создания и использования ОИС законодательно закреплены в части четвертой Гражданского кодекса РФ (ГК РФ). В соответствии со ст. 1225 ГК РФ, объектами интеллектуальной собственности являются:

- 1) произведения науки, литературы и искусства;
- 2) программы для ЭВМ;
- 3) базы данных;
- 4) исполнения;
- 5) фонограммы;
- 6) сообщение в эфир или по кабелю радио- или телепередач;
- 7) изобретения;
- 8) полезные модели;
- 9) промышленные образцы;
- 10) селекционные достижения;
- 11) топологии интегральных микросхем;
- 12) секреты производства (ноу-хау);
- 13) фирменные наименования;
- 14) товарные знаки и знаки обслуживания;
- 15) наименования мест происхождения товара;
- 16) коммерческие обозначения.

Для предприятий и организаций различных сфер деятельности значимость перечисленных ОИС может быть различной. Так, в качестве

ОИС промышленного предприятия чаще всего выступают: изобретения, полезные модели, промышленные образцы, топологии интегральных микросхем, секреты производства (ноу-хау), программы для ЭВМ, фирменные наименования, товарные знаки и знаки обслуживания.

Объектом, имеющим особое значение, является единая технология – сложный ОИС – выраженный в объективной форме результат научно-технической деятельности, который включает в том или ином сочетании изобретения, полезные модели, промышленные образцы, программы для ЭВМ или другие результаты интеллектуальной деятельности, как подлежащие, так и не подлежащие правовой охране (ст. 1240, 1542, глава 77 ГК РФ).

Кроме ОИС, к НМА также относится деловая репутация, возникшая в связи с приобретением предприятия как имущественного комплекса (в целом или его части) (ст. 4, 43 ПБУ 14/20-07).

Нематериальными активами не являются: расходы, связанные с образованием юридического лица (организационные расходы); интеллектуальные и деловые качества персонала организации, их квалификация и способность к труду (ст. 4 ПБУ 14/20-07).

Как показывает проведенный анализ [1, 2, 5–7], понятие нематериальных ресурсов является более широким и содержит такие важные для обеспечения конкурентоспособности предприятия составляющие, как человеческий капитал, корпоративная культура, внешние деловые контакты.

Под нематериальными ресурсами (НМР) будем понимать совокупность формализованных и неформализованных знаний, объединяющих все, что имеет стоимость для предприятия и заключено в работающих на нем людях, или возникает из производственных процессов, систем или организационной культуры.

Одним из первых развернутую структуру НМР разработал К. Э. Свейби, включив в нее три основных компонента:

- индивидуальную компетентность – способность людей действовать в различных ситуациях, включающую умения, образование, опыт, ценностные установки, социальные навыки;

- внутреннюю структуру предприятия, к которой относится то, что создано работниками предприятия и является его собственностью: технологии, управленческую и информационную системы, а также организационную культуру;

- внешнюю структуру предприятия, которая состоит из связей с заказчиками, поставщиками и конкурентами, включая торговые марки и имидж предприятия.

Дальнейшее развитие этот подход получил в работах Л. Эдвинсона, рассмотревшего следующие составляющие НМР [2]:

- человеческий капитал – совокупность знаний, практических навыков и творческих способностей служащих организации, примененная к выполнению текущих задач, а также моральные ценности организации, культура труда и общий подход к делу;

- структурный капитал – «все, что остается в организации, когда служащие уходят домой». Он включает, во-первых, капитал потребителей, или клиентов, отражающий число потребителей, характер связей с ними и их потенциал, и, во-вторых, организационный капитал, в свою очередь состоящий из капитала инноваций и капитала процессов. К первому относятся защищенные коммерческие права, интеллектуальная собственность и другие нематериальные активы, которые обеспечивают способность организации к обновлению. Второй представлен системами организации производства, сбыта, послепродажного сервиса и другими, в процессе деятельности которых формируется стоимость продукта.

