

УДК 339.137.22

**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ – СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ  
ЭКОНОМИКИ**

**О.В. Чернышева**

Представлены основные результаты исследования интеллектуального капитала, используемого в хозяйственной деятельности предприятий в условиях инновационной экономики. Особое внимание уделено анализу влияния интеллектуального капитала на конкурентоспособность предприятия в целом.

**Ключевые слова:** интеллект, конкуренция, инновации, персонал, финансы.

**Введение**

Задачами исследования являются анализ процесса использования интеллектуального капитала, который оказывает значительное влияние на конкурентоспособность и эффективность деятельности предприятия, а также выработка предложений по совершенствованию использования данного вида капитала в условиях эволюционно развивающейся рыночной среды.

**Взаимосвязь интеллектуального капитала, инноваций и кризисных явлений в экономике**

Финансово-экономическое положение хозяйствующего субъекта в условиях современной сервисно-ориентированной экономики зависит от степени его инновационности, адаптивности к факторам внешней среды, модернизации, а также качества привлекаемого интеллектуального капитала. Главной составляющей успешной хозяйственной деятельности являются именно знания, опыт и навыки, т.е. интеллектуальный капитал. На современном этапе экономического развития состояние предприятия и эффективность его работы во многом зависят от количества и качества привлекаемых интеллектуальных ресурсов.

Россия по показателям инновационности во многом отстает от мировых лидеров. На протяжении многих лет отечественный бизнес был ориентирован на быстрое привлечение денег без ощутимых вложений в развитие. Развитие бизнеса носило экстенсивный характер. Интенсивный путь на тот момент был нерационален, требовал значительных временных затрат и финансовых вложений. Сырьевые ресурсы были основным источником для получения прибыли. Только спустя значительный промежуток времени со стороны бизнеса и власти были предприняты попытки переориентации на инновационное развитие страны. Одной из причин кризисов, происходящих в экономике России, стало фактическое отсутствие инноваций в экономике, наличие которых, в свою очередь, позволяет стабилизировать социально-экономическую ситуацию. Кризисы последних лет являются лишь закономерным следствием того, что на протяжении многих десятилетий в экономике России происходило поэтапное нарастание проблем в данной области [1].

Для повышения инновационности государства необходимо соблюдение ряда требований. Во-первых, необходима свобода перемещения квалифицированных кадров, а соответственно, необходима и финансовая поддержка разработок. Во-вторых, для развития творческого потенциала одаренной молодежи необходимо развитие целевого финансирования со стороны государства. На сегодняшний день большинство разработок не находят своего практического применения из-за невозможности их дальнейшего приобретения заинтересованными субъектами бизнеса. Как правило, образцы апробируются, но не применяются на практике из-за недостатка финансовых ресурсов. Иногда идея не может воплотиться в опытный образец по причине отсутствия материально-технической базы у предприятия. Значительное налоговое бремя также негативным образом сказывается на инновационном потенциале предприятия и перспективах его развития.

Роль инноваций для экономики страны в целом и предприятия, в частности, велика. Инновации позволяют снизить временные затраты на выполнение работ или услуг, высвободить дополнительные денежные средства, развивать предприятие по экстенсивному и интенсивному пути, модернизировать процессы, происходящие на предприятии, повысить степень информированности целевой аудитории.

### **Интеллектуальный капитал и эффективность работы предприятия**

На современном этапе экономического развития все большую роль начинает играть продукт (результат) интеллектуальной деятельности человека. Трудовые ресурсы с высоким интеллектуальным потенциалом наиболее конкурентоспособны как на региональном, так и на мировом рынке труда. Для поддержания социальной стабильности и прогрессивного развития необходима модель развития предприятия, которая основана на привлечении высококвалифицированных кадров, научных работников, первоклассных менеджеров, экономистов. Совокупность интеллектуальных ресурсов формирует интеллектуальный потенциал страны в целом. Развитие экономики любой страны основано главным образом на интеллектуальном капитале. Для формирования кадрового потенциала с необходимыми характеристиками требуется грамотно выстроенная система стимулирования труда персонала с целью повышения их мотивации.

Внедрение результатов интеллектуальной собственности в деятельность хозяйствующего субъекта позволяет повысить его конкурентоспособность и стабилизировать положение, раскрыть его скрытые возможности. Предприятия, использующие в своей деятельности результаты интеллектуальной собственности, имеют большие возможности и перспективы развития по сравнению с другими участниками рынка. На сегодняшний день должное внимание интеллектуальной собственности уделяется только представителями крупного бизнеса. Представители малого бизнеса, особенно в торговле, практически не рассматривают интеллектуальную собственность как инструмент повышения своей конкурентоспособности. Таким образом, если объект интеллектуальной собственности пользуется спросом на рынке, то он является достаточно ценным активом в деятельности предприятия.

#### **Типология интеллектуального капитала и его значение**

К основным типам интеллектуального капитала относятся знание и познание.

Первый тип интеллектуального капитала позволяет принимать грамотные, обоснованные решения. Данный тип включает целый комплекс, состоящий из навыков, опыта, уровня и качества образования. Такой тип также подразумевает под собой навыки в использовании программ и программного обеспечения. Ценность товаров, изготовленных с привлечением интеллектуальной собственности, значительно повышается, а интеллектуальная собственность, в свою очередь, является одним из источников дохода предприятия, например, если оно реализует лицензии.

Ко второму типу интеллектуального капитала относят познание, или торговую марку. Приведенный тип включает имидж, репутацию, т.е. компоненты, которые мотивируют потребителя к покупке товара. Торговая марка формирует у покупателя лояльное отношение, настраивает приобрести любой товар под этой маркой. Также торговая марка позволяет привлечь желаемое внимание к товару и повысить эффективность продаж.

