8. Тихомиров Ю.А. Публичное право. М., 1995. С. 118.
9. Манохин В.М. Правотворческая деятельность в субъектах Российской Федерации: Вопросы методики. Саратов, 2000. С. 33 – 34.
10. Долгов В.М., Долгова Г.Н. Политические проблемы местного самоуправления в современной России // Власть. 2012. № 8. С. 54.
11. Европейская хартия местного самоуправления. Принята Советом Европы 15.10.1985 и ратифицирована Федеральным законом № 55-ФЗ от 11.04.1998 «О ратификации Европейской хартии местного самоуправления».
12. Дроботенко И.И. Зарубежные модели местного самоуправлении: опыт для России // Власть. 2010. №1. С. 122.

УДК 331.5

Васильев П.П.

Управление развитием интеллектуального и человеческого капиталов: практика, проблемы и их решение

В статье рассмотрена роль интеллектуального и человеческого капиталов в процессе управления инновационным развитием региональной экономики. Формирование современного интеллектуального капитала рассматривается как важный процесс, без которого невозможен переход отечественной экономики на инновационный путь развития.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал; человеческий капитал; интеллектуальная собственность, управление, региональная экономика.

На Московском экономическом форуме 2013 года в выступлениях участников подчеркивалась необходимость пересмотра экономической парадигмы трансформации рыночного фундаментализма в экономику, ориентированную на развитие человеческого капитала[1].

Новая экономическая парадигма лежит в основе экономической стратегии России. Особую актуальность в связи с этим приобретают проблемы инновационной направленности экономического развития регионов России. Это происходит вследствие необходимости регионов в долгосрочной перспективе. Оно определяется скоростью обновления основного капитала, уровнем полученного валового регионального продукта, качеством жизни населения и степенью инновационного развития отраслей региональной экономики.

Директор Института экономики РАН Р. Гринберг отмечает, что новая стратегия должна ориентироваться на подлинно социальную рыночную экономику, где свобода и справедливость дополняют друг друга, а приоритетами являются здравоохранение, образование и наука, социальная мобильность и инновации[2].

Вследствие этого необходима дальнейшая разработка вопросов управления инновационным развитием регионов РФ на основе теории управления. Ибо, как отметил В.В. Путин, уровень развития науки, технологий, образования, качество человеческого капитала определяют лидерство в современном мире[3].

В последнее время в печати появились интересные научные публикации, отражающие эти вопросы. Например, работы А.Г. Аганбегяна, В.С. Арутюнова, Б. Докторовича, СЮ. Глазьева, В.А. Кожина, Э.Н. Кулагина, В.А. Кожина, В. Крымова, А.Л. Мазина, С.Н. Михайлова и других, посвященные данной проблематике.

Под стратегическим управлением инновационным развитием экономики имеется в виду разработка системы, факторов, рычагов, механизмов и приемов, с помощью которых реализуется стратегия по внедрению нововведений. Ее основу составляет стратегическое планирование.'Они реализуются на основе тактики стратегического управления инновационным процессом. Вследствие этого главной задачей органов государственного управления должно являться создание благоприятного инновационного климата в регионах страны. С его помощью появляется возможность решения многих важных экономических и социальных проблем. Очевидно, что при помощи государственного регулирования инновационной деятельности в регионах создается возможность в укреплении партнерских отношений государства с экономическими возможностями бизнеса.

Проводя анализ инновационного процесса в южных регионах страны как важного фактора их развития, следует помнить о ряде проблем, связанных с региональной спецификой. Так, необходимо отметить слабую конкурентоспособность отечественной региональной продукции на мировом рынке. Это является следствием того, что управление инновационным развитием регионов весьма дифференцированно с учетом региональной специфики и находится в прямой зависимости от экономического положения региона. К тому же иногда оно не связано с использованием современного инновационного управления. Поэтому внедрение инновационных форм управления должно быть направлено, в первую очередь, на повышение эффективности использования ресурсного потенциала регионов РФ. В том числе на решение следующих важных проблем:

- низкая конкурентоспособность продукции материальной сферы;
- нарастание технологического отставания от экономики развитых стран;
- моральное и физическое устаревание материально-технической базы в научных учреждениях;
- недостаточное финансирование фундаментальной и прикладной науки, а также технических инноваций;
- слабая разработанность теории управления инновационными процессами;

- отсутствие четкой проработанности концепции инновационного развития регионов.