Аналогичный подход к определению ИК используют У. Букович и Р. Уилльямс [2], рассматривая ИК как взаимосвязь человеческого, организационного капитала и капитала клиента. Д. Андрессен и Р. Тиссен выделяют пять групп НМР [1]: навыки и неформализованные знания; технологии и формализованные знания; первичные процессы и процессы управления; общие моральные ценности и нормы; ценные ресурсы и приобретения (сложившаяся клиентская база, торговая марка и имидж, сеть поставщиков, обладание стандартами). Й. Руус с коллегами [7] рассматривает следующие виды «ресурсов интеллектуального капитала»: отношения, организационные и человеческие. Р. Каплан и Р. Нортон [5] объединяют все НМР в три группы: человеческий капитал (наличие умений, таланта и ноу-хау для осуществления деятельности, направленной на достижение стратегических целей организации); информационный капитал (наличие информационных систем, инфраструктур и прикладных знаний, необходимых для поддержки стратегии); организационный капитал (культура, лидерство, работа в команде).

Можно сделать вывод, что между рассмотренными подходами не существует принципи-

альных отличий: в большинстве случаев рассматриваются идентичные составляющие, только по-разному сгруппированные и с различной степенью детализации. Для проведения укрупненной оценки выбраны три основные составляющие НМР – человеческий, организационный и рыночный капиталы предприятия.

В литературе существуют различные подходы к определению человеческого капитала (ЧК) предприятия, включающего не учитываемые в составе НМА «интеллектуальные и деловые качества персонала организации, их квалификацию и способность к труду» (ст. 4 ПБУ 14/20-07). При этом способность к труду можно рассматривать с нескольких позиций: во-первых, как возможность человека выполнить определенную работу, что, кроме наличия необходимой квалификации, включает физиологические способности человека, его здоровье; во-вторых, как желание человека выполнять данную работу, или его мотивированность.

Отличительной особенностью ЧК является то, что он является собственностью работников, но не предприятия, то есть включает неформализованные знания и умения, которые работник, покидая организацию, уносит с собой.

В данной работе под ЧК предприятия будем понимать сформированные в результате инвестиций и накопленные человеком здоровье, знания, навыки, способности, мотивации, которые ведут к повышению квалификации работника, используются в процессе трудовой деятельности, содействуют росту производительности и качества труда. В соответствии с данным определением выделены и основные составляющие ЧК: профессиональная компетентность, здоровье, удовлетворенность работников, а также развитие персонала, обеспечивающее поддержание его профессиональной компетентности и являющееся одним из факторов роста удовлетворенности.

Организационный капитал (ОК) предприятия, в отличие от ЧК, представляет формализованные, закрепленные знания, которые могут передаваться любому сотруднику и остаются в организации, несмотря на изменение кадрового состава. Хотя следует отметить, что уход с ключевых постов лидеров организации может негативно сказаться на ОК, ослабив корпоративную культуру либо снизив мотивацию организации в целом к реализации изменений и др. Это является подтверждением наличия тесной взаимосвязи между различными составляющими НМР.

На наш взгляд, наиболее значимыми и подлежащими первоочередной оценке элементами организационного капитала являются:

- объекты интеллектуальной собственности, характеристика которых была дана выше;
- технологии, системы и структуры управления, объединяющие весь арсенал методов и инструментов управления, имеющийся на предприятии: информационные системы, системы мотивации и программы развития персонала, модели и методы реализации организационных преобразований и др.;
- корпоративная культура – совокупность организационных норм, ценностей и правил, определяющих как формальное, так и неформальное поведение всех сотрудников организации;
- инновационный потенциал, под которым понимается взаимосвязанная и взаимосогласованная для достижения поставленных целей совокупность ресурсов предприятия, используемых для активного поиска, разработки и внедрения инноваций [4].

Рыночный капитал объединяет элементы НМР, определяющие характер и тесноту отношений с внешней средой предприятия (организации): потребителями, поставщиками, партнерами, инвесторами и кредиторами, посредниками и пр. Сюда, прежде всего, относятся деловая репутация и имидж предприятия, фирменные и товарные знаки, удовлетворенность и приверженность потребителей, теснота делового сотрудничества с финансовыми кругами, рекламными компаниями, общественностью. Обобщение сказанного выше относительно соотношения и структуры НМА и НМР предприятия в наглядной форме представлено на рис. 1.

## **2. СХЕМА ПРОВЕДЕНИЯ ИНДЕКСНО-РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ НМР ПРЕДПРИЯТИЯ**

В настоящее время разработано достаточно много различных подходов к оценке НМР [1, 2, 5]. Однако в большинстве случаев оценка носит качественный характер, кроме того, отдельные виды НМР оцениваются в «разном формате». Разнообразие измерителей не позволяет в полной мере проводить сопоставление и формировать общее представление о состоянии НМР, их достаточности для достижения целей предприятия.

