

A.U. Bulatetskaya

SOCIAL STRATEGIES ON THE DEVELOPMENT OF INTELLECTUAL CAPITAL OF CORPORATION

Alena Bulatetskaya – senior lecturer at the Department of Sociology, Perm State National Research University, PhD in Sociology, Perm; e-mail: dekanat205@mail.ru.

The relevance of the research is substantiated by drastic transformational changes within public development as well as by transformation of intellectual capital into the crucial asset for innovative development of economy. Under these circumstances an increased importance is being given to the research of social strategies of corporate development which enable intensification of the knowledge economy, development of the management system, which facilitate strengthening the evolution of knowledge, skills, education and professional competencies of the staff.

The article analyzes the content of intellectual capital, explores how it functions at national, corporate and individual levels, it reveals strategy of the development of intellectual capital within contemporary business. Particular attention in this regard is being given to defining social strategy of the development of intellectual capital aimed at strengthening intellectual resources of the entity. On the basis of methods of comparative analysis, systematization, synthesis the author has revealed and grounded priority lines of the activities with regard to implementation of internal and external corporate sub strategies enabling the creation and development of creative potential of a worker.

Keywords: intellectual capital of corporation; human potential; social strategies; internal and external corporate social sub strategy.

А.Ю. Булатецкая

СОЦИАЛЬНЫЕ СТРАТЕГИИ ПО РАЗВИТИЮ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА КОРПОРАЦИИ

Алена Юрьевна Булатецкая – доцент кафедры социологии ФГБОУ ВПО «Пермский государственный национальный исследовательский университет», кандидат социологических наук, г. Пермь; e-mail: dekanat205@mail.ru.

Актуальность исследования обосновывается крупномасштабными трансформационными изменениями общественного развития и превращением интеллектуального капитала в важнейший ресурс инновационного развития экономики. В этих условиях приобретает важное значение исследование социальных стратегий корпоративного развития, позволяющих интенсифицировать экономику знаний, совершенствовать систему управления, активизировать эволюцию знаний, умений, образования, профессиональных компетенций персонала.

В статье осуществляется анализ содержания интеллектуального капитала, рассматривается его функционирование на государственном, корпоративном и индивидуальном уровне, раскрывается стратегия развития интеллектуального капитала современной корпорации. Особое внимание уделяется определению социальной стратегии развития интеллектуального капитала корпорации, направленной на активизацию интеллектуальных ресурсов организации. Используя методы сравнительного анализа, систематизации, синтеза, автором были выявлены и обоснованы приоритетные направления деятельности по реализации внутрикорпоративной и внешнекорпоративной субстратегий, позволяющие обеспечить формирование и развитие творческого потенциала личности работника.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал корпорации; человеческий потенциал; социальные стратегии; внутрикорпоративная и внешнекорпоративная социальная субстратегия.

Формирование современного постиндустриального общества, основанного на знаниях, информационных технологиях и инновационном секторе экономики, предполагает значительную активизацию человеческого фактора и выдвигание на первый план эффективной стратегии управления интеллектуальным капиталом. Именно интеллектуальный капитал является закономерным результатом научного и технологического прогресса, эволюции знаний, умений, образования, профессиональных компетенций персонала, развития информационных и управленческих систем, коммерциализации интеллектуальных ресурсов.

Интеллектуальный капитал становится главным фактором, определяющим место государства в общемировой глобализационной системе. Поэтому научное сообщество уделяет пристальное внимание рассмотрению понятия и содержания интеллектуального капитала, которое актуализировалось на информационной стадии развития экономики.

В наиболее общем виде интеллектуальный капитал представляет собой совокупность знаний, информационных ресурсов, интеллектуальных активов, информационно-коммуникационных технологий, компетенций, культуры и мотивации персонала, применяемых в процессе управления для получения добавленной стоимости и обеспечения конкурентных и социальных преимуществ организации.

Данное понятие включает в себя не только экономическую, но и социально-управленческую направленность, позволяющую анализировать интеллектуальный капитал не только как экономическое, но и как социальное явление, взаимосвязанное с другими категориями предметной области, определять его управленческое воздействие на все стороны общественной жизни, открывать направление для дальнейших исследований в данном направлении.

