

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

П.Д. Минаева

Научный руководитель И.Н. Махмудова
Самарский национальный исследовательский университет имени
академика С.П. Королева

После того как организации стали меньше уделять внимание индустриальному обществу и сделали упор на формирование нового сектора экономики, а именно углубились в формирование новых знаний, и стали использовать методы для формирования конкурентоспособности.

В конечном итоге, все пришло к тому, что одним из самых ценных капиталов в организации стал являться интеллектуальный капитал [1].

Т. Стюарт определял понятие «интеллектуальный капитал» как материал, включающий в себя информацию о знаниях, опыт и собственные умы организации, которые непосредственно принимают участие в создании инноваций. Интеллектуальный капитал он считал общей работой коллектива [2].

Для того чтобы организация считалась конкурентоспособной и имела возможность развивать свои имеющиеся ресурсы, организации нужно начать использовать переход от существующей ситуации к достижению поставленных в ней стратегических целей. Имея небольшое количество материальных финансов, но используя большое количество интеллектуальных ресурсов, организация вполне способна конкурировать на рынке. В исследованиях об интеллектуальном капитале говорится, что добавочная стоимость, которая была создана за счет знаний, может превышать материальные активы предприятия, в том числе и оборудование [3].

Одним из основных аргументов управления интеллектуальным капиталом является формирование в организации конкурентоспособности и повышение эффективности работы сотрудников в целом.

Понятие «интеллектуальная организация» характеризуется как организация, где в качестве главной стратегии развития в целом организации и персонала считается стратегия управления интеллектуальными знаниями. На сегодняшний день множество современных организаций пытаются преумножать уже имеющиеся знания и тем самым повышать эффективность их использования [4].

В настоящей практике управления современными организациями происходит смещение акцентов в понимании факторов успеха, которые все в большей степени зависят от современных условий экономической деятельности. Если раньше стоимость определялась путем подсчета созданной продукции, комплектующих, энергии под воздействием труда работников, так было в эпоху индустриального общества. То сегодня

стоимость определяется в основном интеллектуальными ресурсами, а именно знаниями, которые проявляются в новых продуктах, технологиях навыках и в отношениях с потребителями. Почти в каждом продукте или услуге присутствуют компоненты знаний, которые являются отличительными чертами современного производства. Знания в нашем развивающемся мире являются основным двигателем для развития. Для создания конкурентоспособности и экономического развития организации требуется интеллектуальная работа, специальные знания, коммуникации [5].

Стратегия управления интеллектуальным капиталом ставит перед собой цель создать новую систему по оценки стоимости организации, которая будет осуществляться за счет продуктов и услуг, производимых в организации, а так же целесообразного использования знаний. Основной целью этих стратегий является увеличение использования всех имеющихся ресурсов организации, достижение более качественных и быстрых инноваций, улучшение обслуживания клиентов, снижение потерь из-за простоя интеллектуальных ресурсов. Ученые и практики выделяют семь стратегий, которые, по их мнению, являются базовыми для формирования и использования интеллектуального капитала в организации (таблица 1).

Таблица 1 – Стратегии управления знаниями в организациях

Первая стратегия	Формирует и применяет знания в рамках индивидуальных компетенций. Благодаря обучению, обучению и формированию корпоративной культуры возможно развитие индивидуальных навыков сотрудников.
Вторая стратегия	Формирует и применяет знания во внутренней структуре. Благодаря обмену знаниями внутри структуры организации можно повысить конкурентоспособность организации. К элементам внутренней структуры относятся ИТ-системы, базы данных, организационные структуры, авторские права, патенты, ноу-хау, лицензии и т. д.
Третья стратегия	Формирует и применяет знания во внешней структуре. Целью этой стратегии является создание эффективных внешних связей в организации, что способствовало росту конкурентоспособности.
Четвертая стратегия	Направлена на обмен знаниями между индивидуальными навыками сотрудников и внешней структурой организации. Целью этой стратегии является повышение компетенций персонала.
Пятая стратегия	Направлена на обмен знаниями между индивидуальной компетенцией и внутренней структурой. В этой стратегии индивидуальные знания передаются во внутренние системы компании и консолидируются там для широкого использования другими сотрудниками.
Шестая стратегия	Направлена на обмен знаниями между элементами внешней и внутренней структуры. Целью этой стратегии является перемещение знаний из области, в которой находятся внешние партнеры, во внутрикорпоративную область. В рамках этой стратегии проводятся постоянное взаимодействие с потребителем.
Седьмая стратегия	Рассчитывать на циркуляцию знаний одновременно между всеми видами интеллектуального капитала.

