

ИССЛЕДОВАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ИННОВАЦИОННО-АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В РАМКАХ РЕСУРСНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА

Соколова Е.Э., Платонов В.В., Воробьев В.П.

ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Санкт-Петербург, Россия (191023, г. Санкт-Петербург, ул. Садовая, д. 21), evgenia.sokolova05@rambler.ru

В статье излагается подход к решению научной проблемы расширения возможностей для повышения эффективности и результативности деятельности инновационно-активных предприятий, для которых первостепенную роль играют интеллектуальные ресурсы. Показано, что для решения этой проблемы необходимо рассмотреть интеллектуальный потенциал как систему ключевых элементов, включающих, наряду с интеллектуальными ресурсами, организационные способности и индивидуальные компетенции. Основу данной системы составляют активы знаний. Отдельное внимание уделено организационным инновациям, которые являются средством реализации интеллектуального потенциала в новых и улучшенных системах управления инновационно-активными предприятиями. На примере организационной инновации по замене традиционной процедуры бюджетирования процедурой «за пределами бюджетирования» обсуждается, как индивидуальные компетенции, формируемые в ходе вузовского образования и практического опыта менеджеров, определяют возможности и ограничения организационной инновации.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, организационные инновации, интеллектуальные способности, управление знаниями, управленческие компетенции.

THE STUDY OF INTELLECTUAL CAPACITY OF INNOVATION-DRIVEN COMPANIES IN RESOURCE-BASED PERSPECTIVE

Sokolova E. E., Platonov V.V., Vorobjev V.P.

Saint-Petersburg State University of Economics, Saint-Petersburg, Russia (191023, Saint- Petersburg, Sadovaya st., 21), evgenia.sokolova05@rambler.ru

The article deals with an approach to the research problem of enhancing capabilities for efficient and effective performance of innovation-driven companies where key role is played by intellectual resources. It is argued that to solve this problem it is necessary to consider intellectual capacity as the augmented system of key variables that includes alongside with intellectual resources organizational capabilities and individual competences. The knowledge assets are the foundation of this system. The emphasis is given to organizational innovations which mediate realization of intellectual capacity into new and improved management systems of innovation-driven companies. The authors discuss on example of organizational innovation of replacing the traditional budgeting procedure with beyond budgeting approach how individual competences acquired during university education and practical experience define opportunities and boundaries of organizational innovation.

Keywords: intellectual capacity, organizational innovations, intellectual capabilities, knowledge management, management competences.

Введение

Каждое предприятие обладает интеллектуальными ресурсами, но для инновационно-активных предприятий они становятся основополагающими, определяющими конкурентный успех. На практике менеджмент таких предприятий далеко не всегда до конца осознает важность подобных ресурсов не только для достижения текущего успеха, но и в качестве ключевой составляющей потенциала для долгосрочного, устойчивого развития. Между тем интуиция, опыт и умение решать проблемы бизнеса, по мере их возникновения, – важные составляющие компетенции управленца, которые порой позволяют обеспечивать, с большей или меньшей эффективностью, поддержание конкурентных позиций и воспроизводство

интеллектуальных ресурсов. Если эти составляющие управленческих компетенций дополнить знаниями, дающими возможность учитывать особенности интеллектуальных ресурсов и сознательно культивировать их для достижения успеха инновационно-активного предприятия, эффективность управленческих решений, несомненно, повысится, а долгосрочные перспективы предприятия улучшатся. На новом этапе технологического развития предприятия вынуждены искать новые источники конкурентного преимущества [5]. Интеллектуальные ресурсы позволяют значительно повысить эффективность использования материальных ресурсов, и для большинства предприятий только они могут обеспечить формирование стабильного конкурентного преимущества.

Цель данной статьи заключается в рассмотрении теоретических и методических аспектов по нахождению новых путей повышения эффективности и результативности материальных ресурсов на нематериальной основе, что конкретно выражается в умении обеспечивать реализацию организационных инноваций.

Материал и методы исследования

Исследование по материалам деятельности интегрированных холдинговых структур основано на ресурсно-ориентированном подходе, рассматривающем в системе ключевые факторы стабильного конкурентного преимущества. В соответствии с данным подходом [2,3] оно определяется организационным потенциалом, который является функцией ресурсов и организационных способностей по приобретению, использованию, комбинированию и приращению ресурсов. Это позволяет лучше учесть непростые организационно-экономические взаимозависимости экономики фирмы. Организационные способности объясняют эффективность и результативность использования ресурсов.

