

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ И ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНА

Монография



Владимир 2014

УДК 332.1
ББК 65.011.15
И73

Авторы: И. Б. Тесленко, С. Ю. Коваленко, И. И. Савельев,
К. М. Научигин

Рецензенты:

Доктор экономических наук, профессор
ректор Владимирского института бизнеса
О. П. Звягинцева

Доктор экономических наук, профессор
кафедры бизнес-информатики и экономики
Владимирского государственного университета
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых
О. Б. Дигилина

Интеллектуальный капитал и инновационное развитие
И73 региона : монография / И. Б. Тесленко [и др.] ; Владим. гос. ун-т
им. А. Г. и Н. Г. Столетовых ; Финансовый ун-т при Правитель-
стве РФ. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2014. – 192 с.
ISBN 978-5-9984-0524-2

В монографии представлены точки зрения ученых, раскрывающие сущность и содержание интеллектуального капитала, предложено авторское понятие интеллектуального капитала, дана характеристика его составляющих, выделены основные подходы к его оценке и регулированию. Обосновано представление о формировании региональной инновационной системы с учетом рационального использования интеллектуального капитала всех групп и категорий граждан, включая лиц с ограниченными возможностями, обеспечения условий для внедрения управленческих инноваций. Определены направления преодоления диспропорций в использовании интеллектуального капитала Владимирской области.

Предназначена для научных работников, преподавателей, аспирантов и студентов вузов, руководителей, государственных служащих.

Табл. 11. Ил. 20. Библиогр.: 177 назв.

УДК 332.1
ББК 65.011.15

ISBN 978-5-9984-0524-2

© Тесленко И. Б., Коваленко С. Ю.,
Савельев И. И., Научигин К. М., 2014

ВВЕДЕНИЕ

Процесс модернизации, вызванный проблемами расширенного воспроизводства и необходимостью удовлетворения растущих потребностей, а также изменения, происходящие в связи с ускорившимися явлениями интеграции и глобализации, характерные для рубежа XX-XXI вв., изменили отношение общества к используемым в производстве ресурсам. Истощение природных ресурсов, быстрый износ техники при ее интенсивном использовании инициировали перенос внимания на использование других возможностей и, прежде всего, человека, его способностей, знаний, интеллекта.

Еще академик В.И. Вернадский предсказывал, что будущий человеческий прогресс будет происходить в сфере знаний и разума, названной им ноосферой, и утверждал: «Научная мысль впервые выявляется как сила, создающая ноосферу, с характером стихийного процесса»¹.

Неслучайно в настоящее время приоритетным направлением инвестирования становится интеллектуальный капитал (ИК), приобретающий форму капитала в силу общественной необходимости участия в создании общественных благ².

Уровень интеллектуального капитала становится объектом внимания и заботы, а управление интеллектуальным капиталом – важнейшей функцией любого хозяйствующего субъекта.

В этом смысле Р. Грант и другие исследователи проблемы управления на предприятии выделяют два важнейших фактора современной экономики: нематериальные ресурсы и работников, их использующих.

Особая роль работников организации заключается в том, что именно они являются обладателями и хранителями скрытых знаний, навыков и носителями многих способностей, иногда даже не осознавая этого. Поэтому роль управления человеческими ресурсами в настоящее время чрезвычайно важна, т.к. имеет прямое отношение к управлению знаниями в различной их форме.

Р. Грант подчеркивает, что конкурентное преимущество организации создается за счет внутренних способностей: «Ресурсы представ-

¹ Вернадский, В.И. Научная мысль как планетное явление, Отв. ред. А.Л. Яншин, М.: Наука, 1991.- С. 64.

² Голубкин, В.Н., Клеева, Л. П., Патока, Л.В. Интеллектуальный капитал в эпоху глобализации мировой экономики - http://www.ou-link.ru/pub/business_obraz_1_18.htm

ляют собой «входы» производственных процессов и являются базовыми объектами анализа... Ресурсы являются источниками способностей фирмы, тогда как способности — источниками ее конкурентного преимущества»³.

По большому счету, современная фирма – это не столько производитель товаров, сколько производитель знаний.

В набирающей силы «новой экономике» ресурсы знаний имеют основополагающее значение. Хотя природно-материальные ресурсы продолжают играть важную роль в производстве экономических благ ряда стран (в том числе и России), им рано или поздно придется перейти на развитие хозяйственной системы не столько за счет материальных, сколько за счет интеллектуальных факторов роста. Именно интеллектуальный капитал позволяет создать устойчивое конкурентное преимущество социально-экономической системы.

Современное производство – это все больше результат деятельности ума, который определяется состоянием системы образования, науки, технического творчества, обмена идеями, возможностями социального партнерства, т. е. результатами взаимодействия инженеров, конструкторов, дизайнеров, специалистов по персоналу, маркетингу, информационным технологиям. Во многих организациях все большая доля полученного эффекта становится следствием применения специальных знаний, обучения и переподготовки персонала, конструктивного взаимодействия с партнерами и контрагентами.

Немаловажную роль играет взаимопроникновение разнообразных знаний, идей и информации, их восприятие и способность творческой переработки.

Страны Европейского Союза сформулировали для себя новую стратегическую цель – превратиться в наиболее конкурентоспособную и динамичную экономику мира, основанную на знаниях. Европейский опыт свидетельствует, что в новом глобальном сообществе главным фактором развития является не количественный (размер территорий, численность населения и т.д.), а качественный фактор (образование населения, состояние науки, творчество, инновационный подход, социальное единство)⁴.

³ Грант, Р. Современный стратегический анализ. - Классика МВА, 5-е изд.: Питер, 2011, с. 118-119. - 516 с.

⁴ Кулаева, Д.О. Сколько стоит интеллектуальный капитал организации? // Креативная экономика. — 2007. — № 10 (10). — с. 3-10. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3111/>

Не случайно в добавленной стоимости все большего количества товаров и услуг увеличивается доля таких составляющих, как НИОКР, дизайн, маркетинг, управление и т.д.

Поскольку успех деятельности как отдельных предприятий, так и в целом государств, все в большей мере зависит от системы управления, которая опирается не на традиционные материальные и сырьевые факторы, а на инновации, знания, компетенции и организаторские способности людей, т.е. на нематериальные, неосязаемые активы, то изучение интеллектуального капитала и всех связанных с ним процессов является актуальным.

В монографии рассматриваются, прежде всего, теоретические подходы к изучению интеллектуального капитала, представлены точки зрения отечественных и зарубежных экономистов по поводу сущности, роли и оценки интеллектуального капитала в развитии общественного производства.

Прикладные аспекты теории интеллектуального капитала представлены во втором разделе на примере экономики России и ее регионов (Владимирской области). Первый и второй разделы монографии подготовлены д.э.н., профессором кафедры бизнес-информатики и экономики ВлГУ И.Б. Тесленко и старшим преподавателем кафедры бизнес-информатики и экономики ВлГУ С.Ю. Коваленко.

В заключительной части исследования изложены суждения по созданию системы рационального накопления и использования интеллектуального капитала в региональной инновационной системе. Главы 7 и 8 написаны к.э.н., доцентом ФГБОУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Владимирский филиал) И.И. Савельевым, глава 9 – к.э.н. К.М. Научигиным.

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА

Глава 1. Интеллектуальный капитал: микро- и макроподход

Активное изучение интеллектуального капитала началось в середине XX века в связи с ускорением НТП и возрастанием роли науки в производстве. Понятие интеллектуального капитала ввел в научный оборот Дж. Гэлбрейт, который употребил этот термин в письме экономисту М. Калека в 1969 г., где указал, что интеллектуальный капитал нечто большее, чем «чистый интеллект» человека, и включает определенную интеллектуальную деятельность⁵. Первым, кто подробно обосновал этот термин, был Т. Стюарт. В статье «Сила интеллекта: как интеллектуальный капитал становится наиболее ценным активом Америки», вышедшей в 1991 г., он определил интеллектуальный капитал как сумму всего того, что знают работники компании и что дает конкурентное преимущество компании на рынке.

Термин «интеллектуальный капитал» пытались трактовать и экономисты, и управленцы, и руководители компаний, и преподаватели⁶. В самом общем виде интеллектуальный капитал используется для обозначения неосязаемых (нематериальных) активов, которые имеют решающее значение для успеха и конкурентоспособности компании.

Интерес к «капиталу» как таковому, его составляющим возник достаточно давно. Среди российских исследователей неимущественного капитала XVII – начала XX вв. следует отметить И.Т. Посошкова, А.К. Шторха, Н.Г. Чернышевского, Д.И. Менделеева, И.И. Янжула, А.И. Чупрова, С.Г. Струмилина, которые подчеркивали особую роль образования в развитии производства и накопления богатства.

⁵ Bontis, N. (1996) 'Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models?', paper presented at ASAC, 17th Annual McMaster Business Conference, Managing Intellectual Capital and Innovation, Hamilton, Canada.

⁶ Bontis, N. (1996) 'Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models?', paper presented at ASAC, 17th Annual McMaster Business Conference, Managing Intellectual Capital and Innovation, Hamilton, Canada. Stewart, T. (1991) 'Brainpower?', Fortune, June 3, pp. 42-60. Albert, S. and Bradley, K. (1996) Intellectual Capital as the Foundation for New Conditions relating to Organizations and Management Practices, Working Paper Series No. 15, Milton Keynes, Open University Business School. Brooking, A. (1997) 'The components of intellectual capital?': http://www.tbroker.co.uk/intellectual_capital/components.html. Saint-Onge, H. (1996) 'Tacit knowledge: the key to the strategic alignment of intellectual capital?', Strategy and Leadership, March-April, pp. 10-14.

О влиянии науки и знаний в свое время писал К. Маркс, который отмечал повышающуюся роль в производстве «агентов», зависящих от науки и прогресса техники⁷.

Вместе с тем факторы, обеспечивающие прогресс общественного производства путем реализации интеллектуальных ресурсов, считались экзогенными по отношению к экономическому росту. Эта позиция была характерна и для теорий управления. Менеджеры оперировали такими инструментами, как совершенствование управленческих структур, организация труда, мотивация работников и т. п., а интеллектуальные ресурсы оставались вне сферы анализа.

Свой вклад в теорию человеческого капитала в свое время внесли Л. Вальрас, Дж. Мак-Куллох, Г.Д. Маклеод, И. фон Тюнен, И. Фишер, У. Фарр, Дж. С. Уолш. Дальнейшее развитие теория капитала получила в трудах А. Пигу, Л. фон Мизеса, Э. Линдаля, Дж. Мида и др. Некоторые формы интеллектуального капитала были проанализированы учеными исторической школы политэкономии и институционализма: А. Мюллером, К. Книсом, В. Рошером, Ф. Листом, Т. Вебленом.

Значительное влияние на формирование современного понимания интеллектуального капитала оказали работы Й. Шумпетера, связывающие его с инновационным развитием общества⁸. Согласно Й. Шумпетеру, в основе экономического развития лежат инновационные процессы, которые осуществляют новые комбинации факторов и условий хозяйственной деятельности. Функция инноваций оказывается возложенной на предпринимателя. При этом в структуре инноваций Й. Шумпетер различает следующие варианты: изготовление нового продукта или внесение нового качества в существующий продукт; внедрение нового технологического способа производства (при этом не подразумевается обязательное наличие научного открытия); освоение новых рынков сбыта; получение нового источника сырья и, наконец, совершенствование внутренней структуры предприятия, способствующее укреплению его положения на рынках ресурсов и сбыта. Эволюционный характер этих процессов состоит в том, что в большинстве своем они происходят на уже существующих предприятиях в прежних

⁷ Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии. Т.1. Кн. 1: Процесс производства капитала. — М.: ОАО «ЦСЭ», 2001.- С. 544-545.

⁸ Шумпетер, Й. Теория экономического развития. — М.: Прогресс, 1982.

условиях хозяйствования. Важным фактором экономического развития Й. Шумпетер считал диффузию инноваций, то есть распространение уже освоенной и использованной инновации в новых условиях⁹.