К процессу управления знаниями существует несколько подходов. Американский подход основан на том, что знания, труд и капитал выступают стратегическими источниками стабильного конкурентного положения предприятия. Основные прикладные направления в этом подходе связаны с процедурами сбора, распространения, вторичного использования, а также с измерением уже имеющихся кодированных информации и знаний.

Японский подход подразумевает то, что наиболее значимыми являются скрытые знания, которые заключены в личном опыте человека. Основная ставка здесь делается на создание новых знаний, которые в долгосрочном периоде являются источником для инноваций.

Европейский подход основан на том, что знания конструируются в зависимости от ситуации, от исторического, социо-материального и культурного контекста.

В китайском подходе отражены три составляющие управления знаниями: материально-технический аспект, управление процессом когнитивно-конструктивного приобретения знаний, управленческие общественно-политические отношения между обладающими знаниями [2].

В России на сегодняшний день только начинает происходить формирование правильного подхода к знаниям, которыми обладает человек. Лишь несколько лет назад стали действовать программы поддержки талантливых ученых. Работодатели также стали уделять внимание мотивации работников, стимулированию их труда, привлечению высококвалифицированных специалистов для обучения персонала предприятия. Такой подход позволит создать в России базу для формирования интеллектуального капитала с целью улучшения позиций отечественной экономики на мировом рынке.

#### **Современное состояние системы повышения качества подготовки персонала и ее влияние на интеллектуальный потенциал предприятия**

Для формирования кадрового потенциала во многих странах действует ряд программ, направленных на повышение качества подготовки персонала [3]. На сегодняшний день в России эта стратегия получила свое развитие на базе «Программы подготовки управленческих кадров» (Президентская программа). Программа действует на базе ведущих российских высших учебных заведений. Участие в отдельных модулях данной программы предполагает оценивание тех компетенций, которые были получе-

ны слушателями. Оценивание полученных когнитивных компетенций (знаний) происходит с использованием тестового материала. Оценивание функциональных компетенций (навыков и умений стратегического мышления) может быть осуществлено в результате решения разного вида кейсов или разработки стратегии развития деятельности непосредственно своего предприятия. Оценивание личностного потенциала производится самими участниками посредством заполнения форм, которые отражают такие составляющие, как лидерство, умение работать в команде, группе [4].

В рамках данной программы происходит разработка и реализация модели перспективной образовательной системы подготовки руководящих кадров для инновационного развития социально-экономической сферы. Данная программа направлена на формирование управленческих кадров, которые обладали бы соответствующими знаниями.

Источником кадрового потенциала является персонал. Кадровый потенциал, в свою очередь, состоит из личностного и профессионального потенциала организации. Личностный потенциал, как правило, состоит из нескольких составляющих. К ним относятся работоспособность, трудоспособность, дееспособность, социально-психологическая совместимость, инновационные способности, способность к взаимодействию в работе, коммуникативные способности, опытность, возможность самовыражения и проявления. Профессиональный потенциал, в свою очередь, состоит из образовательного (познавательные и интеллектуальные способности) и квалификационного (знания профессионального характера, навыки, умения) компонентов [5].

На современном предприятии должно систематически проводиться повышение квалификации персонала. Такие мероприятия могут проводиться как в самой компании, так и за ее пределами. Примером может послужить гипермаркет «Теорема» (г. Челябинск), в котором создан свой собственный обучающий центр. Подобные отделы и центры создаются и на предприятиях, имеющих другую специфику деятельности, например, в кредитных организациях. Такая методика повышения профессионального уровня и расширения компетенций позволяет использовать в практической деятельности последние новшества, соответствовать динамично изменяющейся нормативно-правовой базе, а также адаптироваться к эволюционирующей внешней среде.

Совокупность инноваций, внедренных на каждом отдельно взятом предприятии, отражает инновационность страны. По этой причине своевременные финансовые вложения в разработки обеспечат в будущем солидный инновационный потенциал страны и ведущие позиции на мировом рынке.

### Заключение

На современном этапе экономического развития интеллектуальный капитал является одним из двигателей прогресса. Интеллектуальный капитал неразрывно связан с инновационными процессами в рамках предприятия, отрасли и даже государства в целом. Нацеленность на рост интеллектуального потенциала позволяет повысить конкурентные позиции предприятия на рынке и стабилизировать его положение.

### Литература

1. Чернышева О.В., Мурашова С.В. Банкротство торговых предприятий: Научное издание. – СПб: СПбГЭИ, 2008. – 124 с.
2. Хватова Т.Ю., Игнатьева И.В. Управление знаниями как универсальная концепция: кросс-культурный аспект // Научно-технические ведомости СПбГПУ. – 2008. – Т. 1. – № 3. – 285 с.
3. Чернышева О.В. Совершенствование управления конкурентоспособностью торгового предприятия в условиях сервисно-ориентированной экономики // Научно-технический вестник СПбГУ ИТМО. – 2010. – № 5 (69). – С. 126–129.
4. Соловьева И.А. Подготовка управленческих кадров-лидеров и стратегов. Стратегическое управление организациями: проблемы и возможности современной экономики // Сборник научных трудов. Ч.1. – СПб: СПбГПУ, 2009. – 244 с.
5. Лаврентьев В.П. Кадровый потенциал как объект управления и условие стратегического развития организации // Сборник научных трудов. Ч.1. – СПб: СПбГПУ, 2009. – 244 с.

*Чернышева Ольга Владимировна* – Санкт-Петербургский торгово-экономический институт. ст. преподаватель, ov49@mail.ru