Все это необходимо учитывать при управлении социально-экономическим развитием регионов страны, так как уже в начале 80-х годов XX века стало очевидно, что технологический прогресс все более воплощается в самостоятельное существование знаний и информации. Они, реализованные в производственных процессах или средствах производства, воспринимаются как непосредственная производительная сила. Сегодня знания и информация способны проникать через всевозможные границы и быть долговечными благодаря информационной революции.

Очевидно, что с начала цивилизации технология и знания были столь же важной составной частью общества, как и естественные ресурсы. Однако сегодня скорость развития знаний в обществе определяется тем уровнем способности, с которой они обрабатываются и усваиваются в процессе функционирования интеллектуального капитала.

Следует отметить, что теория интеллектуального капитала считается относительно новой. Хотя она всегда присутствовала в отношении рыночной стоимости акций компаний к стоимости ее чистых активов. Ранее эта разница относилась на счет таких субъективных факторов как конфиденциальная информация о новых товарах, интуитивное предвидение перспектив компаний и т.д. Считалось, что она является временным отклонением от нормы, неэмпирической добавленной стоимостью, находящей свое выражение в повышении производительности труда и росте доходов.

В современном бизнесе утверждается необходимость установления равновесия между финансовыми и нефинансовыми компонентами, к которым относят знания, информацию, практические навыки, творческие способности работников, а также моральные ценности, включающие культуру и организацию труда, трудолюбие работников и т.д. Нефинансовая часть бизнеса, именуется интеллектуальным капиталом, становится новым источником богатства. К интеллектуальному капиталу относят также техническое и программное обеспечение, патенты, организационные структуры и т.д.

Родоначальники теории интеллектуального капитала - Л. Эдвинссон и М. Мэлоун отмечали, что до конца текущего десятилетия и в последующий период сотни тысяч крупных и мелких компаний во всем мире возьмут на вооружение теорию интеллектуального капитала как средство измерения, конкретизации и отображения истинной стоимости своих активов. Они сделают это потому, что бухгалтерский учет, основанный на интеллектуальном капитале, дает уникальную возможность комплексного использования всего того, без чего немыслима современная экономика динамичных и высокотехнологичных виртуальных корпораций. Исходя из этого положения, авторы пришли к выводу о том, что происходит новая финансовая революция.

Необходимо подчеркнуть, что использование интеллектуального капитала означает строгий учет при анализе стоимостных показателей как структурного1, так и человеческого капиталов. Следовательно, интеллекту-

альный капитал дает реальную возможность оценки результатов любого вида коллективной деятельности, сравнения динамики стоимостных показателей любого типа предприятий.

В экономически развитых странах цена активов предприятия является его стоимостью, собственностью компаний в денежном выражении. При этом наблюдаются активы двух групп. Первые группа активов - измеримы и конкретны, это текущие активы и инвестиции. Тогда как активы второй группы - неосязаемы. Они физически не существуют, однако представляют для компаний значительную ценность. Эти активы являются долгосрочными и не поддаются точной оценке. Так, к активам данной группы заносятся все активы компании, даже и недолговечные, не вписывающиеся в осязаемые активы. Поэтому существование неосязаемых активов представляет собой признание того, что в активы включается еще одно важное слагаемое, дающее их владельцам не только конкурентное преимущество, но и увеличение прибыли. Повышению стоимости активов компаний способствует инвестирование в НИОКР. Необходимо отметить, что с течением времени значение неосязаемых активов все время возрастает. В некоторых компаниях они переходят в осязаемые активы, Например, торговые марки, авторские права, патенты и т.д.

