

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТНОЙ ЭКОНОМИКИ

Критерием экономического развития является экономический рост, который выражается в росте валового внутреннего продукта (ВВП), валового национального продукта (ВНП) или национального дохода в абсолютной величине или на душу населения. Экономическая наука различает несколько стадий экономического роста в зависимости от факторов, играющих решающую роль на той или иной стадии. В этой связи весь период экономического развития человеческого общества можно разделить на 3 стадии экономического роста. На первой стадии решающим фактором выступали ресурсы, на второй – инвестиции, на третьей – инновации. В настоящее время человечество, по мнению многих экономистов, вступило в третью стадию экономического роста, где решающим фактором являются инновации. Инновации – это вложения средств в экономику, обеспечивающие смену поколений техники и технологий, это новая техника и технологии, являющиеся достижением научно-технического прогресса, это развитие изобретательства, появление пионерских и крупных изобретений и внедрение их в производство.

Новая техника, новые технологии – результат человеческой интеллектуальной деятельности. Если мы признаем, что изобретения, новые технологии, ноу-хау являются сегодня самым ценным товаром, то надлежит обратить свой взгляд на «вместилище» этого товара – на людей. Человек, его знания, его интеллект в современный период являются самым важным фактором экономического роста.

Предприятия третьего тысячелетия обладают существенными отличиями от своих предшественников. Наибольшую ценность для них представляют работники, а точнее, их знания. Совокупность коллективных знаний и способностей работников предприятия дает ему ни с чем не сравнимое преимущество по сравнению с конкурентами в случае достойной поддержки

и развития собственных сотрудников, разработки программ в этом направлении и последовательной их реализации. Между тем исследование, проведенное швейцарской исследовательской организацией, показало, что реальное применение находят только 20% знаний, которыми обладают работники предприятия. Это означает, что одно только повышение эффективности управления знаниями в рамках предприятия позволит поднять производительность, ускорить темпы роста, прирастить прибыль и усилить конкурентные преимущества. Знания – это активы, следовательно, как и всеми активами, ими нужно управлять. Представьте себе, в каком состоянии находилось бы предприятие, если бы все его физические активы – оборудование, здания, сооружения и т. д. – использовались только на 20%.

Что же такое интеллектуальный капитал? Интеллектуальный капитал – это термин для обозначения нематериальных активов, без которых предприятие не может существовать. Интеллектуальный капитал предприятия можно подразделить на четыре части: рыночные активы, интеллектуальная собственность как актив, человеческие активы, инфраструктурные активы.

Рыночные активы – это тот потенциал, который обеспечивается нематериальными активами, связанными с рыночными операциями. В качестве примера можно привести различные марочные названия товара, покупателей с их приверженностью этим марочным названиям, повторяемость сделок, портфель заказов, каналы распределения, различные контракты, соглашения и т. п. Значимость рыночных активов заключается в том, что они обеспечивают предприятию конкурентное преимущество во внешней среде. Наличие марочного названия подразумевает предоставление предприятием оригинальных товаров и услуг; покупательская приверженность обеспечивает постоянные продажи, результатом этого является постоянный порт-

фель заказов. Рыночные активы гарантируют осведомленность покупателей об отличительных особенностях предприятия и характере его деятельности. Разработка эффективных стратегий по позиционированию предприятия на рынке гарантирует, что при упоминании имени предприятия покупатель мысленно представляет именно то, что его фирме выгодно. Рекламные компании призваны укрепить позиции предприятия. «Молоко только от «Оренбургмолоко», «магазин «Астория» старается ради вас», – вот лозунги подобных кампаний.

Интеллектуальная собственность включает ноу-хау, производственные и торговые секреты, патенты и различные авторские права, торговые марки товаров и услуг. Интеллектуальная собственность – это узаконенный инструмент для защиты различных активов предприятия. Например, новые решения, касающиеся производства товаров и их компонентов, могут быть запатентованы. Ценность патента заключается в том, что он закрепляет за владельцем монополию на запатентованное изобретение на срок до 17-20 лет. защите подлежат и авторские права в отношении печатных символов, что используется в издательском деле, создании программного обеспечения и т. д. Торговые секреты защищаются договорами о неразглашении.

Под человеческими активами подразумевается совокупность коллективных знаний сотрудников предприятия, их творческих способностей, умения решать проблемы, лидерских качеств, предпринимательских и управленческих навыков. Сюда включаются также психометрические данные и сведения о поведении отдельных личностей в различных ситуациях, например, при работе в команде или стрессовых ситуациях.

Работники третьего тысячелетия – это высококвалифицированный персонал. Они олицетворяют поколение, для которого характерны более длительный жизненный срок и требование более высокого качества жизни, чем для предшественников. Корпоративная культура будет отличаться от существующей несколько десятков лет назад: она приобретет более демократичные черты, перестанет быть авторитарной. Если ранее культура характеризовалась официальностью, иерархичностью, управляемостью сверху и значительной дистанцией между управляющими и подчиненными структурами, то в компании третьего тысячелетия акцент переносится на совместную работу, поощрение

личной заинтересованности и ответственности, а также постоянное подчеркивание исключительной ценности вклада работника в деятельность организации.

