
МЕНЕДЖМЕНТ

MANAGEMENT

УДК 330
ББК 65.011.15
З 93

М.М. Зуева

Аспирант кафедры экономики и учета Северо-Кавказского государственного технического университета, г. Ставрополь. Тел.: (8652) 945 975, e-mail: Prostomariaj@mail.ru

И.П. Кузьменко

Кандидат экономических наук, доцент кафедры прикладной информатики Ставропольского государственного аграрного университета, г. Ставрополь. Тел.: (8652) 29 60 49, e-mail: 11kip11@mail.ru

Способы формирования интеллектуального потенциала на различных уровнях организации экономических отношений современной России (Рецензирована)

Аннотация. В статье рассматривается механизм построения моделей формирования интеллектуального потенциала различных уровней экономики как один из способов перехода на инновационный и социально ориентированный тип экономического развития страны. Внедрение систем управления интеллектуальным потенциалом выдвигается как основной способ его обновления и перевода на качественно новый уровень.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, модель формирования интеллектуального потенциала, система управления интеллектуальным потенциалом, система образования.

M.M. Zueva

Post-graduate student of Economy and Account Department, North-Caucasus State Technical University, Stavropol. Ph.: (8652) 945 975, e-mail: Prostomariaj@mail.ru

I.P. Kuzmenko

Candidate of Economics, Associate Professor of Applied Information Department, Stavropol State Agrarian University. Stavropol. Ph.: (8652) 29 60 49, e-mail: 11kip11@mail.ru

Ways of formation of intellectual potential at different levels of organization of economic relations in contemporary Russia

Abstract. This paper discusses the construction mechanism of intellectual potential models for different economic levels as one of the ways to reach innovative and social type of nation's economic development. Application of intellectual potential management systems is determined as the basic method of its updating and transferring to a qualitatively new level.

Keywords: intellectual potential, intellectual potential formation model, intellectual potential management system, education system.

В настоящее время в силу очевидной необходимости крупномасштабных политических, экономических и социальных преобразований, направленных на осуществление перехода на инновационный и социально ориентированный тип экономического развития страны, существенная роль по праву отводится формированию качественного интеллектуального потенциала.

Исходя из того, что в современных экономических системах принято выделять три уровня: уровень экономики страны (макроэкономика), уровень экономики отдельной отрасли или терри-

тории (мезоэкономика), уровень экономики предприятия (микроэкономика) — считаем, что каждому из выделенных уровней должна соответствовать конкретная модель формирования интеллектуального потенциала.

На уровне национальной экономики подобная модель является базовой основой формирования совокупности новых знаний (рис. 1). Интеллектуальный потенциал национальной экономики аккумулирует в себе все интеллектуальные потенциалы регионов, отраслей и предприятий и шире — их совокупности.



Рисунок 1. Модель формирования интеллектуального потенциала национальной экономики

Базовыми компонентами представленной модели являются система генерации знаний, система производства наукоемкой продукции, система инновационной инфраструктуры, система образования и профессиональной подготовки. Система генерации знаний совместно с системой образования и профессиональной подготовки нацио-

нальной экономики представляют собой две стратегические отрасли приращения качественной составляющей интеллектуального потенциала, от чего зависит формирование и эффективное развитие экономики знаний. Система производства наукоемкой продукции национальной экономики с применением поддерживающей функции си-

стемы инновационной инфраструктуры понимаются как количественно результирующие компоненты интеллектуального потенциала национальной экономики [1].

Сформированный интеллектуальный потенциал национальной экономики в современных условиях требует его особого системного использования, что возможно только в условиях внедрения систем рационального управления им. Кроме того, подобные системы являются эффективным инструментом его обновле-

ния и перевода на качественно новый уровень.

Помимо совокупного интеллектуального потенциала национальной экономики, в целях определения его качества и эффективности использования целесообразно рассматривать интеллектуальные потенциалы отдельных отраслей и предприятий народного хозяйства.