В целом интеллектуальный капитал следует рассматривать на индивидуальном, государственном и корпоративном уровнях. Индивидуальный интеллекту-

альный капитал – это совокупность индивидуальных способностей работника. Он неотделим от личности специалиста, инноватора и воплощается в объектах производительно используемой интеллектуальной собственности и авторских прав. Интеллектуальный капитал государства воплощен в запасе и потоке знаний, творческих способностей работников, опыте решения инновационных проблем на различных уровнях управленческого аппарата, правильно выбранной стратегии инвестиционного планирования, культуре и мотивации умственного труда, используемых производительно и повышающих доходы человека, фирмы и общества.

Интеллектуальный капитал корпорации выступает как взаимосвязанная система индивидуальных интеллектуальных капиталов персонала, включенных в организационно-деятельностные и информационно-коммуникационные каналы, обеспечивающие выполнение корпоративных целей и задач, получение добавленной стоимости и конкурентных преимуществ на рынке. Интеллектуальный капитал корпорации включает специфические нематериальные активы, используемые для обеспечения и поддержания конкурентных преимуществ [7]. Его носителями выступают профессионально подготовленные компетентные специалисты, обладающие знаниями, опытом, навыками, отношениями и связями, творческими способностями, готовые к постоянному восприятию знаний, необходимых для производственной деятельности и самосовершенствования.

Главная функция корпоративного интеллектуального капитала – обеспечение технологических и организационных преимуществ над конкурентами, создание условий для ускорения прироста массы прибыли за счет формирования и реализации знаний, технологий и систем, обеспечивающих его эффективную хозяйственную деятельность. Именно коллективный интеллектуальный капитал задает темп и характер обновления технологии производства и его продукции, которые затем становятся главным конкурентным пре-

имуществом на рынке.

Воспроизводство интеллектуального капитала корпорации возможно в условиях разработки и реализации стратегии управления данным процессом. Большинство западных и российских учёных понимает стратегию как управленческо-экономическую категорию, «обобщающую модель действий, необходимых для достижения поставленных целей путем координации и распределения ресурсов компании» [4. С. 148], «модель (образец поведения) в потоке будущих действий или решений» [10. С. 5], «унифицированный, интегрированный и понятный план, разработанный таким образом, чтобы быть уверенным в достижении целей предприятия» [9. С. 71–78], «модель взаимодействия всех ресурсов, позволяющую организации наилучшим способом исполнить ее миссию и добиться устойчивых конкурентных преимуществ» [8. С. 23]. Такое понимание стратегии организации позволяет определить её цели и задачи, приспособиться к изменяющимся рыночным условиям, повысить уверенность и сократить неопределенность, сконцентрироваться на выборе наиболее оптимальных направлений деятельности.

Корпоративная стратегия включает в себя выбор направлений и видов деятельности, определение приоритетов обеспечения долгосрочных конкурентных преимуществ организации и способов получения прибыли, выявление форм конгломератной деятельности и реорганизации, общую систему управления и обеспечения ресурсами отдельных стратегических зон хозяйствования и стратегических хозяйственных единиц, мотивационные механизмы и технологии активизации интеллектуального капитала корпорации.

Стратегия развития интеллектуального капитала является одной из приоритетных стратегий корпорации. По мнению Л.Р. Иксаковой: «стратегия развития интеллектуального капитала холдинга представляет собой комплекс взаимосвязанных, объективных, наиболее приоритетных направлений формирования и совершенствования всех элементов интеллектуального капитала, соответствующих

общей стратегии развития холдинга и обеспечивающих долгосрочное устойчивое повышение эффективности его функционирования» [3. С. 98].

Важным направлением стратегии развития интеллектуального капитала корпорации является его социальная составляющая, так как в условиях экономики знаний и информационно-коммуникационных технологий именно человеческий капитал обеспечивает получение прибыли, создаёт долгосрочные конкурентные преимущества организации, повышает эффективность функционирования организации в целом.