Следует отметить, что технический прогресс и конкуренция сегодня приводят к возникновению совершенно новых типов взаимоотношений между производителями, потребителями, поставщиками и т.д. Поэтому только истинные достоинства и ценности дают возможность компаниям не только выжить, но и процветать. И в этом значительная роль принадлежит интеллектуальному капиталу, который становится критерием оценки собственности компаний. Так как только он способен отразить динамику устойчивости и рентабельности предприятий. Интеллектуальный капитал позволяет также судить о подлинной стоимости компаний по таланту и творчеству его работников, а также качеству используемых ими орудий труда. Обращая внимание на этот момент, Л. Эдвинсон и М. Мэлоун отмечают: «Теперь у нас есть новая мера стоимости - это интеллектуальный капитал и средства его оценки. Эта система изменения включает в себя более широкий круг объектов: она применима не только к коммерческим предприятиям, но и к правительственным и некоммерческим организациям» [4].

Вследствие этого, всеобщее признание значительной роли интеллектуального капитала в современной экономике вносит коррективы в нынешние методы организации и управления предприятиями. Применение интеллектуального капитала означает учет при анализе стоимостных показателей не только финансового, но также человеческого и структурного факторов. Сегодня у нас есть универсальный критерий оценки и сравнения динамики стоимостных показателей предприятий любого типа.

Известно, что интеллектуальный капитал состоит из двух частей: человеческого и структурного капитала. Если человеческий капитал, представляет собой совокупность умений, знаний, творческих способностей, культуры, моральных ценностей человека, то под структурным капиталом понима-

ются техническое и программное обеспечение информационных систем, базы данных, организационная система, патенты и торговые марки фирмы. Структурный капитал является составной частью фирмы, в отличие от человеческого капитала, принадлежащего его собственнику. Он включает «капитал потребителей» и «организационный капитал» [5].

Следует отметить, что структурный капитал создает условия для более эффективного использования полученных знаний. Он представляет собой систему организации знаний, включающую информационную систему, методы накопления, обработки и использования знаний, а также структуру управления им.

По мнению западных авторов, интеллектуальный капитал представляет собой неосязаемый элемент активов и измеряется разницей между их рыночной и балансовой стоимостью. Интеллектуальный капитал фирмы тем выше, чем активнее она задействована в развитии высоких технологий. В то же время он основывается, прежде всего, на человеческом капитале. И это не простое суммирование человеческих капиталов работников фирмы или предприятия. Интеллектуальный капитал представляет собой творческое взаимодействие всего персонала в инновационном процессе.

В современной экономике, непосредственно связанной с информационной революцией, между человеческим и физическим капиталами происходит изменение соотношений. Так, по мнению К. Хеннинга, «решающим фактором стал человеческий капитал, то есть способность превращать информацию в знание. Физический капитал не исчез, но потерял свою доминирующую позицию» [6].

Таким образом, можно утверждать, что если интеллектуальный капитал представляет собой знания, информацию, опыт, информационные каналы, организационные возможности, то человеческий капитал является частью интеллектуального капитала, имеющей непосредственное отношение к человеку: его знания, опыт, практические навыки, творческие и мыслительные способности, моральные ценности, а также культура труда. Он важен как при проведении инноваций, так и при любой модернизации экономики. Так, разработчик развернутой структуры интеллектуального капитала К.-Э. Свейби отождествляет человеческий капитал и индивидуальную компетентность работников, представляющую собой их способность действовать в различных ситуациях. Она включает образование, умения, опыт, социальные навыки и ценностные установки людей [7].

В свою очередь отечественные ученые отмечают, что интеллектуальный, человеческий, социальный и другие виды капиталов являются условием динамичного и эффективного экономического развития, столь значимого не только для выживания большей части человечества, но и одновременно, создающего основы для более высокой цели - человеческого развития личности [8].