Поэтому нами предложен индексно-рейтинговый подход к оценке, сочетающий использование статистической и экспертной информации, а также обеспечивающий сопоставимость результатов за счет определения индексов на основе специально разработанных оценочных шкал. Общая схема проведения оценки представлена на рис. 2.

Условия учета объекта в качестве НМА (по ПБУ 14/2007)	Виды НМА	Вид НМР	Группа НМР	
1. Способность приносить экономическую выгоду 2. Отсутствие материально-вещественной формы 3. Идентифицируемость 4. Возможность достоверного определения первоначальной стоимости 5. Собственность предприятия; подтвержденное право на получение предприятием экономической выгоды от использования 6. Использование в течение длительного времени	1. Деловая репутация	Имидж, репутация предприятия, бренды	Рыночный капитал	
	2. Объекты интеллектуальной собственности (статья 1225 ГК РФ), в том числе: –изобретения; –полезные модели; –промышленные образцы; –секреты производства (ноу-хау); –программы для ЭВМ; –фирменные наименования; –товарные знаки и знак обслуживания и др.	Удовлетворенность и приверженность потребителей		Деловое сотрудничество
	НЕ ЯВЛЯЮТСЯ НМА интеллектуальные и деловые качества персонала предприятия, квалификация и способность к труду	Интеллектуальная собственность Технологии, структуры и системы управления Корпоративная культура		Организационный капитал
		Профессиональная компетентность Здоровье Удовлетворенность работников Развитие персонала	Человеческий капитал	

Рис. 1. Соотношение понятий нематериальных активов и нематериальных ресурсов

Выбор показателей оценки НМР определялся, главным образом, исходя из наличия необходимой для их расчета информации в статистической отчетности предприятия. Однако ориентироваться только на имеющиеся статистические данные было бы, на наш взгляд, неверным, так как такой подход не позволил бы оценить многие исключительно важные виды НМР, например: компетентность и удовлетворенность персонала, корпоративную культуру, удовлетворенность клиентов и имидж предприятия. Для оценки таких показателей были составлены специальные анкеты, а компетентность сотрудников оценивалась по методике, предложенной в работе [3].

Разработка оценочных шкал осуществлена главным образом с применением метода бенчмаркинга, что позволяет не только получить сопоставимые количественные оценки, но и показать относительный уровень НМР конкретного предприятия по сравнению с лидерами отрасли, рынка. Для более полной характеристики каждого вида НМР, как правило, используется несколько косвенных показателей, объединяемых затем в обобщенный. Так, например, итоговая оценка в области обучения и развития персонала формируется с учетом индекса удовлетворенности персонала, доли затрат на обучение в прибыли и доли инвестиций в социальную сферу в общем объеме инвестиций предприятия.

Полученные обобщающие индексы служат основой для принятия менеджерами решений по управлению НМР. Для лиц, заинтересованных в развитии предприятия, определяется класс рейтинга (таблица).

Под рейтингом понимается комплексная оценка состояния субъекта, которая позволяет отнести его к некоторому классу или категории. В основе формирования рейтинга лежит преобразование больших объемов информации в компетентные мнения и рекомендации по принятию решений, представленные в наиболее компактной, систематизированной и сравнимой форме.

В данном случае выделены три рейтинговых класса: А, В и С, однако по результатам апробации разработанной методики можно сделать вывод о целесообразности выделения большего числа классов, так как принятый укрупненный подход не всегда позволяет отследить динамику изменения НМР предприятия. Общий рейтинг формируется как сочетание соответствующих рейтинговых классов по каждой из выделенных составляющих НМР, например: ВАВ. Основное назначение рейтинга, как было отмечено выше, предоставление наиболее обобщенной информации о текущем состоянии и динамике изменения НМР предприятия лицам, заинтересованным в развитии предприятия: акционерам, инвесторам, потенциальным компаньонам.