Если в предшествующие годы социальная ориентированность организации носила вторичный характер, связанный с созданием благоприятного имиджа ее владельцам, то в настоящее время она становится одним из главных атрибутов компании, поскольку решение социальных проблем активизирует накопление человеческого потенциала, мотивирует его творческие возможности, усиливает процесс социализации личности. Кроме этого, выделение социальной стратегии по развитию интеллектуального потенциала в качестве самостоятельной функциональной стратегии является необходимостью, поскольку в современных условиях экономического кризиса федеральные и региональные органы государственного управления не имеют материальных и финансовых возможностей для полномасштабного воспроизводства человеческого капитала. Это приводит к сокращению государственных расходов на образование, демографическое и социальное развитие, здравоохранение, науку и культуру, ухудшению качественных характеристик населения. В этих условиях корпорации вынуждены уделять больше внимания решению социальных вопросов и совершенствованию всех элементов интеллектуального капитала, компенсируя недоработки в этой области со стороны государства и органов местного самоуправления.

В целом социальная стратегия развития интеллектуального капитала корпорации представляет собой обобщённую модель деятельности, направленную на ак-

тивизацию интеллектуальных ресурсов организации, улучшение содержания и условий, мотивации и стимулирования труда персонала, расширение базы его социальных коммуникаций, обеспечение качества жизни и социальной защиты сотрудников, сохранение благоприятного микроклимата в коллективе.

Эффективность реализации социальной стратегии развития интеллектуального капитала зависит не только от научно обоснованной системы управления внутри корпорации, но и организации управления на основе обратной связи, позволяющей обеспечивать четкое и ясное взаимодействие с региональными и муниципальными органами государственной власти, образовательными и научными учреждениями, населением, потребителями, партнерами, поставщиками, что непосредственно характеризует один из элементов социальной стратегии управления.

Управление социальной стратегией развития интеллектуального капитала корпорации включает разработку вопросов подготовки и повышения квалификации персонала; обеспечение эффективной кадровой политики; расширение возможностей развития организации как социального организма; использование информационных и социальных технологий активизации творческого и мотивационного потенциала сотрудников; проработку проблем инновационных ресурсов и резервов организации; усиление системы развития социальной защиты персонала и практики ее измерения; разработку корпоративных социальных программ и системы управления, нацеленных на получение конкретных интеллектуальных результатов деятельности; участие в жизни региона, на котором расположены предприятия корпорации (социальные проекты, благотворительные программы, акции); трансляцию и распространение знаний в обществе о социальной направленности деятельности предприятий и учреждений корпорации.

Такая социальная стратегия связана с обоснованием и разработкой комплексной программы приоритетных направлений деятельности по реализации внутрикор-

поративной и внешнекорпоративной субстратегий, позволяющих обеспечить формирование и развитие творческого потенциала личности работника.

Внутрикорпоративная социальная субстратегия включает решение социальных и организационных проблем, активизирующих развитие творческого интеллектуального потенциала сотрудников непосредственно в организации, превращение их в заинтересованных в преобразованиях экономики людей. Сюда относятся: во-первых, задачи реализации эффективной кадровой политики, направленной на оптимизацию инновационного потенциала, развитие творческой личности как главного структурного компонента и важнейшего ресурса экономики. Такая кадровая стратегия предполагает использование технологий и механизмов повышения эффективности труда каждого работника, коллектива в целом, сохранения персонала, конкретного закрепления сотрудников на предприятии, сокращения текучести кадров, поиска на рынке труда наиболее перспективных работников, формирования стабильного кадрового резерва и т.д.

Эффективность реализации кадровой политики по развитию интеллектуального потенциала происходит в условиях создания современной модели трудовых отношений и мотивации труда, предполагающей привлечение работников к управлению производственными процессами и участию в прибылях; научную организацию рабочего времени; индивидуальное планирование карьеры; правовое закрепление и гарантирование от увольнения ведущим сотрудникам; организацию работы с персоналом организации, включенным в кадровый резерв; расширение участия работников в коммуникационном процессе; создание условий для творчества, профессионального роста и самосовершенствования сотрудников; прогнозирование вакансий и планирование замещения вакантных должностей; обеспечение профессиональной и социально-психологической адаптации новых работников; мониторинг коммуникационных процессов, инновационной деятельности сотрудников структурных подразделений;

развитие конфликтологической компетентности и конфликтологической культуры персонала; организацию социальной защиты и повышение качества жизни.