Сегодня, в условиях требований инновационности российской экономики, наблюдаются различные методы оценки величины интеллектуального капитала и его роли в экономике. Известно, что интеллектуальному капиталу

присуще следующее своеобразие: он не вписывается в традиционные модели финансового анализа и имеет двойственную форму собственности. Как структурный капитал -он принадлежит собственности компании, тогда как человеческий капитал - он является собственностью его владельца. При этом человеческий капитал представляет собой важнейшую составляющую часть интеллектуального капитала. Сегодня производительные силы общества достигли высокого уровня развития и не могут развиваться дальше без интеллектуального, творческого труда работников. Вследствие чего в центре всех трансформаций нового, компьютерного этапа НТР находится процесс качественного изменения в человеке и его рабочей силе. Такая тенденция утверждается все шире и становится решающей в дальнейшем развитии цивилизованных стран. Она означает превращение современной рабочей силы в человеческий капитал, который становится сегодня главным источником валового национального продукта экономически развитых стран.

Основатели концепции человеческого капитала Г. Беккер, Т. Шульц, И. Фишер, П. Самуэльсон обосновали положение о необходимости инвестиций в образование как важнейшем элементе его воспроизводства. Современные западные ученые в центр своих исследований ставят изучение жизнедеятельности человека, как носителя субъективированных знаний, важнейшего субъекта производства, который своим трудом определяет основные направления развития общества и экономики.

В работах М. Блауга, Б. Вейсброда, Н. Глазера, Дж. Минсера, Л. Туроу и др. нашла подтверждение идея об определяющей роли человеческого капитала В обществе.

Человеческий капитал представляет собой меру воплощенной в человеке способности приносить доход. Он включает в себя врожденные способности, таланты, а также приобретенные знания, квалификацию, опыт, творчество и т.д.

По мнению И. Фишера понятие человеческий капитал имеет два основных качества: с одной стороны, он носит производительный характер, а с другой -предполагается длительность его использования. Определение «человеческий» «означает, что его нельзя отделить от конкретного человека, который является его носителем» [9]. '

Западные экономисты пишут о необходимости подготовки крупными предприятиями высококвалифицированной рабочей силы, отвечающей все повышающимся требованиям модернизируемой экономики. Так, исследуя концепцию человеческого капитала, ученые Р.Дж. Эренбсрг и Р. Смит сделали вывод о том, что он означает «знания и навыки, которыми обладает работник и которые приобретены им благодаря образованию и профессиональной подготовке, включая сноровку, приобретенную с опытом работы» [10].

За последний период практика российских успешных предприятий и организаций свидетельствует о серьезном стратегическом повороте управленческих подходов в сторону усиления внимания к работникам предприятий. Переоценка общечеловеческих и индивидуальных ценностей дает воз-

можность наиболее близко подойти к решению центральной проблемы: преодоление противоречий между предприятием, фирмой и работниками. С этой целью необходимо наличие согласованной и осознанной базы для научного подхода к стратегическому управлению работниками на длительный период. Так, М. Армстронг считает, что: «Управление кадрами - это не отдельная функция, а средство, с помощью которого реализуются все стратеги предприятия» [11]. Можно согласиться с мнением автора по данному вопросу.

Вместе с тем, в деле стратегического управления человеческим капиталом необходимо помнить, что формирование стратегии - это рациональный и линейный процесс. Общая стратегия управления вытекает из стратегии бизнеса и создает конкретные направления стратегии управления человеческими ресурсами. Так, С. Тайсон, говоря о стратегии управления человеческим капиталом, отмечает следующее:

- стратегия - это нечто развивающееся и гибкое: она никогда не существует в настоящем, она всегда « вот-вот возникнет»;

- стратегия реализуется не только при помощи официальных заявлений, она воплощается также через действия и реакции;

- стратегия - это описание действия, ориентированного на будущее, которое всегда направлено на изменение;

- сам процесс управления регулирует возникающие стратегические направления» [12].