На мезоуровне интеллектуальный потенциал можно определить как совокупную способность генерации экономического развития отрасли при прочих равных условиях (рис. 2).

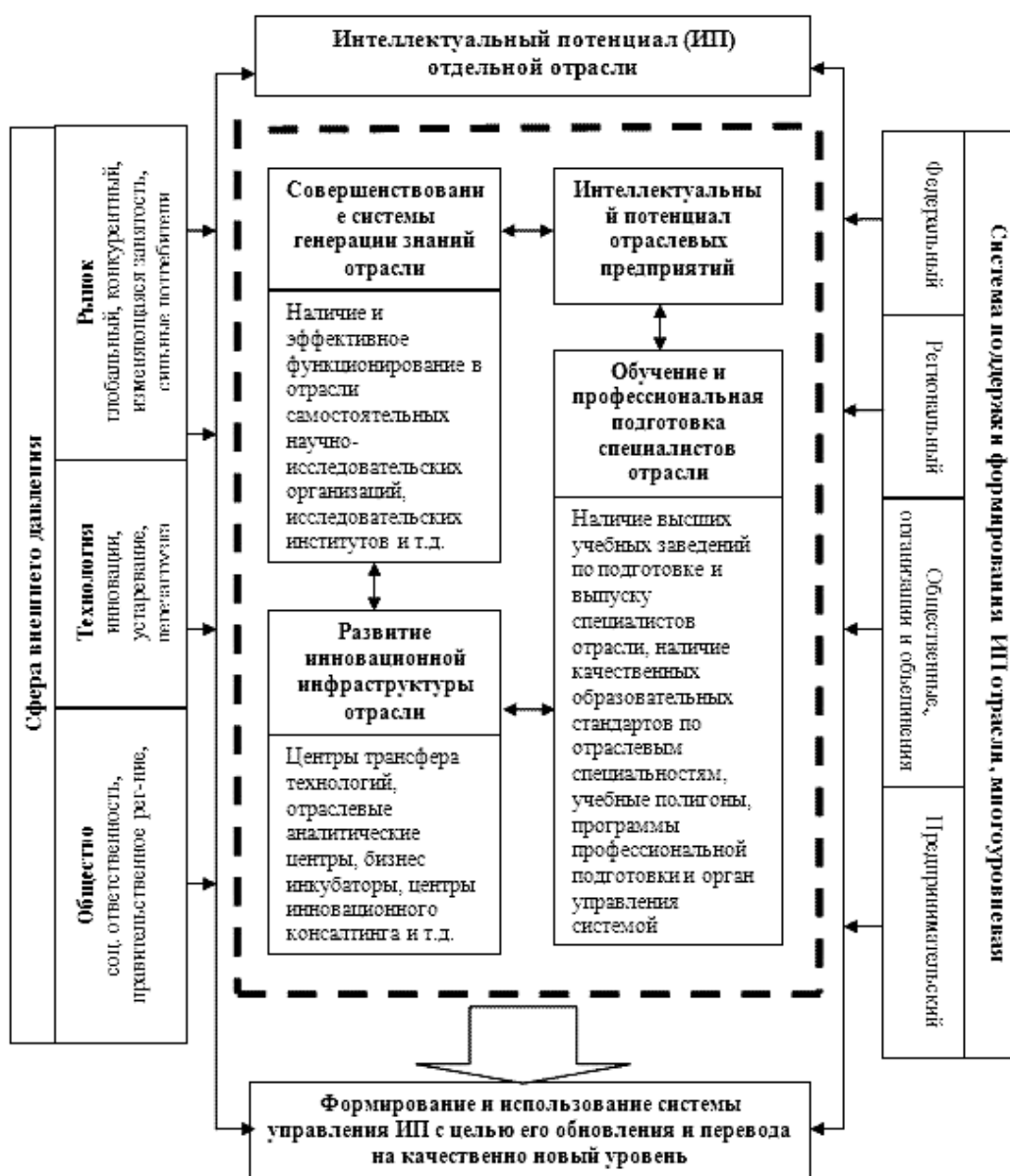


Рисунок 2. Модель формирования интеллектуального потенциала отрасли народного хозяйства