Во-вторых, активизация мотивационных и творческих способностей работников. Данная деятельность связана с разработкой на предприятиях и в организациях специального мотивационного механизма, сочетающего широкий спектр материального и нематериального стимулирования, направленного на развитие индивидуальных потребностей и интересов сотрудников, обеспечивающих инновационное развитие и повышение производительности труда работников.

Её важнейшими функциональными компонентами являются: анализ и оценка внутренних факторов мотивации и внешних стимулов экономического поведения работников предприятия; разработка системы оплаты труда, материального и нематериального поощрения; создание условий для реализации творческого потенциала сотрудников, внедрение научной организации труда; применение мотивационных технологий, направленных на активизацию и реализацию индивидуальных потребностей и интересов работников; организация проведения научных исследований по изучению предпочтительных мотивационных комплексов для коллективов структурных подразделений корпорации; разработка и внедрение в практику новых мотивационных и кадровых технологий, методик, рекомендаций; изучение, анализ, обобщение и распространение положительного опыта мотивационной и инновационной деятельности.

В-третьих, планирование воспроизводства и развития интеллектуальных ресурсов, создание условий для развития научно-технических компетенций сотрудников. В соответствии с этим основой организации производственного процесса и развития творческого потенциала персонала становится система управления знаниями. Данный термин означает превращение фирмы в самообучающуюся систему, лабораторию передового опыта, которая вовлекает в процесс принятия решений весь персонал.

Важнейшими механизмами реализации данного направления являются: повышение заинтересованности работников в обучении и улучшении своей профессиональной квалификации; создание комплексной внутрикорпоративной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников; привлечение экспертов профильных подразделений для оценки технических компетенций персонала; мониторинг уровня профессиональной подготовки персонала, анализ тенденций его изменения и влияния на повышение эффективности деятельности корпорации; обеспечение практики обучения руководителей по специальным модульным программам; организацию взаимодействия с учреждениями среднего и высшего образования региона для обучения, переподготовки и повышения квалификации сотрудников; прогнозирование потребности в подготовке специалистов в учебных учреждениях; оказание финансовой, организационной и методической помощи по вопросам обучения персонала региональным учебным заведениям и подведомственным учебным центрам, отделам подготовки кадров подведомственных организаций; содействие и помощь в установлении профессиональных связей и развитии сотрудничества с зарубежными, федеральными и региональными профильными учебными заведениями и центрами.

В-четвертых, развитие системы воспитания и корпоративной культуры, способствующей генерации, распространению и обновлению знаний. В современных условиях культура становится активным стратегическим инструментом, позволяющим совершенствовать систему управления, ориентировать персонал на выполнение поставленных задач, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать лояльность и облегчать общение, влиять на протекание и способы разрешения возникающих в коллективах конфликтов.

Формирование корпоративной культуры осуществляется на протяжении всего функционирования организации и требует от руководителей перехода к политике

«управления человеческими ресурсами», ориентированной на человека и предусматривающей максимальную вовлеченность персонала в дела предприятия, поощрение инициативы и самодисциплины.

Развитие системы воспитания и корпоративной культуры по воспроизводству интеллектуального потенциала предполагает: формирование у сотрудников стратегических целей, ценностных ориентаций и норм поведения; постоянную генерацию инновационных идей, внедрение механизмов поиска, оценки и использования перспективных для совершения бизнеса моделей и программ; поддержку творческой атмосферы, способствующей развитию у сотрудников уверенности в поощрении креативности и инновационных подходов к выполнению должностных обязанностей; создание и внедрение процедуры и механизмов обмена идеями, их оценки, тестирования и внедрения в организационную деятельность; повышение эффективности коммуникаций между администрацией и персоналом, между сотрудниками организации; сохранение благоприятного микроклимата в коллективе; вовлечение сотрудников в процесс принятия управленческих решений, их адаптация, приобщение их к ценностям организации; совершенствование фирменного стиля корпорации.

В-пятых, улучшение условий и охраны труда, укрепление здоровья сотрудников. Разработка базовой социальной стратегии корпорации должна осуществляться с учетом специфики производства, которая определяет условия труда, характер профессионального травматизма и профессиональных заболеваний, организацию региональной и корпоративной системы медицинского обеспечения работников и членов их семей.

