

Найда Анна Михайловна

кандидат экономических наук,
доцент кафедры менеджмента
Университета управления «ТИСБИ»
dom-hors@mail.ru

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ**

Аннотация:

В статье исследуется динамика интеллектуального потенциала человеческих ресурсов в процессе интеллектуально-инновационной деятельности. Актуализируется необходимость внедрения управления интеллектуальным потенциалом человеческих ресурсов, а именно руководство интеллектуализацией персонала как процессом, контролирующим интеллектуально-инновационную деятельность.

Ключевые слова:

интеллектуальный потенциал человеческих ресурсов, эффективность управления, интеллектуальный капитал персонала.

Nayda Anna Mikhaylovna

PhD in Economics,
Assistant Professor of the Management Department,
«TISBI» University of Management
dom-hors@mail.ru

**EFFICIENCY IMPROVEMENT OF
THE HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT SYSTEM IN REGARD
OF THE INTELLECTUAL POTENTIAL**

Summary:

The article studies dynamics of the intellectual potential of the human resources in personnel's intellectual and innovational activities. The author substantiates the need for the adoption of the intellectual potential management, such as management of the personnel intellectualization as a process, in the practices of the innovation activities management.

Keywords:

intellectual potential of human resources, management efficiency, intellectual capital of personnel.

Условия экономической деятельности на современном этапе развития экономики во многом принципиально меняют факторы, способствующие успеху предприятий. Как известно, во время индустриального развития экономики продукция создавалась из комплектующих, сырья, энергии под воздействием труда работников. Именно этими составляющими определялась вновь созданная стоимость. В настоящее время она устанавливается в большей мере интеллектуальными ресурсами – знаниями, проявляющимися в новых продуктах, навыках, технологиях, в отношениях с потребителями. Интеллектуальная и творческая деятельность вытесняет труд индивида, включенного в процесс производства. По этим причинам современное общество называют также информационным [1].

Для повышения эффективности управления интеллектуальным потенциалом человеческих ресурсов (далее – ИПЧР) промышленного предприятия в интересах инновационного развития необходимо исследование динамических характеристик интеллектуального потенциала (далее – ИП) в процессе интеллектуально-инновационной деятельности. Его результаты могут быть использованы при моделировании процесса интеллектуализации человеческих ресурсов, производстве прогнозных оценок относительно показателей как комплексного ИПЧР, так и общего комплексного экономического потенциала предприятия к заданному периоду времени интеллектуально-инновационной деятельности.

Для описания динамики интеллектуального потенциала персонала (далее – ИПП) в процессе интеллектуально-инновационной деятельности можно предложить следующие основные фазы:

- формирование ИПЧР посредством подбора персонала соответствующей специализации и уровня квалификации;
- приращение ИПЧР и начало его преобразования в интеллектуальный капитал персонала при внедрении интеллектуального потенциала человеческих ресурсов в процесс интеллектуально-инновационной деятельности (стартовый уровень соответствующего ей направления);
- рост ИПЧР в процессе интеллектуально-инновационной деятельности и начало его активного преобразования в интеллектуальный капитал персонала;
- снижение темпов роста (стабилизация) ИПЧР и его эффективное преобразование в интеллектуальный капитал персонала;
- понижение ИПЧР вследствие снижения инновационной активности предприятия в целом или по данному направлению интеллектуально-инновационной деятельности, увольнения высококвалифицированных специалистов.

ИПП наращивается особенно быстрыми темпами на начальных стадиях цикла интеллектуально-инновационной деятельности, затем рост замедляется, значение интеллектуального потенциала персонала стабилизируется. На завершающей стадии процесса интеллектуально-инновационной деятельности наблюдается снижение ИПП.

Повышение ИПП всегда связано с привлечением в организацию высококвалифицированных кадров, с наращиванием знаний, умений, навыков персонала в процессе интеллектуально-инновационной деятельности, формированием инновационной компетентности сотрудников, что является наиболее характерным для интеллектуальной деятельности. В процессе инновационной деятельности происходит в большей степени процесс преобразования накопленного ИПЧР в интеллектуальный капитал персонала, наблюдается формирование интеллектуальной ренты.

Инновационно-ориентированное управление ИПЧР должно быть организовано таким образом, чтобы в рамках цикла интеллектуально-инновационной деятельности сократить по временной продолжительности фазу роста ИПЧР в процессе интеллектуально-инновационной деятельности, и наоборот, – максимизировать по продолжительности фазу стабилизации высокого ИПП и его преобразования в интеллектуальный капитал персонала. Именно эти фазы должны доминировать на стадиях процесса интеллектуально-инновационной деятельности.