В настоящее время в большей степени разработаны прикладные аспекты теории интеллектуального капитала, такие как учет и оценка интеллектуальных ресурсов фирмы в форме нематериальных (интеллектуальных) активов. Интенсивно развивающимися в настоящее время направлениями исследования влияния процесса накопления интеллектуального потенциала на продуктивность деятельности экономических субъектов в области менеджмента являются концепции развития человеческих ресурсов, управления знаниями.

Вместе с тем недостаточно изученными остаются многие теоретические аспекты интеллектуального капитала. Среди них эволюция производительного капитала как системы, информационная природа капитала, сущность, структура и особенности формирования, функционирования и воспроизводства интеллектуального капитала, специфика экономических отношений в сфере интеллектуального производства, интеллектуальной собственности и др.

Действительно, понятие «интеллектуальный капитал» многоаспектно, потому и неоднозначно. Его определение многократно корректировалось и дополнялось. Наиболее широко используемое в практике определение трактует интеллектуальный капитал как нематериальные (или неосязаемые) активы, которые не указываются в финансовых документах компании, но могут быть кодифицированы, оценены и управляются компанией, приносят пользу или прибыль¹⁰.

Другие формулировки определения «интеллектуальный капитал» даются в рамках подходов, основанных на разных аспектах проблемы: юристы, журналисты, экономисты и менеджеры вкладывают в этот термин разное содержание. Для непрофессионала термин «интеллектуальный капитал» означает ценность конкретных индивидуумов,

⁹ Григорьев, Д.В. Интеллектуальный капитал: от уровня индивида к уровню общества // Проблемы современной экономики, N 3 (31), 2009.

¹⁰ Stewart, T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. New York: Currency Doubleday, 1997, p. 67.; Wileman, A. A capital idea. 1999, Management Today, 97. — Цит. по: Caddy, Ian. Intellectual capital: recognizing both assets and liabilities. Journal of Intellectual Capital. Vol. 1. Number 2, 2000, pp. 129—146; Caddy, I. Intellectual capital: recognizing both assets and liabilities. Journal of Intellectual Capital. Vol. 1. Number 2, 2000, pp. 129—146; Edvinsson, L. Some perspectives on intangibles and intellectual capital 2000. Journal of Intellectual Capital. Vol. 1. Number 1, 2000, pp. 12—16; Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / Пер. с англ. — СПб.: Питер, 2001. — 288 с.

обладающих определенными знаниями и навыками и поэтому полезных конкретной компании. Однако, хотя человеческий интеллект имеет решающее значение для наращивания интеллектуального капитала, последний включает в себя не только его¹¹.

В популярной деловой прессе под интеллектуальным капиталом понимают патенты, процессы, управленческие навыки, технологии, опыт и информацию о потребителях и поставщиках¹².

В научной литературе интеллектуальный капитал трактуется по-разному: как качество рабочей силы, определенный вид ресурсов организации – знания, информация, как нематериальные активы, совокупность интеллектуальных активов, их стоимость, как запас интеллектуальных ценностей, как процесс, как подсистема капитала человеческих ресурсов. Сведем основные определения интеллектуального капитала в таблицу по вышеназванным признакам (см. табл. 1)

Таблица 1

Подходы к определению интеллектуального капитала

№	Признак	Определение интеллектуального капитала	Автор
1	Качество рабочей силы	Система характеристик, определяющих способность человека, то есть качество рабочей силы индивидуума, совокупного работника предприятия, страны, материализуемое или проявляющееся в процессе труда, который создает товар, услуги, прибавочный продукт в целях их воспроизводства на основе персонифицированного экономического интереса каждого субъекта, их совокупности ¹³ .	Кривовяз А.Н.
2	Знания, информация как факторы производства	Совокупность знаний работников, эффективное управление которыми позволяет повысить прибыль компании ¹⁴ .	Петраш Г.

¹¹ Saint-Onge, H. 'Tacit knowledge: the key to the strategic alignment of intellectual capital?' // Strategy and Leadership. 1996. - March-April. - P. 10-14; Bontis N. (1996) Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models?, paper presented at ASAC, 17th Annual McMaster Business Conference, Managing Intellectual Capital and Innovation, Hamilton, Canada.

¹² Tobin, J. (1969) 'A general equilibrium approach to monetary theory?', Journal of Money Credit and Banking, Vol. 1, No.1, pp. 15-29.

¹³ Кривовяз, А.Н. Оценка бренда как основы клиентского капитала организации // Экономика и право, № 2-2011

¹⁴ Petrasch, G. Dow's journey to a knowledge value management culture // European Management Journal. – 1996. – P. 122.

Продолжение табл. 1

№	Признак	Определение интеллектуального капитала	Автор
2	Знания, информация как факторы производства	Определенный вид ресурсов организации, основную часть которых составляют знания и информация ¹⁵ .	Климов С.М.
		Информация и знания (эти специфические по своей природе и формам участия в производственном процессе факторы в рамках фирм принимают облик интеллектуального капитала). Это нечто вроде "коллективного мозга", аккумулирующего научные и обыденные знания работников, интеллектуальную собственность и накопленный опыт, общение и организационную структуру, информационные сети и имидж фирмы ¹⁶ .	Иноземцев В.Л.
		Знание, которое можно конвертировать в стоимость ¹⁷ .	Эдвинсон Л.
		Знания, которые могут быть конвертированы в стоимость или интеллектуальный материал (знания, информация, интеллектуальная собственность и опыт), которые способны создавать богатство ¹⁸ .	Скаих Дж.
		Доминантный фактор экономики знаний, обеспечивающий более высокую доходность по сравнению с другими применяемыми ресурсами – физическим капиталом, землей, информацией и даже предпринимательскими способностями. Способность интеллектуального капитала трансформировать знания в инновации является не только необходимой, но и достаточной предпосылкой для его идентификации в знаниевой экономике в качестве доминантного фактора производства ¹⁹ .	Куянцева М.И.
		Знания, которые могут существовать в организации в явной и неявной форме (патенты, процессы, управленческие навыки, технологии, опыт, информация о потребителях и поставщиках и т.п.) ²⁰	Мильнер Б.З., Румянцева З.П.

¹⁵ Тетерин, А.А. Понятие и структура интеллектуального капитала // Креативная экономика. — 2010. — № 10 (46). — с. 109-114. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3825/>

¹⁶ Иноземцев, В.Л. Понятие творчества в современной экономической теории // ПОЛИС. Политические исследования. – 1992. – № 1-2. – С. 178-187.

¹⁷ Edvinsson, L., Malone, M. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding its Hidden Roots. - N.Y.: Harper Business, 1997.

¹⁸ Skaikh, J. Measuring and reporting of intellectual capital performance analysis // Journal of American- Academy of Business, Cambridge. – 2004.

¹⁹ Куянцева, М.И. Институционализация интеллектуального капитала как предпосылка формирования экономики знаний. Специальность 08.00.01 – Экономическая теория Автореферат

²⁰ Мильнер, Б.З., Румянцева, З.П. и др. Управление знаниями в корпорациях –М.: Дело, 2006 -304 с.

Продолжение табл. 1

№	Признак	Определение интеллектуального капитала	Автор
2	Знания, информация как факторы производства	Знания, выраженные в форме активов, которые в наибольшей степени усиливают конкурентоспособность компании, генерируя добавленную стоимость ее акционерам ²¹ .	Садэрсанам С.
3	Нематериальные активы, интеллектуальные активы, стоимость интеллектуальных активов	Нематериальные активы, которые бизнес может использовать, чтобы создавать ценность ²² .	Ал-Али
		Активы, стоимость которых, согласно, балансовому отчету, равна нулю ²³ .	Стивен Уоллман, представитель комиссии по безопасности и обмену (США)
		Четыре категории неосязаемых активов — человеческие ресурсы, права на интеллектуальную собственность, инфраструктуру и положение на рынке, — которые обозначаются обобщающим термином интеллектуальный капитал ²⁴ .	Энни Брукинг, глава консультационной компании The Technology Broker (1997)
		Стоимость совокупности имеющихся у него интеллектуальных активов, включая интеллектуальную собственность, его природные и приобретенные интеллектуальные способности и навыки, а также накопленные им базы знаний и полезные отношения с другими субъектами ²⁵ .	Леонтьев Б.Б.
		Совокупность интеллектуальных активов, к которым могут быть отнесены ²⁶ : – рыночные активы (нематериальные активы, связанные с рыночными операциями); – интеллектуальная собственность как актив (патенты, авторские права, торговые марки товаров и услуг, ноу-хау, торговые секреты и др.);	Стюарт Т.

²¹ Sudarsanam, S. Valuation of Intellectual Capital and Real Options Model // Cranfield University. – 2003. –P.164.

²² Дубовкин, П.О. Роль составляющих интеллектуального капитала на разных этапах развития отрасли // Креативная экономика. — 2009. — № 6 (30). — с. 13-20. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2330/>

²³ Голубкин, В.Н., Клева, Л.П., Патока, Л.В. Интеллектуальный капитал в эпоху глобализации мировой экономики // Бизнес-образование. - № 1(18). – 2005.

²⁴ Brooking, A. (1997) 'The components of intellectual capital?': http://www.tbroker.co.uk/intellectual_capital/components.html

²⁵ Леонтьев, Б.Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе // Акционер. – М., 2003. – 200 с.

²⁶ Stewart, T. (1991) Brainpower, Fortune, June 3, pp. 9.

Окончание табл. 1

№	Признак	Определение интеллектуального капитала	Автор
3	Нематериальные активы, интеллектуальные активы, стоимость интеллектуальных активов	– человеческие активы (совокупность коллективных знаний сотрудников предприятия, их творческих способностей, умения решать проблемы, лидерских качеств, предпринимательских и управленческих навыков, а также психометрические данные и сведения о поведении отдельных личностей в разных ситуациях); инфраструктурные активы (технологии, методы и процессы, которые делают возможной работу предприятия).	Стюарт Т.
4	Запас интеллектуальных ценностей, интеллектуальный материал, материальный результат	Интеллектуальные ценности формируются на основе инвестиций и накапливаются, образуя запас, что позволяет определить их как интеллектуальный капитал, который в экономическом смысле представляет собой самовозрастающую стоимость, прирастающую в процессе экономического оборота ²⁷ .	Ковылин Д.М.
		Интеллектуальный материал, который формализуется, обрабатывается и используется для увеличения стоимости активов компании ²⁸ .	Прусак Л.
		Материальный (осязаемый) результат в форме товаров и услуг на занимаемом компанией месте на рынке; эта продукция несет в себе уникальные индивидуальные и групповые знания и навыки ²⁹ .	Суорт С.
5	Процесс	Превращение знаний и неосязаемых активов в полезные ресурсы, которые дают конкурентные преимущества индивидуумам, фирмам и нациям ³⁰ .	Кит Бродли, профессор международного менеджмента в Школе бизнеса Открытого университета (1996)
6	Подсистема капитала человеческих ресурсов	Интеллектуальный капитал общества можно рассматривать в качестве подсистемы капитала человеческих ресурсов ³¹ .	Атоян В.Р., Лопухин В.Ю.

²⁷ Ковылин, Д.М. Управление знаниями организации: от знаний к интеллектуальному капиталу // Российское предпринимательство. — 2011. — № 3 Вып. 1 (179). — с. 89-96. —

<http://www.creativeconomy.ru/articles/11490/>

²⁸ Prusak, L. Working Knowledge: How organizations manage what the know // Harvard Business School Press.— 2004.

²⁹ Juani, S. Identifying the sub-components of intellectual capital: a literature review and development of measure // University of Bath of School Management. — 2005.

³⁰ Albert, S. and Bradley, K. (1996) Intellectual Capital as the Foundation for New Conditions relating to Organizations and Management Practices, Working Paper Series No. 15, Milton Keynes, Open University Business School

³¹ Атоян, В.Р., Лопухин, В.Ю. Интеллектуальный капитал и его роль в инновационном обществе // Российское предпринимательство. — 2010. — № 9 Вып. 2 (167). — с. 10-14. —

<http://www.creativeconomy.ru/articles/11106/>

Политэкономический подход к сущности интеллектуального капитала демонстрирует М.А. Эскиндаров, который определяет его как систему отношений различных экономических субъектов по поводу рационального, устойчивого его воспроизводства на основе прогрессивного развития науки в целях производства конкретных товаров, услуг, дохода, повышения жизненного уровня, решения проблемы неравномерности мирового и регионального развития на основе персонафицированных экономических интересов субъектов.

