

## КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ НА ОСНОВЕ ТЕОРИИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА

© 2015 В.А. Дресвянников\*

**Ключевые слова:** организационные изменения, развитие, интеллектуальный капитал.

Рассматриваются подходы к развитию организаций в рамках единой теории управления интеллектуальным капиталом.

Современная экономика носит глобальный, конкурентный, кризисный и переходный характер. Глобальные изменения связаны с научно-техническим развитием общества и с переходом к шестому технологическому укладу, который предоставляет предприятиям невиданные ранее технологические возможности производства традиционных продуктов, а также возможности создания радикальных продуктовых инноваций, основанных на открытиях и пионерских изобретениях. В соответствии с этим значительно оживилась патентная деятельность развитых стран, постоянно возрастает объем инвестиций в знания, активно осуществляется их капитализация.

Для иллюстрации сложившейся ситуации в мировом сообществе в целом и в России в частности приведем некоторые статистические данные.

За 2012 г. мировыми лидерами по показателю «количество патентов» являются Китай - 526 412, США - 503 582, Япония - 342 610. Россия же подала 41 414 заявок, в 12,7 раза уступив лидеру<sup>1</sup>. В том же году затраты на НИОКР (в процентах от ВВП) составили: в Израиле - 4,4; Финляндии - 3,88; Южной Корее - 3,74. Россия находится на 32-м месте с показателем 1,16.

Рассмотрим распределение стран по показателю высокотехнологичного экспорта в мире (в миллионах долларов США): Китай - 457 107; Германия - 183 371; США - 145 273. Россия занимает в рейтинге стран мира 29-ю позицию с показателем, равным 5444 млн долл.

Отметим, что доля России в общем объеме мирового рынка наукоемкой продукции невелика и сегодня составляет всего 0,3%, что в десятки и сотни раз меньше доли развитых стран. Соотношение экспорта высокотех-

нологичной продукции и затрат на НИОКР в России в 2013 г. составило 0,15.

Лидером патентования изобретений в сфере нанотехнологий являются США с более чем 30 тыс. документов, затем следует Япония - 15,5 тыс. Во второй группе обследуемых стран лидируют Германия - 5,57 тыс., Китай - 4,1 тыс. и Корея - 3,3 тыс.<sup>2</sup>.

Для оценки готовности страны к переходу на модель развития, основанную на знаниях, можно использовать также два сводных индекса: индекс экономики знаний (*The Knowledge Economy Index - KEI*) и индекс знаний (*The Knowledge Index - KI*).

Индекс экономики знаний - комплексный показатель для оценки эффективности использования страной знаний в целях ее экономического и общественного развития, характеризующий уровень развития той или иной страны или региона по отношению к экономике знаний.

Индекс знаний - комплексный экономический показатель для оценки способности страны создавать, принимать и распространять знания, отражающий потенциал той или иной страны либо региона по отношению к экономике знаний.

По данным 2012 г., 1-е место по указанным индексам занимала Швеция, затем шли Финляндия и Дания, США сместились на 12-е место, а Россия поднялась на 55-е место, оказавшись рядом с Украиной и Катаром<sup>3</sup>.

Таким образом, можно сделать вывод о необходимости активизации деятельности российских организаций по получению, созданию и экономическому использованию новых знаний с формированием интеллектуального капитала как «мягкой» основы для их развития. В противном случае велики риски

\* Дресвянников Владимир Александрович, доктор экономических наук, профессор Пензенского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации. E-mail: dva5508@yandex.ru.

не только технологического отставания по сравнению с передовыми странами, но и критического для нас отставания от них в знаниях<sup>4</sup>.

Под интеллектуальным капиталом (ИК) организации будем понимать следующее триединство: интеллектуальный потенциал персонала, результаты интеллектуальной деятельности, продуктивные отношения данной организации с другими как по вертикали, так и по горизонтали.

Как известно, каждая организация для осуществления своей хозяйственной деятельности должна обладать несколькими видами капитала: материальным (М), трудовым (Т), финансовым (Ф), интеллектуальным (И). При этом имеет место следующая факторная зависимость: если И (↑), то М (↓), Т (↓), Ф (↓). Иначе говоря, прирост интеллектуального капитала обеспечивает уменьшение потребности в капиталах других видов.

Другим важным свойством интеллектуального капитала является его способность увеличивать отдачу от имеющихся ресурсов, создавая эффект синергии. Таким образом, интеллектуальный капитал организации (и в том числе человеческий интеллектуальный капитал) рассматривается как фактор, величина и качество которого решающим образом влияют на эффективность использования ресурсов организации. Кроме того, управление формированием, накоплением и обновлением интеллектуального капитала приводит к совмещению процесса функционирования с процессом развития, обеспечивая непрерывное организационное совершенствование.

