

ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ ТРУДОМ КАК НЕОБХОДИМЫЕ КОМПОНЕНТЫ РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

© 2014 Л.Н. Депутатова*

Ключевые слова: человеческий капитал, интеллектуальный капитал, интеллектуальный труд, репродуктивный труд, система управления интеллектуальным трудом.

Раскрывается понятие человеческого и интеллектуального капитала и их компонентов. Дана сравнительная характеристика репродуктивного и интеллектуального труда, уточняется определение интеллектуального труда. Установлено влияние элементов системы управления интеллектуального труда (ресурс, основа, процесс и результат) на интеллектуальный капитал предприятия.

Переход многих стран к постиндустриальной экономике, в которой ключевую роль играют человек, его способность к труду и творческие возможности, определил внимание к интеллектуальному капиталу предприятий. В Российской Федерации активизация интеллектуального капитала связана также с объективной необходимостью перехода экономики на инновационный путь развития.

Развитие теории интеллектуального и человеческого капитала зарубежными и отечественными авторами породило огромное множество определений и трактовок. Одной из лучших разработанных концепций человеческого капитала является концепция В.Н. Белкина.

В общий человеческий капитал предприятия В.Н. Белкин относит человеческий капитал, интеллектуальный капитал, организационный и социальный капитал.

По мнению В.Н. Белкина, Н.А. Белкиной и О.А. Антоновой, для определения человеческого и интеллектуального капитала необходимо разграничить знания, производимые предприятием, на обыденные и новые.

Разные по своей сущности человеческий и интеллектуальный капиталы порождают и разные продукты. Человеческий капитал производит продукты, уже имеющиеся на рынке, т.е. типичные товары и услуги. Непременным условием появления на рынке новых товаров и услуг является их принципиальное отличие от традиционно производимых, они выступают результатом воплощения нового знания, продуктом интеллектуального капи-

тала. Продукты интеллектуального капитала в виде патентов, изобретений, лицензий, ноу-хау и прочего поступают на специфический рынок интеллектуальных продуктов. Продукты человеческого капитала, созданные на основе обычного знания, на этом рынке отсутствуют. Именно продукты интеллектуального капитала позволяют предприятию иметь высокий уровень конкурентоспособности. Результат реализации обыденного знания - это продукт человеческого капитала, а результат реализации нового знания - это продукт интеллектуального капитала¹.

Человеческий капитал предприятия представляет собой реализуемый трудовой потенциал персонала, приносящий доход работникам, предприятию и государству. На человеческий капитал влияют организационный и социальный капиталы (рис. 1).

В условиях постиндустриальной экономики решающим условием финансовой устойчивости предприятий является максимально возможное использование интеллектуального потенциала их персонала².

К интеллектуальному капиталу относят информацию, оформленную в виде патентов, лицензий, ноу-хау и т.д., а также новые неформализованные идеи, другую устную информацию, имеющую все признаки нового знания. Интеллектуальный капитал является частью интеллектуального потенциала персонала, которая реализуется в хозяйственной деятельности самого предприятия или продается на рынке интеллектуальных продуктов. Интеллектуальный потенциал состоит из

* Депутатова Людмила Николаевна, ст. преподаватель Пермского национального исследовательского политехнического университета. E-mail: milade@mail.ru.

двух частей: реализуемой (интеллектуальный капитал) и нереализуемой (нереализованные патенты, лицензии, неформализованные идеи, гипотезы, нераскрытый творческий потенциал персонала). На интеллектуальный капитал влияют организационный и социальный капиталы (см. рис. 1).

Под организационным капиталом понимают способность эффективно объединять элементы производственного процесса для достижения цели. В функциональную структуру организационного капитала предприятия входят следующие составляющие:

- ◆ организация управления предприятием;
- ◆ организация производства;
- ◆ организация труда.

Основной задачей функционирования организационного капитала является формирование системы технологических, кооперационных, экономических, нравственных трудовых отношений и трудовых отношений ответственности³.

Социальный капитал предприятия представляет собой систему неформальных социальных отношений между работниками, формирование и развитие которых влияют на социально-экономическую эффективность предприятия. Социальный капитал представляет собой надстройку над организационным капиталом. Компонентами, влияющими на социальный капитал, являются духовные, нравственные ценности, обычаи, традиции и т.д. Формирование социального капитала основано на трудовых отношениях и организационной структуре предприятия, на системе положений о структурных подразделениях, на системе должностных инструкций и системе коммуникаций предприятия. Стимулирование развития социального капитала представляет собой про-

цесс воздействия на факторы социального капитала с целью создания благоприятных условий для формирования и развития эффективных социальных отношений.

