

КОНЦЕПЦИЯ ОЦЕНКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО СУБЪЕКТА КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ ЕГО ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ*

© 2015 О.В. Лосева**

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, структура, концепция, оценка, инновационная активность.

Определены проблемы инновационной деятельности в России. Дано понятие интеллектуального потенциала социально-экономического субъекта, описана его структура на микро- и мезо-уровнях. Представлена концепция оценки интеллектуального потенциала, рассматриваемого в качестве фактора повышения инновационной активности хозяйствующего субъекта.

В свете последних внешнеполитических вызовов активизация инновационной деятельности - одно из необходимых условий перехода к новой экономической политике, нацеленной на ускорение социально-экономического развития, импортозамещение, технологическое обновление и экономику знаний. Сегодня проблема низкой инновационной активности стоит достаточно остро. По данным Росстата, удельный вес организаций, осуществлявших технологические, организационные, маркетинговые инновации, имеет тенденцию к снижению (рис. 1).

Как показывают приведенные в табл. 1 данные, сложившаяся ситуация во многом определяется неудовлетворительным состоянием интеллектуального потенциала на макроуровне.

Наиболее слабые позиции в международных рейтингах Россия имеет по индексу институционального режима, качеству менеджмента и научно-исследовательских учреждений, степени подготовки кадров, что в целом характеризует слабую способность российского общества к эффективному использованию существующего и созданию нового знания.

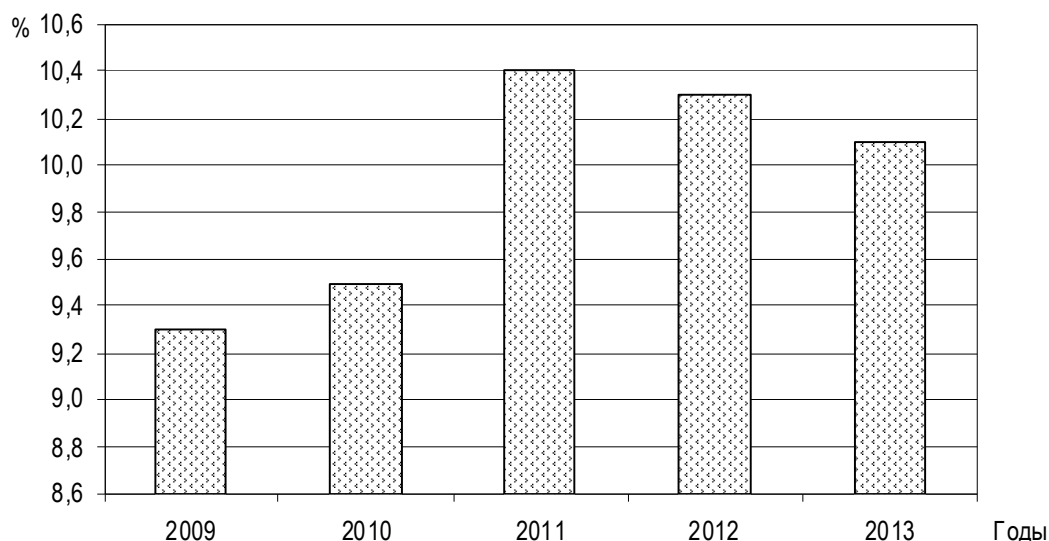


Рис. 1. Удельный вес организаций РФ, осуществлявших технологические, организационные, маркетинговые инновации в отчетном году, в общем числе обследованных организаций

* Статья подготовлена по результатам научно-исследовательской работы, выполненной в рамках государственного задания Финансового университета при Правительстве Российской Федерации 2014 г.

