

РОЛЬ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

© 2012

А.А. Миносян, аспирант

Институт исследования товародвижения и конъюнктуры оптового рынка

Ключевые слова: нематериальные активы; интеллектуальные ресурсы предприятия; инновационное развитие.

Аннотация: В статье описывается роль индивидуальных ресурсов в обеспечении и инновационного развития предприятия. Определяются пути инновационного развития предприятия и формируется понятие ресурсов.

Последние десятилетия в России происходит трансформация экономических отношений, которая затрагивает все субъекты на разных уровнях управления экономическими процессами – от национального до уровня управления взаимоотношениями работодателей и работников как отдельных экономических субъектов. Поэтому современная система управления в организации требует применения соответствующего управленческого инструментария, включающего обеспечение интеллектуальными ресурсами инновационного развития предприятия.

На смену плановой экономике пришла рыночная, индустриальной модели развития – постиндустриальная и инновационная (экономика знаний). Последняя в качестве основного ресурса выдвигает знания, обладание которыми определяет конкурентоспособность субъектов экономической системы. Это значит, что для наиболее эффективного управления предприятием в современных условиях на смену устаревшим подходам должны прийти новые концепции и технологии, осно-

ванные на последних достижениях экономической науки и мирового опыта.

Основу экономики знаний составляют нематериальные активы и интеллектуальный капитал, этим она и отличается от индустриальной экономики, основанной на материальных активах и финансовом капитале.

Экономика знаний принципиально меняет все традиционные принципы, подходы и модели развития конкурентоспособного предпринимательства. Предпринимательство в экономике знаний все больше ориентировано на максимизацию рыночной стоимости компаний, в которой основной удельный вес начинают занимать нематериальные активы (технологические, маркетинговые, клиентские и т.п.), которые являются следствием эффективного использования интеллектуального капитала фирмы. Следовательно, в условиях экономики знаний возрастает роль эффективного управления интеллектуальными ресурсами [1, с. 3].

Все это создает условия для возрастания роли образования как основы формирования и развития ин-

теллектуальных ресурсов, создания и трансфера новых знаний в деятельность и инновационное развитие предприятия. Поэтому система образования должна способствовать более эффективному обмену знаниями. Она становится ближе к предпринимательству, интегрируется с ним и обеспечивает внедрение более совершенных научных методов производства, рост образованности сотрудников предприятия.

По некоторым оценкам доля стоимости знаний в общей стоимости выпускаемой продукции непрерывно растет и уже превышает 50%, это обуславливает необходимость разработки моделей интеллектуального обеспечения инновационного развития предприятия, что будет способствовать повышению конкурентоспособности не только отдельных хозяйствующих субъектов, но и всей страны в целом и неизбежно приведет к росту благосостояния ее населения. В связи с этим встает необходимость определения значимости системы образования в интеллектуальном обеспечении, направлений, моделей и механизмов ее развития для поддержания и активизации инновационного роста предпринимательства.

Для эффективного решения этой задачи должны измениться отношения между системами образования и введения бизнеса, которые на данный момент разобщены и развиваются независимо, автономно, что сдерживает процессы интеллектуализации и инноватизации предпринимательства.

Одной из закономерностей развития экономики знаний является интеллектуализация предпринимательства, выражающаяся в росте роли нематериальных ресурсов, особенно интеллектуальных, в формировании конкурентоспособности предпринимательских структур; изменении продукта труда: от материального к интеллектуальному; смене типа предпринимательства – от трудового к интеллектуальному, характеризующемуся ростом уровня образованности, духовности и социальной ориентации предпринимательской деятельности [1, с. 13].

Обеспечить этот рост и предотвратить отставание России от общемировых тенденций можно лишь на основе соответствующего дополнительного инновационного образования и подготовки. По существу это значит, что любое производство должно представлять собой комплекс производственных и образовательных структур, выполняющих функцию непрерывного образования, а уровень профессионализма участников производственных процессов может быть повышен, если:

- к квалификациям персонала добавить как компетенциям, которые поддаются измерению, оценке, анализу и накоплению, являются гибкими и могут быть перенесены с одного вида деятельности на другой;

- отнести к числу приоритетных функций образовательную функцию предприятия, которое должно стать «обучающей организацией», заинтересованной в развитии своих работников и несущей за это ответственность.

Профессиональное развитие личности активно

происходит в процессах образовательной деятельности, когда человек углубляет свои знания или получает новые. Эдвард Деминг ввел специальный термин «система углубленных знаний» (Profound Knowledge), которая необходима каждому сотруднику для повышения качества труда и формирования своего интеллектуального потенциала. Система, как известно, это сеть взаимосвязанных элементов внутри рассматриваемого объекта, которые работают совместно для достижения цели. Цель функционирования системы должна быть известна каждому сотруднику и быть единой для всех. Без общей цели организация как система не может существовать. Цель – это ценностная оценка, она носит субъективный характер. Цель организации должна удовлетворять каждого, и каждый должен быть заинтересован в ее достижении. Например, для персонала целью может являться получение прибыли предприятием, обеспечение рационального управления, возможности для получения образования и дальнейшего продвижения по службе и других возможностей для удовлетворения от работы.

