

*Кузнецов Э. А., к.э.н., доцент
Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова*

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ КАК ОБЛАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

В условиях поиска путей инновационного развития экономики и обеспечения этих процессов эффективными механизмами управленческого сопровождения, все более значимым становится объективная необходимость системного формирования и качественного развитие интеллектуального капитала организации. Процесс конвертации знаний в стоимость в целом характеризует понятие интеллектуального капитала. Но, надо признать, что

процесс превращения знаний из неосязаемых активов в полезные ресурсы которые могут обеспечить конкурентные преимущества организации, всегда являлся проблемой менеджмента и нового качества развития. Однако, только в современных условиях развития эффективности системы менеджмента фактор использования интеллектуальных и профессиональных возможностей человеческого капитала организации становится первым и важнейшим фактором обеспечения конкурентоспособности на рынке. Интеллектуальное и профессиональное качество человеческого капитала экономической организации является результатом деятельности и показателем эффективности менеджмента. Рассмотрим некоторые особенности исследования интеллектуального капитала с позиций профессиональной системы менеджмента.

1. Для уточнения специфики управленческого исследования интеллектуального капитала необходимо его структурировать. В самом первом приближении интеллектуальный капитал имеет три основных формы проявления: человеческий капитал, организационный капитал и потребительский (или клиентский) капитал. Необходимо отметить, что эффективность интеллектуального капитала определяется структурным соответствием и эффективным функционированием его во всех трех формах. Пропорции, параметры соответствия и соподчинения, динамика формирования и развития, указанных трех форм интеллектуального капитала, должны стать главной задачей современной деятельности менеджмента. Таким образом, существенно корректируется и уточняется специфика профессиональной компетенции менеджмента. В известном смысле, основное отношение менеджмента как субъектно-объектное взаимодействие исключительно между людьми в системе управленческого процесса, становится действительно базовым и определяющим парадигму современной управленческой деятельности менеджмента.

2. Важной предпосылкой управленческого исследования интеллектуального капитала является терминологическое уточнение также таких понятий как нематериальные активы и интеллектуальная собственность. Безусловно, эти понятия очень схожи и взаимосвязаны, но абсолютно неравнозначны и не могут использоваться, прежде всего, в системе научных исследований как синонимы. Во-первых, далеко не все элементы интеллектуального капитала являются нематериальными активами. Например, неcodифицированные знания работников (деловые качества, квалификация, профессиональные и человеческие способности к труду) входят в понятие интеллектуального капитала, но не являются нематериальными активами и, уж точ-

но, не могут быть интеллектуальной собственностью организации. Во-вторых, не все нематериальные активы являются объектами интеллектуальной собственности организации. Например, управленческие навыки и лидерские качества менеджеров не могут быть отчуждены от своих носителей - собственно персонифицировано управленческого персонала организации. Кроме этого, не все технологии и методы работы можно запатентовать и лицензировать. Следовательно, дифференциация понятий и категорий, связанных с исследованием интеллектуального капитала организации, выступает первичной основой качества этого исследования и специализирует формы осуществления управленческой деятельности в современных условиях.

3. Особым фактом в проблеме управленческого исследования интеллектуального капитала организации является выделение собственно такой категории, как управленческий капитал. Несомненно, это наиболее активная и динамичная часть человеческого капитала организации, которая не только сама привержена постоянному и систематическому профессиональному развитию, но и является движущей силой в совершенствовании всего спектра качеств в целом человеческого капитала организации. Также необходимо отметить, что качество организационного капитала всецело определяется качеством и профессиональной компетенцией управленческих кадров и, в известной степени, является результатом деятельности системы менеджмента организации. Таким образом, мы должны признать, что ведущим звеном формирования и развития интеллектуального капитала выступает система менеджмента организации.

4. Формирование интеллектуального капитала организации является сложным, длительным и системным явлением. Требуется достаточно выверенная и профессионально взвешенная работа, которая основывается на фундаментальных инновациях. Фундаментальные исследовательские инновации в менеджменте возможны только в случае системного формирования и структурного развития научно-исследовательской базы менеджмента. Эмпирические пути совершенствования имеют здесь некоторое значение для кадров менеджмента, но не могут быть первыми и, тем более, единственными. Эмпирическое развитие менеджмента в условиях инновационной экономики становится архаизмом, поскольку нужны научно разработанные методы и технологии реализации управленческой деятельности. Менеджмент стал сферой специфической профессиональной деятельности и особой сферы научных исследований. Необходимость развития интеллектуального капитала организации предполагает системное использование инновационных

методов как экономического, так социологического и психологического характера. Особенно важным объектом в развитии менеджмента является создание комплексных систем мотивации персонала. Образно говоря, мотивация является сердцем менеджмента. Не стоит ожидать положительных результатов, если не работают механизмы мотивации во всех, без исключения звеньях и на всех этапах управленческого процесса.

5. Необходимым условием эффективного развития адаптивных форм интеллектуального капитала организации является система подготовки и профессионального обучения управленческих кадров. При этом характер инновационного развития предполагает, что менеджмент инициирует качественную и инновационную подготовку всех категорий работников организации. Особенно необходима экспертная оценка образовательных и профессиональных программ обучения со стороны наиболее активной и развивающейся части бизнеса. Экспертиза учебных программ менеджмента должна иметь две основные составляющие - это оценка со стороны бизнеса и со стороны управленческой науки (в лучших ее образцах).

Литература

1. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями/ Под ред. Б.З. Мильнера. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 624 с. - (Научная мысль);
2. Каммингс С. Реконструкция стратегии/ Пер. с англ. - Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2010. - 560 с.;
3. Кузнецов Э.А. Профессионализация управленческой деятельности в Украине / В кн.: Актуальные проблемы экономики и менеджмента: теория, инновации и современная практика. Монография/ Под ред. Э.А. Кузнецова. - Харьков: Бурун Книга, 2011. - Гл. 3.;
4. О'Коннор Дж. Искусство системного мышления: Необходимые знания о системах и творческом подходе к решению проблем/ Пер. с англ. - 5-е изд. - М.: Альпина Паблишерз, 2011 - 254 с.;
5. Свэйм Р. Стратегии управления бизнесом Питера Друкера/ Пер. с англ. Под ред. А.Н. Цветкова. - СПб.: Питер, 2011. -416 с.;
6. Чалдини Р. Психология влияния. 5-е изд. - СПб.: Питер, 2011. - 304 с.: (Серия «Мастера психологии»);
7. Эдерсхейм Э. Лучшие идеи Питера Друкера/ Пер. с англ. Под ред. А.А. Чернова - СПб.: Питер, 2008. - 384 с.