На практике динамика ИПЧР в процессе интеллектуально-инновационной деятельности далеко не всегда столь положительна. Это связано с недостаточно эффективным управлением интеллектуально-инновационной деятельностью, приводящим к различным негативным последствиям, например, к оттоку высококвалифицированных кадров вследствие моральной и материальной неудовлетворенности трудом.

В управление интеллектуально-инновационной деятельностью должно быть встроено, таким образом, управление ИПЧР, а именно управление интеллектуализацией персонала как процессом.

Существенная проблема, связанная с организацией процесса интеллектуализации человеческих ресурсов, состоит в преодолении возможных разрывов между стадиями с целью достижения планируемых экономических показателей интеллектуально-инновационной деятельности предприятия в кратчайшие сроки.

Важно подчеркнуть, что цикличность в виде указанной структурной модели не означает реализацию процесса в одной плоскости, то есть на одном и том же уровне развития. Каждый новый цикл, начиная со стадии планирования ИПЧР, должен начинаться на следующем уровне как интеллектуального потенциала человеческих ресурсов, так и экономического, инновационного, в том числе, развития предприятия.

Необходимо обеспечение взаимосвязи циклов интеллектуально-инновационной деятельности и интеллектуализации человеческих ресурсов. Задача организации эффективных взаимосвязей между циклами интеллектуально-инновационной деятельности и интеллектуализации человеческих ресурсов не может иметь однозначного решения, что связано со спецификой конкретных предприятий. Экономический результат эффективного взаимодействия циклов интеллектуально-инновационной деятельности предприятия и интеллектуализации человеческих ресурсов заключается в достижении запланированных экономических показателей целевого поля, в качестве которых могут быть выбраны, например: рыночная стоимость предприятия; объем реализации продукции (услуг); экономическая добавленная стоимость; чистая прибыль; денежный поток; собственный капитал; активы предприятия; численность сотрудников. В качестве основных мер управляющего воздействия, обеспечивающих положительную динамику ИПЧР в процессе интеллектуально-инновационной деятельности, можно предложить следующие меры управляющего воздействия на него (таблица 1).

Представленные результаты могут быть использованы при проектировании инновационно-ориентированных систем управления человеческими ресурсами, включая разработку методологических рекомендаций по экономической оценке ИПЧР, формирование организационного обеспечения процесса управления, выбор критериев эффективности системы управления ИПЧР.

Таблица 1 – Основные меры управляющего воздействия на интеллектуальный потенциал человеческих ресурсов

Меры организационно-экономического характера	Меры морально-психологического характера
<ul style="list-style-type: none"> – разработка стратегии и политики управления ИПЧР; – контроллинг ИПЧР-предприятия; – поддержание взаимосвязи с внешними источниками привлечения кадров; – поиск источников финансирования формирования и развития ИПЧР; – создание гибкой системы вознаграждения, ориентированной на достижение высоких результатов интеллектуально-инновационной деятельности; 	<ul style="list-style-type: none"> – внедрение методики справедливой оценки результатов интеллектуального труда работников; – вовлечение высококвалифицированных специалистов в процесс управления производством; – анализ и регулирование групповых и межличностных отношений в творческом коллективе работников; – разрешение конфликтов;

Продолжение таблицы 1

1	2
<ul style="list-style-type: none">– соответствующее нормирование и тарификация трудового процесса;– разработка показателей и правил оценки результатов интеллектуального труда;– организация переподготовки и повышения квалификации сотрудников;– формирование кадрового резерва на выдвижение и резерва руководителей;– отбор на вакантные должности;– планирование деловой карьеры сотрудников;– создание и ведение информационного банка данных о качественном и количественном составе высококвалифицированных кадров;– обеспечение оптимального режима труда и отдыха работников интеллектуального труда;– информационное и техническое обеспечение процесса управления ИПЧР;– обеспечение персонала научно-технической информацией, организация патентно-лицензионной деятельности	<ul style="list-style-type: none">– социально-психологическая диагностика персонала, формирование и управление инновационной культурой в организации;– разработка форм морального поощрения работников интеллектуального труда;– развитие социальной инфраструктуры предприятия;– проведение корпоративных мероприятий

Ссылки:

1. Тютюнник В.М., Мусихина А.Ю. Роль знаний в интеллектуальном капитале информационного общества // Перспективы науки. 2011. № 6 (21). С. 202–210.

References:

1. Tyutyunnik, VM & Musikhina, AY 2011, 'The role of knowledge in the intellectual capital of the Information Society', *Perspectives science*, no. 6 (21), pp. 202-210.