** Лосева Ольга Владиславовна, профессор Финансового университета при Правительстве РФ.
E-mail: lov191171@yandex.ru.

Таблица 1

Данные международных рейтингов*

Показатель	Место России
Данные Всемирного банка, 2013 г. (145 стран)	
1. Индекс экономики знаний, в частности:	55
- уровень образованности населения	44
- уровень развития национальной инновационной системы	40
- институциональный режим	117
Данные Всемирного экономического форума, 2013 г. (144 страны)	
2. Индекс глобальной конкурентоспособности, в частности:	67
- способность компаний к инновациям	56
- качество менеджмента	115
- степень подготовки кадров	89
- качество научно-исследовательских учреждений	90
- количество патентных заявок на миллион населения	44

* Источник: URL http://info.worldbank.org/etools/kam2/KAM_page5.asp.

Исходя из этого, актуальной является задача комплексной оценки интеллектуального потенциала как эффективного инструмента повышения его качества, решение которой позволит демпфировать такие выявленные проблемы инновационной деятельности, как:

- ◆ низкая инновационная активность организаций в силу неумения руководством ставить и решать инновационные задачи, сопротивления людей нововведениям, непонимания выгод от инновационной деятельности и т.п.;

- ◆ недостаточная обеспеченность инновационной деятельности квалифицированными кадрами - работниками-новаторами, предпринимателями, менеджерами по инновациям, обладающими высоким уровнем креативности, способностями к использованию готовых и генерации новых знаний;

- ◆ несогласованность интересов работника и руководства организации, в частности при распределении доходов от использования индивидуального интеллектуального капитала;

- ◆ недооценка вклада интеллектуальной составляющей человеческого капитала в инновационное развитие и стоимость бизнеса;

- ◆ неэффективное использование интеллектуального потенциала региона как ключевого фактора инновационного развития региональной экономики.

Под интеллектуальным потенциалом (ИП) в широком смысле понимается такое продуцирование интеллекта социально-экономического субъекта, которое обеспечивает его обладателю (работнику, организации, региону) эффективное функционирование и развитие в инновационной деятельности (ИД).

Индивидуальный интеллектуальный потенциал - это достигнутый работником уровень интеллектуального развития (интеллект, инструментарий мыслительной деятельности) и накопленные в результате практического опыта компетенции инновационной деятельности в виде имплицитных неявных знаний, которые обладают социально-экономической ценностью, полезностью¹.

Интеллектуальный потенциал на микро- и мезоуровнях, как видно из рис. 2, - это две взаимосвязанные составляющие: ресурсный потенциал, т.е. потенциал условий, возможностей инновационной деятельности, и достигнутый потенциал, или результаты иннова-



Рис. 2. Интеллектуальный потенциал социально-экономического субъекта

ционной деятельности, благодаря которым ресурсный потенциал становится интеллектуальным капиталом, имеющим стоимостное измерение. Связь между данными видами потенциала осуществляется через потенциал приращения.

На основе системного подхода мы предлагаем рассматривать организацию, регион как интегральные интеллектуальные социально-экономические субъекты, обладающие интеллектуальным потенциалом. Проявления интеллектуального потенциала в сложной социально-экономической системе многообразны и охватывают все сферы ее жизнедеятельности. С позиций нашего исследования нас будет интересовать, в первую очередь, инновационная активность хозяйствующего субъекта и, соответственно, при рассмотрении структуры и последующей оценке интеллектуального потенциала главное внимание должно уделяться результатам интеллектуальной деятельности человеческих ресурсов, влияющим на инновационное развитие организации (региона).

Структура интеллектуального потенциала организации представлена на рис. 3.

Организация, с позиций нашего исследования, обладает собственным интеллектом. В частности, сенсорный интеллект характеризует способность организации видеть, воспринимать внутреннюю и внешнюю среду

через функционирование подсистем маркетинга и внутрифирменного аудита. Интеллект и технологии командной работы представляют собой ресурсный интеллектуальный потенциал организации. Его преобразование в достигнутый интеллектуальный потенциал осуществляется через полученные результаты инновационной деятельности работников. Данный процесс будет наиболее эффективным при наличии в организации системы управления знаниями².

