

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Главная цель управления современным наукоемким производством состоит в том, чтобы обеспечить эффективность деятельности организации и ее поступательное инновационное развитие. Успех инновационных преобразований в конкретной организации и экономике страны в целом зависит от персонала и уровня его подготовленности.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, интеллектуальный потенциал, наукоемкое предприятие, инновационное развитие, инновационные преобразования.

Главная цель управления современным наукоемким производством состоит в обеспечении эффективности деятельности предприятия и его поступательного инновационного развития. Поэтому успех инновационных преобразований на промышленных предприятиях, в отраслях и экономике страны в целом зависит от персонала и уровня его подготовленности.

Внимание к работнику как главной движущей силе научно-технического прогресса является настолько актуальным, что в условиях становления инновационной экономики каждого отдельного работника рассматривают как основное средство повышения эффективности производства. При этом если раньше принято было говорить о человеческом капитале, то в условиях наукоемкого производства все чаще упоминают капитал интеллектуальный. Такое смещение акцента в современном наукоемком производстве вполне объяснимо и обусловлено тем, что инновационная деятельность подразумевает умственную работу, требует от работника постоянного повышения уровня компетентности и ответственности за вклад в общий результат в связи с неизбежной модернизацией технологического процесса.

Интеллектуальный капитал компании или организации включает теоретические знания, индивидуальные способности и практический опыт работников, принимающих участие в инновационных преобразованиях, а также нематериальные активы предприятия, такие как патенты, базы данных, программное обеспечение, товарные знаки и др. Все эти отдельные составляющие используются в целях максимизации прибыли и являются движущим фактором инновационных преобразований.

Основная задача менеджмента на современном предприятии состоит в эффективном использовании и развитии интеллектуальных активов, которые и определяют сущность инновационных преобразований. Поэтому одним из приоритетных направлений работы на современных наукоемких предприятиях являются интенсивные инвестиции в человеческий капитал и информационные технологии.

Все инвестиции в интеллектуальный капитал организации могут быть условно разделены на две группы. Первая группа капиталовложений подразумевает прямые инвестиции в человеческий капитал. Как известно, получение высшего и дополнительного образования повышает уровень и запас знаний человека, увеличивая тем самым объем и качество интеллектуального потенциала компании. Инвестиции в планирование и мотивацию карьерного роста

позволяют достичь баланса между интересами предприятия и работника, поскольку последовательное продвижение сотрудника по карьерной лестнице способствует реализации конкретных целей предприятия, а также развитию интеллектуального потенциала самого работника. Плановые инвестиции в здравоохранение способствуют сокращению уровня заболеваний и смертности среди персонала, увеличению его трудоспособности и, таким образом, увеличивают время использования предприятием интеллектуального потенциала.

Вторая группа инвестиций предполагает затраты на научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки, способствующие развитию и сохранению умственной активности при выполнении творческих задач, обеспечивают целенаправленное формирование личностного потенциала работника. В эту же группу капиталовложений можно условно определить затраты на приобретение специализированной литературы и информационных изданий, необходимых для развития информационного обеспечения деятельности работников предприятия. Нельзя также забывать о затратах на привлечение консультационных услуг, приобретение объектов интеллектуальной собственности (патенты, новейшие разработки). Смысл такой деятельности заключается в накоплении и дальнейшем творческом развитии знаний, полученных из внешних источников, с целью их материализации в новых продуктах и наращивании интеллектуального потенциала предприятия.

Затраты на развитие интеллектуального потенциала в совокупном объеме затрат на производство демонстрируют стабильный рост и конкурентоспособность организации. В условиях глобализации экономики обновление интеллектуального капитала происходит прогрессирующими темпами. Его интернационализация приводит к увеличению числа диверсифицированных научно-промышленных, коммуникационных, транспортных, торговых компаний, а также банков, которые работают не только на территории страны, но и за рубежом. В структуре активов современной компании все чаще можно наблюдать уменьшение доли материальных активов, при этом так называемые неосязаемые статьи становятся определяющим элементом активов. По данным консалтинговой компании Interbrand, процентное соотношение материальных и нематериальных активов в компании IBM равно 17:83, а в компании Coca-Cola это соотношение составляет 4:96. При этом