По мнению А.Н. Козырева, управленческий подход к пониманию интеллектуального капитала используется менеджерами при управлении персоналом и нематериальными активами, при создании благоприятного образа фирмы с целью привлечения инвестиций и при оценке бизнеса, основанного на знаниях, с целью его купли или продажи³².

Проведенный анализ различных определений интеллектуального капитала позволяет сделать вывод о том, что в большинстве случаев эту категорию определяют как сумму тех знаний работников компании, которая обеспечивает ее конкурентоспособность, либо как совокупность нематериальных активов.

Под конкурентоспособностью предприятия в определении С. Садерсанама подразумевается оцененное субъектами внешней среды его превосходство на выбранных сегментах рынка над конкурентами в данный момент времени, достигнутое без ущерба окружающим, определяемое конкурентоспособностью его конкретных товаров, уровнем интеллектуального капитала (УИК) и конкурентного потенциала, характеризующих способность в будущем разрабатывать, изготавливать, сбывать и обслуживать товары, превосходящие по качеству и цене аналоги. Из приведенных трех факторов, определяющих конкурентоспособность предприятия, наиболее весомым является УИК, так как уровень и конкурентного потенциала, и конкурентоспособности товаров определяется эффективностью и полнотой использования интеллектуального капитала предприятия.

³² Козырев, А.Н. Оценка интеллектуальной собственности и нематериальных активов. Рабочий документ для обсуждения на заседании рабочей группы по капитализации интеллектуальных активов Европейской комиссии ООН (19-20 ноября 2002 г.). – 31 с. (языки: русский, английский) [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.unec.org/operact/enterp/documents>. – Загл. с экрана.

Исходя из подходов к определению интеллектуального капитала, становится ясным, что дискуссионным является вопрос сущности ИК и его компонентов.

Некоторые исследователи включают в понятие «интеллектуальный капитал» только результаты знаний и компетенций персонала, рассматривая его как часть более широкого понятия – неосязаемые активы. Другие, напротив, считают, что понятие интеллектуального капитала шире, чем нематериальные активы и интеллектуальная собственность. То есть, в научном сообществе нет единого мнения о соотношении неосязаемых активов субъекта предпринимательства и интеллектуального капитала.

Наиболее убедительным аргументом в пользу тех, кто считает, что интеллектуальный капитал и нематериальные активы не тождественные понятия, является то, что нематериальные активы, такие, например, как технологии производства, базы данных, компьютерные программы и т.д., могут свободно перемещаться из одной организации в другую, т.е. могут быть проданы, подарены, переданы в пользование и т.д. А интеллектуальный капитал существует только в рамках создавшей его организации, неотделим от нее и прекращает существовать вместе с прекращением деятельности самой организации.

Терминологические расхождения объясняются еще и тем, что понятия «нематериальные активы» и «интеллектуальная собственность» закреплены в законодательных актах, в то время как понятие «интеллектуальный капитал» нигде не закреплено, что дает право относить к нему не только объекты интеллектуальной собственности, но и нематериальные активы, которые не всегда являются результатом интеллектуального труда.

На наш взгляд, понятие интеллектуального капитала шире понятия «нематериальные активы» и «интеллектуальная собственность». Интеллектуальный капитал представляет собой знания и информацию, неотделимые от сотрудников, и знания, воплощенные в результатах мыслительной и практической деятельности (интеллектуальная собственность, нематериальные активы).

Кроме того, разница в трактовках зависит от сферы знаний, где используется термин. Стоит согласиться с мнением А.С. Козырева, что понятие «интеллектуальная собственность» относится к компетенциям профессиональных юристов, а «нематериальные активы» – профессиональных бухгалтеров (и оценщиков)³³.

В трактовке понятий «интеллектуальный капитал» и «деловая репутация» тоже нет единства. Некоторые специалисты считают, что интеллектуальный капитал организации является составной частью деловой репутации, другие утверждают, что наоборот. По мнению Д.О. Кулаевой, при оценке по балансовому методу стоимость деловой репутации фирмы равна разнице между стоимостью бизнеса в целом и стоимостью его активов, как материальных, так и идентифицируемых нематериальных. Таким образом, величина деловой репутации зависит от величины материальных активов, в то время как интеллектуальный капитал никоим образом от них не зависит³⁴.

В настоящее время активно разрабатываются понятия, связанные с интеллектуальным капиталом – это интеллектуальный потенциал и интеллектуальные ресурсы. Приведем общепринятые в теории менеджмента определения интеллектуального потенциала, интеллектуальных ресурсов и интеллектуального капитала.

Интеллектуальный потенциал (ИП) – это совокупность теоретических знаний, практического опыта и индивидуальных способностей работников, осуществляющих работы по созданию инноваций на предприятиях и в организациях, как выявленная, так и не актуализированная.

Интеллектуальные ресурсы (ИР) – это средства, которые организации удалось определить и которые можно использовать в своей деятельности. К ним относятся: программное обеспечение, разработанные бизнес процессы, контракты с покупателями и поставщиками, базы данных, патенты, торговые марки, авторские права, торговые секреты³⁵.

³³ Козырев, А.Н. Оценка интеллектуальной собственности и нематериальных активов. Рабочий документ для обсуждения на заседании рабочей группы по капитализации интеллектуальных активов Европейской комиссии ООН (19-20 ноября 2002 г.). – 31 с. (языки: русский, английский) [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.unesco.org/operact/enterp/documents>. – Загл. с экрана.

³⁴ Кулаева, Д.О. Сколько стоит интеллектуальный капитал организации? // Креативная экономика. — 2007. — № 10 (10). — с. 3-10. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3111/>

³⁵ Словарь по менеджменту знаний [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.kmtec.ru/publications/glossary>. – Загл. с экрана.

Интеллектуальный капитал – это все то, чем обладает организация: рабочая сила, знания работников, их умения, опыт, навыки, информация; ресурсы, которые сформировались внутри организации за счет специфики форм и способов деятельности, особенностей процесса управления; результат и объекты интеллектуальной деятельности и все то, что приносит организации доход.

Итак, потенциал – это все виды существующих возможностей, ресурсы – средства, которые уже можно использовать, а капитал – ресурсы, которые используются и приносят доход.

Кроме того, что понятие ИК сложное по составу, оно еще и многоуровневое, имеющее отношение как к экономике предприятия, так и к экономике региона и страны в целом.

Авторы монографии под интеллектуальным капиталом на уровне компании понимают совокупность общих и профессиональных компетенций, которыми обладают сотрудники, необходимых для поддержания и дальнейшего наращивания экономических преимуществ фирмы, позволяющих получать стабильно растущий доход и удерживать конкурентоспособные позиции на рынке.

Под интеллектуальным капиталом в масштабах региона и страны в целом понимается совокупность качественных характеристик, включающих информацию, способности, знания, умения, навыки людей, формирующих и наращивающих креативный менталитет, позволяющий воспроизводить экономическое развитие на принципиально новом уровне, обеспечивая устойчивую конкурентоспособность.

Расхождение во мнениях у ученых есть и по поводу структуры интеллектуального капитала.

Глава 2. Структура интеллектуального капитала и характеристика его составляющих

Структуру интеллектуального капитала можно рассматривать с различных точек зрения.

Так, ряд авторов, рассматривает двухкомпонентную структуру интеллектуального капитала, разделяя его на человеческий и структурный (внутренний)³⁶. Другие следуют трехчастной структуре, где к предыдущим двум компонентам интеллектуального капитала добавляется отношенческий (внешний) капитал³⁷.

Существует вариант построения трехкомпонентной структуры в несколько другом виде: социальный капитал, представляющий собой корпоративную культуру компании, основанную на эффективном использовании человеческого капитала; структурный (организационный) капитал, включающий в себя интеллектуальную собственность компании и её организационную структуру; потребительский (клиентский) капитал, состоящий в основном из стабильной «клиентской базы»³⁸.

В исследовании Д.А. Воинова была предложена следующая структура интеллектуального капитала: человеческий, организационный и клиентский капиталы³⁹.

А.Н. Кривовяз считает, что интеллектуальный капитал необходимо рассматривать как человеческий, структурный и клиентский капитал (см. рис. 1).

³⁶ Edvinsson, L. Malone, M.S. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. New York, 1997.

³⁷ Дульщикова, Ю.С. Структура интеллектуального капитала России // Государственная служба, № 1. - 2004. URL: <http://www.koism.rags.ru/publ/articles/23.php> (дата обращения: 07.12.2011)

³⁸ Азгальдов, Г.Г., Карпова, Н.Н. Оценка стоимости интеллектуальной собственности и нематериальных активов. Учебное пособие. - М.: Международная академия оценки и консалтинга, 2006. - 400 с.

³⁹ Воинов, Д.А. Развитие интеллектуального потенциала коммерческой организации как ключевого фактора конкурентоспособности: дис. ... канд. экон. наук. М., 2004. - 188 с.

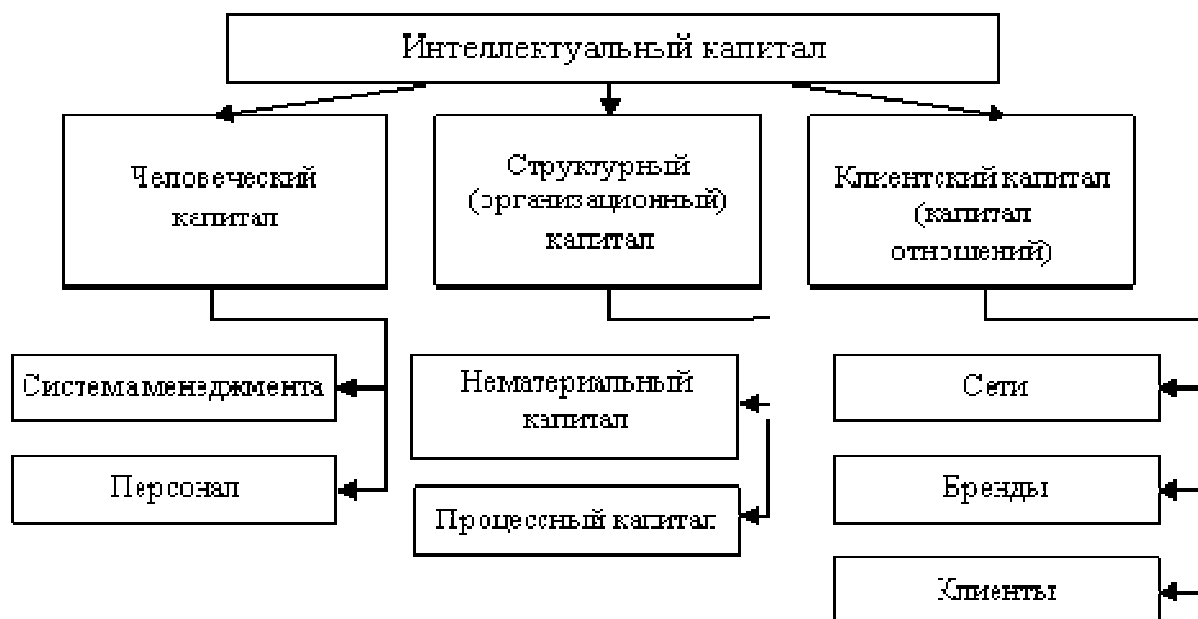


Рис. 1. Структура интеллектуального капитала

Известная модель разделения интеллектуального капитала на человеческий, клиентский и структурный капитал описана у Ал-Али: «Человеческий капитал включает компетенции работников, навыки, умственные способности и скрытое знание. Клиентский капитал включает отношения с покупателями, обратную связь, вклад в отношении продукта/услуги, предложения, опыт и скрытое знание. «Покупатель» определяется в широком смысле, чтобы включить поставщиков, дистрибьюторов и других игроков, которые могут вносить вклад в цепочку создания стоимости. Структурный капитал – это знания организации, содержащиеся в базах данных, практиках, ноу-хау и культуре. Он обозначает все возможности организации, которые позволяют ей реагировать на вызовы рынка и удовлетворять потребности рынка»⁴⁰.