Рис. 2. Этапы индексно-рейтинговой оценки нематериальных ресурсов предприятия

**Шкала по присвоению класса рейтинга**

Рейтинговый класс		
А	В	С
Здоровье (К <sub>12</sub> )		
$K_{12} < 0,5$	$0,5 < K_{12} < 1$	$K_{12} > 1$
Условия труда благоприятны и не представляют угрозы для здоровья работников	Условия труда благоприятны, но ряд факторов представляет определенную опасность при длительном воздействии	Условия труда представляют угрозу для здоровья сотрудников. Большая доля сотрудников работает на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда, гигиеническим нормативам условий труда
Обучение и развитие (К <sub>13</sub> )		
$K_{13} > 1$	$0,5 < K_{13} < 1$	$K_{13} < 0,5$
Сотрудники полностью удовлетворены условиями труда, заработной платой, карьерным ростом, принимают стратегию предприятия. Выделяется достаточно средств и времени на обучение	Наличие неудовлетворенности персонала по ряду оценочных позиций. Средний уровень инвестиций в развитие персонала	Сотрудники не удовлетворены работой по большинству оцениваемых аспектов. На развитие персонала выделяются незначительные средства

### 3. ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Проиллюстрируем предложенную методику на примере оценки человеческого капитала предприятия. Общая схема проведения оценки представлена на рис. 3.

Выделены три основных аспекта, характеризующих текущее состояние и перспективы развития человеческого капитала: компетентность и здоровье персонала, а также его обучение и развитие (как профессиональное, так и организационное, связанное с ростом мотивации, здоровья, приверженности культуре организации).

На первом этапе формируется перечень первичных оценочных показателей, которые, с одной стороны, должны удовлетворять требованиям наиболее полной характеристики содержания рассматриваемого вида НМР, а с другой – информация о них по возможности должна быть в статистической отчетности предприятия.

Для вида НМР «здоровье» такими показателями являются: индекс заболеваемости, доля сотрудников, работающих в неблагоприятных условиях (повышенный уровень шума, вибрации, ультразвука, запыленности и загазованности воздуха), а также имеющих профессиональные заболевания. Данные о значениях данных показателей содержатся в форме № 1 статистической отчетности предприятия.

Важной характеристикой человеческого капитала является удовлетворенность персонала, ее анализ позволяет выявить многие проблемы, влияющие на такие важные результаты деятельности предприятия, как производительность труда и текучесть кадров. Однако на большинстве российских промышленных предприятий отсутствует информация об уровне удовлетворенности персонала, динамике его изменения. Поэтому нами разработана специальная анкета, позволяющая оценить удовлетворенность персонала по таким аспектам, как содержание выполняемых работ, возможности повышения квалификации и карьерного роста, уровень и справедливость оплаты труда, социальное обеспечение, условия труда, комфортность рабочего места, отношения в коллективе, стиль руководства, уровень стресса.

Для получения нормированных оценок по таким показателям, как доля затрат на обучение работников в прибыли (ДЗОР) и доля инвестиций в социальную сферу в общем объеме инвестиций (ДСС), кроме данных статистической отчетности использованы специально разработанные нормированные шкалы, позволяющие оценить относительный уровень НМР иссле-

дуемого предприятия по сравнению с предприятиями, занимающими лидирующие позиции в отрасли или на рынке. Расчетные формулы и примеры шкал также приведены на рис. 3.

На основе первичных показателей для всех видов НМР, определяющих состояние человеческого капитала предприятия, определяются нормированные обобщенные показатели ( $K_{11}$ ,  $K_{12}$ ,  $K_{13}$ ) – индексы, значения которых изменяются в интервале от 0 до 1. По значениям индексов, в соответствии с приведенной в таблице шкалой, определяется рейтинговый класс, отражающий текущее состояние человеческого капитала предприятия.

### 4. ОЦЕНКА ОРГАНИЗАЦИОННОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Существенное отличие организационного капитала от человеческого состоит в том, что он является собственностью предприятия. По приведенному выше определению Л. Эдвинсона, к нему относится все, что остается в организации, когда служащие уходят домой.

Организационный капитал имеет два аспекта: он должен обеспечивать как функционирование, так и развитие предприятия. В силу последнего, важными элементами организационного капитала являются инновационный потенциал предприятия и имеющиеся у него объекты интеллектуальной собственности. Еще одной из существенных составляющих является, на наш взгляд, корпоративная культура (рис. 4).

Под инновационным потенциалом (ИП) предприятия понимается взаимосвязанная и взаимосогласованная для достижения поставленных целей совокупность ресурсов предприятия, используемых для активного поиска, разработки и внедрения инноваций.

