

Дискуссионная панель 5

ИННОВАТИКА, КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

М. В. Апанасевич, соискатель
e-mail: maryiap31@gmail.com
БГЭУ (г. Минск)

Экономическая природа интеллектуальных авуаров

Появление категории «интеллектуального капитала» в экономической науке связано с формированием и реализацией неоиндустриальной парадигмы развития реальной экономики, в рамках которой конкурентоспособность компании обеспечивается в значительной мере, интеллектуальными активами.

Приведенные в таблице подходы к определению интеллектуального капитала сформулированы исходя из различных аспектов проблемы идентификации интеллектуальных ресурсов и их оценки. Тем не менее в большинстве формулировок, основополагающим компонентом интеллектуального капитала выступают знания.

Варианты определения термина «интеллектуальный капитал»

Определение	Автор
«Интеллектуальный капитал — это сумма знаний всех работников компании, обеспечивающая ее конкурентоспособность»	Т. А. Стюарт (Thomas A. Stewart)
«Интеллектуальный капитал — это совокупность всех нематериальных ресурсов, принадлежащих организации, которые способствуют повышению ее стоимости»	Б. Марр (Bernard Marr)
«Интеллектуальный капитал — это превращение знаний и неосязаемых активов в полезные ресурсы, которые дают конкурентные преимущества индивидуумам, фирмам и нациям»	С. Альберт, К. Брэдли (Steven Albert, Keet Bradley)
«Интеллектуальный капитал — это система капитальных устойчивых интеллектуальных преимуществ данной компании или фирмы на рынке»	Б. Б. Леонтьев.
«Интеллектуальный капитал — это вся масса знаний, информации и опыта, которые являются средством создания благ и увеличения богатства»	Э. А. Лутохина
«Интеллектуальный капитал — это совокупность интеллектуализированной способности к труду и предпринимательской деятельности (представленной интеллектуальным человеческим капиталом и нематериальными активами), воплощающими в себе результаты интеллектуального труда и предпринимательства (представленных структурным интеллектуальным капиталом)»	А. В. Бондарь, Н. А. Жебентяева, Э. Хостилович

Источник: [1-6].

В то же время дефиниция «капитал» обладает конкретными атрибутами, как правовыми, так и экономическими, которые на присущи такому ресурсу, как знания. Для обеспечения семантической тождественности при исследовании интеллектуальных ресурсов, предлагается использование термина «авуары».

Авуары — это осязаемые и неосязаемые ресурсы производства, не обязательно обладающие ликвидностью и являющиеся объектами собственности, которые включают в себя, в том числе, активы, отраженные в бухгалтерском балансе (как принадлежащие компании материальные и нематериальные ценности в денежном выражении) [7].

Соответственно, термин «интеллектуальные авуары» может быть использован для обозначения знаний, навыков и опыта конкретных людей, задействованных на всех организационных и технологических стадиях производства продукции, а также интеллектуального капитала промышленной организации, комплексное использование которых направлено на увеличение прибыли и достижение других экономических и технических результатов.

Литература:

1. Стюарт, Т. А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации / Т. А. Стюарт // М.: Поколение, 2007. — 366 с.
2. Marr B. Management Accounting Guideline. Impacting Future Value: How to Manage your Intellectual Capital. CIMA [Electronic resource]. — Mode of access: https://www.cimaglobal.com/Documents/ImportedDocuments/tech_mag_impacting_future_value_may08.pdf. — Date of access: 20.02.2023.
3. Albert, S., Bradley, K. The Impact of Intellectual Capital / Open University Business School Working Paper. — 1996. — No. 15. — Pp. 98–101.
4. Леонтьев, Б. Б. Цена интеллекта: Интеллектуальный капитал в российском бизнесе: Оценка. Ориентиры. Моделирование. Защита прав / Б. Б. Леонтьев. — М.: Акционер, 2002. — 196 с.
5. Лутохина, Э. А. Креативная трудология (начала инноватики) / Э. А. Лутохина. — Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2008. — 253 с.
6. Бондарь, А. В. Интеллектуальный капитал в экономической системе / А. В. Бондарь, Н. А. Жебентяева, Э. Хостилевич // Научные труды Белорусского государственного экономического университета. Вып. 12 / [редкол.: В. Н. Шимов (гл. ред.) и др.]; М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. экон. ун-т. — Минск: БГЭУ, 2019. — С. 47–55.
7. Шкарупета, Е. В. Организационно-экономический механизм управления знаниями в социально-экономических системах: автореф. дис. канд. эк. наук: 05.13.10 / Е. В. Шкарупета; ВГУ. — Воронеж, 2008. — 24 с.



Н. И. Архипова, д-р экон. наук, профессор,
зав. кафедрой организационного развития
e-mail: arkhipova.n@rggu.ru
РГГУ (г. Москва)

В. И. Маколов, канд. экон. наук, доцент
e-mail: makolov.v@rggu.ru
РГГУ (г. Москва)

Концепция управления талантами в системе менеджмента качества организации

Одним из ключевых элементов в системе менеджмента качества организации является компетентный и вовлеченный персонал, способный обеспечивать результативность и эффективность деятельности организации. Важнейшим принципом менеджмента качества является улучшение, которое предполагает постоянное увеличение способностей организации выполнять требования и ожидания различных групп заинтересованных сторон применительно ко всем процессам и аспектам деятельности организации, при этом талантливые работники — важнейший ресурс организации и результаты ее деятельности зависят от того, как эти сотрудники ведут себя в рамках системы, в которой они работают.

Распространенным подходом в настоящее время является понимание таланта как способностей, компетенций, знаний, опыта, потенциала, результативности и эффективности сотрудника (кандидата), позволяющих ему достигать наивысших результатов.

Система менеджмента качества наиболее результативна, когда работники четко понимают и эффективно реализуют на практике свою компетентность, необходимую для выполнения их функций и обязанностей. Талантливые работники на всех уровнях организации повышают ее способность создавать ценность.

Наиболее очевидные положения, касающиеся управления талантами в системе менеджмента качества, представлены в отношении к лидерству. В соответствии с ГОСТ Р ИСО 9000-2015 «Системы менеджмента качества. Требования» лидеры на всех уровнях организации обеспечивают единство цели и направления деятельности компании и создают условия, при которых работники взаимодействуют для достижения целей организации в области качества. Возможные действия лидеров включают: доведение миссии, видения, стратегии, политик и процессов до работников организации; создание и поддержание общих ценностей, беспристрастности и этических моделей поведения на всех уровнях организации; создание атмосферы доверия и честности; поощрение приверженности всей организации к качеству; обеспечение того, что лидеры всех уровней являются положительным примером для работников организации; обеспечение работников необходимыми ресурсами, подготовкой и полномочиями для осуществления деятельности с ответственностью; вдохновлять, поощрять и признавать вклад работников.

Данные действия требуют проявления особых качеств лидеров, включая мягкие навыки. Например, умение вдохновлять становится профессионально важным качеством руководителя. Очевидно, что руководитель