

Функционирование интеллектуального и человеческого капитала в инновационной деятельности организации.

Шишкин Дмитрий Сергеевич

Аспирант

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: shishkin@ingos.ru

Функционирование интеллектуального и человеческого капитала в инновационной деятельности организации.

1. Современный этап экономического развития, характеризующийся обострением и усложнением конкуренции на всех уровнях хозяйственной деятельности, глобализацией мирохозяйственных отношений и резким ускорением научно-технического и технологического прогресса, превратил инновационную деятельность в главный инструмент повышения конкурентоспособности организаций, регионов, отраслей и государства в целом. Инновационная деятельность в организации представляется как систематический процесс воспроизводства знаний, включающий создание, освоение, распространение и реализацию новых знаний.

2. Быстрые изменения во внешней среде функционирования организаций, требуют большой маневренности, гибкости и немалых ресурсов. Следующие важные составляющие инновационных стратегий крупных транснациональных компаний — так называемые факторы успеха — позволяют преодолевать вышеупомянутые проблемы с помощью применения инноваций в продуктах и бизнес-процессах, тем самым сохраняя и укрепляя конкурентные позиции на глобальном рынке:

Использование эффективных процессов трансфера технологий;

Управление интеллектуальной собственностью;

Участие в стратегических альянсах, использование аутсорсинга;

Применение методов сценарного планирования;

Финансирование бизнес-инкубаторов;

Интрапренерства;

Внедрение инновационной культуры.

3. Управление инновационным процессом напрямую связано с управлением интеллектуальным капиталом, который рассматривается как совокупность знаний организации и инструментов их развития.

Главная составляющая интеллектуального капитала - человеческий капитал, который отвечает за способность предлагать клиентам решения, максимально соответствующие потребностям рынка. Существующие концепции человеческого капитала чрезмерно акцентируют его технократическое содержание, недооценивая социально-экономическую природу как капитала, самовозрастающей стоимости, действующей в границах определенных общественных отношений рыночной экономики.

Человеческий капитал - это часть интеллектуальных ресурсов работников, приносящих доход и потому входящих в состав интеллектуального капитала. Данное определение позволяет трактовать человеческий и в целом интеллектуальный капитал организации как базу ее ключевых компетенций, дающих конкурентное преимущество на рынке. Входящие в состав человеческого капитала знания и навыки классифицируются в аспекте создания этих преимуществ.

4. Следующие основные факторы, влияющие на функционирование человеческого капитала в инновационном процессе:

работники умственного труда должны четко представлять себе характер производственного задания, которое им поручено, а не только конкретные результаты, которых требуется достичь;

ответственность за производительность и экономическую результативность в значительной степени должна возлагаться на самих работников, но для управления собой при достижении требуемых результатов, им необходима относительная независимость;

непрерывная инновационная деятельность должна стать неотъемлемой

частью умственной работы и включаться в производственное задание работника, чтобы он отвечал и за создание изобретений, и за участие в их использовании;

работники умственного труда должны постоянно самообучаться и самосовершенствоваться, а также обучать других;

производительность работников умственного труда должна измеряться не только количеством или объемом работы, во всяком случае, это далеко не самый главный показатель, зато качеству работы и созданию полезных для организации результатов придается первостепенное значение;

для повышения производительности работников умственного труда необходимо смотреть на них не как на издержки, а как на капитал, система мотивации должна формировать у них желание работать только на данную организацию.

С учетом вышесказанного нужны новые нестандартные, часто рискованные управленческие решения, чтобы совокупность знаний, навыков, творческих способностей, опыта и личных характеристик работников обеспечила генерацию новых знаний и успешный инновационный процесс.