Интеллектуальный потенциал мезоуровня содержит интеллектуальный потенциал отраслевых предприятий и шире их. В рамках данного уровня ключевыми компонентами модели формирования интеллектуального потенциала являются интеллектуальный потенциал отраслевых предприятий, обучение и профессиональная подготовка специалистов отрасли, инновационная инфраструктура отрасли и система генерации знаний отрасли. В практической деятельности все эти компоненты во взаимосвязи с приложением и вовлечением факторов давления (общественное давление, технологическое давление, рыночное давление) и поддержки (многоуровневая поддержка отрасли) способствуют формированию отраслевого интеллектуального потенциала.

Концепция поддержки формирования интеллектуального потенциала конкретной отрасли разрабатывается на основе анализа ситуации в данной отрасли, который включает проблемный анализ развития интеллектуального потенциала, анализ деятельности корпоративных структур в отрасли, анализ территориально-отраслевой сбалансированности региональной экономики, анализ видовой деятельности малых предприятий.

Реализуется поддержка развития интеллектуального потенциала в рамках региональных/отраслевых инвестиционных программ, отраслевых программ развития, программ социально-экономического развития. Принятие решений сводится к процедурам выбора приоритетов в деятельности предприятий отрасли. При этом оцениваются как интересы предприятий (внутрифирменная эффективность), так и региональная (бюджетная) эффективность.

В результате определяется возможность формировать интеллектуальный потенциал отрасли и территории. При выявлении скопления инновационно активных предприятий в отрасли образуется кластер, функционирование которого формирует его конкурентоспособность.

В целях инновационного развития отрасли необходимо эффективно управлять образованным интеллектуальным потенциалом. Система управления интеллектуальным потенциалом отрасли решает такие основные задачи, как создание единого информационного пространства, организация групповой работы отраслевых предприятий и специалистов для приобретения, обмена знаниями, предоставление доступа к единой базе знаний, и создает условия для эффективного использования знаний специалистов в общих интересах и т.д. В совокупности эти мероприятия направлены на обновление интеллектуального потенциала и перевод его на более высокий уровень. Все это способствует повышению инвестиционной привлекательности отрасли и социально-экономическому развитию региона.

Теоретическим и практическим фундаментом построения макро- и мезоэкономики является микроэкономика, поскольку именно результативность работы отдельных предприятий и определяет эффективность функционирования систем высших уровней. В этом контексте построение модели формирования интеллектуального потенциала на уровне организации приобретает особую значимость (рис. 3). Под интеллектуальным потенциалом организации понимается совокупность интеллектуальных способностей работников (знаний, умений, информации, ценностей, навыков и т.д.) и возможностей их раскрытия, развития и использования для обеспечения экономического роста организации.

Для понимания современной роли интеллектуального потенциала организации необходимо учитывать главные факторы бизнес-среды, которые создают давление на организацию. Сфера внешнего давления на организацию включает в себя три элемента: рынок, технологию, общество [2].

Влияние рыночного давления заключается в том, что на современном рынке, предлагающем множество новых продуктов и услуг, ассортимент которых с каждым годом становится