Обсуждение результатов исследования

Проблемы, связанные с интеллектуальным капиталом предприятий, существовали всегда, они стали более заметными в последние годы, с возникновением и распространением методологии их исследования и обоснования практических путей решения данных проблем. Прежде всего, в рамках ресурсно-ориентированного подхода и школы интеллектуального капитала.

«Потенциал (лат. *potentia* – сила, мощь) – совокупность имеющихся средств, возможностей в какой-либо области» [9]. В рамках ресурсно-ориентированного подхода в понятие «потенциал» входит не только обладание необходимыми ресурсами, но и наличие способностей их применять [2]. Такие способности определяются индивидуальными компетенциями сотрудников компании, а также особенностями организационного взаимодействия данных сотрудников и правильной структурой, в рамках портфеля,

индивидуальных компетенций, управление которым, в свою очередь, становится ключевой управленческой компетенцией менеджмента инновационно-активного предприятия.

В формализованном виде это можно выразить следующим образом:

$$IC = \varphi (IR; OC)$$

$$OC = \tau (C) ,$$

где IC – инновационный потенциал, IR– интеллектуальные ресурсы, OC – организационные способности; C – индивидуальные компетенции.

В индустриальную эпоху, когда в отношении предприятий была справедлива метафора, рассматривавшая их в качестве сложных механизмов, элементами которых являлись ресурсы и технологии, для обоснования и принятия управленческих решений менеджерам достаточно было владеть методами технико-экономического и финансового анализа. Современные инновационно-активные предприятия подобны не механизмам, а являются сложными адаптивными системами, где материальные ресурсы и технологии взаимодействуют с составляющими интеллектуальных ресурсов и организационных способностей, которые во многом сводятся к активам знаний и возможностям по их использованию, человеческим и организационным. Для сложного бизнеса знание представляет весомую долю стоимости, его невозможно выразить точно количественно, но, тем не менее, его надо учитывать [4,7]. Как подход к решению этой проблемы, на приведенной ниже схеме показана модель оценки интеллектуального потенциала на основе ресурсного подхода (рис.1).

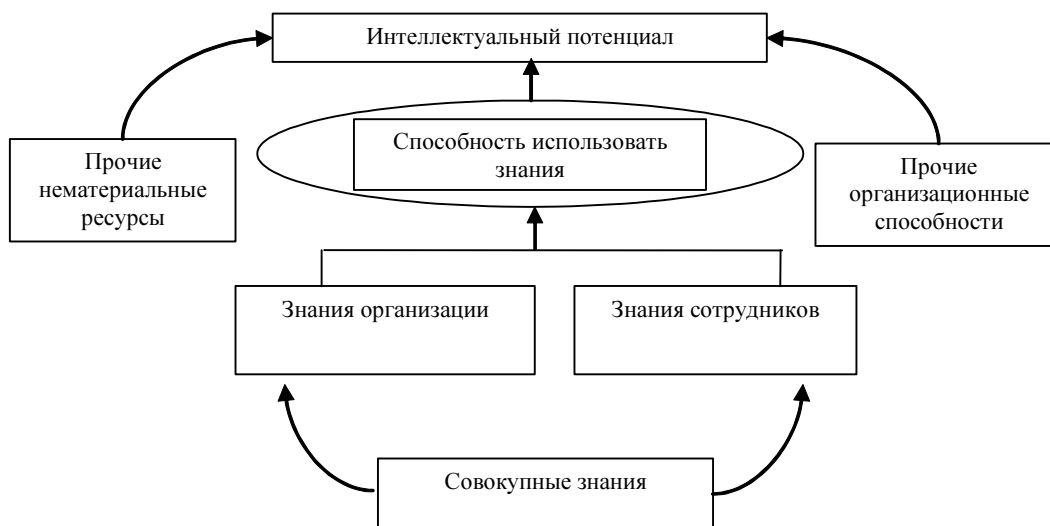


Рисунок 1. Интеллектуальный потенциал инновационно-активного предприятия, основанный на знаниях

Однозначно провести границу между ресурсами – активами, компетенциями и способностями – невозможно. Организационные способности состоят из личных

компетенций, определяющих вклад каждого отдельного сотрудника, которые зависят как бы от его личных активов, накопленного знания и имеющейся в распоряжении информации. Индивидуальные компетенции сотрудников и отдельные ресурсы комбинируются в инновационный потенциал, благодаря индивидуальным компетенциям менеджеров. Ниже приведена схема (рисунок 2) для наглядного представления соотношения между основными источниками компетенций, составляющими интеллектуального потенциала, и эффектом, получаемым от инновационной деятельности.

