

- уникальностью, неповторимостью как процесса исследования, так и его разработки;
- значительностью временного разрыва между затратами на разработку и получением эффекта от внедрения результатов;
- объективной необходимостью ускоренного внедрения законченных разработок.

Процесс совершенствования работы предприятия может оказаться наиболее эффективным при составлении плана, который реализуется проект за проектом (project by project) или шаг за шагом.

УДК 658.1

ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Е.И. Галешова

*УО «Полоцкий государственный университет»,
г. Новополоцк, РБ*

Интенсивность происходящих в мире за последнее десятилетие технологических, экономических и правовых изменений все в большей мере обеспечивается ресурсами интеллектуального характера [1, с. 6]. В связи с этим активно идут дискуссии по определению роли и места интеллектуальных ресурсов в деятельности предприятия. Обеспечение конкурентоспособности и эффективности деятельности предприятия возможно только при скоординированном управлении всеми его ресурсами и особенно интеллектуальными, которые сегодня вышли на первый план в системе ресурсов предприятия.

Актуальность проблемы заключается в том, что наличие интеллектуальных ресурсов еще не гарантирует успеха, в то время как их отсутствие или недостаточное использование равнозначно снижению эффективности деятельности промышленного предприятия, потере его доходности и конкурентных преимуществ. Поэтому особенностью управления современным промышленным предприятием является не стремление к увеличению количества вовлекаемых в производственный процесс интеллектуальных ресурсов, а совершенствование процесса управления ими с тем, чтобы эффект от их использования был максимальным.

Проблема управления интеллектуальными ресурсами является сравнительно новой, как для отечественной, так и для мировой практики. При этом нет однозначного подхода ни к самому понятию «интеллектуальные ресурсы», ни к структуре интеллектуальных ресурсов, ни к методам их управления и приумножения [2, с. 52; 3; 4; 5, с. 53; 6, с. 146; 7, с. 15; 8, с. 261].

Особенностью концепции интеллектуальных ресурсов предприятия явилось то, что ее основой стала концепция интеллектуального капитала, поэтому многими авторами понятия «интеллектуальные ресурсы» и «интеллектуальный капитал» используются как равнозначные. Однако в своих исследованиях автор придерживается точки зрения Федоровой Н.В. и исходит из толкования понятий «капитала» и «ресурсов», которые предлагает оксфордский словарь, где «капитал – деньги и другие активы, с которыми компания начинает бизнес (накопленное богатство)». Ресурсы – это доступные активы, которые могут быть использованы (источник богатства) [9, с. 16].

Эти определения понятий «капитал» и «ресурсы» показывают, что следует различать по экономическому содержанию и понятия «интеллектуальные ресурсы» и «интеллектуальный капитал».

Таким образом, интеллектуальные ресурсы – это часть экономических ресурсов, позволяющих получать предприятию конкурентные преимущества по отношению к другим предприятиям, а также повысить свою конкурентоспособность.

В этой связи целью управления интеллектуальными ресурсами предприятия является достижение максимального результата от использования интеллектуальных ресурсов при минимизации затрат на эти ресурсы, возникающих на различных стадиях разработки и реализации продукции.

Среди задач управления интеллектуальными ресурсами можно выделить следующие [10, с. 77]:

- планирование, организация, контроль и регулирование процессов создания и развития интеллектуальных ресурсов;
- создание атмосферы инновационной восприимчивости, обеспечение развития сотрудников и их мотивация к накоплению и умножению интеллектуальных ресурсов;
- создание организационно-методической базы управления интеллектуальными ресурсами и условий для ее эффективного использования;
- организация, контроль и регулирование процесса движения информационного потока, циркулирующего внутри предприятия;
- организация, контроль и регулирование процесса движения информационного потока, циркулирующего между предприятием и внешней средой;
- планирование, организация и контроль процесса формирования портфеля прав на объекты интеллектуальной собственности как инструмента регулирования товарных рынков;
- планирование, организация, контроль и регулирование процессов использования интеллектуальных ресурсов во внешней и внутренней среде предприятия.