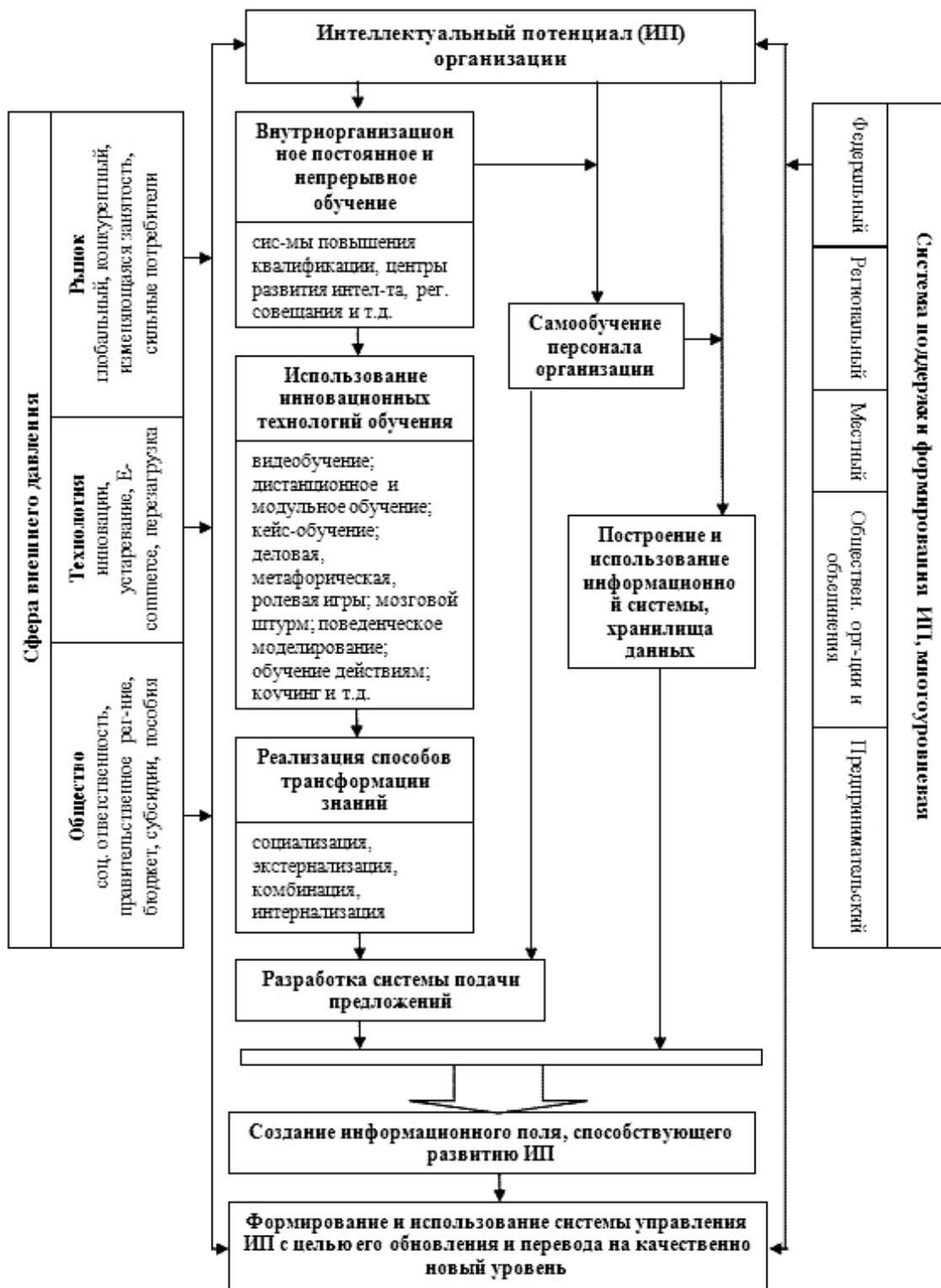


Рисунок 3. Модель формирования интеллектуального потенциала организации

все шире, ни одна организация не может рассчитывать на увеличение своей конкурентоспособности, если не осознает, почему и в чем завтрашний мир будет радикально отличаться от мира вчерашнего.

Действие давления технологии заключается во все большей конвергенции технологий (взаимозависимости), в результате чего явно ощущается размывание границ между отраслями и сегментами. Сфера общественного давления объединяет:

- правовое и законодательное регулирование: количество и сложность законов, непосредственно посвященных бизнесу, постоянно увеличивается; состояние законодательства характеризуется сложностью, подвижностью и неопределенностью (требования одних организаций вступают в противоречие с другими);

- социальную ответственность хозяйствующих субъектов: организации несут ответственность перед обществом, в котором функционируют, поэтому они должны направлять часть своих ресурсов и усилий на социальные нужды (например, финансирование социальных программ; защиту окружающей среды; создание новых рабочих мест, подкрепление их социальными гарантиями; обеспечение безопасности труда всех работников и т.д.).