роль нематериальных активов в определении рыночной стоимости компании постоянно возрастает. Конкурентное преимущество международных корпораций строится на активном использовании и импорте интеллектуального капитала. Глобализация приводит к пересмотру системы отношений на внутрикорпоративном и межкорпоративном уровне – повышается гибкость организационно-управленческих систем, снижается зависимость персонала от руководства компании, уделяется особое внимание интеллектуальному потенциалу работников. В условиях интенсивной экономической конкуренции компании, работающие на современном рынке, вынуждены направлять свои усилия на формирование новых конкурентных преимуществ, среди которых интеллектуальные ресурсы становятся средством инновационного обеспечения конкурентоспособности.

Особую значимость на современном предприятии приобретает внутрипроизводственная система подготовки персонала, основная цель которой заключается в том, чтобы обеспечить тесную связь со всеми направлениями деятельности наукоемкого производства, организации или отдельного сектора экономики, а также создать условия для стабильного и непрерывного развития интеллектуального потенциала. С другой стороны, система повышения компетентности персонала обеспечивает условия для того, чтобы работники организации могли овладевать новыми знаниями, умениями и навыками, и таким образом создает предпосылки для решения новых высокотехнологичных производственных задач.

Внедрение инновационной составляющей в производственный процесс предъявляет определенные требования не только к профессиональным, но и к личностным качествам специалиста, который является не просто индивидуальностью, но и источником инноваций. Управленческим структурам организации необходимо выявлять и поощрять инициативных, любознательных работников, способных выдвигать свежие идеи и трудиться в современных условиях. Поскольку всякое нововведение, любая инновация уникальны и являются результатом индивидуального творческого труда, развитие интеллектуального потенциала всей организации должно опираться в первую очередь на развитие личности каждого отдельного работника.

Научно-исследовательский персонал часто выступает в качестве генератора идей, а его знания, умения, навыки, а также личностные качества являются исходным импульсом появления инноваций в производственном процессе. При этом следует особо отметить, что творческие способности работников также требуют стимулирования и развития, так как именно они, как правило, становятся источниками инновационных идей, способов разрешения проблем или принятия неординарных решений. Несмотря на то, что способности к творчеству чаще заложены в человеке от рождения, проявление их в полной мере возможно только в условиях, способствующих их развитию и воплощению.

За последние годы эффективно работающие

организации овладели огромным арсеналом инструментов и методов работы с персоналом, отдав в итоге предпочтение системе долговременного развития интеллектуального и трудового потенциала работника, формированию соответствующих современным требованиям структуры и организационной культуры организации.

Однако управленческий персонал должен понимать, что важно не только поощрять новые идеи, свежие предложения и творческий подход к выполнению производственных задач, но и обеспечить их эффективное воплощение. Для того чтобы автор, или авторы идеи взялись с энтузиазмом за ее реализацию, требуется, как правило, поддержка руководства. Именно поэтому в ряде успешно действующих организаций имеются специальные программы поддержки и поощрения экспериментов и экспериментаторов. Каждому, кто высказал свежую идею или разработал новый проект, при определенных условиях предоставляется поддержка со стороны администрации. Эта поддержка может касаться и финансов, и консультаций, и производственных мощностей, и рабочего времени других сотрудников, и оборудования, сырья, и комплектующих.

Успех всей системы подготовки кадров сильно зависит также от отношения руководства к обучению своих сотрудников, компетенция которых может быть увеличена в процессе и в результате их подготовки и переподготовки. Обучение работников особенно актуально в трех случаях. Во-первых, когда человек поступает в организацию. Во-вторых, когда работник получает повышение по службе или ему поручают другую работу. В-третьих, когда в результате проверки или аттестации выясняется, что человеку не хватает знаний, умений и навыков для выполнения его непосредственных обязанностей. При этом особенно важно то, как происходит процесс закрепления полученных знаний и навыков на рабочем месте. Нередки случаи, когда процесс обучения и практика деятельности организации не согласуются друг с другом, и в результате происходит отрыв полученных знаний и навыков от реальной практики. Очень важно, чтобы процесс обучения работника стал своеобразным стимулом для его профессионального роста, способствовал продвижению по карьерной лестнице.