Оптимизация означает выполнение общей цели каждым элементом системы – каждый исполнитель должен что-то достичь. Эффективность системы зависит от человеческого вмешательства, которое должно быть квалифицированным. Для этого нужны специфические знания:

- знания о возможных вариациях, включающих оценку стабильности системы, а также представление о случайных и закономерных изменениях;

- понимание рабочего процесса и умение делать вывод о его стабильности;

- знание образа действия, нацеленного на минимизацию потерь от ошибок;

- знание об интерактивном вмешательстве, которое может либо усилить воздействие, либо свести его к нулю;

- знание о потерях, которые возникают в результате случайных воздействий или изменений;

- знание о функции потерь во взаимосвязи с оптимизацией деятельности [4, с.57].

Все эти знания, лежащие в основе интеллектуализации, могут быть получены в результате разного рода подготовки, так как все они связаны с определенной теорией. Без теории, основываясь лишь на эксперименте, ничего нельзя ни изучить, ни изменить. Изучение дает информацию об окружении, практические примеры не могут помочь, пока не будут изучены с точки зрения теории. Копирование примеров успеха, не будучи осмысленным, может привести к нежелательным последствиям. Все это заставляет руководителей неустанно заботиться о подготовке кадров.

Люди отличаются друг от друга своими способностями и склонностями, они учатся различными способами и с разной скоростью, поэтому и их интеллектуальный потенциал немного отличается.

Люди рождаются с потребностями в общении и с природной потребностью в уважении и самоуважении.

Цели и потребности человека составляют основу его мотивационной сферы. Мотивация (от франц. *mouvoir* - двигаю) является мотором деятельности. Изучение мотивов человека, их стилей деятельности и учения способствует оптимизации системы подготовки сотрудников, так как знания должны быть приняты и не могут быть никому навязаны. Поэтому руководитель, владеющий глубокими знаниями системы *Profound Knowledge*, старается вызвать у каждого интерес и желание к работе и обучению. Он пытается оптимизировать образование, умения, способности каждого, стремясь к улучшению. Совершенствование, развитие и нововведения - его цель. Он постоянно обучает, консультирует, но не судит [4, с.58].

Таким образом, путь к инновационному развитию и процветанию организации лежит через образование сотрудников, создание «интеллектуальных активов». Обучение кадров является прямым фактором повышения эффективности работы предприятий, который необходимо учитывать, контролировать и анализировать при оценке деятельности организаций, при разработке стратегии и тактики развития.

Обучение кадров можно условно разбить на два вида:

- постоянное обучение, направленное на совершенствование выполняемой работы;

- обучение, направленное на получение дополнительного образования.

К первому виду подготовки относится изучение: контрактов сотрудников; должностных инструкций; регламентов предприятия; моделей рабочих мест; модели служебной карьеры; заключения аттестационной комиссии; всякого рода производственных отчетов; инструкций по безопасности жизнедеятельности и охране окружающей среды; решений производственных совещаний.

На основе этого подготовки производится плановая аттестация кадров и определение соответствия занимаемой должности.

Ко второму виду относятся: обучение в профессиональных училищах, техникумах, вузах; повышение квалификации; переподготовка; послевузовское образование (аспирантура, докторантура); занятия в кружках, лекториях; самообразование [4, с.59].

В постиндустриальную эпоху принципиально изменяется характер труда, который все чаще приобретает интеллектуальное и творческое содержание.

Трансформация простого труда в интеллектуальный и творческий труд коренным образом изменила отношения между работниками и собственниками капитала. Основой добавленной стоимости стал интеллектуальный и творческий труд, а не механический физический труд. При этом в силу невозможности отделения работника от его интеллекта (способностей мыслить), работник стал собственником продуктов своего труда, что обусловило появление интеллектуальной ренты, получаемой создателем интеллектуального продукта. Результатом инвестиций в интеллектуальные

ресурсы является человеческий капитал (знания и навыки работников), который в совокупности с общими компетенциями и способностями организации превращается в интеллектуальный капитал, позволяющий компании создавать нематериальные активы. Если человеческий капитал можно рассматривать отдельно от компании, то интеллектуальный капитал тесно связан с конкретной организацией, формируется внутри нее за счет тесного взаимодействия человеческого и структурного капиталов [1, с. 13].