В условиях перехода российской экономики к инновационному типу развития важное значение приобретает развитие инновационного потенциала региона, составной частью которого является интеллектуальный потенциал организаций. Поэтому власти каждого региона должны заботиться о развитии интеллектуального потенциала организаций и оказывать государственную поддержку в проведении мероприятий, способствующих его генерированию и обновлению. Реализовать данную задачу возможно путем выделения в системе государственного регулирования экономики подсистемы государственной поддержки развития интеллектуального потенциала, стимулирующей активизацию инновационной деятельности и экономический рост самой ор-

ганизации и вместе с этим — всего региона в целом [3].

В формировании интеллектуального потенциала организации главную роль играет внутриорганизационное постоянное и непрерывное обучение, которое представляет собой систематический процесс, вписанный в общую политику развития человеческих ресурсов и направленный на изменение поведения работника в целях наилучшего достижения целей организации. В этом контексте профессиональная подготовка и переподготовка персонала приобретает стратегическое значение. Она должна осуществляться специализированными отделами организаций на базе использования современных методов обучения.

В структуре данной модели существенное место отводится методам самообучения персонала организации, которые получили значительное развитие на базе современных информационных технологий. Если в традиционной образовательной системе самообучение происходило путем чтения книг, то новые технологии привели к развитию множества таких методов, при которых обучаемый взаимодействует с образовательными ресурсами при минимальном участии преподавателя и других обучаемых. Для самообучения на базе современных технологий характерен мультимедиа подход, при котором образовательные ресурсы разрабатываются на базе множества разнообразных средств (печатные материалы, аудио- и видео материалы, компьютерные обучающие программы, электронные журналы, интерактивные базы данных и пр.). Качество получаемых знаний при самообучении напрямую зависит от качества и количества необходимого доступного материала, а также от желания (мотивации) индивидуума их получить, поэтому мотивационные механизмы должны учитывать три основные составляющие мотивации: материальную заинтересованность, нематериальную мотивацию и фактор «производственной необходимости» [4].

В современных условиях, с нашей точки зрения, немаловажным фактором

является корректное и умелое сочетание современных методов обучения персонала и способов трансформации знаний. Обучение и развитие персонала должно быть не просто элементом организационной практики или видом деятельности отдельных сотрудников организации, а полноправной составной частью стратегии развития организации и всей действующей организационной системы.

Результатирующей компонентой всех видов обучения в организации является приобретение знаний, формирующих интеллектуальный потенциал организации, которые необходимо перенаправлять в так называемые хранилища данных. В них содержится интеллектуальная собственность организации: документы, справочники, структурные таблицы, деловые правила, описание процессов и др. Таким образом, построение и использование хранилища данных призвано обеспечивать результативность функциональной деятельности организации, характеризуя объемом формализованных накопленных и используемых знаний в существующих условиях для целенаправленной деятельности организации.

Все вышеописанные компоненты во взаимодействии формируют информационное поле организации, способствующее развитию корпоративного интеллектуального потенциала. В процессе формирования корпоративного интеллектуального потенциала необходимо активное участие всех уровней менеджеров по принципу «из центра — вниз и вверх». Так, высшее руководство должно заботиться о формировании знаний глобального уровня и крупномасштабных теорий по основным научным направлениям в общей системе знаний, с учетом всех существующих (известных) подходов в каждой из используемых областей знаний. Среднее звено отвечает за разрешение противоречий во внутренней конкурентной среде и всей системы моделей, используемых в организации, которые способствуют достижению желаемых результатов. Нижнее звено должно уметь исполь-

зовать всю систему алгоритмов и методик (технологических карт), правильно привлекая исполнителей (человеческий ресурс) для создания конкурентных товаров и услуг (по критерию цена/качество), уметь экономить материальные ресурсы [5].

