

Н.И.Стрих
Доктор технических наук, профессор,
Сургутский государственный университет,
С.А.Волков,
аспирант
Сургутский государственный университет

**Интеллектуальный капитал предприятия: способы
формирования и развития**

Аннотация

В статье раскрываются основные направления формирования и развития интеллектуального капитала на предприятиях России, приводятся положения и выводы авторов о необходимости перестройки управления трудовыми ресурсами в сторону развития интеллектуального капитала, как основы увеличения добавочной стоимости предприятия и его доходности.

Ключевые слова

Интеллектуальный капитал, предприятие, трудовые ресурсы.

NI Strikh,
SA Volkov

**Intellectual capital of the enterprise: ways of formation and
development**

Annotation

The article describes the basic directions of formation and development of intellectual capital in the enterprises of Russia, given the situation and the authors' conclusions about the need to restructure the management of human resources towards the development of intellectual capital as a basis for increasing the added value of the enterprise and its profitability.

Key words

Intellectual capital, business, labor resources.

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 человеческими 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 пять лет, которая отражена в отечественной и зарубежной литературе, 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.

Как известно, на протяжении последних ста лет место управления человеческими ресурсами в системе менеджмента многократно изменялось. Наряду с этим пересматривались научные и практические взгляды, подходы ученых и практиков, работавших в сфере управления человеческими ресурсами. Совершенствование производственных, информационных и управленческих технологий, а также глобальная переоценка индивидуальных и общечеловеческих ценностей позволили

сегодня наиболее близко подойти к решению центральной проблемы человечества: преодолению противоречия между интересами человека и предприятия. Сегодня многие поняли, что «сила» бизнеса, прежде всего в формировании и развитии человеческого, интеллектуального капитала. Одного осознания необходимости решения данной проблемы недостаточно, чтобы она была решена на самом деле. Необходимы еще и знание о том, как это сделать, умелое и уместное использование соответствующих технологий и методов управления человеческими ресурсами, направленных на формирование и развитие интеллектуального капитала предприятия.

В период с 90-х годов XX века в мировой экономике возникла новая волна серьезных качественных изменений в сфере экономики. Содержание, скорость и непредсказуемость этих изменений заставили многих авторитетных специалистов бизнеса говорить о новых подходах к его успешному развитию, о новых моделях и даже парадигмах современного менеджмента. Одно из характерных глобальных изменений современности, которое оказывает радикальное воздействие на систему менеджмента, это - неравномерный переход разных стран (наций) к так называемой экономике, основанной на знаниях, интеллектуальном, человеческом капитале. Из этого следует, что ключевую роль в такой экономике, в отличие от материальных активов и финансового капитала в традиционной экономике, играют именно знания человека, нематериальные активы и особенно интеллектуальный капитал. В условиях современной экономики России ключевым фактором развития бизнеса, а также успеха предприятия, все в большей степени, будет становиться не традиционный финансовый капитал, а именно интеллектуальный капитал.

Под интеллектуальным капиталом нами понимается особое соединение человеческого капитала (реальные и потенциальные интеллектуальные способности, а также соответствующие практические,

профессиональные навыки работников) и структурного капитала (составляющие капитала, задаваемые такими специфическими факторами, как: связи с потребителями, бизнес процессы, базы данных, брэнды и IT-системы и т.д.). Формирование и развитие интеллектуального капитала предприятия предполагает способность трансформировать профессиональные знания и нематериальные активы в факторы (ресурсы), которые создают богатство и соответствующую добавленную стоимость предприятия за счет особого эффекта от «умножения» человеческого капитала на структурный. Данная формула подчеркивает важность ключевых исследований в области развития интеллектуального капитала, которые проводились и продолжают проводиться в настоящее время ведущими специалистами по всему миру. В данных исследованиях особое место отводится проблеме современного понимания таких традиционных категорий, как «стоимость», «ценность», «богатство» интеллектуального капитала, представленного персоналом предприятия, его профессиональными, образовательными навыками и соответственно проблематике новых факторов создания данной стоимости (ценности, богатства). Кроме того, в современных исследованиях по вопросам управления персоналом подчеркивается необходимость постоянного измерения стоимости человеческих ресурсов в обеспечении роста стоимости предприятия, которая увязывается с проблемой привлечения в неё высококвалифицированных трудовых ресурсов. Причем, решение проблемы привлечения и удержания «эффективных» специалистов связано как с «битвой» за современные бизнес - таланты, так и с поиском эффективных механизмов партнерства (с одной стороны — интересы предприятия, с другой — возможность реализации таланта человека в сочетании с его профессиональными возможностями и трудовыми навыками).