Представим структуру интеллектуального капитала организации.

#### 1. Человеческий интеллектуальный капитал.

1.1. Капитал группы (команды): капитал координации (взаимодействия), капитал интеграции (синергии).

1.2. Индивидуальный капитал: восприятия (сенсорный), эмоциональный, мыслительно-логический, креативный, социально-культурный, экономический (предпринимательский).

#### 2. Внутренний (организационный, структурный) капитал.

2.1. Операционный капитал (капитал регламентов и процессов).

2.2. Инновационный капитал (капитал развития).

#### 3. Внешний (рыночный) капитал.

3.1. Потребительский (клиентский) капитал (капитал взаимодействия с клиентами организации).

3.2. Партнерский капитал (капитал взаимодействия с деловыми партнерами организации).

Рассмотрим, каким образом можно применить концепцию интеллектуального капитала в целях развития организации. Для этого предложим три подхода: 1) механистический; 2) органический; 3) мировоззренческий.

Из представленного в табл. 1 описания подходов можно сделать вывод, что механистический подход в большей степени соответствует количественному развитию, органический - совершенствованию в рамках существующего системного вида, а мировоззренческий - развитию, связанному с переходом от одного системного вида к другому. Следовательно, мировоззренческий подход имеет особое значение в современных условиях перехода экономики к шестому технологическому укладу. Данный подход целесообразен также при появлении новых социально-экономических и управленческих парадигм.

При управлении организацией в условиях инновационного развития, тем не менее, необходимо комплексное использование всех указанных подходов к ее изменениям. Механистический подход обеспечит оптимальное устройство и эффективную текущую деятельность организации. Органический подход позволит в среднесрочной и долгосрочной перспективе осуществлять необходимые эволюционные изменения, а мировоззренческий - радикально изменяться самим и изменять окружающую среду, осуществляя прорыв в будущее, максимально используя самые передовые научные достижения и создавая при этом непреодолимый для конкурентов отрыв.

Для управления инновационным развитием на базе концепции интеллектуального капитала с учетом предложенных подходов необходимо:

1) привести в соответствие выбранный для проведения организационных изменений подход с видом интеллектуального капитала, которым должна обладать организация;

2) определить ключевые работы (задачи) по созданию интеллектуального капитала и формы его представления.

**Подходы к обеспечению развития организации  
на основе концепции интеллектуального капитала**

Характеристика организации	Подходы		
	Механистический	Органический	Мировоззренческий
1. Тип организации	Экономико-техническая система	"Живая" (социально-экономическая) система	"Живая интеллектуальная система", активно формирующая окружающую среду
2. Метаоснова организации	Принципы оптимального текущего функционирования в заданных условиях внешней среды	Закон жизненного цикла, а также законы и принципы живых систем (биологические, социальные, психологические)	Закон развития систем, отбор при котором является не стихийным, а управляемым
3. Взаимосвязь материи и информации	Информация обеспечивает материальные потребности организации	Материя и информация рассматриваются в единстве, обеспечивающем переход от одной стадии жизненного цикла организации к другой и непрерывный обмен с внешней средой	Информация формирует новые условия жизнедеятельности организации и новую материю
4. Объект изменения	Производственные, операционные и бизнес-процессы	Ключевые параметры организационной системы, но в рамках ее исторически заданных основ и сложившихся условий внешней среды; усовершенствованный продукт (услуга) организации	Осознанные, управляемые интеллектом организации изменения мировоззрения, законов и принципов функционирования организационной системы; инновационный продукт (услуга) организации
5. Содержание организационных изменений	Совершенствование посредством оптимизации, рационализации, решения проблем в текущем и среднесрочном периоде	Адаптация, выживаемость и максимально возможное развитие организации в среднесрочном и долгосрочном периоде на протяжении всей ее жизни	Проектирование и создание новой организационной системы и ее внешней среды с учетом стратегической перспективы
6. Результат применения	Обеспечивает достижение экономических целей организации и, прежде всего, максимизацию прибыли	Позволяет управлять жизненным циклом организации, осуществляя ее эволюцию в рамках определенного вида и обеспечивая рыночное долголетие	Обеспечивает глобальное, неоспоримое лидерство на основе радикальных инноваций
7. Преимущественный тип развития	Количественный рост	Совершенствование в рамках существующего системного вида	Развитие, связанное с переходом от одного системного вида к другому

Приведем в соответствие используемый при осуществлении организационных изменений подход к требуемому виду интеллектуального капитала с определением его особенностей и форм представления (табл. 2).

Отметим, что управление развитием организации относится к обеспечивающей подсистеме стратегического менеджмента. При этом организация должна иметь стратегический план развития, который дополняется планом формирования интеллектуального капитала, с организацией обратной связи, т.е. корректировки плана по полученным результатам.