Аналогично, преобразование ресурсного интеллектуального потенциала региона в достигнутый интеллектуальный потенциал осуществляется через полученные результаты (рис. 4):

♦ отчуждаемые интеллектуальные продукты отдельных организаций или производственных, научно-технических кластеров, составляющих интеллектуальное ядро (созданные передовые производственные технологии, другие объекты интеллектуальной собственности);

♦ отчуждаемые результаты инновационной деятельности руководства региона и организаций, не входящих в интеллектуальное ядро, во всех выделенных сферах функционирования человеческого капитала (разработанные законы для поддержки малого предпринимательства и внедрения инноваций; достижения в культурно-образовательной, на-



Рис. 3. Структура интеллектуального потенциала организации

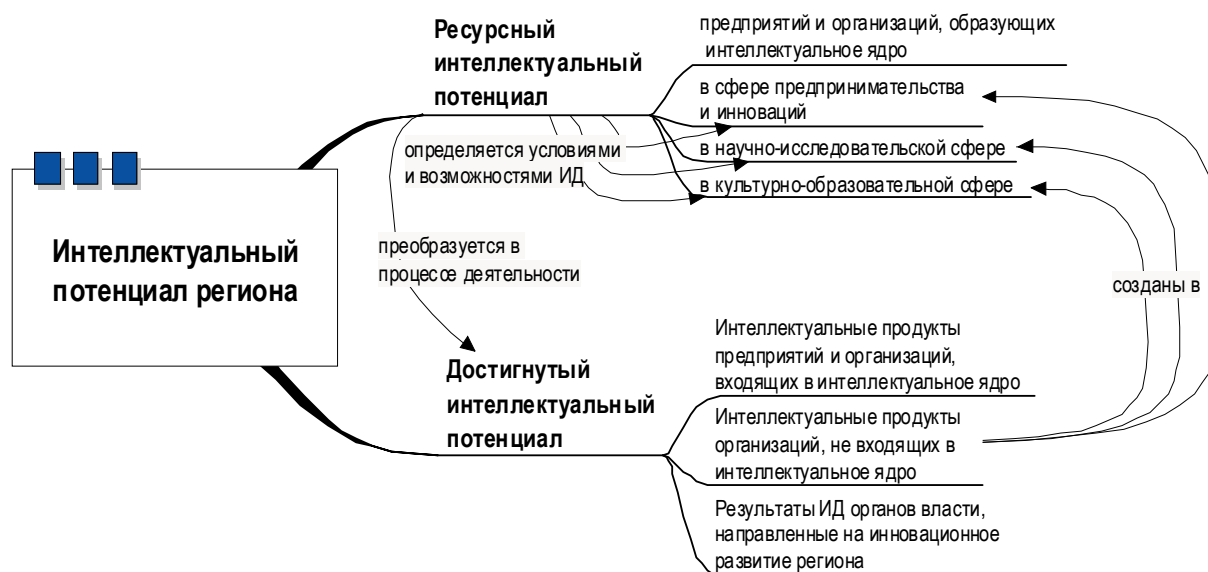


Рис. 4. Структура интеллектуального потенциала региона

учно-исследовательской сферах; введенные в эксплуатацию объекты инфраструктуры инновационной деятельности, вновь созданные субъекты малого предпринимательства и пр.);

◆ неотчуждаемые результаты инновационной деятельности руководства и трудовых ресурсов региона во всех выделенных сферах функционирования человеческого ИК (инвестиционный климат, деловая репутация, имидж, культурно-историческое своеобразие)³.

Концептуальные положения оценки интеллектуального потенциала определяются, с одной стороны, внешними детерминантами - имеющимися тенденциями развития мировой экономики, наличием объективных потребностей социально-экономических субъектов, формирующихся в условиях инновационной экономики. С другой стороны, они детерминированы собственным объектом и предметом исследования и опираются на научные теории, связанные с интеллектуальным, человеческим капиталом, их измерением и оценкой в инновационной деятельности (рис. 5).