Её составными элементами являются: разработка целевых комплексных программ, предусматривающих совокупность конкретных социальных, экономических, психологических и иных мер по улучшению условий и охраны труда, укреплению здоровья сотрудников, проведению профилактических и реабилитационных мероприятий; выявление групп повышенно-

го риска среди работников предприятий, подвергающихся воздействию вредных профессиональных факторов; аттестация рабочих мест по условиям труда, оценка уровней профессиональных рисков; обучение, инструктаж, проверка знаний по охране труда работников; создание комфортных условий работы, обеспечение эргономичности рабочих мест, устранение или сведение к минимуму всего, что отрицательно воздействует на организм человека и его работоспособность; рациональная организация режима труда и отдыха, здорового питания, организации досуга работников (развитие культурных программ, спортивных и оздоровительных учреждений в рамках предприятия и т. п.); страховая защита работников (ДМС, ДНС); санаторно-курортное лечение, организация спортивных занятий и отдыха работников, оздоровление детей.

В-шестых, организация социальной защиты работников и членов их семей. Экономический кризис, высокая инфляция и рост цен приводят к снижению уровня и качества жизни россиян, значительно повышают необходимость социальной защищенности работников не только со стороны государства, но и со стороны работодателей. Эффективность социальной защиты повышается в условиях, когда принятие и реализация социальных программ согласуется на уровне региональных и муниципальных органов государственной власти, руководителей государственных и коммерческих корпораций и организаций, институтов гражданского общества. Финансирование корпоративной социальной стратегии, как правило, осуществляется из получаемой прибыли, исходя из конкретных целей и средств, необходимых для реализации осуществляемых социальных мероприятий.

В рамках реализации этой стратегии могут устанавливаться дополнительные компенсации работающим, пенсионерам, женщинам-матерям, организовываться рабочее питание, оказываться материальная помощь особо нуждающимся работникам и членам их семей, уменьшаться стоимость товаров и услуг, реализуемых в

рамках социальной инфраструктуры организации, осуществляться социальная поддержка пенсионеров-ветеранов.

Важным направлением социальной стратегии является обеспечение благоустроенным жильем работников предприятия, улучшение их жилищных условий, реализуемых путем предоставления денежных средств для приобретения или строительства жилья, компенсации стоимости найма жилья, предоставление служебного жилья особо нуждающимся сотрудникам. Совершенствование социальной инфраструктуры включает строительство детских дошкольных учреждений, оздоровительных и медицинских учреждений для работников и членов их семей, наличие образовательных учреждений.

Реализация задач внутрикорпоративной социальной субстратегии происходит в рамках выделяемых инвестиций в человеческий капитал корпорации, составляющими которого являются:

- инвестиции в подбор персонала, обучение, подготовку и переподготовку сотрудников, обеспечение их творческого потенциала и профессионального роста (привлечение новых квалифицированных кадров, внутрикорпоративное обучение, реализация программ в сфере сотрудничества с вузами, привлечение научных экспертов, формирование стабильного кадрового резерва);

- инвестиции в инновационный и мотивационный потенциал сотрудников (проведение семинаров, тренингов, организация конференций, выставок, форумов, материальная и нематериальная мотивация рационализаторских предложений, инновационных решений и иных элементов воспроизводства интеллектуального капитала, выделение грантов на инновационные разработки, стипендий на обучение и переподготовку и т.д.);

- инвестиции в медицинское обслуживание и обеспечение здоровья персонала (медицинское страхование сотрудников, оплата дорогостоящего лечения в случае частичной или полной утраты работником трудоспособности, поощрение сотрудников, которые наиболее бережно относятся к собственному здоровью);

- инвестиции в создание благоприятных условий трудовой деятельности, обеспечение безопасности и охраны труда (недопущение профессионального травматизма и профессиональных заболеваний, предоставление дополнительных льгот и компенсаций работникам, занятым во вредных и опасных производствах, проведение сертификации производств на соответствие требованиям безопасности труда);

- инвестиции в поддержание и развитие деловой активности, предприимчивости и предпринимательской способности управленческого аппарата, обеспечивающие реализацию эффективного менеджмента, маркетинга и конкурентной стратегии (развитие стимулирования сотрудников к карьерному росту);

