

ИННОВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КАПИТАЛА

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 управленческого 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.

Формирование управленческого 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.

Необходимым условием эффективного развития адаптивных форм управленческого 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 учебы должна иметь две основные составляющие — это оценка со стороны бизнеса и со стороны управленческой науки (в лучших ее образцах).

Существенной проблемой современного развития является уровень развития менеджмента как профессиональной системы знаний и структурной практической компетенции. Именно система менеджмента концентрирует в себе необходимый и достаточный уровень профессиональной работы экономистов, инженеров, психологов, юристов, финансистов и других специалистов, которые задействованы в профессионально-производственной деятельности различных организаций. Деятельность менеджмента определяется эффективностью управленческих решений. Все остальные специалисты призваны создавать более полноценную информационную базу для принятия системой менеджмента ключевых управленческих решений. Кризис же наступает тогда, когда менеджмент не справляется с ролью ведущего звена, когда его решения вне территории настоящего профессионализма и компетенции, когда не работают механизмы мотивации, которые являются сердцем прогресса и стратегического роста. Организация должна быть единым организмом, где эффективно задействованы и комплексно воспроизводятся все виды ресурсов. Приоритетно менеджмент работает над структурно-функциональным качеством человеческого капитала. Именно системные действия менеджмента приводят организацию к успеху.

Важно отметить, что система менеджмента организации всецело определяет качество ее развития, несет полную ответственность за результативность ее конкурентной позиции на рынке, обеспечивает действенность механизмов мотивации всего персонала.

Эффективный менеджмент характеризуется очевидным фактом принятия результативных управленческих решений. В понятие качества управленческих решений объективно необходимо внести их своевременный и релевантный характер, а также их инновационную основу.

Таким образом, формирование и развитие управленческого капитала предполагает определенную фиксацию трех основных элементов в механизме реализации процесса профессионализации управленческих кадров. Это фундаментальные управленческие исследования и управленческие инновации, которые сегодня объективно определяют прогресс развития общества. Это развитие системы проектно-целевой практической деятельности ученых, аналитиков и практиков в интегрированных организациях. Это также поиск и системное развитие новых форм профессионального образования и адаптационного обучения управленческих кадров.