Основой концепции оценки интеллектуального потенциала экономического субъекта является разделяемое многими зарубежными и отечественными учеными положение о том, что в инновационной экономике человеческий интеллект есть главная производительная сила, способная повысить конкурентоспособность экономической системы на основе использования готовых и генерации новых знаний. Итак, с позиций концептуальных положений оценка интеллек-

туального потенциала в инновационной экономике⁴:

1) детерминируется потребностями социально-экономических субъектов, объективно складывающимися в условиях инновационной экономики;

2) опирается на теоретические положения и принципы концепций человеческого капитала, интеллектуального капитала, инновационного развития, аксиологии и теории измерения;

3) учитывает оценку интеллектуального потенциала организаций, составляющих интеллектуальное ядро региональной инновационной деятельности;

4) опирается на онтологический и мировоззренческий подходы к управлению развитием СЭС на базе интеллектуального капитала;

5) постулирует в качестве основного фактора успешного инновационного развития человеческие интеллектуальные ресурсы, следовательно, ориентирована на применение нефинансовых индикативных методов оценки;

6) опирается на принципы и подходы человеко-ориентированного управления инновационной деятельностью;

7) нацелена на формирование и развитие у населения компетенций инновационной деятельности;

8) является научной и информационной основой управления инновационной деятельностью, качеством человеческого капитала, инновационной активностью региона.