Эта модель интеллектуального капитала включает в себя очень широкий круг компонентов, позволяет разделить их способом, удобным для распределения сфер ответственности различных менеджеров при осуществлении практической деятельности по управлению ИК.

К настоящему времени наибольшее распространение получили две модели интеллектуального капитала: модель Э. Брукинга и модель «Scandia Navigator» (1999), авторами которой принято считать Л. Эд-

⁴⁰ Дубовкин, П.О. Роль составляющих интеллектуального капитала на разных этапах развития отрасли // Креативная экономика. — 2009. — № 6 (30). — с. 13-20. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2330>

винссона и М. Мэллоуна⁴¹. В 1995 году шведская страховая компания Scandia впервые включила в годовой отчет раздел об интеллектуальном капитале, положив начало новой практике. В разделе отчета «Интеллектуальный капитал» были приведены оценки следующих статей: человеческий капитал; клиентский капитал; структурный капитал; организационный капитал; инновационный капитал; процессный капитал (см. рис. 2).

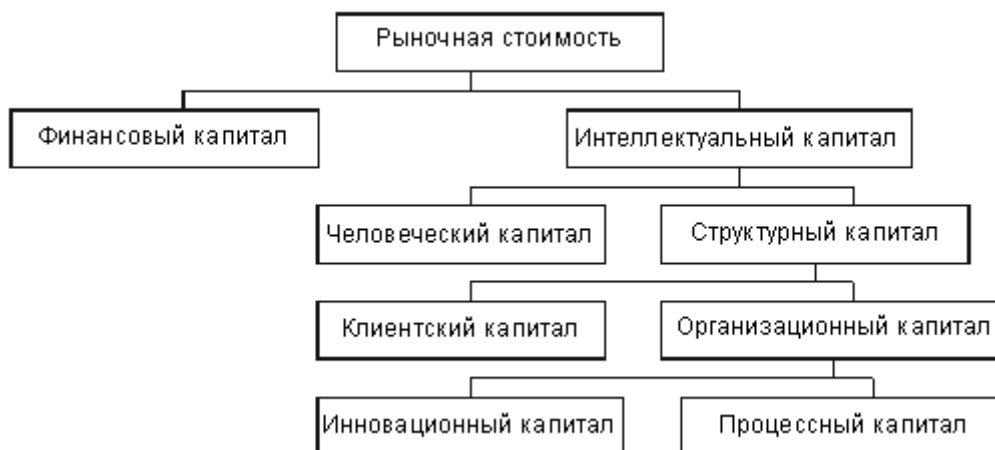


Рис. 2. Структура интеллектуального капитала в модели «Skandia Value Scheme» Л. Эдвинссона⁴²

Человеческий капитал Л. Эдвинссон рассматривал как компетенции и интеллектуальные способности персонала организации. Структурный капитал — это то, что остается в компании после окончания рабочего дня и ухода работников (например, базы данных, документация), он делится на клиентский и организационный капиталы⁴³.

Клиентский (или потребительский) капитал представляет собой ценность, заключенную в отношениях с клиентами, а также с другими субъектами маркетинговой среды организации — партнерами, конкурентами, администрацией, СМИ, общественными организациями. Таким образом, его целесообразно определять как маркетинговый капитал или капитал маркетинговой среды. Организационный капитал делится, в свою очередь, на инновационный и процессный капитал.

⁴¹ Эдвинссон, Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. — М.: Инфра-М, 2005 г. — 248 с.

⁴² Leif Edvinsson. www.intellectualcapital.se

⁴³ Эдвинсон, Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. М.: ИНФРА-М, 2005.- 248 с.

Инновационный капитал состоит из различного вида инноваций (процессных, продуктовых, управленческих, социально-культурных). Сюда также включаются объекты авторского и промышленного права, принадлежащие организации. Процессный капитал включает в себя наиболее эффективные процессуальные (процедурные, технологические) знания. Это инфраструктура компании.

Начиная с 1996 года страховая компания Skandia представляет интеллектуальный капитал, состоящий из человеческого, организационного и потребительского (клиентского) капитала (см. рис. 3).

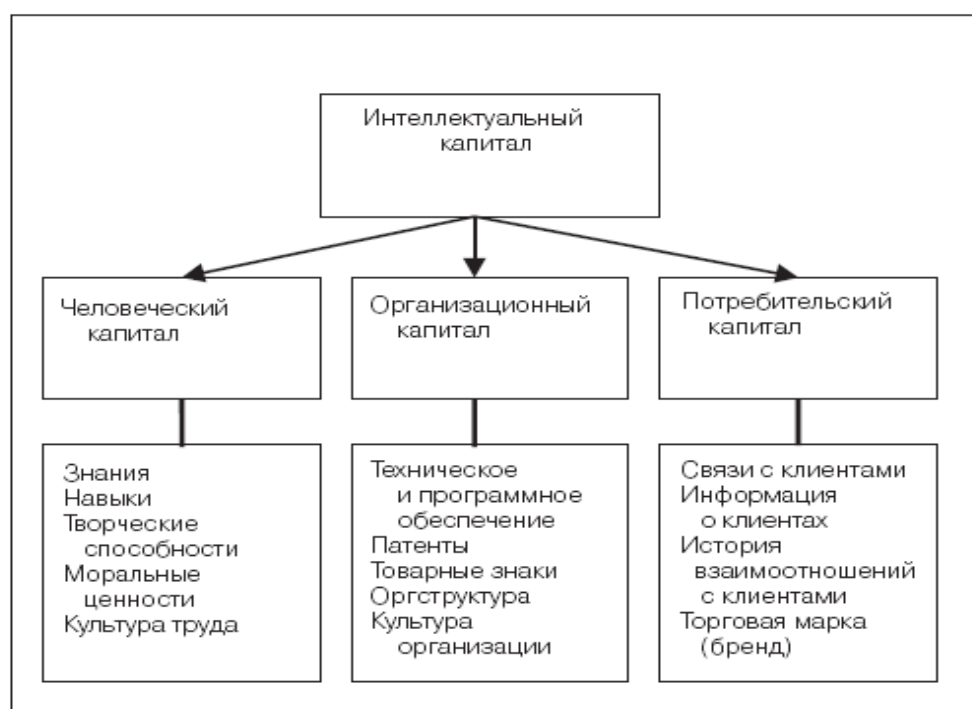


Рис. 3. Структура интеллектуального капитала

Э. Брукинг делит интеллектуальный капитал организации на четыре части (см. рис. 4):

— рыночные активы (нематериальные активы, связанные с рыночными операциями: каналы распределения, приверженность покупателей, портфель заказов, контракты и соглашения, лицензирование, франшиза и т.д.);

— интеллектуальная собственность как активы (ноу-хау, торговые секреты, патенты, авторские права);

— человеческие активы (совокупность коллективных знаний сотрудников, их умений, способностей и т.д.);

— инфраструктурные активы (корпоративная культура, методы управления, коммуникации, финансовая система)⁴⁴.



Рис. 4. Модель интеллектуального капитала Э. Брукинг

В обеих рассмотренных моделях понятие интеллектуального капитала совпадает с понятием неосязаемых активов и рассматривается как необходимое условие конкурентоспособности компании.

Несмотря на выделившиеся два подхода к структуре интеллектуального капитала, дискуссии на эту тему продолжаются. Среди недавно появившихся работ, так или иначе касающихся данной темы, следует выделить исследования С.М. Климова, А.Д. Косьминой, А.П. Панкрухина, В.А. Супрун и В.А. Кадомцевой.

В книге В.А. Супрун представлена структура интеллектуального капитала общества: он делится на человеческий капитал, включающий в себя носителей культурного потенциала и предпринимателей, и структурный капитал, включающий в себя информационную структуру, систему научных учреждений, систему образования и институциональную структуру⁴⁵.

А.А. Тетерин уточняет состав элементов интеллектуального капитала, определяя его как динамическую систему, состоящую из человеческого, структурного, клиентского, информационного и идеологического капиталов. Такой подход объясняется тем, что сегодня ценнейшим активом любой организации является информация, и выделение информационного капитала в качестве самостоятельного элемента вполне закономерно.

Управление отдельными элементами интеллектуального капитала невозможно без связующего, координирующего их работу звена.

⁴⁴ Брукинг, Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии. – СПб: Питер. – 2001. – 288 с.

⁴⁵ Супрун, В.А. Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке: монография / В.А. Супрун. – Изд. 2-е. – М.: Книжный дом "ЛИБРОКОМ", 2010. – 192 с.

Этим звеном должен стать идеологический капитал организации, включающий корпоративную культуру, корпоративный климат и методологию управленческих процессов. Основой выступает философия высшего управленческого звена, на основе которой и формируется корпоративная культура, сначала на уровне среднего звена управления и далее среди остальных сотрудников организации.

Идеологический капитал обуславливает саму возможность учета остальных элементов интеллектуального капитала и управления ими, формирует качественно новый управленческий аппарат внутри отдельной организации, позволяя ей получать конкурентные преимущества⁴⁶.

Авторы монографии придерживаются трехэлементной структуры интеллектуального капитала, включающей человеческий, структурный, клиентский капиталы. При этом следует согласиться с М.А. Эскиндаровым, что интеллектуальный капитал организации не является результатом простого арифметического сложения трех перечисленных частей (человеческого, организационного и клиентского), он возникает в процессе протекания синергетического эффекта их взаимодействия⁴⁷.

Центральным элементом в структуре интеллектуального капитала является человеческий капитал.

Понятие «человеческий капитал» было введено представителями классической политэкономии Адамом Смитом и Джоном Стюартом Миллем. Они использовали собирательное понятие количества и качества человеческой способности к труду.

По мнению А. Смита, «человеческий капитал – это накопленные знания и умения членов общества, которые дают право на получение дохода»⁴⁸.

Схожей точки зрения придерживается И. Гийот, согласно которой «человеческий капитал состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг... Он – форма капитала, так

⁴⁶ Тетерин, А.А. Понятие и структура интеллектуального капитала // Креативная экономика. — 2010. — № 10 (46). — с. 109-114. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3825/>

⁴⁷ Эскиндаров, М.А. Развитие корпоративных отношений в современной российской экономике. – М.: Республика, 1999, с. 109.

⁴⁸ Сухинин, И.В. Узловые проблемы общей экономической теории [Текст]. – М.: ГУУ, Ч.2., 2003.

как является источником будущих заработков или будущего удовлетворения; он человеческий, так как является частью человека...»⁴⁹

Наибольший интерес ученых всегда вызывали факторы, определяющие качество человеческого капитала и возможности роста эффективности труда. В этом аспекте проблемами человеческого капитала занимались представители неоклассического направления, рассматривавшие влияние образования на человеческий капитал.

В современном виде концепция человеческого капитала была сформулирована в конце 50-х — начале 60-х годов XX века в рамках чикагской школы Теодором В. Шульцем, который опубликовал в 1961 г. работу «Инвестиции в человеческий капитал»⁵⁰, а также в работах Г. Беккера, посвященных тем же проблемам⁵¹. Человек в экономическом смысле сравнивался с вещественным капиталом, используемым в производстве, а образование рассматривалось как форма инвестиций в человеческий капитал. Эта точка зрения до сих пор широко представлена в научной литературе. Успех этой концепции во многом определился тем, что на человеческий капитал легко переносится целый ряд положений, справедливых для вещественного капитала.

Если первоначально человеческий капитал определялся как совокупность затрат (инвестиций) в обучение и жизнеобеспечение человека (Г. Беккер⁵²), то есть считался социальным фактором развития (затратным), то позже он стал рассматриваться в более широком смысле — как интенсивный производительный фактор экономического развития, как мера воплощенной в человеке способности приносить доход (Дж. Кендрик⁵³, С. Фишер⁵⁴).

Характерные особенности человеческого капитала определены В.В. Ермоленко, А.П. Савченко, Д.В. Ермоленко⁵⁵. Эти особенности заключаются в том, что, во-первых, знания, навыки, способности и т.д. нельзя отделить от самого носителя – индивида, и то, что существует

⁴⁹ Капелюшников, Р.И. Концепция человеческого капитала. Критика современной буржуазной политической экономии [Текст]. – М.: Наука, 1977.

⁵⁰ Shultz, T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1967, vol. 6.

⁵¹ Becker, Gary, S. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 1964.