В.Н. Белкин различает умственный труд как рутинный и творческий труд (см. таблицу). Рутинный труд основан на механическом повторении однажды установленного порядка и технологии выполнения умственной работы без попыток его изменения. Сочетание рутинного и физического труда характеризует репродуктивную деятельность. Репродуктивный труд осуществляется как деятельность по производству типовых материальных продуктов и услуг.

Творческий труд предполагает постоянный поиск новых решений, новых постановок задач, активное варьирование трудовых и управленческих функций, самостоятельность и неповторимость движения к искомому результату. Сочетание творческого и физического труда характеризует интеллектуальный труд. Интеллектуальный труд направлен на создание новых оригинальных товаров или услуг, нового знания, интеллектуального продукта.

Профессор Московского государственного университета А.В. Бугалин выделяет следующие особенности репродуктивного труда⁴.

1. Репродуктивный труд осуществляется как деятельность по производству материальных продуктов.
2. Результат репродуктивной деятельности отчуждаем от самой деятельности.
3. Мотивом репродуктивной деятельности в сфере материального производства является только денежная компенсация за труд.
4. Репродуктивная деятельность подчинена внешним стимулам материального об-

Различия репродуктивного и интеллектуального труда

№ п/п	Характеристика труда	Виды труда	
		Репродуктивный труд	Интеллектуальный труд
1	Вид знания	Обыденные знания, сырье и материалы	Новые знания и информация, сырье и материалы
2	Результат труда	Типовые товары и услуги	Оригинальные товары и услуги
3	Ресурс предприятия	Продукт человеческого капитала	Продукт интеллектуального капитала
4	Общество	Индустриальное	Постиндустриальное
5	Структура экономики	Производство, сферы услуг	Наукоемкие, информационные, инновационные отрасли
6	Профессии	Водитель транспортных средств, диспетчер, оператор банка, электрик и т.д.	Архитектор, музыкант, дизайнер, предприниматель, преподаватель и т.д.

ществленного производства (технология производства, система машин и т.д.)

Составляющие человеческого и интеллектуального капитала представлены на рис. 1.

Репродуктивный труд представляет собой движущую силу человеческого капитала.

5) своевременная переподготовка и его рациональное трудоустройство с учетом действия факторов социального характера.

В ходе исследований нами установлен ряд организационных условий активизации интеллектуального труда:

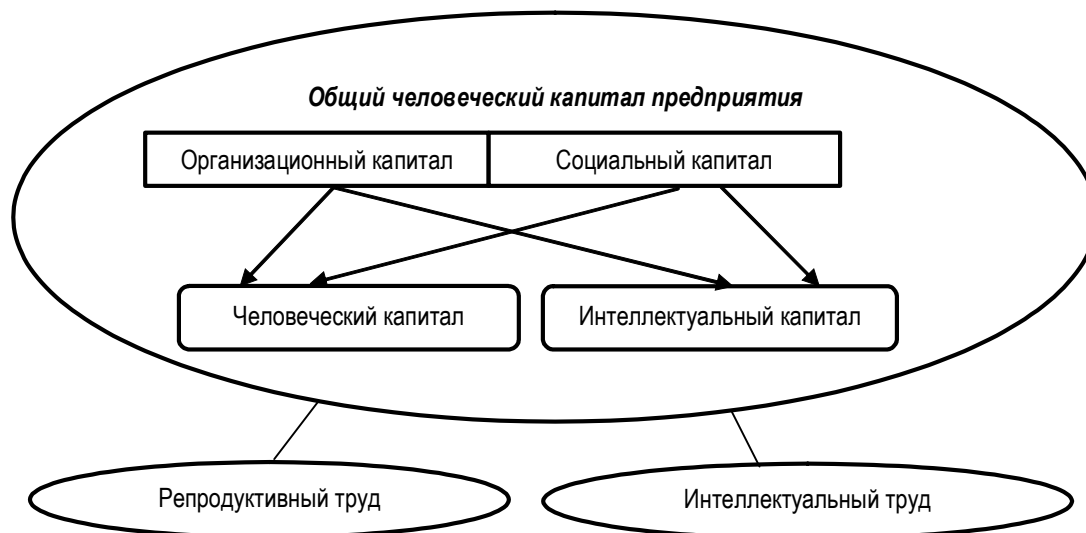


Рис. 1. Составляющие человеческого и интеллектуального капитала

Интеллектуальный труд - процесс преобразования имеющихся у человека собственных знаний, умений, компетенций, а также внешней информации в материальные знания и интеллектуальные продукты в результате творческой деятельности. Интеллектуальный труд является движущей силой интеллектуального капитала.