При этом важно отметить, что в очень крупных компаниях, например, интегрированных холдинговых структурах, для того, чтобы индивидуальные компетенции были реализованы в интеллектуальном потенциале, должна существовать некая невидимая сеть, пронизывающая предприятие и являющаяся естественным механизмом взаимодействия индивидуальных компетенций. Важной составляющей индивидуальных компетенций менеджеров инновационно-активного предприятия является способность стимулировать такое взаимодействие, а также разрабатывать организационные механизмы для обеспечения сетевого взаимодействия.

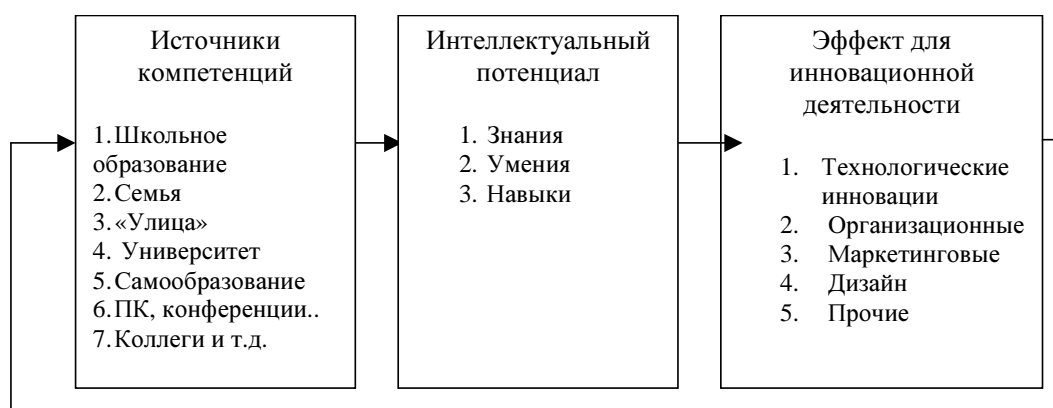


Рисунок 2. Связь компетенций, интеллектуального потенциала и эффекта от инновационной деятельности в организации

Интеллектуальный потенциал позволяет находить новые пути развития, что критически важно при падении доходности и исчезновении ренты от использования материальных ресурсов в долгосрочной перспективе под влиянием конкуренции. Он реализуется через организационные инновации. Рассмотрим данный процесс на примере реализации организационной инновации в области финансового и стратегического менеджмента, на основе подхода «за пределами бюджетирования». Она призвана заменить бюджетирование – ключевую, но, возможно, находящуюся на последней стадии жизненного цикла управленческую процедуру [6].

Р. Фрейзер и Д. Хоуп, основоположники метода, характеризуют его следующим образом: «Это ясный и последовательный набор альтернативных ... [традиционному

бюджетированию] ... процессов, обеспечивающий взаимосвязанность целей и вознаграждения, непрерывное планирование, ресурсы в ответ на спрос, динамичную координацию внутри компании и богатый выбор средств многоуровневого контроля» [10, р. 13].

Рассмотрим те компетенции менеджеров, которые непосредственно определяют перспективу осуществления данной организационной инновации, вводящей в практику менеджмента концепцию «за пределами бюджетирования». Мы взяли за основу перечень компетенций из федеральных профессиональных стандартов вузовской подготовки магистров и бакалавров Министерства образования и науки РФ, уточнив его применительно к особенностям процедуры внедрения подхода «за пределами бюджетирования».

Косвенные компетенции: способность к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; готовность к кооперации, способность управлять организациями, подразделениями, группами сотрудников, проектами, эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; способность к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций.