В структуру ИП входят результаты научных исследований и разработок, производственно-технологическое обеспечение инновационного производства и инфраструктурные возможности предприятия, обеспечивающие прохождение новшеством всех этапов инновационного цикла [4]. Уровень и эффективность использования предприятием своего ИП можно оценить по полученным результатам и, прежде всего, по объему выпуска инновационной продукции. Перспективы его развития во многом определяются теми инвестициями, которые предприятие вкладывает в НИОКР.

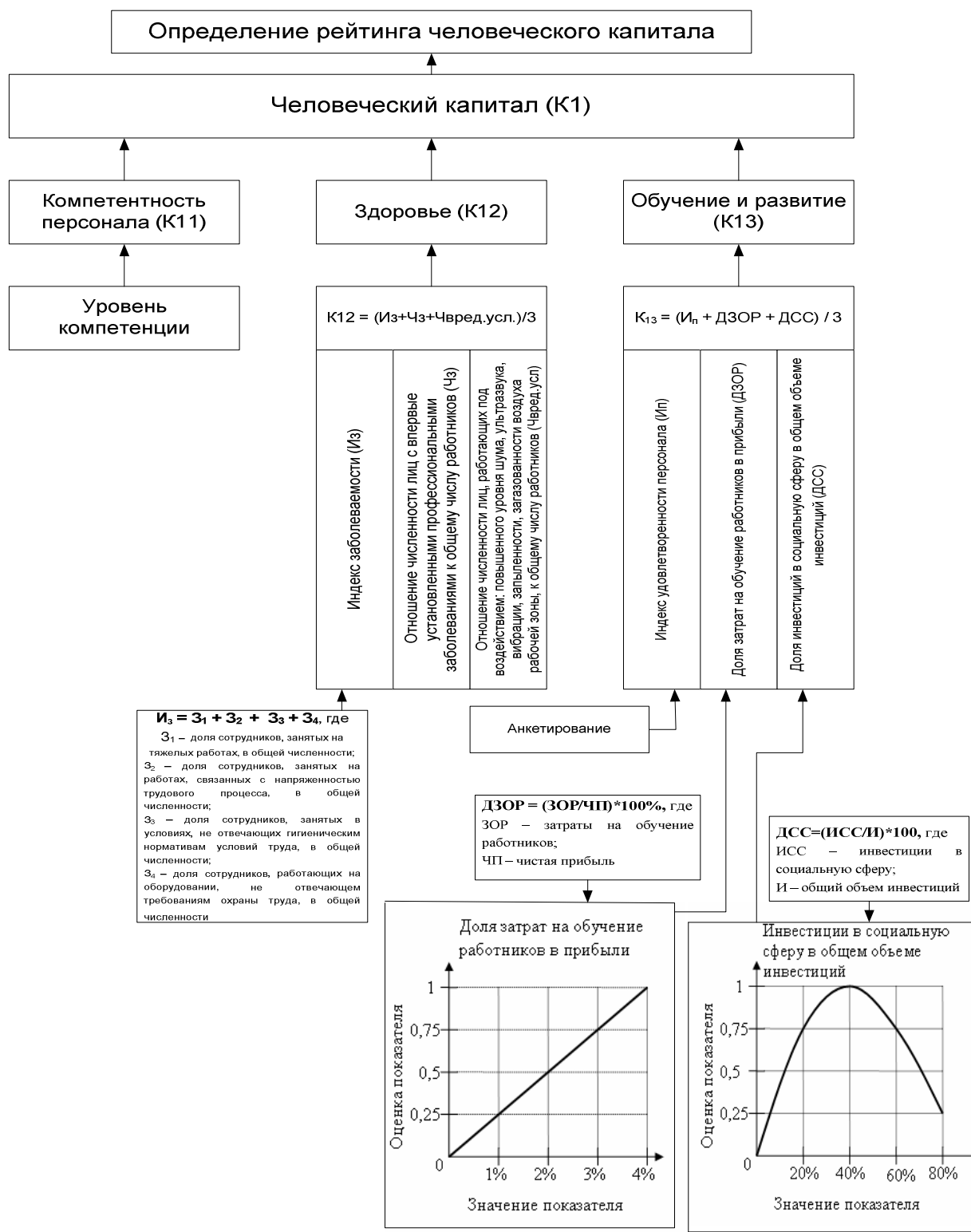


Рис. 3. Схема индексно-рейтинговой оценки человеческого капитала предприятия

Поэтому для оценки ИП предприятия были выбраны следующие показатели:

- доля продаж инновационной продукции в общем объеме произведенной;
- доля затрат на НИОКР в прибыли предприятия;

- индекс инновационности, определяемый, в свою очередь, с учетом отношения реализованных инновационных идей к общему числу выдвинутых предложений, количества новых продуктов, выведенных предприятием на рынок за последние 3–5 лет, вовлеченности персонала в инновационный процесс.