По мере практического использования накопленный интеллектуальный потенциал становится конкретной экономической категорией и нуждается в непрерывном управлении с целью обновления и перевода на качественно новый уровень. Система управления интеллектуальным потенциалом организации становится объективно необходимой для обеспечения процесса инновационности и конкурентоспособности организации в современных условиях. Ее внедрение и использование необходимо для усиления коллективной результативности (повышения качества управления) на всех иерархических уровнях организации и позволяет накапливать и использовать интеллектуальный потенциал для развития и возможности получения синергетического эффекта.

В заключение отметим, что суть представленной модели формирования интеллектуального потенциала организации заключается в совершенствовании способностей организации приобретать, создавать, аккумулировать и применять свой интеллектуальный потенциал. Но поскольку он формируется исключительно индивидами, роль организации заключается в облегчении учебного процесса, в поддержке и стимулировании индивидуального обучения, в его усилении, кристаллизации и синтезировании на уровне группы посредством диалога, убеждения, обмена опытом и наблюдений.

Отметим, что все три модели формирования интеллектуального потенциала различных уровней экономики имеют общую структуру:

— ключевыми компонентами признается система образования и система генерации знаний, обеспечивающие приращение качественной составляющей интеллектуального потенциала;

— подчеркивается необходимость внедрения систем управления интеллектуальным потенциалом с целью его обновления и перевода на более высокий уровень.

Однако очевидно, что на различных уровнях экономики необходимо создавать и внедрять специализированные методы, процедуры, программы управления процессами, связанными с человеческими ресурсами, и обеспечить их постоянное совершенствование.

Практическая значимость всех предложенных моделей формирования интеллектуального потенциала различных уровней экономики заключается в том, что их реализация и использование способствуют возобновлению постоянно расходуемого интеллектуального потенциала, его обновлению и переводу на качественно новый уровень, что в свою очередь создает дополнительные конкурентные преимущества экономическим субъектам.

Примечания:

1. Саркисов В.Б., Кузьменко И.П. Обоснование селективной поддержки инновационных проектов // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. Экономика. Майкоп: Изд-во АГУ, 2011. Вып. 1 (73).

2. Абдикеев Н.М., Киселев А.Д. Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса. М.: ИНФРА-М, 2011. 382 с.

3. Кузьменко И.П., Меджидов Н.Г. Информационно-экономическая составляющая в управлении территориальными системами // Вестник университета (Государственный университет управления). М.: Изд-во ГУУ, 2006. №6. С. 175-178.

4. Лаботский В.В. Управление знаниями: технологии, методы и средства представления, извлечения и измерения знаний. Минск: Изд-во БГЭУ, 2006. 387 с.

5. Медведев В.П. Инновации как средство обеспечения конкурентоспособности организации. М.: Магистр: ИНФРА-М, 2011. 160 с.

References:

1. Sarkisov V.B., Kuzmenko I.P. Justification of selective support of innovative projects // Bull. of Adyghe State University. Thematic issue "Economics". Maikop: AGU Publishing House, 2011. Iss. 1 (73).

2. Abdikeev N.M., Kiselyov A.D. Management of knowledge of corporation and business reengineering. M.: INFRA-M, 2011. 382 p.

3. Kuzmenko I.P., Medjidov N.G. An information and economic component in management of territorial systems // Bull. of the State University of Management. M.: GUU Publishing House, 2006. No. 6. P. 175-178.

4. Labotsky V.V. Management of knowledge: technologies, methods and means of presentation, extraction and measurement of knowledge. Minsk: BGEU Publishing House, 2006. 387 p.

5. Medvedev V.P. Innovations as instrument for ensuring competitiveness of the organization. M.: Magistr: INFRA-M, 2011. 160 p.