В данной связи предлагаются следующие этапы управления развитием организации.

1. Стратегический анализ микро-, мезо-, макросреды организации как социально-экономической системы.

Полученные данные используются для определения потенциала приращения, который позволит организации перейти на новый уровень развития. Производится также оценка имеющегося интеллектуального капитала в целом и по его видам.

2. Формирование концепции развития.

В структуру концепции развития входят: видение организации; принятый подход развития: механистический, органический, мировоззренческий; принципы, правила проведения организационных изменений, обязатель-

Соответствие управленческого подхода к развитию организации, вида и форм интеллектуального капитала

Вид ИК	Направление развития на основе ИК	Вид деятельности и формы ИК
1	2	3
<b>1. Механистический подход</b>		
1. Человеческий интеллектуальный капитал 1.1. Капитал группы (команды)	Оптимизация использования группового времени и ресурсов. Максимизация количественных результатов	1) Обучение персонала профессиональной деятельности: корпоративные учебники, методологические и рабочие инструкции, программные обучающие средства;
1.2. Индивидуальный (личностный) капитал	Максимизация рационализма в восприятии и мышлении. Минимизация негативных эмоциональных состояний. Креативное решение текущих проблем. Оптимизация индивидуального социального статуса. Оптимизация использования индивидуального времени и ресурсов	2) обучение персонала социальному взаимодействию: тренинговые программы, программное обеспечение; 3) формирование рабочих групп: схемы оргструктур, коммуникационных потоков, социограммы, корпоративные кодексы, рабочие регламенты; 4) индивидуальное обучение: программы личного роста, тренингов, коучинга; 5) создание системы норм, нормативов: нормы (стандарты) времени, ресурсов
2. Организационный капитал 2.1. Операционный капитал	Формирование рациональных регламентов. Автоматизация основных, вспомогательных и управленческих процессов	Инжиниринг внешних и внутренних бизнес-процессов организации: модели бизнес-процессов на графических, специализированных и естественных языках
2.2. Инновационный капитал	Создание модификационных (частных) инноваций	Организация интеллектуальной (рационализаторской и инновационной) деятельности: стандарты и методологические инструкции, система учета результатов интеллектуальной деятельности
3. Рыночный капитал 3.1. Потребительский капитал	Максимизация лояльности клиентов. Создание устойчивого имиджа	Формирование системы отношений с субъектами внешней среды: договоры, своды принципов и правил отношений, общие логистические схемы, системы планирования
3.2. Партнерский капитал	Оптимизация отношений с субъектами деловой среды. Формирование единой управленческой системы деловых отношений	
<b>2. Органический подход</b>		
1. Человеческий интеллектуальный капитал 1.1. Капитал группы (команды)	Формирование команды, соответствующей по своим характеристикам фазе жизненного цикла организации. Максимизация продуктивных социальных отношений	1) Обучение персонала умению постоянно учиться: корпоративные учебники, программные обучающие средства, электронные учебники, обучающие сайты;
1.2. Индивидуальный (личностный) капитал	Гармонизация логической и образной составляющих в восприятии и мышлении. Формирование динамичного управляемого эмоционального состояния. Максимизация использования креативного, социального и экономического потенциала	2) обучение персонала умению работать с информацией: методологические инструкции по работе с информацией, "оболочки" баз данных для индивидуального наполнения, корпоративные базы данных, виртуальные корпоративные базы данных, информационные гиды; 3) обучение персонала креативному взаимодействию: корпоративные учебники, тренинговые программы, программное обеспечение и др. ; 4) формирование рабочих групп: схемы оргструктур, коммуникационных потоков, социограммы, корпоративные кодексы, рабочие регламенты; 5) индивидуальное обучение: программы личного роста, тренингов, коучинга; 6) создание системы нормативов: нормы (стандарты) времени, ресурсов