После обучения, направленного на получение дополнительного образования сотрудник, может перемещаться по служебной лестнице. Для этого образования необходимы программы подготовки кадров, заложенные в Уставе предприятия или коллективном договоре. Так в коллективном договоре предприятия можно выделить раздел, посвященный повышению квалификации кадров в соответствии с непрерывным процессом инновационного развития предприятия, куда будут включены следующие пункты:

1. Подготовка, переподготовка, обучение вторым профессиям и повышение квалификации рабочих проводить в соответствии с утвержденными планами.

2. Обучение руководящих работников и специалистов головного предприятия на курсах в различных учебных заведениях проводить в соответствии с утвержденными планами.

3. Подготовка новых кадров проводить целенаправленно для конкретных подразделений предприятия по прямым договорам с учебными заведениями.

4. Всем вновь принимаемым рабочим, не имеющим требуемых знаний и навыков, организовать обучение.

5. Предоставление оплачиваемого в установленном порядке отпуска в связи с обучением работникам, обучающимся без отрыва от производства.

Обучение кадров обеспечивает соответствие профессиональных знаний и умений работника инновационному развитию предприятия и современному уровню производства и требованиям общества. Обучение кадров отражается в следующих документах: планы по подготовке кадров; программы подготовки; годовой отчет по обучению кадров; отчеты о стажировках; дипломные (выпускные, аттестационные) работы.

Хозяйственная практика постоянно ставит перед руководством предприятия сложные задачи, связанные с переходом на рыночные отношения, изменением законодательства, демократизацией общества, развитием техники и технологии, совершенствованием систем управления, внедрением международных стандартов ИСО и методов всеобщего управления качеством TQM. Поэтому на современном этапе задача целенаправленного и непрерывного подготовки кадров является первоочередной [3].

Своевременное обеспечение инновационного развития предприятия интеллектуальными ресурсами осложняется рядом обстоятельств:

- зачастую - недостаточное финансирование образования за счет федерального и местного бюджетов;

- тяжелое финансовое состояние и неплатежеспособность предприятий, выступающих главными заказчиками переподготовки и повышения квалификации инновационных кадров;

- значительная численность рабочих и служащих как потенциального контингента для подготовки;

- ограниченные возможности существующей системы формального образования, его специализаций и уровнем инновационного развития по отраслям народного хозяйства;

- концентрация высококвалифицированных кадров преподавателей в крупных городах и их дефицит в области инновационных направлений науки, техники, технологии, экономики и бизнеса в периферийных областях;

- бурное развитие негосударственных образовательных учреждений, не располагающих современной материальной базой и методическими разработками, предоставляющих образовательные услуги невысокого качества;

- перегрузка высшего руководства предприятий и организаций текущими вопросами, отсутствие свободного времени для повышения квалификации, нежелание своевременно готовить резерв руководящего персонала;

- уход высококвалифицированных специалистов в другие сферы бизнеса.

В заключении необходимо сформулировать понятие «интеллектуальные ресурсы»: интеллектуальные ресурсы предприятия представляют собой совокупные знания и мыслительные способности всех ее сотрудников, используемые ими для разработки наиболее эффективных решений во всех сферах деятельности

предприятия, и позволяющих ей сохранить поступательное развитие. Интеллектуальные ресурсы играют решающую роль в производстве товаров и услуг и формировании на их основе возможностей предприятия. Отличительная черта современной экономики заключается в том, что знания становятся непосредственной производительной силой, информационные технологии преобразуют материальную основу современного производства и распределения, а производительность все в большей мере зависит от применения знаний. Все это безотлагательно приводит к тому, что роль интеллектуальных ресурсов становится определяющей в инновационном развитии организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ахтямов М.К. Концепция интеллектуального обеспечения инновационного развития предпринимательства: автореф. дис. ... докт. экон. наук / Ахтямов М.К.. – Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов, 2010. – 43с.

2. Банников С.И. Учет и аналитическое обеспечение затрат на подготовку кадров: дис. ... канд. экон. наук : / С.И. Банников. – Саратов. : Изд-во Саратовского государственного социально-экономического университета, 2009. – 185 с.

3. Глудкин О.П., Горбунов Н.М. и др. Всеобщее управление качеством.-М.: Радио и связь, 1999.-600с.

4. Сарычев А. П. Содержание и технология повышения профессионализма сотрудников предприятия (на примере ОАО «АВТОВАЗ»). дис. ... канд. пед. наук : / Сарычев А. П. – Тольятти: Изд-во Тольяттинского государственного университета, 2002. – 192 с.

ROLE OF INTELLECTUAL RESOURCES IN MAINTENANCE OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE

© 2012

A.A. Minosjan, postgraduate student

Institute for the Study of Goods and conjuncture of the wholesale market

Keywords: non-material actives; intellectual resources of the enterprise; innovative development.

Annotation: In article the role of individual resources in maintenance and innovative development of the enterprise is described. Ways of innovative development of the enterprise are defined and the concept of resources is formed.