Учитывая перечисленные задачи управления и особый информационно-интеллектуальный характер интеллектуальных ресурсов, можно сформулировать следующие принципы управления интеллектуальными ресурсами [10, с. 78]:

1. Принцип ориентации на достижение результата. В связи с тем, что разработка наукоемкой продукции включает в себя множество сложных для организации и контроля творческих процессов, построение работы сотрудника осуществляется на основе цели или результата, а не задачи. Соблюдение этого принципа предполагает поручение одному сотруднику или рабочей группе выполнение всех стадий процесса, что позволяет создать атмосферу творческой работы и повышает шансы на успешное завершение разработки.

2. Принцип зависимости от результата. В том случае, когда специалисты заинтересованы в результате, они могут выполнять все стадии процесса самостоятельно, используя экспертные системы и базы данных. В этом случае снижается потребность в оперативном контроле операций, что делает функции контроля прерогативой высшего уровня управления.

3. Принцип однократной фиксации информации у источника. Современные информационные технологии позволяют заносить информацию в базы данных, доступные всем заинтересованным пользователям. Учитывая особый информационный характер интеллектуальных ресурсов, возникает возможность ограничения доступа к определенным базам данных и применения инструментов защиты информации. Реляционные базы данных и системы обмена данными позволяют легко вводить, собирать, хранить и передавать информацию. Путем однократного ввода данных источником информации и интеграции систем предприятие способно устранить избыточный ввод данных, повысить их достоверность и необходимость исправлять неизбежно возникающие ошибки.

4. Принцип обработки информации ее генератором. Учитывая тот факт, что управление интеллектуальными ресурсами в значительной степени является управлением информацией, возникает потребность в сокращении линейных связей и

оптимизации информационного потока. В этой связи целесообразным представляется включение обработки информации в реальный процесс, который генерирует эту информацию.

Это позволит сократить время обработки информации и количество ошибок, возникающих в процессе ее обработки.

5. Принцип координации процесса, ведущего к общему результату. Характерной чертой организации творческих работ является параллельная обработка информации. Разные творческие группы исполняют одну и ту же функцию или различные группы выполняют различные функции, ведущие к общему результату. Одновременное исполнение различных этапов работы экономит время, но в фазе интеграции и тестирования часто возникают нестыковки. Соблюдение принципа координации процесса, ведущего к общему результату, позволяет создавать связи между параллельными функциями и координировать соответствующие действия в процессе их совершения, а не по окончании этапов работы.

6. Принцип децентрализации при принятии решения. Специфика наукоемкой деятельности обуславливает высокую степень ответственности сотрудников за принимаемые ими решения. Современные информационные технологии позволяют фиксировать и обрабатывать данные, а экспертные системы способны до некоторой степени предоставить знания, необходимые сотрудникам для самостоятельного принятия решения относительно интеллектуальных ресурсов. Число уровней иерархии управления таким образом можно уменьшить, а саму организацию сделать более компактной. В этой связи роль руководителя меняется: из контролера и начальника он превращается в помощника и наставника.

7. Принцип встраивания контроля в процесс. Как уже было отмечено, процесс творческой деятельности является достаточно сложным с точки зрения его контроля. Соблюдение принципа встраивания контроля в процесс позволяет сотрудникам осуществлять самостоятельный контроль промежуточных результатов, что выступает альтернативой бюрократическим принципам.