В условиях постиндустриального общества интеллектуальный труд играет главную роль в формировании устойчивого развития коммерческих предприятий. Основной задачей, стоящей перед предприятиями в настоящее время, является создание необходимых условий для эффективного управления интеллектуальным трудом.

М.В. Симоновой выделены пять сложных задач подготовки кадров в индустриальных отраслях⁵:

1) формирование кадрового потенциала работников относительно потребностей производства, вызванных внедрением новой техники и материалов;

2) качественная подготовка рабочего широкого профиля;

3) подготовка специалистов, отвечающих новым требованиям и условиям производства;

4) профессиональный отбор и психологическая подготовка работников;

1) мобильная функциональная иерархия, т.е. пропорции между численностью отдельных организационных звеньев не являются постоянными и меняются в зависимости от целей и задачи фирмы на каждый конкретный момент времени;

2) распространение внутри новой организационной структуры неформальных сетевых структур как на уровне принятия стратегических решений (функции высшего звена управления), так и на уровне задач, требующих меньшей компетенции (работа в команде);

3) полная обеспеченность работников всеми необходимыми средствами коммуникации и базами данных для решения любых проблем, в том числе неординарных (программное обеспечение, базы знаний, данных и т.д.). В передовых странах основная часть высокотехнологических предприятий - это фирмы малого и среднего размера, которым свойственна высокая степень интегрированности в сети;

4) использование системы оплаты интеллектуального труда, основанной на различии в выполнении индивидуальной и групповой деятельности.

Система управления интеллектуальным трудом работников на предприятии должна содержать следующие компоненты: ресурс, основу, процесс и результат⁶.

Элемент системы управления интеллектуальным трудом “Ресурс” призван развивать и поддерживать интеллектуальный потенциал. Непрерывное образование, развитие организационной культуры, повышение уровня деловой репутации, системы поддержки здоровья сотрудников и членов их семей - все эти мероприятия влияют на развитие интеллектуального потенциала работников предприятия.

Элемент системы “Основа” должен способствовать развитию и поддержанию организационного капитала предприятия. Организационная структура, программное обеспечение, базы знаний и данных, должностные инструкции и т.д. - все эти компоненты организационного капитала призваны обеспечивать реализацию интеллектуального капитала сотрудниками предприятия.

Элемент системы “Процесс” направлен на развитие и поддержание социального капитала, необходимого для создания социально-психологических условий, влияющих на процесс интеллектуального труда. Важным условием в процессе интеллектуального труда являются коммуникационные компетенции сотрудников предприятия⁷.

Элемент системы управления интеллектуальным трудом “Результат” необходим для развития и поддержания эффективности интеллектуального капитала (рис. 2). Количество и качество внедренных инноваций на пред-

приятии являются свидетельством инновационной активности работников предприятия.

Рассмотрим развитие интеллектуального капитала и его компонентов с точки зрения формирования цепочки создания интеллектуального продукта.

Идея формируется у работника в результате поиска и решения профессиональной проблемы. Элемент системы “Ресурс” в данном случае предоставляет новые знания сотруднику для поиска нестандартного творческого подхода. Для реализации идеи следующим шагом будет поиск необходимых материалов, информации и специалистов. Организационный капитал предприятия выступает основой для процесса интеллектуального труда. Координация и оперативное управление интеллектуальным трудом во многом делегируются работнику предприятия⁸. В таком случае социальный капитал играет важную роль в процессе интеллектуального труда. Реализация изначальной идеи в конечном счете становится итоговым интеллектуальным продуктом. Результат интеллектуального труда должен удовлетворять запросы различных групп потребителей. В частности, ценность продукта важна для конечного потребителя, эффективность производства - для руководителей предприятия. В свою очередь, овеществленный интеллектуальный продукт является компонентом развития интеллектуального потенциала (повышение деловой репутации, статуса работника и т.д.).