Одним из направлений формирования и использования интеллектуального потенциала организации можно назвать создание автономной группы (команды) для осуществления деятельности или управления любыми видами работ. Группа отличается от разрозненных, находящихся в одном пространстве незнакомых друг с другом людей тем, что у отдельных участников группы имеется общая цель, между ними существуют определенные взаимоотношения. Группа характеризуется получением определенного синергетического эффекта, когда целое становится больше суммы частей. В автономную рабочую группу могут входить представители всех функциональных служб.

Опыт создания подобных рабочих групп поз-

воляет рассматривать их как важнейший элемент интеллектуального потенциала предприятия. Особенно актуальными в рамках этого вида деятельности становятся навыки эффективной коммуникации между членами автономной группы в процессе обсуждения проблем и совместной выработки решений. Развитие и совершенствование навыков коммуникативности становятся основным объектом тренингов и обучения во многих организациях, поскольку от их наличия зависит умение коллектива совместно выработать правильное решение, провести «мозговой штурм», использовать современные информационные технологии. Важнейшим направлением обучения современных управленцев становятся навыки анализа, оценки экономической и социальной эффективности, формирования в коллективе позитивной организационной культуры.

Подводя итоги наших размышлений, мы приходим к выводу о том, что вопрос развития интеллектуального потенциала организации является, несомненно, крайне важным в современных условиях развития экономики. Однако принять решение о величине и пропорциях инвестирования в интеллектуальный потенциал можно, только оценив размер потенциальной отдачи от инвестиций в инновационное развитие предприятия. Поэтому крайне важно, чтобы предприятия стали обращать внимание не только на создание условий для развития интеллектуального потенциала, но и на эффективность инвестирования и управления интеллектуальным капиталом в процессе инновационного развития.

Список литературы.

1. Березин, И. Деинтеллектуализация экономики [Электронный ресурс] / И. Березин. - Режим доступа: <http://www.odnako.org/almanac/material/deintellektualizaciya-ekonomiki/>.

2. Забелина, И.Н. Интеллектуальная собственность: спецификация прав, экономический оборот, оценка [Текст]: монография / И.Н. Забелина, под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – Орел: ОрелГТУ, 2010. – 188 с.

3. Интеллектуальный капитал [Электронный ресурс] // Википедия – свободная энциклопедия. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>.

4. Рудакова, О.В. Человеческий и интеллектуальный капитал как основа инновационного развития экономики России [Текст] / О.В. Рудакова, Л.М. Марченкова, В.А. Плотников // Известия Юго-Западного государственного университета. – 2012. - №1(40). – С. 205-210.

5. Селезнев, Е.Н. Интеллектуальный потенциал - показатель состояния интеллектуального капитала и эффективности его использования [Электронный ресурс] / Е.Н. Селезнев // Финансовый менеджмент. – 2004. - №5. – Режим доступа: <http://finman.ru/articles/2004/5/3430.html>.

6. Сироткина, Н.В. Анализ подходов к оценке эффективности управления персоналом в сложных экономических системах [Текст] / Н.В. Сироткина, А.А. Черникова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2008. - №2. - С. 67-68.

7. Трубина, И.О. Формирование и оценка интеллектуального капитала региональных инновационных кластеров [Текст] / И.О. Трубина, О.В. Рудакова // Вестник ОрелГИЭТ. – 2012. - №2(20). – С. 98-104.

8. Best Global Brands Report 2014 [Электронный ресурс] // Interbrand. – Режим доступа: <http://www.interbrand.com/en>.

Мерцалова Светлана Леонидовна

к.п.н., доцент кафедры иностранных языков
Орловского государственного института экономики и торговли
E-mail: mertsalova-in@mail.ru

Карпова Инна Вячеславовна

к.п.н., доцент кафедры иностранных языков
Орловского государственного института экономики и торговли
E-mail: inkarpova@yandex.ru