⁵² Беккер, Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003. - 256 с.

⁵³ Кендрик, Дж. Совокупный капитал США и его функционирование. М.: Прогресс, 1976. - 170 с.

⁵⁴ Фишер, С., Дорнбуш, Р., Шмалензи, Р. Экономическая теория. - М.: Юнити, 2002. - 420 с.

⁵⁵ Ермоленко, В.В., Савченко, А.П., Ермоленко, Д.В. Об интеграции концепций контроллинга и управления знаниями в системе менеджмента корпорации // Креативная экономика. — 2010. — № 11 (47). — с. 9-18. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3653/>

отдельно от индивида, – это продукты его деятельности, элементы вещественного капитала. Во-вторых, человеческий капитал способен преобразовать любые элементы общественного производства, т.е. отличается высоким уровнем творчества и инноватики. И, в-третьих, рабочая сила (носитель человеческого капитала) в процессе труда способна эволюционировать, наращивая творческий потенциал.

Учёные ЦЭМИ РАН пишут, что «человеческий капитал – это способность предлагать нестандартные, неочевидные решения. Он – источник обновления и прогресса. Главное предназначение человеческого капитала – создание и распространение инноваций (продукта, технологии, системы или структуры управления), человеческий капитал образуется и проявляет себя в ситуациях, когда большая часть времени и способностей работников уходит на достижение новизны»⁵⁶.

По мнению А.Л. Гапоненко и Т.М. Орловой, человеческий капитал – это знания, практические навыки, творческие и мыслительные способности людей, их моральные ценности, культура труда, накопленный опыт, способность к инновационной деятельности, творчеству. Следовательно, качество человеческого капитала зависит от следующих составляющих:

- физиологическая (образование, здоровье, воспитание индивида);
- трудовая (профессиональная подготовка, квалификационный и культурный уровень, компетенции, опыт, производственное поведение);
- интеллектуальная (творческое мышление);
- институциональная (условия для творческой и инновационной деятельности, гарантии прав собственности, в т.ч. интеллектуального, т.е. система управления и организации)⁵⁷.

Человеческим капиталом владеют люди – его носители. Уходя из компании, они уменьшают человеческий капитал, что снижает эффективность деятельности. Примером может служить история с Гута-банком. В России Гута-банк был первым, создавшим у себя Интернет-трейдинговую систему. В марте 2000 г. сотрудникам этого передового подразделения Альфа-банк предложил лучшие условия. И специали-

⁵⁶ Герашенко, И.П. Оценка неосязаемых факторов создания стоимости в предпринимательской деятельности // Креативная экономика. — 2009. — № 8 (32). — с. 116-123. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2679/>

⁵⁷ Гапоненко, А.Л., Орлова, Т.М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал. Полный курс МВА. – Эксмо. – 2008. – 400 с.

сты (разработчики, менеджеры), а также те, кто непосредственно работал с клиентами, перешли к конкуренту в Альфа-банк. В результате развитие данного направления в Гута-банке замедлилось, а конкурент получил хорошую команду специалистов⁵⁸.

Второй составляющей интеллектуального капитала является структурный капитал.

Структурный капитал – это та часть интеллектуального капитала, которая имеет отношение к организации в целом. Это процедуры, технологии, системы управления, техническое и программное обеспечение, организационная структура, патенты, бренды, культура организации, отношения с клиентами. Структурный капитал – понятие сложное, это организационные возможности фирмы реализовать требования рынка. Он отвечает за то, как человеческий капитал используется в организационных системах, преобразуя информацию. В данном случае имеются в виду все внедренные на данном предприятии технологии производства, а также технологии и методы управления кадрами, финансами и т. д.

Структурный капитал в большей степени является собственностью компании и может быть относительно самостоятельным объектом купли–продажи.

Для формирования организационной составляющей интеллектуального капитала все большее значение в современных организациях придается информационным технологиям (ИТ). Они расширяют возможности эффективного управления, поскольку предоставляют в распоряжение менеджеров, финансистов, маркетологов, руководителей организаций всех уровней новейшие методы обработки и анализа экономической и социальной информации, необходимой для принятия управленческих решений.

Инновационная составляющая структурного капитала включает результаты интеллектуальной деятельности работников (то, что авторы называют нематериальными активами) – интеллектуальную собственность (патенты, лицензионные соглашения), а также научно-технические исследования и разработки, ноу-хау, идеи, изобретательскую деятельность.

Структурный капитал выполняет две основные функции: накопление и удержание знаний, ускорение прохождения информации

⁵⁸ Understanding and Measuring Social Capital: A Multidisciplinary Tool for Practitioners. Wash. D.C. 2002

внутри организации и обеспечение условий для превращения знаний и информации в нематериальные активы.

Клиентский капитал (в других интерпретациях – потребительский капитал, или капитал отношений) – это сети связей субъекта предпринимательства с потребителями его продукции, поставщиками, конкурентами, местными сообществами, а также бренды, торговые марки, имидж организации, репутация, это отношение к данному предприятию и производимой его работниками продукции.

Положительное отношение клиентов проявляется следующими способами:

- клиенты обращаются к услугам главным образом только «своего» предприятия;
- бизнес предприятия растет за счет доли его постоянных клиентов;
- клиенты невосприимчивы к призывам и обещаниям конкурентов (ценовая толерантность).

Бренд является одним из ключевых элементов клиентского капитала, который представляет собой добавочную ценность, созданную за счет того, что покупатель и пользователь оценивает данный товар, услугу в отдельности или компанию в целом, как наиболее полно, уникально и стабильно соответствующую своим потребностям, в связи с чем финансовая значимость бренда не вызывает сомнений.

Таким образом, бренд представляет собой ценный неосязаемый актив, который создается внутри компании в ходе осуществления ее финансово-хозяйственной деятельности. При успешном развитии бренд начинает приносить компании добавленную стоимость, наращивая интеллектуальный капитал компании.

Японские гиганты бытовой электроники, такие как компании Sony и Panasonic, завоевали в сознании советских людей настолько мощные позиции, что и сегодня воспринимаются россиянами как наиболее качественные и престижные марки. Сломать этот стереотип не могут даже европейские и корейские компании, которые устанавливают демпинговые цены на свою практически столь же качественную продукцию⁵⁹.

Величина клиентского капитала зависит от численности клиентов, их платежеспособности и лояльности. Эффективное управление клиентским капиталом будет способствовать увеличению доли предприятия на рынке, возможности устанавливать более высокую «марочную» наценку на товары и услуги, увеличению доли удовлетворенных

⁵⁹ Пуха, Ю., Коляда, С. Бизнес на коротком поводке. – www.ione.ru

клиентов и высокому уровню лояльности. Вот почему организациям необходимо управлять своим брендом, оценивать его и развивать.

Согласно данным рейтинга 500 самых дорогих мировых брендов, который ежегодно составляет консалтинговая компания Brand Finance, первое место (по данным на март 2013 года) заняла американская компания Apple (87,3 млрд. долларов). На втором месте рейтинга – главный конкурент Apple – южнокорейская компания Samsung (стоимость ее бренда достигла 58,77 млрд. долларов), поднявшаяся за год с 6 места, опередив американского гиганта - компанию Google (стоимость бренда - 52,13 млрд. долларов).

В целом в первой десятке самых дорогих брендов 9 мест принадлежит компаниям из США (Microsoft, Walmart, IBM, GE, Amazon, Coca-Cola, Verizon).

Самым дорогим японским брендом стала Toyota (25,97 млрд. долл., 15-е место); самые дорогие бренды Германии - Volkswagen (23,66 млрд. долл., 17-е место), BMW (23,3 млрд. долл., 21-е место) и Mercedes-Benz (20,3 млрд. долл., 28-е место).

В топ 50 самых дорогих мировых брендов попали, кроме американских компаний, 3 британских (Vodafone, HSBC и Tesco), 2 китайских (ICBC и China Construction Bank), 2 французских (BNP Paribas и GDF Suez) и по одной из Нидерландов (Shell) и Швейцарии (Nestle).

В первой сотне оказалась одна компания из России: бренд Сбербанка оценен в 14,16 млрд. долл. (73 место, рост за год на 15 позиций). Российский банк оказался в рейтинге между Deutsche Bank (72 место) и Bank of China (74 место).

Стоимость бренда «Газпрома» оценена в 8,3 млрд. долл. (122-е место), «Лукойла» в 5,1 млрд. долл. (218-е место), «Билайна» в 4,8 млрд. долл. (232-е место), «Роснефти» в 4,4 млрд. долл. (256-е место), «Магнита» в 3,4 млрд. долл. (346-е место), «МТС» в 3,3 млрд. долл. (361-е место) и «Мегафона» - в 2,8 млрд. долл. (433-е место)⁶⁰.

Самые популярные в России бренды высокотехнологичной продукции – Samsung, Sony, Nokia, Panasonic, Philips, Apple, LG, к сожалению, российских брендов среди них нет. Среди продуктовых брендов (причем 40% всего списка – алкогольные марки) в первой десятке - «Балтика», «Зеленая марка», «Клинское», «Путинка», «Сибирская корона»; среди производителей другой продукции - «Простоквашино» и «Останкино».

⁶⁰ Forbes.ru: <http://www.forbes.ru/news/235235-apple-stala-pervoi-v-spiske-samyh-dorogih-brendov-mira>

Уровень интеллектуального капитала зависит от людей, отношений внутри организации и контакта с внешней средой. Не случайно в последнее время в экономической науке используется понятие «социальный капитал». В широком смысле этого слова социальный капитал охватывает довольно большой круг явлений. Это общественные институты, разделяемые людьми ценности, отношения людей между собой, а также к другим явлениям, которые (все вместе) управляют взаимодействиями людей и вносят свой вклад в ход общественного экономического и социального развития⁶¹.

Различают две относительно самостоятельные формы социального капитала:

- структурный – сети, ассоциации, институты, а также правила и регламенты, которые регулируют их функционирование;

- когнитивный – отношения, нормы, поведение, разделяемые ценности, доверие⁶².

Поскольку речь идет об отношении людей внутри и вовне организации, то понятно, что социальный капитал может формироваться на микроуровне (домашние хозяйства, микрорайон, небольшой населенный пункт), мезоуровне (на уровне региона, где действуют различные ассоциации, возникает взаимодействие бизнес-структур и объединений) и макроуровне. Последний уровень является объектом изучения институционалистов.

Действительно, локальные сети взаимодействия между людьми снижают цену информации и делают ее более доступной, особенно в той ее части, которая касается цен на производимые продукты, относительно рынков и новых возможностей, прежде всего в экономической части. Распространенность локальных сетей и высокая степень доверия способствуют более быстрому и эффективному принятию коллективных решений и стимулируют совместные эффективные действия. Активность людей на микроуровне в рамках местных ассоциаций, а также уровень общественного доверия позитивно отражаются на результатах экономического развития региона и страны в целом, усиливая возможности реализации других факторов экономического роста⁶³.

⁶¹ Черныш, М. Россия держит марку // Сообщение. 2000, май. № 5.

⁶² Бурдые, П. Социология политики. – М., 1993. – С. 84.

⁶³ Салихов, Б.В., Нейматова, Б.А. Функциональная структура интеллектуального капитала предприятия как объект управления // Креативная экономика. — 2008. — № 11 (23). — с. 50-58. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2606/>

В управлении интеллектуальным капиталом следует учитывать тот факт, что именно люди, их отношения являются главным фактором изменения стоимости организации, источником прибыли, эффективности результатов интеллектуальной деятельности, прироста нематериальных активов.

Отношения людей на всех уровнях (микро-, мезо-, макро-) дополняют друг друга. Значимый эффект от такого дополнения возможен, если социальный капитал каждого уровня достаточно развит и используется в полном объеме, приводя к уменьшению трансакционных издержек.

Еще Г. Беккер расширял сферу анализа человеческого капитала и выходил за пределы микроэкономики:

- человеческий капитал рассматривается как совокупность человеческих способностей, дающая возможность их носителю получать доход;

- человеческий капитал формируется на основе врожденных качеств человека через целенаправленные инвестиции в его развитие;

- чем больше и последовательнее эти инвестиции, тем выше отдача от данного фактора производства;

- для носителя рабочей силы высокое качество человеческого капитала находит выражение в более высоких показателях индивидуальных доходов;

- на уровне общественного воспроизводства качество человеческого капитала выражается в эффективности производства и в темпах экономического роста.