Интеллектуальная собственность – это часть нематериальных активов, четко определенные формы НМР, имеющие юридическую защиту (объекты промышленной собственности, объекты авторского права, права на секреты). При оценке данного вида НМР учитываются удельный вес стоимости объектов интеллектуальной собственности в общей стоимости активов предприятия, а также доля продаж, приходящихся на запатентованные продукты.

Для расчета индекса обеспеченности предприятия информационными технологиями разработана укрупненная оценочная шкала, а оценка уровня организационной культуры осуществляется по результатам анкетирования.

Аналогичным образом построена схема оценки рыночного капитала предприятия, или капитала клиента. В качестве основных видов НМР в рамках данной составляющей выделены:

- приверженность клиентов, определяемая на основе темпов роста объема продаж, доли продаж, приходящейся на постоянных клиентов, и индекса удовлетворенности клиентов;
- имидж предприятия;
- деловое сотрудничество.

Предложенная методика апробирована на базе ОАО «Туймазинский завод автобетоновозов». Полученная количественная оценка организационного капитала, совмещенная со схемой его оценки, также приведена на рис. 4.

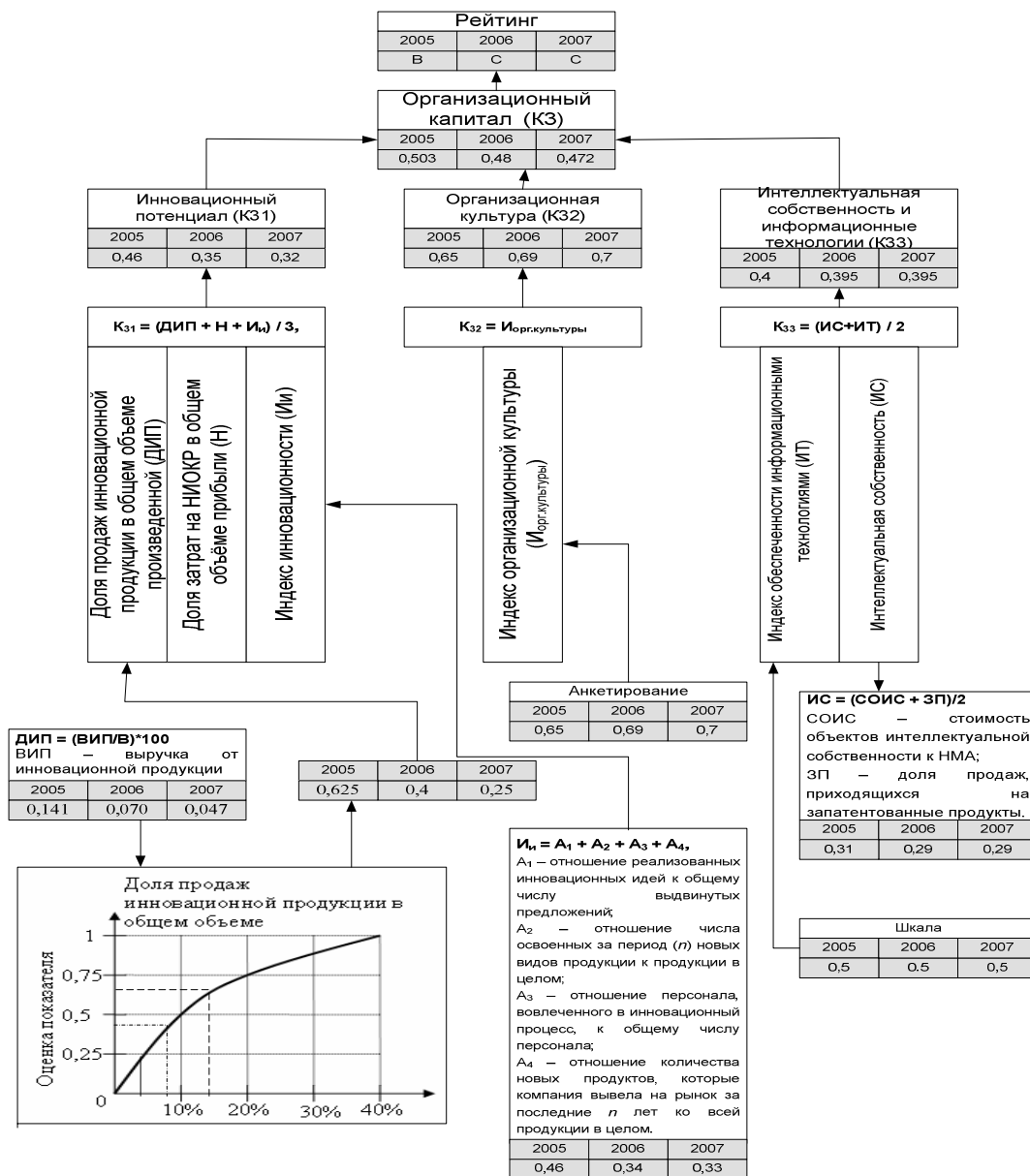


Рис. 4. Оценка организационного капитала ОАО «Туймазинский завод автобетоновозов»



## ВЫВОДЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Таким образом, в данной работе рассмотрены методические основы индексно-рейтинговой оценки НМР предприятия, объединяющие:

- поэтапный сбор и агрегирование информации о текущем состоянии НМР: во-первых, расчет частных (первичных) показателей, характеризующих отдельные виды ресурсов (компетентность и здоровье персонала, обучение и развитие, взаимоотношения с клиентами и инвесторами, имидж предприятия, его инновационный потенциал и наличие объектов интеллектуальной собственности); во-вторых, определение обобщенных индексов, используемых менеджерами для принятия обоснованных решений по управлению НМР; в-третьих, построение рейтинга НМР для предоставления информации лицам, заинтересованным в развитии предприятия;