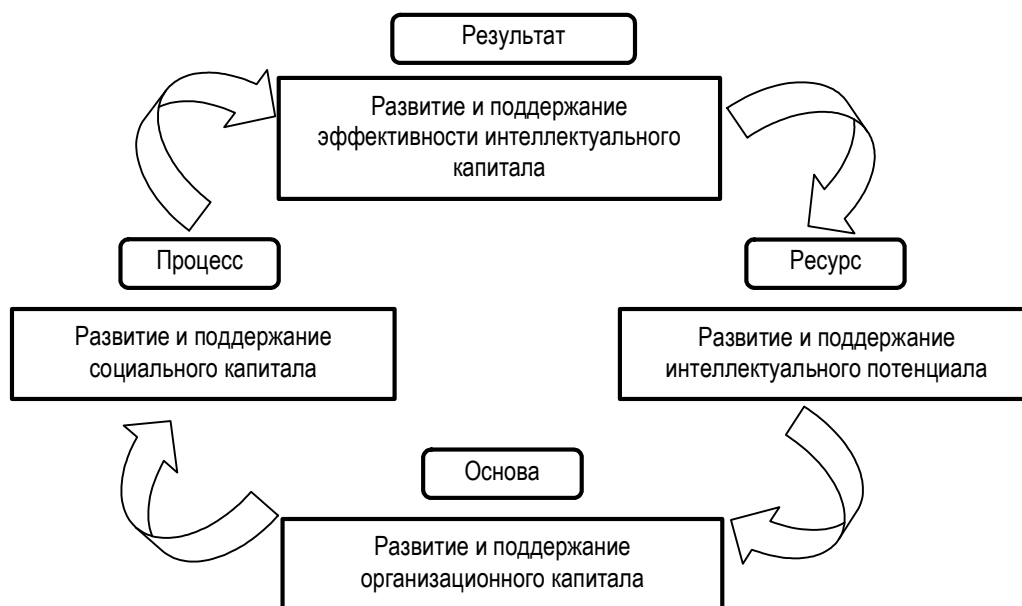


Рис. 2. Влияние элементов системы управления интеллектуальным трудом на интеллектуальный капитал предприятия

Схема, представленная на рис. 2, позволяет сформировать систему управления интеллектуальным трудом, обеспечивающую полноценное развитие интеллектуального капитала коммерческого предприятия и всех его компонентов. Система управления интеллектуальным трудом способствует непрерывному кругообороту нового знания на предприятии.

¹ *Белкин В.Н., Белкина Н.А., Антонова О.А.* Интеллектуальный и человеческий капитал предприятия // Челябинский гуманитарий. 2010. № 4 (13). С. 6-11.

² *Мингалева Ж.А., Кузьмина Ю.Д.* Понятие устойчивого развития и его применимость к региональной политике // Вестн. Перм. ун-та. Серия "Экономика". 2009. № 3. С. 49-56.

³ *Белкин В. Н.* Теория человеческого капитала предприятия / Ин-т экономики УрО РАН. Екатеринбург, 2012.

⁴ Экономика знаний и инноваций: перспективы России / под ред. А.В. Бузгалина; Экон. фак. МГУ, ТЕИС. М., 2007.

⁵ *Симонова М.В.* Трудовые факторы в развитии отечественной строительной индустрии // Вестн. Нижегород. ун-та им. Н.И. Лобачевского. Серия "Экономика и финансы". 2005. № 1. С. 492-497.

⁶ *Депутатова Л.Н.* Функциональная модель управления интеллектуальным трудом работников на предприятии // Экономика и предпринимательство. 2013. № 11. С. 804-806.

⁷ *Мингалева Ж.А., Максименко И.И.* Формирование компетентного специалиста-профессионала как фактор увеличения интеллектуального потенциала региона // Вестн. Перм. ун-та. Серия "Экономика". 2010. № 3. С. 20-27.

⁸ *Мингалева Ж.А., Депутатова Л.Н.* Применимость различных форм мотивации для стимулирования труда интеллектуальных работников // Экономика и предпринимательство. 2013. № 10. С. 552-555.

Поступила в редакцию 17.02.2014 г.