

Пронина А. М.

*доктор экономических наук, профессор,
Сургутский государственный университет ХМАО-Югры,
зав. кафедрой «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
e-mail: proninanet@yandex.ru*

Интеллектуальное предпринимательство: понятие, направления развития в теории и практике управления человеческими ресурсами

В статье представлены фрагменты теории управления человеческими ресурсами с точки зрения формирования интеллектуального капитала предприятия в контексте его целостного организационно-управленческого функционирования и развития в условиях активизации предпринимательских отношений.

Ключевые слова: *управление, человеческие ресурсы, предпринимательство.*

Pronina A. M.

*Doctor of Economics, Professor,
Surgut State University, Khanty-Yugra,
Head of the Department «Accounting, analysis and audit»*

Intelligent Enterprise: concept, development trends in the theory and practice of human resource management

The article presents fragments of the theory of human resource management in terms of the formation of the intellectual capital of the company in the context of its holistic organizational and administrative operation and development in the conditions of activation of business relations.

Keywords: *management, human resources, entrepreneurship.*

Осуществление радикальных социально-экономических и политических реформ, как правило, связано с определенной дегуманизацией отношений между людьми, включенными в различные системы управления. Ситуация в России — не исключение. Сегодня управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер жизни российских предприятий, способной многократно повысить ее экономическую эффективность, а само понятие «управление человечес-

кими ресурсами» рассматривается в достаточно широком диапазоне: от экономико-статистического до философско-психологического.

В основе современного теоретического подхода к совершенствованию управления человеческими ресурсами лежит представление данной сферы как особого «человеческого измерения» предприятия. Практика российских предприятий за последние годы свидетельствует о серьезном стратегическом повороте управленческих подходов большинства успешных фирм в сторону усиления внимания к человеческой, прежде всего, профессионально-культурной, интеллектуальной составляющей их деятельности. А это требует комплексного рассмотрения совершенствования сферы управления человеческими ресурсами. При этом важнейшим аспектом становится развитие теории формирования интеллектуального капитала предприятия в контексте его целостного организационно-управленческого функционирования и развития в условиях активизации предпринимательских отношений.

В ряду ключевых теоретических понятий, представленных современной наукой управления персоналом, изучающей вопросы развития интеллектуального капитала современных российских компаний, все большее значение придается так называемому интеллектуальному предпринимательству. Тесная связь интеллектуального капитала и интеллектуального предпринимательства на исходном терминологическом уровне очевидна. Более глубокая связь сводится к тому, что главный фактор интеллектуального предпринимательства — это именно развитие интеллектуального капитала, соединение его с структурным и превращение его в добавленную стоимость бизнеса. Причем интеллектуальным предпринимателем может быть и индивидуальный предприниматель, и предприятие — как коллективный предприниматель (предпринимательская организация). В данном контексте интересным и весьма актуальным в практическом плане представляется утверждение о том, что успешными будут только те предприятия, которые действительно смогут трансформироваться из индустриальных организаций в коллективные интеллектуальные предприниматели.

Интеллектуальное предпринимательство, разумеется, тесно связано как с теорией и практикой обучающихся организаций, так и с менеджмент — обучением. Ключевой аспект тесной взаимосвязи интеллектуального предпринимательства с обучающейся организацией, а также с менеджмент — обучением — непосредственная связь интеллектуального капитала с процессом организационного обучения в команде. В таком контексте, пожалуй, достаточно отметить лишь один

характерный момент: интеллектуальный капитал — это продукт форсированного изучения и применения на практике эффективного соединения интеллектуального и структурного капитала на уровне предприятия в целом.

Как отмечают многие ученые в области управления персоналом, интеллектуальный капитал имеет долгую историю. В классической работе «Эра прерывности» (The Age of Discontinuity), написанной в 1960-х годах, Питер Друкер говорил о «работниках, оперирующих знаниями» (knowledge workers) [1]. В последние годы эта тема привлекла уже множество выдающихся современных исследователей. Это и Карл-Эрик Свейби, настоящий исследователь-первооткрыватель современной проблематики знаний из журнала Fortune, Том Стюарт, Дебра Амидон, Мег Уитли, Лэрри Прусак, Пол Роумер и многие другие.

Современное развитие теории управления персоналом, основанное на интеллектуальном предпринимательстве предполагает интеграцию трех видов интеллектуальной деятельности и должно оцениваться, на наш взгляд, соответствующими показателями:

- коэффициентом умственного развития персонала,
- коэффициентом эмоциональной интеллектуальности персонала,
- коэффициентом духовной интеллектуальности персонала.

Интеллектуальное предпринимательство современного предприятия должно строиться в среде, которая стимулирует, питает творческую энергию и воображение, способствует созданию настоящих, сохраняющихся в течение длительного времени ценностей. В то же время эти факторы развития формируют и новые возможности, области для взаимодействия между индивидами и предприятием. Работая вместе, люди должны как партнеры ради инноваций по-новому соединять и «смешивать» свои знания. Задача управления в этом случае заключается в том, чтобы наиболее эффективно конвертировать интеллектуальный капитал в знания, умения, навыки персонала, а затем в другой вид капитала, приносящий добавленную стоимость. Кроме того при реализации интеллектуального капитала могут быть созданы рецепты решений, основанные на знаниях, созданные одними работниками, но которые — как «рычаг прибыли» — могут быть использованы другими работниками предприятия. По настоящему ценным является лишь собственный интеллектуальный капитал человека, который при сохранении в памяти компьютера становится структурным капиталом. Компьютер — материальный актив. Интеллектуальный капитал по-

своему эфемерен, нематериален — его нельзя материально определить. Но вместе они образуют нечто большее, чем просто сумма частей, это «нечто» имеет особую ценность и стоимость.

Таким образом, существует обоснованная потребность в новых понятиях, моделях, показателях и образах — таких, которые позволили бы нам определить новую реальность системы управления интеллектуальным капиталом, основанным на использовании знаний персонала. Необходимо искать новые взгляды на происходящее, видеть различные перспективы, которые позволят по-новому соединить прошлое, настоящее и будущее в развитии потенциала современного предприятия. Иными словами, необходимо перейти к предпринимательской деятельности, которую в большей мере чем раньше создает и вдохновляет именно человеческий интеллект и органический мир природы, а не мир машин.

В настоящее время существовавший ранее механизм управления и планирования использования человеческих ресурсов уже не в состоянии отвечать требованиям эффективного хозяйствования. И если мы говорим о совершенствовании всей экономической системы, серьезной перестройке должна подвергнуться и сфера трудовых отношений. Кроме того, рынок рабочей силы — это мощный рычаг регулирования индивидуальных доходов и приближения их к общественно необходимому уровню. При этом речь идет не о полной ликвидации старого механизма кадровой политики организации, управления и планирования, формирования, движения и использования человеческих ресурсов, а о его совершенствовании. Опыт, накопленный нашей страной в решении этих вопросов, значителен. Важно сейчас определить стратегию управления человеческими ресурсами, основанную на формировании и развитии интеллектуального капитала, умело сочетая рыночные механизмы с прежней системой управления.

Используемые источники

1. Goold M., Campbell A. 2010. Strategies and Styles: The Role of the Center in Diversified Corporations. Basil Blackwell: Oxford.
2. Шатаова Н.И. Консультирование в управлении человеческими ресурсами. — М: Инфра-М, 2010.
3. Хентце Й., Метцнер Й. Теория управления кадрами в рыночной экономике / Пер. с нем. Г.А. Рахманина. — М.: Международные отношения, 1997.