Подчеркивая возрастающую роль человеческого капитала в современном обществе, П. Хейне отмечает, что основная часть доходов в США извлекается из собственности на человеческий капитал. При этом он полагает, что капиталом являются также знания и умения, которые люди приобретают с помощью образования, профессиональной подготовки или практического опыта и которые позволяют им представлять другим людям ценные производительные материалы и услуги: «Утверждение, что распределение доходов зависит от распределения богатства, будет верным только в том случае, если мы включим человеческий капитал в наше определение богатства» [13].

Возрастание роли человека в современном обществе, особенно в период трансформации, нашло отражение и в работах отечественных ученых Л.И. Абалкина, О.С. Белокрыловой, И.В. Бушмарина, СВ. Валентен, Э.Д. Вильховченко, В.С. Гойло, В.Г. Игнатова, Т.В. Игнатовой, В.Л. Иноземцева М.М. Критского, В.И. Марцинкевича, В.В. Радаева, И.В. Соболевой, Ю.Г. Татура и др., которые исследовали человеческий капитал и его различные аспекты применительно к российским реалиям.

Например, М.М. Критский считает, что особенностью интеллектуального научного труда является не просто знание, поскольку, являясь исходным пунктом в исследовании человеческого капитала, интеллектуальная и творческая деятельность служит в рыночной экономике социально-экономической клеточкой. Знание может отделяться от человека в предметной форме и преобразовать самого человека, его сознание и потребности, а, значит, обогащать его. Автор утверждает: «Интеллектуальная деятельность выступает как фор-

ма социализации, а значит, и присвоения, в котором субъект становится интеллектуальным собственником, свободным от необходимости выполнять только лишь непосредственный труд...» [14].

Таким образом, сущность человеческого капитала можно определить только исходя из всех граней этого сложного социально-экономического явления. Человеческий капитал представляет собой современную совокупную рабочую силу, человеческие ресурсы с их образованием, способностями, квалификацией, опытом, умениями, творчеством, интеллектом, интуицией, умением рисковать, которые содействуют ему в деятельности и повышают производительность труда, а так же являются источником будущих доходов работника.

Представляется, что при исследовании человеческого капитала необходимо подходить с позиций институционального анализа, так как он позволяет более точно оценить объективную реальность.

Развитие инновационной экономики предполагает, что она основывается на знаниях и требует воспроизводства инновационного человеческого капитала. Поэтому требуется подготовка кадров по новым направлениям развития техники и технологии, управления и экономики. При этом следует формировать у работников способности к инновационной работе. Следует развивать способность и решимость руководителей отраслей, компаний, предпринимателей, управляющих и рядовых работников внедрять и осуществлять новый курс, связанный с реализацией инновационного типа развития производств и сферы услуг, готовность руководителей и специалистов к нововведениям, их заинтересованность во внедрении инноваций [15].

Таким образом, успешное социально-экономическое развитие государства сегодня становится все больше зависимым от способности национальной экономики опосредовать знания и производительно их использовать. «Знание становится основным условием производства доминирующим средством достижения социально-экономических результатов» [16].

Как отметил В.В. Путин, переход на инновационный путь развития связан, прежде всего, с масштабными инвестициями в человеческий капитал [17].

При этом возросшая эффективность инвестиций в знание, в образование требуют от предприятий, фирм изменения структуры управления с целью обеспечения доступа более широкого круга сотрудников к новым научно-техническим достижениям и информации о них.

Не менее важным является умение находить работников, способствующих увеличению интеллектуального капитала фирмы. Это обеспечивается благодаря более широкому развитию компьютерных технологий и информационных сетей. Средства информации дают возможность каждому работнику предложить свои оригинальные идеи для широкого обсуждения. Этому значительно способствует появление нового типа управляющих, так называемых информационных менеджеров, обеспечивающих более эффективную работу получения, отбора и широкого распространения полезной информа-

ции. Поэтому отбор информации и ее управление становится такой же сферой деятельности, как управление людьми и денежными средствами.