1	2	3
2. Организационный капитал 2.1. Операционный капитал	Оптимизация реструктуризации бизнес-процессов организации в соответствии с фазой жизненного цикла. Создание организационных систем, повышающих участие персонала в управлении, формирование экспертных систем	Инжиниринг внешних и внутренних бизнес-процессов организации: модели бизнес-процессов на графических, специализированных и естественных языках
2.2. Инновационный капитал	Создание улучшающих инноваций	Организация интеллектуальной (инновационной) деятельности: стандарты и методологические инструкции, система учета результатов интеллектуальной деятельности и объектов интеллектуальной собственности
3. Рыночный капитал 3.1. Потребительский капитал 3.2. Партнерский капитал	Согласование фазы жизненного цикла организации с фазой жизненного цикла субъектов внешней среды. Поиск "деловых лифтов", позволяющих оптимально перейти в определенную фазу (подфазу)	Формирование системы отношений с субъектами внешней среды: договоры, своды принципов и правил отношений, общие логистические схемы, системы планирования
3. Мировоззренческий подход		
1. Человеческий интеллектуальный капитал 1.1. Капитал группы (команды)	Формирование свободного сообщества совместно работающих творческих людей	Обучение персонала умению проводить самостоятельные научно-аналитические исследования: корпоративные учебники, программные обучающие средства, электронные учебники, обучающие сайты Обучение персонала умению непрерывно совершенствоваться и формировать интеллектуальный капитал: методологии и методики оценки, корректировки и развития интеллекта, система тренингов, программ личностного роста Обучение персонала умению создавать информационное пространство: методологические инструкции по работе с информацией, созданию информ. моделей и их внутрифирменных стандартов Обучение персонала креативному сетевому взаимодействию: корпоративные учебники, кейс-стади, тренинговые программы, программное обеспечение сетевого взаимодействия
1.2. Индивидуальный (личностный) капитал	Формирование мировоззренческого (глобального, философского) восприятия и мышления. Выработка способности управлять будущим. Создание работника-ученого (интеллектуального работника, работника знаний), способного совмещать должностную деятельность с научно-исследовательской работой. Проектирование технологий непрерывного личностного и профессионального развития	
2. Организационный капитал 2.1. Операционный капитал	Внедрение бизнес-процессов, основанных на новейших научно-технических достижениях	Инжиниринг внешних и внутренних бизнес-процессов организации: модели бизнес-процессов на графических, специализированных и естественных языках
2.2. Инновационный капитал	Создание собственных и эффективное применение приобретенных радикальных инноваций	Организация интеллектуальной (инновационной) деятельности: стандарты и методологические инструкции, система учета результатов интеллектуальной деятельности и объектов интеллектуальной собственности
3. Рыночный капитал 3.1. Потребительский капитал 3.2. Партнерский капитал	Формирование способности управлять будущим. Проектирование и создание новой деловой среды - отношений, партнеров, сегментов рынка	Формирование сетевых сообществ с вовлечением в них субъектов деловой среды: схемы виртуальных сетей, коммуникационных потоков, регламенты коммуникаций, своды правил и принципов сетевого общения

ства перед заинтересованными субъектами микро- и мезосреды

3. Разработка направлений и целей развития в соответствии со структурой интеллектуального капитала.

В качестве основных принимаются цели хозяйственной деятельности организации - рыночные, финансовые, производственные, в качестве обеспечивающих - цели формирования интеллектуального капитала организации, соответствующие основным целям.

4. Разработка мероприятий по формированию и использованию интеллектуального капитала для организационного развития.

5. Реализация разработанных мероприятий.

6. Оценка и сравнение достигнутых показателей с планируемым уровнем. Организация и проведение коррекционных мероприятий.

В заключение отметим, что применение теории интеллектуального капитала для организационного развития в максимальной степени соответствует условиям инновационной экономики. Прежде всего, она предназначена для организаций, делающих упор не на выживание, а на инновационную активность в рыночных условиях вопреки неблагоприятной макроэкономической ситуа-

ции. В свою очередь, исходя из иерархической преемственности, инновационно-ориентированные организации послужат базой для успешного инновационного развития территории, но при наличии соответствующей региональной политики и созданной системы мониторинга эффективности инновационной деятельности.

---

<sup>1</sup> Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/> (дата обращения: 28.11.2014).

<sup>2</sup> Нанотехнологии и наноматериалы: федер. интернет-портал. URL: [http://www.portalnano.ru/read/databases/pr\\_rosobrazovan\\_2009\\_2/an\\_ni\\_14](http://www.portalnano.ru/read/databases/pr_rosobrazovan_2009_2/an_ni_14) (дата обращения: 28.11.14).

<sup>3</sup> Центр гуманитарных технологий...

<sup>4</sup> См.: Дресвянников В.А., Гаврина С.С. Организационное развитие и элементы структуры интеллектуального капитала // Общество: политика, экономика, право: Трилогия научных журналов. Краснодар : ХОРС, 2013. № 2. URL: <http://dom-hors.ru/>, Дресвянников В.А., Лосева О.В. Комплексная методология оценки человеческого интеллектуального капитала: монография. М. : КНОРУС, 2012. 252 с.; Дресвянников В.А. Концепция интеллектуального менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. 2014. № 1; Погорелова Е.В. Разработка интеграционно-целевой методологии управления знаниями в организациях // Вестник Самарского государственного экономического университета. Самара, 2011. № 76.

*Поступила в редакцию 27.10.2014 г.*