Таким образом, всеобщее признание роли интеллектуальных ресурсов и управления ими должно обязательно внести коррективы в нынешние методы управления промышленного предприятия и привести к перераспределению инвестиций на уровне организации. Можно сказать, что эффективное управление интеллектуальными ресурсами позволит построить принципиально новую систему взаимосвязей и взаимодействий на предприятии, где управление интеллектуальными ресурсами - это систематический процесс формирования и преобразования индивидуального знания, опыта, навыков с тем, чтобы они могли быть перенесены в процессы, продукты и услуги в целях обеспечения конкурентоспособности организации на рынке. Знания в процессе овладения ими трансформируются в потоки информации которые, с одной стороны, материализуются в объекты интеллектуальной собственности организации, а с другой стороны, способствуют процессу движения организации от ее классических форм до обучающейся организации, где интеллектуальные ресурсы - это непрерывный источник создания конкурентных преимуществ, а управление интеллектуальными ресурсами - это стратегия постоянного обновления методов и повышения эффективности всех видов деятельности.

Список использованных источников

1. Кудашов В.И. Управление интеллектуальной собственностью: учеб. пособие для студентов учреждений, обеспечивающих получение высшего образования / В.И. Кудашов. – Мн.: ИВЦ Минфина, 2007. – 360 с.
2. Лисиченок Е.П. Определение сущности интеллектуального капитала региона // Вестник Полоцкого государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2004. - №9. – С. 52-55.

3. Иванюк И.А. Воспроизводство интеллектуального капитала в современных маркетинг-системах [Электронный ресурс] 2000. - Режим доступа: http://www.cis2000.ru/publish/books/book_44/ch1_1.shtml
4. Хатулева О.В. Проблемы признания в бухгалтерском учете интеллектуальных активов организации // Бухгалтерский учет и анализ. – 2005. - №8. – С. 34-37.
5. Грейбил М.М. Социальный и человеческий капитал как факторы благосостояния и развития [Электронный ресурс] / Дис. ...канд. экон. наук: 08.00.05. – М.: Рос. гос. б-ка, 2003. – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/diss/03/0570/030570050.pdf>
6. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. – СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2000. – 168 с.
7. Герасимов Е.Л. Глобализация рынка интеллектуального ресурса: динамика и механизм интеграции Республики Беларусь // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – 2004. – С. 20.
8. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал: / Пер. с англ. под ред. Л.Н. Ковалик. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
9. Федорова Н.В. Управление интеллектуальными ресурсами промышленного предприятия [Электронный ресурс] / Дис. ...канд. экон. наук: 08.00.05. – М.: Рос. гос. б-ка, 2003. – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/diss/03/0550/030550025.pdf>
10. Лукичева Л.И., Егорычев Д.Н. Внутрифирменное управление интеллектуальными активами / Лукичева Л.И., Егорычев Д.Н. – М.: ООО «Омега-Л», 2004. – 192 с.: ил.

удк 331.101

ИННОВАЦИОННАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

О.А. Герасименко

*Государственное высшее учебное заведение
Киевский национальный экономический университет
им. В. Гетьмана, г. Киев, Украина*

Инновационный путь развития экономики как единственно возможное направление постоянного экономического роста в условиях глобальной конкуренции предопределяет соответствующие изменения в социально-трудовой сфере. В отношениях, которые сложились между работодателями как владельцами средств производства и наемными работниками как владельцами уникального трудового ресурса, значение человеческого фактора недооценивается. Цивилизованные рыночные отношения должны создать реальную экономическую свободу для человека, изменив его роль как наиболее активного участника экономической деятельности.

Такое существенное преобразование предусматривает формирование инновационной системы управления трудом, которая способна обеспечить постоянное и непрерывное совершенствование и высокий уровень использования трудового потенциала человека в процессе труда.

Традиционно вопросы управления трудовой деятельностью рассматривались из позиций производительности и доходности труда. Инновационные подходы в решении вопросов управления трудом предусматривают смещение акцентов в плоскость тех изменений, которые касаются его содержания и характера, вызывают необходимость новых методологических принципов относительно прав собственности на рабочую силу, практических подходов в определении стоимости рабочей силы.

Повышение уровня наукоемкости продукции и услуг, интеллектуализация трудовой деятельности, нововведения в разных сферах экономики, предопределяют