Вследствие этого сегодня меняется макроэкономическая структура производства, так как многие отрасли экономики начинают характеризоваться тем, что в них во все большей мере производство основывается на знании. В свою очередь, инновационная экономика, основанная на знаниях, предполагает воспроизводство человеческого потенциала с инновационным экономическим мышлением. Важным направлением развития кадровой политики в инновационной экономике должно являться усиление взаимосвязи между промышленностью и научно-исследовательской деятельностью, которая в основном осуществляется в государственном секторе.

Представляется, что государственное управление инновационным развитием в регионах России целесообразно осуществлять с учетом уровня развития в них интеллектуального и человеческого капиталов, социально-экономической дифференциации регионов, их демографических показателей, уровня занятости, трансформационных особенностей безработицы, образовательного уровня, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, а также динамики развития малого и среднего бизнеса.

Литература

1. "Экономика для человека" - новая экономическая стратегия России // Академия. 2013. № 17. 11.05. С.4.

2. Гринберг Р. Найти выход из мировоззренческого тупика. // Академия. № , 17. 11.05. 2013. С.4.

3. Российская наука: Долгожданное внимание государства // Академия. 3.11. 2012. С.4.

4. Эдвинсон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал // Иноземцев В.Л. Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология. М., 1999. С. 434-436.

5. Edvinsson L., Mlone M.S. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Roots. N.Y., Harper Business, a Division of Harper Collins Publishers, 1997. P. 28.

6. Henning K. The Essence of The New Economy // Kiel. 2001. June. P. 4.

7. Sveiby K.-E., Lloyd T. Managing Knowhow - Bloomsbury. L. 1987. P. 13.

8. Веряскина В.П. Управление развитием человеческого капитала: модели менеджмента и практика // Философские науки. 2012. №6. С.7.

9. Фишер С. Дорнбуш и др. Экономика. М., 1993. С. 303;

10. Эренберг Р.Дж., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996. С. 317.

11. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2005. С. 542.

12. Tyson S. Human resource strategy: a process for managing the contribution of HRM to organizational performance, International Journal of Human Resource Management, (1997), 8(3), P. 277.

13. Хейне П. Экономический образ мышления. М., 1991. С. 359-360.

14. Критский М.М. Человеческий капитал. Л.,1991. С. 20-21.

15. Рассадина А.К. Кадровое обеспечение инновационной экономики, опыт • экономически развитых стран. // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. 2011. № 1. С. ПО.

16. Гопоненко А.Л., Орлова Г.М. Управление знаниями. М.: Эксмо, 2008. С.25.

17. Путин В.В. Выступление на расширенном заседании Государственного совета. Стратегии развития России до 2020 года. М.: «Европа», 2008. С.12.

УДК 338

Денисенко В.А.

Эффективность управленческих практик руководителей организаций сферы торговли и услуг

В статье на основе самооценки и использования метода наблюдения описаны характерные особенности управленческой деятельности руководителей успешных предприятий.

Ключевые слова: управление организацией, стиль работы руководителя

Как известно, социально-экономическое развитие России может быть обеспечено, если на каждом предприятии, в каждой организации будут эффективно использованы все имеющиеся ресурсы, в том числе и управленческие. Именно управленческие ресурсы руководителей являются предметом нашего исследования.

Усложнение хозяйственных связей, модернизация организации труда в сфере управления становятся непременным условием, влияющим на конкурентоспособность предприятий и их результативность. Таким образом, возникает острая потребность в подготовке управленческих кадров, способных грамотно организовать свою работу и создавать благоприятные условия труда. Умение организовать рабочие процессы, создать благоприятный климат и творческий настрой в коллективе, мотивировать работников к эффективному выполнению их обязанностей составляют и характеризуют сущность организации управленческого труда.

Управленческая деятельность понятие комплексное. В ней и люди, и знания, и информация, технические средства и многое другое. Она заключается в разработке, принятии и реализации управленческих решений, то есть в использовании управленческих технологий.

Особенности управленческого труда, его творческий характер существенно затрудняют организационные процессы, но возможность использовать в практической деятельности приемы и методы, обобщенные управленческой практикой и подтвержденные наукой, дают возможности к оптимиза-