Таким образом, семь основных стратегий управления знаниями направлены на обмен знаниями, стремлением преумножить эти знания и на эффективное перераспределение знаний в интеллектуальном капитале.

У каждой организации есть свой план по развитию различных сфер в организации. Некоторые занимаются персоналом, кто-то обращает внимание на рекламу и маркетинг, остальные занимаются созданием инноваций. Для того чтобы организация успешно могла функционировать, должен проводиться постоянный анализ интеллектуального капитала[1].

В стратегиях управления интеллектуальным капиталом происходит движение знаний между работниками, структурными подразделениями, внешними организациями, и одновременно между всеми перечисленными элементами.

Нужно отметить, что интеллектуальный капитал будет эффективно влиять на организацию, если сама организация будет развивать стратегии своего развития.

Если в организации создается новый продукт или услуга, то организацию уже можно считать, успешно развивающей свой интеллектуальный капитал, но в любом случае успешное развитие интеллектуального капитала зависит только от действий той самой организации [2].

Главная задача стратегии управления интеллектуальным капиталом это превращение интеллектуального капитала в уникальные и трудно копируемые активы организаций, так как очень часто именно знания и компетенции сотрудников, являются конкурентным преимуществом организации.

На сегодняшний момент, общество считает, что главная цель в организации - это развитие, значит обесценивать труд и роль человеческих знаний и их вклада в организацию в ее развитие нельзя.

Стратегии интеллектуального управления знаниями позволяют применять эти знания, как в коммерческих, так и в некоммерческих организациях, и это основная возможность использовать стратегии интеллектуального управления капиталом:

Самое главное, что стоит отметить, это особенность интеллектуального капитала, который важен для осуществления оперативного развития самой организации[4].

Структура интеллектуального капитала, которая состоит из человеческого, организационного и потребительского капитала, требует регулярного изменения подходов и учета нематериальных факторов повышения стоимости компании.

Лишь в совокупности компоненты интеллектуального капитала способствуют созданию конкурентоспособных преимуществ организации.

Для повышения стоимости и создания этих конкурентоспособных преимуществ, организация должна ставить перед собой цель и следовать за ней, ориентируясь на качественное и эффективное управление главными компетенциями персонала и способностями человеческих ресурсов.

Список использованных источников

1. Молодчик, М.А. Интеллектуальный капитал компании: диагностика и подходы к управлению : Изд-во Перм. нац. исслед. политехн. ун-та, 2012. – 219 с.
2. Гапоненко, А.Л., Орлова, Т.М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал. – М.: Эксмо, 2008.
3. Паникарова, С.В., Власов, М.В. Управление знаниями и интеллектуальным капиталом : [учеб.пособие]. Изд-во Урал.ун-та, 2015. — 140 с.
4. Тугускина, Г. Н. Управление интеллектуальным капиталом организации : учеб.пособие. Изд-во ПГУ, 2021. – 138 с.
5. Багов, В.П., Селезнев, Е.Н., Ступаков, В.С. Управление интеллектуальным капиталом: [учеб.пособие]. - М.: ВБ «Камерон», 2006.

К ВОПРОСУ ЦИФРОВИЗАЦИИ СФЕРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

Д.А. Новикова

Научный руководитель Л.В. Иваненко
Самарский национальный исследовательский университет имени
академика С.П. Королева

В настоящее время применение цифровизации, т.е. цифровых технологий, актуально не только в производственных процессах, но и в сфере управления персоналом. В связи с этим, HR-специалисты все чаще используют цифровые технологии в своей деятельности. Однако широкое внедрение IT-технологий характерно для корпораций, холдингов, крупных компаний, но, далеко не все малые предприятия готовы к цифровизации и могут осуществить преобразование своего бизнес-процесса. В основном на малых предприятиях цифровизация и цифровые технологии осуществляются в малых объемах и в традиционных направлениях: некоторый учет, 1С-бухгалтерия и т.д. Лишь в отдельных предприятиях малого и среднего бизнеса наблюдается небольшое присутствие цифровых элементов [1].

В связи с выше перечисленным возникла необходимость поддержки внедрения IT-технологий в деятельность микропредприятий, в малый и средний бизнес. Поэтому в соответствии с федеральным проектом «Цифровые технологии», который разработан на основе национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации», разработана программа поддержки цифровизации малого и среднего бизнеса, оператором которой является Российский фонд развития информационных технологий. Статистика свидетельствует о том, что в стране сегодня действует около шести миллионов предприятий малого и среднего бизнеса, причем в