Г. Беккер считал, что инвестиции в человеческий капитал способны приносить национальной экономике наибольший доход и таким образом стимулировать ее к росту. Они также определяют степень потребности в новых знаниях, инновациях в области технологий, создают мотивацию развития. Поэтому вложения в образование рассматриваются им как одна из наиболее выгодных форм вложений капитала, то есть как частичная реализация общественного интеллектуального потенциала через потенциал индивидов.

Представляется, что управление интеллектуальным капиталом лишь на основе традиционных экономических методов, в основе кото-

рых лежит только бухгалтерский учет, анализ хозяйственной деятельности, финансовый анализ и прогноз, построенный на экстраполяции экономических показателей из прошлого, вряд ли возможен.

Для формирования инновационной экономики России сегодня, как никогда, возрастает роль образования, которое должно обеспечить подготовку специалистов новой формации, способных обеспечить внедрение в экономику современных наукоемких технологий, обладающих высоким уровнем ответственности перед обществом, готовых осваивать новые подходы к профессиональной деятельности.

Как показывает практика, сам процесс совершенствования управления бизнесом находится в прямой зависимости от уровня развития экономики, происходящих в ней интеграционных процессов и др. Более того, стал очевиден тот факт, что динамичности в совершенствовании управления бизнесом подвержены все компании, независимо от форм собственности и уровня их капитализации.

Исходя из этого, основными направлениями совершенствования управления интеллектуальным капиталом можно назвать:

- обеспечение эффективного использования интеллектуальных ресурсов страны: подготовка кадров «экономики знаний», обеспечение соответствующего качества и количества работников для изменяющейся отраслевой структуры экономики, стимулирование интеллектуального предпринимательства;

- развитие инфраструктуры экономики знаний, особенно ее информационно-коммуникационного сектора;

- совершенствование институциональной среды экономики знаний – обеспечение защиты прав интеллектуальной собственности, применение экономических стимулов для развития интеллектуальных продуктов (инноваций), активизация государственной поддержки инновационного предпринимательства, развитие предпринимательской культуры⁶⁴.

В этом случае в полной мере может проявиться синергетический эффект взаимодействия всех уровней интеллектуального капитала.

⁶⁴ Ибыжанова, А.Д. Место и роль интеллектуального капитала в инновационной экономике [Текст] / А. Д. Ибыжанова // Евразийская интеграция: роль науки и образования в реализации инновационных программ: мат. междунар. науч.-практ. конф. / ЗКАТУ. - Уральск. - 2012. Ч. I. - С. 344-346.

Глава 3. Роль интеллектуального капитала в становлении инновационной экономики

В экономической литературе влияние тех или иных факторов на состояние социально-экономической системы, параметры показателей развития национальной экономики всегда вызывали интерес.

Изучение такого фактора, как интеллектуальный капитал, его структурные элементы, особенности, направления совершенствования и оценка в последние годы стали привлекать все больше внимания в связи с изменениями, происходящими в социально-экономической системе большинства стран. Эти изменения вызывают необходимость формирования экономики инновационного типа, экономики, основывающейся на знаниях.

Дело в том, что смена технологических укладов и качественные изменения уровня и содержания знаний, умений и навыков работников находятся в корреляционной взаимосвязи. Со сменой технологических укладов изменяется само содержание труда, который становится в большей степени интеллектуальным, новаторским, творческим.

В странах Запада в 1890 г. на долю ресурсов, получаемых от земли, включая минеральные, энергетические и пищевые, приходилось 50% ВВП, в 1957 г. – 13%, в 80-х годах XX века – менее 10%. К началу 90-х годов XX века отдача от человеческих ресурсов достигла 80% ВВП. То есть если до середины XX века земельные ресурсы оставались самым важным фактором роста национального дохода, то со второй половины XX века практически перестали влиять на него⁶⁵.

В свое время Э. Дэвидсон проанализировал влияние классических факторов производства (труд, земля, капитал) на прирост национального дохода США за период 1929–1973 гг.⁶⁶ С течением времени традиционные факторы производства стали обеспечивать лишь 50% реального роста. Баланс был формально сведен привлечением экзогенного воздействия научно-технического прогресса (НТП), т.е. научно-технических знаний, повышающих производительность труда, качество управления и другие факторы производства.

⁶⁵ Лопатников, С.Л. Россия – XX век. Трагедия в одном графике, пяти частях, с прологом и эпилогом - <http://sl-lopatnikov.livejournal.com/72592.html>

⁶⁶ Зуев, А., Мясникова, Л. Интеллектуальный капитал // Ресурсы. Информация. Снабжение. Конкуренция. – 2002. – №4. – С. 7.

По мнению А. Зуева и Л. Мясниковой, долгое время фактор НТП оставался в экономических исследованиях достаточно отвлеченным понятием, объединяющим самые разнообразные факторы, хотя экономисты давно заметили, что человеческие ресурсы, взятые в исторической ретроспективе, замещают собой остальные⁶⁷.

До недавнего времени экономическая наука относилась к понятию интеллектуальных ресурсов двойственно: с одной стороны, признавала важную роль науки и образования в общественном развитии, с другой — выносила их за рамки анализа.

Сегодня по-новому понимается роль человеческого фактора. Уже Г. Беккер считал, что инвестиции в человеческий капитал стимулируют рост национальной экономики, определяют степень потребности в новых знаниях, инновациях в области технологий, создают мотивацию развития⁶⁸. Поэтому вложения в образование рассматриваются как одна из наиболее выгодных форм инвестирования, как частичная реализация общественного интеллектуального потенциала через потенциал индивидов.

Если в структуре совокупного работника индустриальной экономики (1–3 технологические уклады) ведущую роль играл работник средней квалификации, то в совокупной структуре работника экономики информационного типа (4-й технологический уклад) доминирующим является труд высококвалифицированного работника. При переходе к 5-му и к 6-му технологическому укладу в условиях инновационной экономики (экономики знаний) формируется и начинает доминировать качественно новое поколение работников — работников знаний, меритократов⁶⁹. Они не просто являются высококвалифицированными профессионалами, но и обладают развитым креативным интеллектом, адаптируемостью к любым условиям труда и их изменениям, а также способностями к быстрой смене профессии, культурной и общественной среды, к высокопроизводительному труду, самопознанию и самосовершенствованию.

Исследования зависимости производительности труда от уровня образования показали, что при увеличении на 10% уровня образования

⁶⁷ Есенгельдин, Б.С. Роль и значение интеллектуального капитала в устойчивом развитии экономики // Вестник КРСУ. 2008. Том 8. № 3 111

⁶⁸ Беккер, Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 256 с.

⁶⁹ Меритократия (от лат. *meritus* – достойный и греч. *kratos* – власть) — власть наиболее одаренных. Термин введен английским социологом М. Янгом в книге «Возвышение меритократии: 1870–2033» (1958).

производительность труда растет на 9%, а при увеличении на 10% акционерного капитала производительность труда увеличивается только на 4%⁷⁰.

Это объясняет увеличение доли интеллектуальных затрат в производстве по сравнению с материальными. Действительно, как стоимость многих высокотехнологичных товаров совершенно несопоставима со стоимостью материалов и составных частей, из которых они сделаны, так и стоимость современных высокотехнологичных компаний зачастую лишь в меньшей степени определяется стоимостью осязаемого имущества компании: материального, финансового или денежного.

В настоящее время человек выступает в НТП не только носителем, но и создателем новых знаний, что подтверждается изменением подхода к построению моделей функционирования макроэкономических систем. Технологические изменения включаются как эндогенные переменные, отражающие явления, возникающие внутри системы, а не привносимые извне.

Вслед за Й. Шумпетером эволюционисты Р. Нельсон, С. Винтер сосредоточили внимание на эволюции субъектов хозяйственной деятельности как на причине изменений экономической системы в целом⁷¹. Инновации, открытия, широко понимаемое обучение заняли центральное место в описании механизмов эволюции.

Представители «новых теорий роста», П. Ромер и Р. Лукас, начали рассматривать научно-технический прогресс как внутренний, эндогенный фактор экономического роста и в значительной мере опирались на концепцию человеческого капитала⁷². Р. Лукас добавляет в классическое уравнение производственной функции Кобба-Дугласа фактор интеллектуального капитала и с помощью получившейся модели объясняет успехи Южной Кореи и Тайваня в области экономического роста. Недостаток физического, вещественного капитала компенсируется в этих странах высоким уровнем интеллектуальных ресурсов. П. Ромер разрабатывает модель индустрии знания, которая обеспечивает экономический рост, производя новые идеи. Накопление

⁷⁰ Гнилитская, Е.В. Инновации и интеллектуальный капитал в современной экономике: теоретические подходы // Креативная экономика. — 2008. — № 7 (19). — с. 81-89. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2994/>

⁷¹ Nelson, R., Winter, S.G., An Evolutionary Theory of Economic Change, Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1982.

⁷² Климов, С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. — СПб.- 2000.- С. 22.

человеческого капитала рассматривается «новыми теориями роста» как результат деятельности системы образования. С другой стороны, индустрия образования использует человеческий капитал как инвестиции.

В свое время экономисты Р. Солоу, П. Ромер отмечали, что в целом только 50% прироста ВВП может объясняться ростом трудовых ресурсов и физического капитала, а другие 50% приходятся на интеллектуальный капитал⁷³.

Япония – одна из самых инновационно ориентированных стран в мире, на протяжении 43 лет (1968–2009 гг.) удерживала второе место по объему ВВП, уступая лишь США. Только в 2010 г. Китай с показателем 5,88 трлн. долларов обошел Японию (5,47 трлн. долл.). Но при этом не надо забывать, что население Китая по численности в 10,5 раза превышает население Японии (127,3 млн.). Россия при численности населения 142 млн. человек, в 2010 г. имела ВВП 1,3 трлн. долл., что в 4,2 раза меньше показателя Японии⁷⁴.

Согласно результатам исследований Всемирного банка, всего 15–16% экономического роста обусловлено физическим капиталом, около 20% природным и 65% связано с человеческим и социальным капиталом.⁷⁵

Исследования, проведенные в странах ЕС, показали, что предприятия, которые частично используют интеллектуальный капитал, получают в среднем 14% прибыли, те, что используют его более активно – 39%, а те предприятия, которые интеллектуальный капитал считают базой стратегического развития, – 61%⁷⁶.

По расчетам Э. Денисона инвестиции в интеллектуальный капитал дают отдачу в 5–6 раз больше, чем в материальное производство⁷⁷. Считается, что за весь период своей профессиональной деятельности специалист должен повышать свою квалификацию 5–8 раз. Национальный научный фонд США, в частности, рекомендует специалистам

⁷³ Роль интеллектуального капитала в деятельности предприятия - <http://www.econmotion.ru/nomecs-728-1.html>

⁷⁴ Фасхиев, Х.А. Интеллектуальный капитал – основа инновационного развития предприятия // Вестник УГАТУ. – Уфа: УГАТУ. - Т. 16, № 1 (46). – 2012. - С. 207-219.

⁷⁵ Газизуллин, Ф.Г., Ведин, Н.В. Интеллектуальный капитал и формирование инновационной экономики // Проблемы современной экономики, N 1 (41), 2012. - С. 49-51.

⁷⁶ Федерация оценщиков бизнеса и интеллектуальной собственности. – Официальный портал - <http://www.fobis.com.ua/node/65>

⁷⁷ Забродин, А.Ю. Стратегии и принципы инновационного управления компаниями инвестиционно-строительной сферы / А. Ю. Забродин. – М: Молодой ученый, 2011. - с. 130-132.

выделять 10 часов в неделю на изучение литературы по специальности и 40–80 часов в год на участие в какой-либо форме непрерывного образования.

Невнимание и пренебрежительное отношение к работникам, недооценка их умственных и физических способностей, сокращение затрат государства и бизнеса на подготовку и переподготовку кадров никак не способствует развитию интеллектуального капитала, сдерживает и обесценивает его. При таком подходе ставится под вопрос формирование экономики инновационного типа. Инновационная экономика предполагает людей с высоким интеллектом⁷⁸.