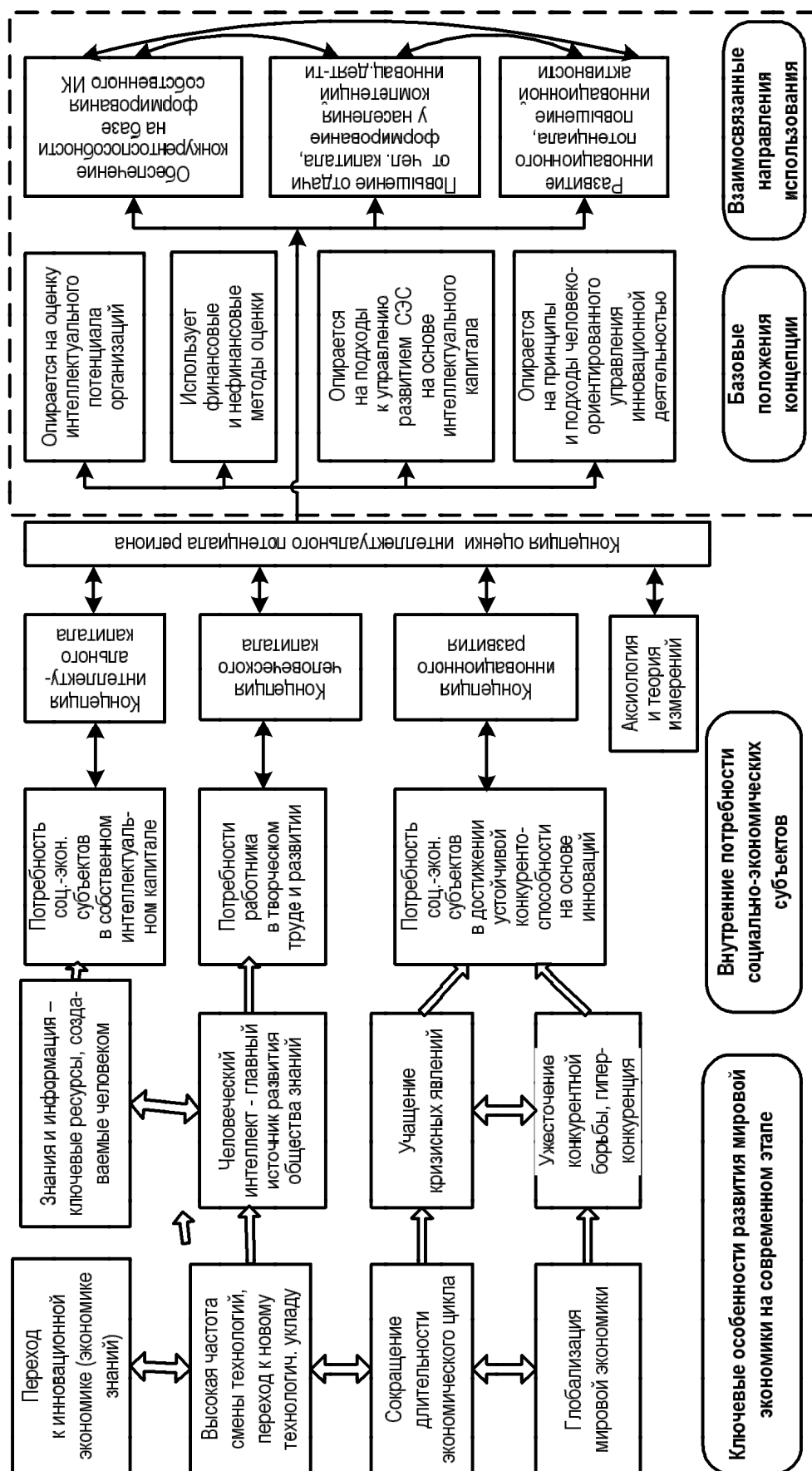


Рис. 5. Формирование базовых положений концепции оценки интеллектуального потенциала в инновационной экономике

Таблица 2

Эволюция концепций управления инновационной деятельностью (ИД)

Характеристики	Концепции		
	Технико-ориентированная	Информационно-ориентированная	Человеко-ориентированная
<i>Экономические предпосылки:</i>			
Этап развития общества, экономики	индустриальный	постиндустриальный (информационная экономика)	постиндустриальный (экономика знаний)
Главная производительная сила ИД	техника, предметы труда	технология, средства труда, наука	человеческий интеллект, знания
Основные виды инновационных ресурсов	материальные, финансовые	информационно-коммуникационные	интеллектуальные, человеческие
Преобладающий тип инновац. поведения	пассивный	пассивно-активный	активный
Преимущественные виды инноваций	продуктовые, технические	технологические, управленческие, информационные	социальные, когнитивные
<i>Теоретические подходы к управлению ИД:</i>			
Название подхода	факторный, функциональный	функциональный системный	системный, ситуационный
<i>Характеристики управления ИД, обеспечивающего взаимодействие "человек ↔ инновационный процесс":</i>			
Инновационная активность работников	низкая	высокая в наукоемких, технологичных отраслях	высокая во всех сферах деятельности
Преимущественные методы мотивации ИД	материальные	материальные, организационные	морально-психологические
Приоритет в оценке работника	профессиональные знания, умения	соц.-психол. особенности, потребности, мотивы	интеллект, способности, удовлетворенность качеством труда
Управление развитием работника	профессиональное обучение	профессиональное обучение и соц.-психол. развитие	развитие интеллект.-инновац. потенциала
Учет результатов ИД	не осуществляется	осуществляется на уровне группы, коллектива	осуществляется на уровне индивида
<i>Характеристики управления ИД, обеспечивающего взаимодействие "человек ↔ человек":</i>			
Преобладающий стиль руководства	авторитарный	демократический	демократично-делегированный
Характер взаимоотношений	начальник - подчиненный	коллективно-коллективный	партнерско-личностный
Формы организации ИД	индивидуальная	групповая	командная
Привлечение к управлению ИД	практически отсутствует	исполнители привлекаются к управлению	партиципативное управление

Оценка интеллектуального потенциала - составная часть процесса управления инновационной деятельностью. С нашей точки зрения, наиболее приемлемой является человеко-ориентированная концепция управления инновационной деятельностью, отличительные особенности которой можно сформулировать, анализируя эволюцию концепций в результате общественного развития и изменения преобладающего типа экономики:

индустриальная → информационная экономика → экономика знаний (табл. 2).