Исследования в области развития интеллектуального капитала в зарубежных компаниях позволили сделать вывод о том, что стоимость

интеллектуального капитала в современных условиях должна значительно превышать стоимость материальных и финансовых активов. Для решения этой задачи необходимо:

- измерение, оценка и учет реального *рыночного* интеллектуального капитала конкретного предприятия в системе его управления;

- повышение эффективности управления интеллектуальным капиталом в системе общего менеджмента;

- повышение эффективности управления интеллектуальным капиталом как основным инвестиционным ресурсом;

- развитие клиентского капитала - капитала, заключенного в отлаженных эффективных взаимодействиях с клиентами;

- развитие процессного капитала - капитала, материализованного в эффективных внутренних бизнес-процессах.

Новой бизнес среде России, делающей «упор» на развитие интеллектуального капитала, необходимо новое лидерство. Основные факторы, определяющие необходимость совершенствования стиля, предъявляемого к современному руководителю, сводятся к следующему:

- сложность выполняемых функций при определении соотношений между интеллектуальным и структурным капиталом;

- ожидания в области увеличения стоимости предприятия за счет развития и увеличения интеллектуального капитала;

- увеличение и усложнение «нагрузки» на персонал;

- пристальное внимание СМИ к проблемам изменения системы управления интеллектуальным потенциалом;

- необходимость вести за собой новое поколение (поколение Net — первое поколение эпохи Интернета).

В связи с этим мы выделяем три ключевых критерия, которым должен соответствовать новый современный лидер - руководитель:

- а) постоянно обеспечивать формирование и реализацию своего

собственного интеллектуального капитала, следование стратегическому направлению, связанному с изменением управления интеллектуальным капиталом предприятия;

б) нести ответственность за успех и неудачи своей предпринимательской деятельности, основываясь, прежде всего, на особенностях интеллектуального капитала своего предприятия, когда успех оценивается не только как выполнение или перевыполнение конкретных финансовых и нефинансовых стратегических показателей (или конкретных показателей оперативной деятельности), но и как преумножение интеллектуального капитала;

с) быть и главным «спонсором» и «чемпионом», и «проводником» в деле коммерциализации знаний, в развитии предпринимательства именно на основе эффективного использования потенциала современных профессиональных знаний человека. Кроме того, новые лидеры должны быть «творцами» современного подхода к созданию добавочной стоимости предприятия, основанной на использовании интеллектуального капитала. Главное в таком творчестве — целенаправленное качественное изменение среды совместной деятельности работников и предприятия, ее корпоративной культуры.

Весьма актуальным именно для современных российских предприятий, является исследование и описание цепочки: знания — интеллектуальный капитал — инновации — рост стоимости бизнеса. В качестве ключевых цитат-эпиграфов к данному тезису можно привести ряд высказываний авторитетных специалистов, которых сейчас принято называть гуру менеджмента. Том Питерс: «Высокое качество, разумная цена и хороший сервис только допускают вас к игре в бизнес; но этого совершенно недостаточно, чтобы выиграть, надо реализовать инновации или — умереть!» [цит.:2]. А. Смит: «Только знания могут дать нам возможность создать лучший мир — мир, соответствующий глобальной экономике, когда мы все сможем совместно использовать наши

ограниченные ресурсы наилучшим образом» [цит.:3].

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 сумеют трансформироваться из индустриальных организаций в коллективные интеллектуальные предприниматели.

Как отмечают многие ученые в области управления персоналом, становление интеллектуального капитала 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) [5]. 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 [5].

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 (IQ),
- коэффициентом эмоциональной интеллектуальности персонала (EQ),
- коэффициентом духовной интеллектуальности персонала (SQ) .

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. Проблема заключается в том, чтобы наиболее эффективно конвертировать интеллектуальный капитал в знания, умения, навыки персонала, а затем в структурный капитал. 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. 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 интеллектуального 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.

Список литературы:

1. Герасимов Б.Н., Чумак В.Г., Яковлева Н.Г. Менеджмент персонала: учебное пособие/Ростов на Дону: Феникс, 2003.
2. Коул Д. Управление персоналом в современных организациях. - М.: Вершина, 2004.
3. Б.Ю. Хигир. Нетрадиционные методы подбора, оценки персонала. М.: Управление персоналом, 2010.
4. Д.М., М.Макгэннон. Здоровье бизнес лидера. М.: Аквамариновая книга, 2011.
5. Goold M., Campbell A. 2010. Strategies and Styles: The Role of the Center in Diversified Corporations. Basil Blackwell: Oxford.
6. Gray S L Towarels a Theory of Cultural Influence on the Development of Accounting Systems Internationally. Abacus. 2010.

** Стрих Николай Иванович, д.т.н., профессор кафедры экономики и управления, Волков Станислав Афанасьевич, аспирант. Тел.89226547372, email: StrihN@yandex.ru*