В условиях стремительного изменения рыночной конъюнктуры и глобализации экономики, чтобы держаться «на плаву», предприятию необходимо обладать способностью к быстрым изменениям и мгновенной реакцией на рыночный спрос. Как показал экономический кризис 90-х гг., хорошие рабочие места с высокими зарплатами могут исчезнуть в один день. Сотрудники должны теперь осознавать, что главное – это постоянное движение вперед. От них требуется проявление способности к поиску наилучшего варианта помощи предприятию в его стремлении соответствовать потребностям рынка. Это означает, что товары и услуги предприятия должны отвечать рыночным потребностям. В третьем тысячелетии работники, способствующие удовлетворению потребностей покупателей, превращаются для организации в ценные активы. Ценность человеческих активов, способных разработать новые стратегии, товары, услуги и технологии и повлиять на рынок, неизмеримо возрастает.

Существует множество аспектов измерения ценности человека для предприятия. Нами предлагается базовый набор, который дает возможность лицам, связанным с управлением интеллектуальным капиталом, приступить к ревизии человеческих активов и составлению собственных критериев для своей сферы бизнеса:

- образование;
- профессиональная квалификация;
- связанные с работой знания;
- профессиональные наклонности и психометрические характеристики;
- связанные с работой умения.

Образование является фундаментом, на котором строятся прочие личностные качества. Высшее образование приумножает уровень знаний, полученных в школе, но в его основные задачи обычно не входит «натаскивание» человека в профессиональной области. Профессиональная квалификация характеризует действия, осуществляемые человеком на рабочем месте. Во всем мире существуют специализированные организации, которые занимаются повышением профессиональной квалификации работников. Прозорливые работодатели и работники постоянно вкладывают средства в повышение своего профессионального уровня.

Джон Кеннеди дал стимул американцам своим обращением: «Задумайтесь не о том, что ваша страна может сделать для вас, но о том, что вы можете сделать для своей страны». Эти слова звучат очень актуально и для каждого россиянина. Каждому работнику следует задаться таким же вопросом в отношении своего предприятия. Чтобы соответствовать требованиям времени, работнику нужно учиться всю жизнь. Знания, интеллект – главный, самый ценный актив, которым обладает человек. Однако многие из нас расходуют больше времени и средств на покупку одежды, обслуживание машины, нежели на образование, приобретение новых знаний. В течение второго тысячелетия культивировался стереотип мышления, заключающийся в том, что кто-то другой планирует и оплачивает наш личностный рост: родители, школа, государство, работодатель. В третьем тысячелетии нам будет доступен набор механизмов обучения прямо на дому благодаря сети Интернет, телевидению и компьютеру. Человек сможет сам составлять для себя программы обучения и контролировать их выполнение.

Составной частью интеллектуального капитала являются инфраструктурные активы, обеспечивающие единство работающих в компании людей и происходящих процессов. Корпоративная инфраструктура включает следующие элементы: философию управления, корпоративную культуру, управленческие процессы, информационные технологии, сетевые системы связи, отношения с финансовыми кругами. Философия управления – это представление руководства предприятия о самом предприятии и его работниках. Философия управления японских предприятий основана на совершенствовании, доверии и всеобщем контроле качества продукции, которая позволила предприятиям Японии добиться наилучших в мире результатов.

Достижению высоких результатов должна служить и корпоративная культура, включающая в себя признаваемые всеми работниками ценности, обычаи и традиции. Ни одно предприятие не может почивать на лаврах, имея определенную инфраструктуру. Если инфраструктура способствует достижению целей вашего предприятия в текущем году, следует подготовиться к работе по ее модификации или вообще созданию новой в следующем году. Определите цели, проведите аудит интеллектуального капитала, оцените свои сильные и слабые стороны и действуйте!

Таким образом, в условиях революционных изменений в производственных и информационных технологиях использование интеллектуального капитала и растущая профессиональная компетенция кадров обеспечивают не только выживание, но и экономические успехи предприятий. В современных условиях мировое сообщество продвигается к инновационному обществу, основанному на знаниях. Базовое образование, профессионально-техническая подготовка и квалификация, повышение уровня профессиональных навыков и знаний в соответствии с потребностями рынка труда, а также поддержка развития новаторского мышления имеют важное значение для экономического и технического прогресса. Благодаря этому обеспечивается развитие личности, формирование ответственности и гражданской позиции и вовлечение людей как в деятельность отдельных организаций, так и в жизнь общества в целом. Как никогда раньше возрастают требования к профессиональной подготовке и роли руководителей, к их поведению, знаниям и интеллектуальному потенциалу. Овладение знаниями, их распределение и использование становится главным источником и ключевым фактором развития общества, обеспечения устойчивого экономического роста. Известно, что более трети основных американских компаний имеют программы управления знаниями, включающие в себя управление интеллектуальным капиталом – правами, патентами, лицензиями; использованием дохода, выявлением, организацией и распространением имеющейся на предприятии информации, созданием благоприятного климата для распространения и передачи знаний, формированием и совершенствованием инновационной среды.