В информационной экономике интеллектуальный капитал становится ключевым в повышении производительности труда и роста стоимости компании.

Эксперты считают, что соотношение интеллектуального капитала к стоимости материальных средств у высокотехнологичных компаний должно находиться в пределах от 5:1 до 16:1⁷⁹.

Свой вклад в изучение интеллектуальных ресурсов внесли отечественные исследователи И.К. Бабст⁸⁰ и Д.И. Пихно⁸¹. И.К. Бабст, экономист и историк, профессор Московского университета, отмечал важную роль квалифицированного управления и народного образования в развитии страны. Д.И. Пихно, известный экономист и политический деятель, уделял особое внимание специфике формирования менеджмента и управленческих ресурсов в России.

В 90-е годы XX века появился ряд исследований, посвященных вопросам рассмотрения человеческого капитала в России. Среди этих работ можно отметить исследования А.Н. Козырева⁸², М.М. Крит-

⁷⁸ Пархоменко, О.В. Роль интеллектуального капитала в инновационной деятельности. I международная научно-практическая конференция «Роль и значение интеллектуальной собственности в инновационном развитии экономики» / О.В. Пархоменко // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.icsti.su/uploaded/201003/intel_prop/20.pdf.

⁷⁹ Фасхиев, Х.А. Интеллектуальный капитал – основа инновационного развития предприятия // Вестник УГАТУ. – Уфа: УГАТУ. - Т. 16, № 1 (46). – 2012. - С. 207–219.

⁸⁰ Бабст, И.К. Избранные труды / Под ред. М.Г. Покидченко, Е.Н. Калмычковой. — М.: Наука, 1999.

⁸¹ Мухин, А.Б. К вопросу о развитии управленческой мысли в России: взгляды Д.И. Пихно // Вестн. С.Петербург. ун-та. Сер. 8. — 2002. Вып. 2 (№16).

⁸² Козырев, А.Н. Оценка интеллектуальной собственности. — М.: Экспертное бюро, 1997.

ского⁸³, Е.В. Галаевой⁸⁴, А.И. Добрынина⁸⁵, С.А. Дятлова⁸⁶, И.В. Ильинского⁸⁷, Р.И. Капелюшникова⁸⁸, С.А. Курчанского⁸⁹, А.И. Саградова⁹⁰ и др. Эти исследования разделились по двум взаимосвязанным направлениям:

- анализ человеческого капитала как фактора производства и переход на проблемы управления им в рамках предприятия;
- анализ образования, его роли в формировании человеческого капитала и экономики данной отрасли.

В современных теориях интеллектуальных ресурсов можно выделить два направления. Наиболее широко и теоретически полно представлено направление, связанное с рассмотрением интеллектуального капитала индивида и отдельного предприятия. Во втором направлении можно объединить «интеллектуальные» концепции национального богатства и экономического роста, а также методологии оценки интеллектуального капитала общества.

Экономисты Дж. Кендрик⁹¹ и Т. Шульц⁹² выделяют ряд проблем при рассмотрении интеллектуальных ресурсов как фактора национального богатства и роста:

- формирование интеллектуальных ресурсов обеспечивается молодыми отраслями, недавно занявшими место рядом с отраслями реального сектора;
- взаимодействие отраслей, производящих интеллектуальные ресурсы, с реальным сектором не укладывается в обычную схему рыночных отношений;

⁸³ Критский, М.М. Человеческий капитал. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1991.

⁸⁴ Галаева, Е.В. Управление творческим потенциалом предприятий и организаций: Докт. дисс., 1995.

⁸⁵ Добрынин, А.И., Дятлов, С.А., Цыренова, Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. — СПб.: Наука, 1999.

⁸⁶ Дятлов, С.А. Основы теории человеческого капитала. — СПб.: СПбУЭФ, 1994.

⁸⁷ Ильинский, И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1996.

⁸⁸ Капелюшников, Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — № 11.

⁸⁹ Добрынин, А.М., Дятлов, С.А., Котов, В.А., Курчанский, С.А. Производительная сила человека: структура и формы проявления. — СПб.: СПбУЭФ, 1993.

⁹⁰ Саградов, А.А. Россия и индекс человеческого развития // Мир России. — 2000. — Т. IX. № 3.

⁹¹ Кендрик, Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Под ред. А.И. Анчишкина. — М.: «Прогресс», 1978.

⁹² Климов, С.М. Интеллектуальные ресурсы общества. — СПб.: СПБИНВЭСЭП, 2002. — С. 15.

- стоимостная оценка интеллектуальных ресурсов на макроуровне чрезвычайно затруднена;
- затраты на интеллектуальные ресурсы носят характер долгосрочных инвестиций.

В первой половине 2000-х гг. интенсифицируются исследования интеллектуального капитала в регионах. Первые работы в этой области преследовали такие цели, как:

- изучение взаимосвязей между элементами интеллектуального капитала;
- изучение его влияния на экономическое развитие стран;
- определение показателей, с помощью которых можно измерить интеллектуальный капитал.

Некоторые тезисы, выдвигаемые в рамках теорий развития интеллектуального капитала, затрагивали аспекты его децентрализации на территории страны для снижения диспропорций в развитии ее отдельных регионов.

Значительная часть работ не преследовала управленческих целей, сосредоточиваясь на вопросах связи интеллектуального капитала с экономическим развитием региона и поиске подходов к его оценке. Оценка интеллектуального капитала при этом проводилась с различными целями, в т.ч. и в целях демонстрации достижений в области экономики знаний. Подобный характер, например, носит работа «Интеллектуальный капитал государства Израиль: 60 лет достижений»⁹³, представленная израильским Министерством промышленности, торговли и занятости.

Более поздние исследования затрагивают и вопросы управления знаниями в регионе, рассматривая интеллектуальный капитал как фактор инновационного развития. К числу таких исследований можно отметить работы итальянских исследователей Дж. Шиумы, А. Лерро и Г. Карлуччи. Согласно предлагаемой авторами трактовке, интеллектуальный капитал понимается, прежде всего, как знания, неявные и кодифицированные, и лежит в основе инновационного развития, являясь его основным ресурсом (рис. 5).

⁹³ The Intellectual Capital of the State of Israel: 60 years of achievements. [Электронный ресурс] - <http://www.moital.gov.il/ic>

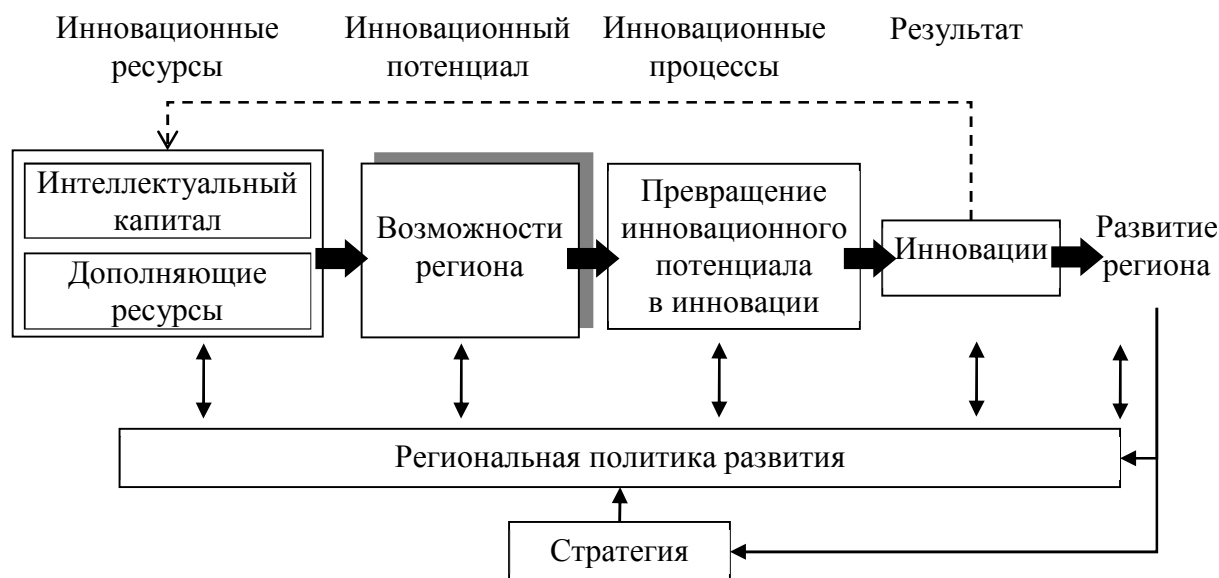


Рис. 5. Интеллектуальный капитал в системе инновационного развития⁹⁴

Современная экономическая наука уделяет внимание тому факту, что воздействие человеческих ресурсов на уровень производства качественно отличается от использования материально-вещественных активов предприятий и организаций. Действительно, получение высоких результатов деятельности требует использования высококвалифицированного труда, наиболее современного оборудования, достаточно высоких финансовых вложений и качественных природных ресурсов, которые являются ограниченными в наибольшей степени.

Интеллект придает труду новое качественное состояние: продукт создается практически без участия других обычных факторов производства. В информационном обществе интеллектуальный потенциал человека становится главным средством производства. И это средство производства безраздельно принадлежит самому работнику, поэтому ценность трудовых ресурсов высокого качества резко возрастает⁹⁵.

В условиях постоянного обновления знаний, инновационных преобразований и жесткой конкуренции работники оказываются перед необходимостью постоянного обучения в течение всей жизни.

⁹⁴ Построено по: Schiuma, G., Lerro, A. Knowledge-based dynamics of regional development: the intellectual capital innovation capacity model // International journal of Knowledge-Based Development, Vol. 1, 2010. P. 45.

⁹⁵ Атоян, В.Р., Лопухин, В.Ю. Интеллектуальный капитал и его роль в инновационном обществе // Российское предпринимательство. — 2010. — № 9 Вып. 2 (167). — с. 10-14. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/11106/>

С другой стороны, вместе со сменой типов экономики происходит переориентация потребностей человека: от материальных потребностей в условиях индустриальной экономики к потребностям в социальных гарантиях (образование, здравоохранение и др.) в постиндустриальной экономике и к потребностям в творческом, новаторском труде, всестороннем развитии и социальном признании в экономике знаний (инновационной экономике). Новая система социальных ориентиров получила название «постэкономической», что соответствует осознанию все более значительной частью работников своих интересов не столько в сфере материальных благ, сколько с точки зрения внутреннего развития и интеллектуального роста⁹⁶.

Жесткая конкуренция не только породила нарастающую волну инноваций, значительно увеличила число и разнообразие высокотехнологичных товаров и услуг, но и существенно сократила продолжительность жизненного цикла инновации. Стратегия ускоренной замены товаров и услуг становится типичной для многих производств. В некоторых секторах, например, в секторе информационных технологий, фирмы должны постоянно обновлять продукцию только для того, чтобы сохранить свои рыночные позиции.

Специалисты General Electric, например, считают, что перемены происходят настолько быстро, что прогнозирование будущего становится практически невозможным. Поэтому в инновационной экономике вместо долгосрочного планирования на первый план выходит скорость реакции компании на вызовы рынка, способности быстрой адаптации к меняющимся условиям деятельности⁹⁷.

На уровне региона ключевой стратегией обеспечения конкурентоспособного развития территории является создание собственных цепочек стоимости на основе уникальных продуктовых брендов, полученных путем реализации региональных инновационных проектов – результатов человеческого интеллектуального труда.

В условиях инновационной экономики человеческий капитал рассматривается в качестве стратегического ресурса. Можно согласиться с Т. Питерсом, Р. Уотерменом, П. Друкером, Дж. Нейсбитом, П. Абардиной, Н. Гореловым и рядом других исследователей в том, что

⁹⁶ Лосева, О.В. Концепция оценки человеческого капитала в инновационной экономике // Вестник Финансового Университета - № 5 (71). - 2012.

⁹⁷ Там же.

именно качество человеческих ресурсов становится главным инструментом конкурентной борьбы в XXI веке.

Не случайно Н. Бонтис, Й. Малхорта и ряд других исследователей переходят от оценки интеллектуального капитала компании к оценке интеллектуального капитала общества.