- инвестиции в корпоративную и общую культуру, способствующие генерации, распространению и обновлению знаний и обеспечивающие социальные коммуникации сотрудников, их корпоративную солидарность, взаимопомощь, конфликтологическую культуру и благоприятный для персонала микроклимат на предприятиях;

- инвестиции в социальную защиту сотрудников (использование «социального пакета», выполняющего функцию социального стабилизатора в условиях социальных опасностей и угроз, разработка и внедрение систем дополнительного пенсионного обеспечения в направлении его увеличения пропорционально инновационным идеям и технологиям, предложенным сотрудником корпорации, дополнительные компенсации работающим пенсионерам, женщинам-матерям, уменьшение стоимости товаров и услуг, реализуемых в рамках социальной инфраструктуры организации).

Внешнекорпоративная социальная субстратегия по развитию интеллектуального потенциала сотрудников связана с реализацией комплекса социальных задач, характеризующих уровень развития объектов социальной инфраструктуры на предприятиях корпорации, в которой заинтересованы работники и региональные (муниципальные) органы государственной

власти.

На уровне этой социальной субстратегии воспроизводство интеллектуального потенциала осуществляется в рамках совместной с региональными органами государственной власти реализации целевых комплексных социальных программ. Сюда относятся задачи, связанные с решением жилищных проблем, вопросов здравоохранения, осуществлением образовательной деятельности в учреждениях дошкольного, школьного, среднетехнического, высшего образования, повышением квалификации, подготовки и переподготовки специалистов, реализацией деятельности в области культуры, спорта, отдыха и досуга.

Внешнекорпоративная социальная субстратегия направлена на решение вопросов повышения мотивации работников, совершенствование качества жизни сотрудников, членов их семей, улучшение образовательного и квалификационного уровня населения региона, тем самым обеспечивая воспроизводство интеллектуального потенциала корпораций.

Эффективность внутрикорпоративной и внешнекорпоративной субстратегий будет высокой, если она будет подкрепляться долгосрочной социальной политикой государства и социальной деятельностью предприятий и организаций, функционирующих на территории данного региона. Здесь следует согласиться с мнением Г.Б. Клейнера, который считает целесообразным «...приступить к системной разработке стратегии “кустовым” способом. Речь может идти либо о сетевых партнерах, либо о группе территориально близких предприятий. Процедура группового формирования интегрированной стратегии должна предусматривать участие в процессе коллективов предприятий и способствовать их выходу на новый уровень внутренней сбалансированности и форми-

рования благоприятной позиции в рыночной среде» [5].

Таким образом, социальная стратегия развития интеллектуального капитала является важнейшим компонентом общей стратегии корпорации, позволяющей реализовывать крупномасштабные цели и задачи в условиях формирования социально ориентированной рыночной экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Анисимов А.С.* Методологический словарь для управленцев. М., 2002.
2. *Гапоненко А.Л.* Управление знаниями. М.: ИПК госслужбы, 2001.
3. *Иксанова Л.Р.* Стратегия развития интеллектуального капитала холдинга // Актуальные проблемы экономики и права. 2014. № 1(29). С. 110–115.
4. *Карлоф Б.* Деловая стратегия: концепции, содержание, символы. М., 1991.
5. *Клейнер Г.Б.* Стратегия предприятия. М.: Дело, 2008.
6. *Саакова Л.В.* Эффективность устойчивого развития предпринимательской деятельности корпораций в условиях экономики знаний (теория и методология): автореф. дис. ... д-ра экон. наук. СПб., 2012.
7. *Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В.* Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование / Орел ГТУ. М.: Машиностроение-1, 2005.
8. *Якимов А.В.* Теория и практика стратегического планирования // Инвестиции в России. 2009. № 5. С. 33–38.
9. *Glueck W.F.* Business Policy and Strategic Management. New York: McGraw-Hill, 1980.
10. *Mintzberg H., Mc Hugh A.* Strategy formulation in adhocracy // Administrative Science Quarterly. 1985. № 30. P. 160–197.
11. *Stewart T.* Brainpower // Fortune. 1991. June 3. P. 42–60.