В связи с этим необходима интенсификация научных исследований, связанных с изменением роли человеческого фактора. Важно иметь в виду, что «средняя продолжительность жизни» большинства компаний – от создания до закрытия – составляет сорок лет. Однако многие фирмы остаются действующими и полными сил даже после двухсотлетней деятельности. Анализ этого явления приводит к выводу, что большая часть корпораций «умирает» преждевременно из-за неспособности обучаться, адаптироваться и развиваться в условиях изменяющейся окружающей среды. Поэтому в современных условиях важно развивать различные формы обучения непосредственно на предприятиях, включая поддерживаемое, кризисное и

предупреждающее обучение. Обладающие значительными знаниями сотрудники повышают ценность предприятия, интеллектуальный капитал усиливает конкурентные преимущества. Лозунг советских времен «учиться, учиться и учиться» должен получить второе дыхание. Воспитание интеллекта как главного ресурса экономического роста – веление нашего времени.

В связи с радикальным изменением роли человеческого фактора в экономическом развитии важно иметь в виду, что продуцирование интеллекта, воспитание работника третьего тысячелетия требует изменения отношения к этому фактору, создания соответствующих условий для воспроизводства интеллекта.

Пока российская действительность изобилует примерами, демонстрирующими безразличное отношение властных структур как на уровне страны, так и на уровне предприятия к работнику, человеку. Низкая заработная плата, невыплата заработанного в установленные сроки, рост цен, перекладывание на население расходов на жилищно-коммунальное хозяйство – вот примеры такого отношения к человеку. Мы забыли о том, что благосостояние выполняет в экономике две важнейшие функции. Если правительство выполняет свои обязательства по обеспечению роста благосостояния, то у населения растет доверие к власти, и оно начинает активно включаться в реализацию мероприятий правительства, направленных на экономический рост (например, начинает хотя бы вкладывать деньги в банки, а не держать их дома «под матрасом»), и наоборот. Вторая функция роста благосостояния обеспечивает возрастание совокупного спроса, который является мощным внутренним фактором, стимулирующим рост производства. Без роста совокупного спроса замирает торговля, снижается производство. Какой резон наращивать производство продукции, если обнищавшее население не может ее купить?

Более того, низкая оплата труда является тормозом научно-технического прогресса. Эффект от НТП определяется тем, какая доля зарплаты при этом экономится. Если же зарплата мизерная и низкая, то лучше применять не технику, а живой труд. Именно это у нас сегодня и делается. Поэтому, если мы хотим, чтобы эконо-

мические реформы продвигались вперед, необходима, прежде всего, реформа оплаты труда.

В ежегодном докладе ООН о развитии человека содержится более ста локальных показателей, характеризующих так называемый интегральный «индекс развития человеческого потенциала». Необходимо отметить, что Россия в целом существенно не отличается по многим показателям развития человека от стран «семерки». Например, индекс уровня образования составляет соответственно 92% и 99%, уровень грамотности взрослого населения – 99% и 99%. Но по индексу развития человеческого потенциала Россия значительно отстает от развитых стран (0,747 и 0,932). Имеется значительный разрыв по ожидаемой продолжительности жизни населения – 66,6 лет в России и 80 лет в Японии.

Для воспитания интеллекта, развития образования нужна соответствующая инфраструктура. Это – музеи, театры, картинные галереи, интернет-центры, центры детского и юношеского творчества, а главное, библиотеки.

На Западе говорят: «Дайте мне библиотеку, и я создам университет». В Оренбурге за последние сто лет никто не подумал о создании нормальной библиотеки, которая бы отвечала требованиям сегодняшнего дня. Библиотека, которая строится на проспекте Победы, нужна сегодняшней молодежи и грядущим поколениям. Она – источник интеллектуальной и духовной пищи. Но наша оренбургская власть не торопится оказывать стройке финансовую поддержку, видимо, интеллектуалы нашей области не нужны. Пренебрежительное отношение к инфраструктуре образования – еще одно свидетельство примитивного экономического мышления: дескать, надо вкладывать в оборудование, в землю, а человек, интеллект так как-нибудь сам по себе образуется. Так мы отвечаем на вызовы двадцать первого века.

Вот эта недооценка властными структурами социальных проблем, проблем, связанных с развитием человеческого фактора, вызывает тревогу и озабоченность. Экономическое мышление руководителей самых различных уровней – от правительства до предприятия – должно быть повернуто в сторону человека – носителя интеллектуального капитала.

Список использованной литературы:

1. Абалкин Л. Логика экономического роста. М., 2002.
2. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. С-Петербург, 2001.
3. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры // AlmaMater. – 1998. – №4. – с. 29-35.
4. Концепция модернизация российского образования на период до 2010 года. Оренбург, 2002.