Во-первых, человеко-ориентированная концепция управления опирается на системный подход, что предполагает⁵:

- ◆ наличие сложной иерархической социально-экономической и научно-технической системы управления;
- ◆ анализ внешней и внутренней среды;

- ◆ расчленение системы на управляющую, управляемую, обеспечивающую и обслуживающую подсистемы для повышения эффективности управляющих воздействий;

- ◆ выделение из системы научно-технической и человеческой составляющих;

- ◆ учет прямых, обратных связей, взаимодействия и взаимообусловленностей;

- ◆ функциональное единство элементов и подсистем.

Во-вторых, наряду с системным используется ситуативный подход к управлению инновационной деятельностью, т.е. максимально комплексный учет внешних факторов, специфики организации (региона), сложившихся отношений в коллективе, взаимоотношений с руководством.

С точки зрения управления взаимодействием “человек ↔ инновационный процесс” человеко-ориентированная концепция предполагает:

- ◆ создание условий для повышения инновационной активности работников всех структурных подразделений организации, населения региона, развития массовой рационализаторской деятельности, новаторства на всех этапах жизненного цикла инновации, создания малых инновационных предприятий;

- ◆ использование методов и механизмов мотивации и стимулирования инновационной деятельности работников (населения);

- ◆ управление развитием интеллектуального потенциала и формированием компетенций инновационной деятельности работника (населения);

- ◆ объективный учет и контроль результатов инновационной деятельности работника (организаций).

С точки зрения управления взаимодействием “человек ↔ человек”, рассматриваемая концепция подразумевает применение демократично-делегированного стиля руководства, основанного на передаче задач подчиненным (команде), которые принимают на себя и часть ответственности за их выполнение. Взаимоотношения в коллективе строятся на принципах взаимоуважения, партнерства, учета личных

потребностей. Преобладают командные формы организации инновационной деятельности и принципы партисипативного управления:

- ◆ добровольное включение работников в управление посредством создания малых групп (команд), участия в оценке, опросах, комиссиях;

- ◆ активное привлечение исполнителей к управлению;

- ◆ регулярная помощь и полная поддержка руководителя малой группы или комиссии, предоставление требуемой для обсуждения информации;

- ◆ регламентируемость работы, т.е. существование порядка выдвижения предложений, создания комиссий, организации команд, их взаимодействия и т.д.;

- ◆ отсутствие каких-либо санкций за выдвижение идеи и предложений;

- ◆ наличие обратной связи от руководства по любой выдвинутой работниками идее, аргументированная критика и решение по ее реализации (внедрению).

Рассмотренная концепция является базой для разработки методологии оценки интеллектуального потенциала в инновационной экономике, обеспечивающей теоретическую основу его формирования и развития в целях повышения инновационной активности социально-экономических субъектов.

¹ *Лосева О.В.* Оценка человеческого интеллектуального капитала региона (на примере ПФО) : монография. Пенза : Изд-во Пенз. гос. пед. ун-та, 2011. 116 с.

² *Погорелова Е.В.* Концепция системы управления знаниями в организации // Экон. науки. 2011. № 4 (77). С. 172-176.

³ *Loseva O., Fedotova M., Fedosova R.* Development of a methodology for evaluation of the intellectual human capital of a region // Life Sci J 2014. № 11 (8). P. 739-746. URL: <http://www.lifesciencesite.com>.

⁴ *Дресвянников В.А., Лосева О.В.* Комплексная методология оценки человеческого интеллектуального капитала : монография. М. : КНОРУС, 2012. 252 с.

⁵ *Лосева О.В.* Концепция оценки человеческого капитала в инновационной экономике // Вестник Финиуниверситета. 2012. № 5 (71). С. 27-38.

Поступила в редакцию 16.12.2014 г.