Прямые компетенции. Стратегические компетенции. Способность разрабатывать корпоративную стратегию и мероприятия по ее реализации, в том числе способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений; способность разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

Аналитические компетенции: способность выбирать, анализировать адекватность и проводить адаптацию моделей к конкретным задачам управления; способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности; проводить анализ рисков, использовать его результаты для принятия управленческих решений. Организационные компетенции: способность проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования; умение моделировать бизнес-процессы и знакомство с методами реорганизации бизнес-процессов; способность разрабатывать бизнес-планы создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов). Компетенции, связанные с функцией контроля: способность к разработке процедур и методов контроля.

Управленческая процедура «за пределами бюджетирования» появилась в ответ на потребность упростить все более усложняющуюся и обрастающую бюрократическими наростами процедуру финансового и стратегического планирования, но мы видим, сколь сложными и разнообразными компетенциями должны обладать те, кто реализует саму

организационную инновацию, позволяющую обеспечить такое упрощение. При этом критическое значение имеют не только знания, которые могут быть получены в ходе вузовского и послевузовского образования и чтения литературы, но и умение их применять на практике, которое приходит только с опытом. Сформированные в ходе обучения компетенции становятся первым шагом к инновационной деятельности молодого управленца, основой для развития его индивидуальных компетенций путем опыта, который он приобретает в дальнейшей практической деятельности. Причем опыта путем проб и ошибок, так как организационная инновация, как и любое другое пионерное нововведение, имеет объективную вероятность отрицательного результата [8]. Поэтому особой компетенцией менеджера инновационно-активного предприятия является умение управлять портфелем таких нововведений, используя неудачи в одних для повышения вероятности успеха в других организационных начинаниях.

Заключение

Поиск путей повышения эффективности и результативности деятельности инновационно-активных предприятий должен вестись в направлении исследования характеристик их интеллектуального потенциала и реализации на этой основе организационных инноваций, улучшающих использование и воспроизводство данного потенциала. Исследование инновационно-активных предприятий требует системного подхода. Он подразумевает, что, наряду с ресурсами и технологиями, объектом исследования и управления становятся способности и компетенции. На этой основе оцениваются возможности и ограничения осуществления организационной инновации в контексте конкретного предприятия, и принимается обоснованное управленческое решение.

При поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы (Соглашение о предоставлении гранта в форме субсидии №. 14.В.37.21.0016 от 22.06.2012).

Список литературы

1. Дюков И. И., Платонов В. В. Подход к исследованию формирования интеллектуального потенциала инновационных менеджеров в процессе непрерывного образования // Экономика и управление. – 2012. – № 8. – С. 42-47.
2. Карлик А., Платонов В. Аналитическая структура ресурсно-ориентированного подхода. Часть 1 // Проблемы теории и практики управления. – 2013. – № 6. – С. 26-37.
3. Карлик А., Платонов В. Аналитическая структура ресурсно-ориентированного подхода. Часть 2 // Проблемы теории и практики управления. – 2013. – № 7. – С. 49-53.

4. Платонов В.В., Рогова Е.М., Воробьев В.П. Интеллектуальные активы и инновации: проблемы оценки, учета и управления. – СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 2008. – 161 с.
5. Платонов В.В., Воробьев В.П., Тихомиров Н.Н. Системы управления интеллектуальным капиталом на новом этапе технико-экономического развития: методологический аспект // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. – 2012. – № 2. – С. 7-15.
6. Платонов В.В. Учет инвестирования в нематериальные активы как средство устранения разрыва между стратегией и бюджетом предприятия // Финансы и Бизнес. – 2006. – № 4. – С. 80-85.
7. Платонов В. Финансовые аспекты оценки интеллектуального капитала // Финансы и бизнес. – 2006. – № 1. – С. 98–110.
8. Платонов В. В. Характер затрат на пионерные исследовательские работы // Вестник Ленинградского университета. Серия 5: Экономика. – 1990. – № 2. – С.94–97.
9. Современный словарь иностранных слов. – М.: Русский язык, 1992. – С.484.
10. Fraser R., Hope J. Beyond budgeting. – Boston: Harvard Business School Publishing Corporation, 2003. – 336 p.

Рецензенты:

Песоцкая Е. В., д.э.н., профессор кафедры экономики и управления социальной сферой Санкт-Петербургского государственного экономического университета, г. Санкт-Петербург.

Морозова В. Д., д.э.н., проректор по социальной и воспитательной работе, профессор кафедры экономики предприятия и производственного менеджмента Санкт-Петербургского государственного экономического университета, г. Санкт-Петербург.