- обоснование перечня первичных показателей оценки по критериям полноты содержания и наличия статистической информации; построение расчетных формул и разработку специальных анкет (например, для оценки уровня удовлетворенности работников и уровня корпоративной культуры);

- разработку нормированных оценочных шкал и шкал по присвоению рейтинговых классов, позволяющих агрегировать и предоставлять в наглядной форме информацию о состоянии НМР предприятия, анализировать динамику их изменения.

Апробация разработанной методики на ОАО «Туймазинский завод автобетоновозов» позволила обосновать приоритетные направления по развитию НМР предприятия, прежде всего – в области укрепления его инновационного потенциала.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Андриссен Д., Тиссен Р.** Невесомое богатство. Определите стоимость вашей компании в экономике нематериальных активов. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2004. 304 с.

2. **Букович У., Уилльямс Р.** Управление знаниями: руководство к действию. М.: ИНФРА-М, 2002. 504 с.

3. **Гилева Т. А.** Компетентностно-ориентированное управление нематериальными ресурсами предприятия. Казань: Изд-во Казан. гос. ун-та, 2008. 124 с.

4. **Гилева Т. А., Низаев А. Р.** Инновационный потенциал предприятия: структура, оценка, формирование // Актуальные вопросы управления в социальных и экономических системах: Межвуз. сб. науч. тр. Ч. II. Уфа: УГАТУ, 2006. С. 116–121.

5. **Каплан Р. С., Нортон Д. П.** Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты. М.: Олимп-Бизнес, 2007. 512 с.

6. **Лукичева Л. И.** Управление интеллектуальным капиталом. М.: Омега-Л, 2007. 552 с.

7. **Руус Й., Пайк С., Фернстрем Л.** Интеллектуальный капитал: практика управления. СПб.: Высшая школа менеджмента; Изд. дом С.-Петербур. ун-та, 2008. 436 с.

## ОБ АВТОРАХ



**Гилева Татьяна Альбертовна**, проф. каф. экономики предпринимательства. Дипл. инженер-системотехник по АСУ (УАИ, 1985). Д-р экон. наук по экон. и упр. народн. хоз-вом (УГАТУ, 2008). Иссл. в обл. стратегич. и инновац. менеджмента, управления нематериальн. ресурсами предприятия.



**Терегулова Карина Рафиковна**, аспирант той же каф. Дипл. магистр экономики (УГАТУ, 2009). Иссл. в обл. управления нематериальн. ресурсами предприятия.