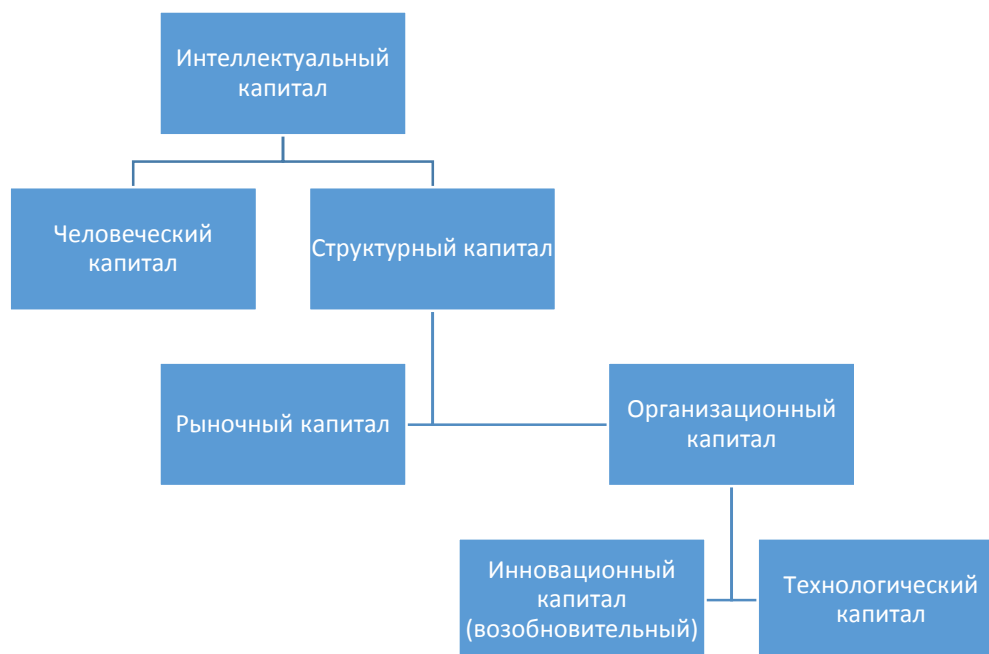


Рис.6. Модель интеллектуального капитала общества⁹⁸

Данная схема представляет собой перенос характеристик организации на общество в целом. В представленной модели клиентский капитал превращается в рыночный капитал, отражающий сложную систему рыночных взаимодействий множества «клиентов» и «продавцов»; инновационный капитал становится возобновительным и включает в себя все, что связано с будущим интеллектуального богатства общества.

Практика подтвердила теоретические выкладки ученых и доказала зависимость экономики от накопленного человеческого капитала и характера его использования. В результате потребовалась выработка социально-экономической политики, направленной на закрепление и развитие преимуществ использования интеллектуального капитала.

⁹⁸ Bontis, N. National Intellectual Capital Index: The Benchmarking of Arab Countries, www.aquifolium.biz/apgc2005/bontis3.pdf

Особую проблему в этой связи составляет необходимость постоянного повышения уровня всех составляющих интеллектуального капитала, в первую очередь, связанных со знаниями работников, являющихся их носителями. В действительности, без этого в современном мире невозможно эффективно работать, быть конкурентоспособным, соответствовать требованиям, предъявляемым к производимой продукции. Однако этот процесс требует постоянного повышения образовательного уровня работников, в первую очередь, занимающихся управленческим трудом. В большей мере персонал из пассивных ресурсов трансформировался в активного носителя интеллектуального капитала⁹⁹.

Интеллектуальный капитал предприятия зависит от того, каких работников отбирают в организацию, какой у них уровень интеллектуального потенциала; в какой степени работник реализует свой интеллектуальный потенциал в процессе труда; какие условия труда создает работодатель; в какой степени работодатель инвестирует финансовые средства в развитие интеллектуального потенциала работника¹⁰⁰.

В компаниях важное значение имеет не только наем работников с конкурентоспособными, ценными знаниями и навыками, но и процесс регулирования интеллектуального капитала¹⁰¹. Для этого необходимо привлечение и удержание персонала с высоким интеллектуальным и творческим потенциалом, непрерывное его развитие и обучение; учет необходимости реализовывать проекты по развитию интеллектуального капитала, несмотря на финансовые ограничения.

П. Друкер в работе «Управление, нацеленное на результат» справедливо отмечает: «Количество почти не имеет смысла по отношению к людям, обладающим знаниями. Их качество имеет гораздо большее значение. <...> Нужен, следовательно, глубокий анализ, который показал бы качество выделенных ресурсов и их конкретное использование или предназначенную им цель», т.е. меняется сам подход к менеджменту персонала¹⁰².

⁹⁹ Голубкин, В.Н., Клеева, Л.П., Патока, Л.В. Интеллектуальный капитал в эпоху глобализации мировой экономики http://www.ou-link.ru/pub/business_obraz_1_18.htm

¹⁰⁰ Ковылин, Д.М. Управление знаниями организации: от знаний к интеллектуальному капиталу // Российское предпринимательство. — 2011. — № 3 Вып. 1 (179). — с. 89-96. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/11490/>

¹⁰¹ Краковская, И.Н. Процессы инвестирования в человеческий капитал в системе менеджмента организации // Креативная экономика. — 2009. — № 3 (27). — с. 32-43. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2203/>

¹⁰² Друкер, П. Управление, нацеленное на результаты: Пер. с англ. - М.: Технологическая школа бизнеса, 1992. — 405 с.

Как отмечает ряд авторов, в частности Й. Рус, С. Пайк, Л. Фернстрём, под управлением интеллектуальным капиталом следует понимать размещение и использование ресурсов интеллектуального капитала, а также управление ими и их трансформацией (в другие ресурсы интеллектуального капитала или в традиционные экономические ресурсы) с целью максимизации текущей ценности организации в глазах заинтересованных сторон¹⁰³.

Согласно Л.И. Лукичёвой, процесс управления интеллектуальным капиталом представляет собой совокупность действий и мероприятий, направленных на обеспечение эффективного планирования, организации и контроля процессов формирования, развития и использования интеллектуального капитала региона, а также мотивации процессов его накопления и умножения¹⁰⁴.

При этом целью управления интеллектуальным капиталом региона выступает достижение максимального результата от использования интеллектуального капитала при минимизации затрат на него, возникающих на различных стадиях разработки и реализации наукоемкой продукции. По мнению автора, в предложенной трактовке следует отметить, что цель управления интеллектуальным капиталом состоит в аккумуляции интеллектуального капитала, выявлении и распространении информации и опыта, создании условий распространения и передачи знаний.

Как известно, для индустриальной стадии экономического развития был характерен технократический тип управления трудом, когда проблема расширения творческой инициативы работников не выдвигалась на первый план. «Занятые на предприятии рассматривались в основном лишь как сила, приводящая в действие машины и оборудование. Труд большинства рабочих и служащих был узкоспециализированным и не требовал фундаментальной подготовки. <...> Для иннова-

¹⁰³ Руус, Й., Пайк, С., Фернстрём, Л. Интеллектуальный капитал: практика управления / Пер. с англ.; под ред. В.К. Дерманова – 2-е изд. – СПб.: Высшая школа менеджмента», 2008. – 436 с.

¹⁰⁴ Лукичева, Л.И. Управление интеллектуальным капиталом: учебное пособие / Л.И. Лукичева. – М.: Омега-Л, 2009. – 551 с.

ционной экономики нормой является принципиально иной – инновационный подход к человеку как фактору производства»¹⁰⁵. Такой подход означает усиление внимания менеджмента к активизации человеческого фактора, особенно в части развития интеллектуальных (творческих) способностей индивидов, «диффузии» творческого труда, основным признаком которого является наличие качественной новизны в осуществляемых работником видах деятельности (в основе инноваций любого рода, в конечном счете, лежит творческий труд).

Управление персоналом в современных условиях изменяется качественно: это управление не производством с помощью человека, а человеком с изменениями под него и самого производства. Какой это должен быть человек?

Как подчеркивается в Стратегии инновационного развития Российской Федерации до 2020 года¹⁰⁶, для инновационной экономики нужен «инновационный человек», обладающий такими компетенциями инновационной деятельности, как способность к самообучению, творчеству, предпринимательству, умение работать в команде, стремление к новому.

Следует согласиться с профессором Б.С. Ерасовым, что «сложная, многоуровневая система организации знаний, встроенная в цивилизационную систему, обеспечивает её устойчивое функционирование и развитие»¹⁰⁷.

В связи с усиливающимся воздействием интеллектуального капитала на экономический рост, требуется:

- провозгласить интеллектуальный капитал целью и программой действий правительства;

- использовать современные методы изучения реального состояния интеллектуального капитала и потенциальных возможностей страны;

¹⁰⁵ Экономика труда / Под ред. Горелова Н.А. – СПб. : Питер, 2007. – 208 с.

¹⁰⁶ URL: http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/doc20101231_016 (дата обращения: 30.05.2012).

¹⁰⁷ Ерасов, Б.С. Цивилизации: универсалии и самобытность / Отв. ред. Н.Н. Зарубина. – М.: Наука, 2002.

- активно применять региональный мониторинг состояния интеллектуальных ресурсов и потенциальных возможностей, в том числе применительно к задачам научно-технической и инновационной политики;

- выявлять направления реформирования социальной сферы¹⁰⁸.

Такой подход становится основополагающим по следующим причинам:

- глобализация и интернационализация всех сторон жизни общества;

- основополагающая роль научного и технологического прогресса, позволяющая по-новому организовать и управлять деятельностью людей;

- индивидуализация личности, приоритетом которой является творческая активность;

- унификация направлений, приоритетов развития международных процессов в национальных инновационных отраслях.

Подводя общий итог, обратимся к мнению Б.З. Мильнера, который в книге «Управление знаниями» отмечает: «Протекающие в экономике процессы свидетельствуют, что капитал в традиционном смысле слова, т.е. в материально-вещественной и финансовой форме, постепенно перестает быть основой оценки стоимости коммерческого предприятия... Интеллектуальные активы все чаще выступают в роли финансовых инструментов, при помощи которых решаются различные финансово-экономические задачи: повышение рыночной стоимости, стабилизация бизнеса, привлечение инвестиций»¹⁰⁹.

В связи с этим актуализируется проблема регулирования и оценки интеллектуального капитала.

¹⁰⁸ Андреев, Ю.Н. Человеческий капитал в инновационной экономике // <http://regions.extech.ru/publication/andreev.doc>

¹⁰⁹ Мильнер, Б.З. Управление знаниями: Эволюция и революция в организации. – М.: ИНФРА-М, 2003 г. – 177 с.

Глава 4. Подходы к оценке интеллектуального капитала

Со второй половины XX века наблюдается тенденция значительного превышения рыночной стоимости высокотехнологичных компаний над стоимостью их активов. В крупнейших компаниях мира рыночная стоимость интеллектуального капитала в среднем превысила балансовую стоимость материальных активов компании более чем в 4 раза¹¹⁰.

Неадекватность рыночных оценок стоимости компаний, неэффективность использования внутренних ресурсов стали важной причиной для разработки программ измерения интеллектуального капитала. В условиях новой экономики желание компаний достичь конкретных корпоративных целей также заставила управленцев обратить внимание на внутренние интеллектуальные ресурсы и их использование.

Необходимо было убедить инвесторов в целесообразности вложений средств в компании, имеющие значительный интеллектуальный потенциал по сравнению с материальными активами. Возникла необходимость в раскрытии информации о неосязаемых активах компании, о компетентности сотрудников, о деловой репутации других составляющих их интеллектуального капитала. С 1994 года шведская страховая компания Scandia стала представлять отчеты по своему человеческому капиталу, а в бухгалтерской отчетности ввела человеческий капитал как обновляемый актив компании¹¹¹.

Оценка интеллектуального капитала невозможна без его учета с использованием соответствующей методики. Показатели оценки должны быть выбраны так, чтобы с их помощью можно было понять, в какой степени имеющиеся нематериальные активы компании способствуют достижению стоящей перед ней цели.

Достаточно распространенным методом оценки стоимости интеллектуального капитала считается схема, предложенная братьями Рус, которые утверждают, что измерение интеллектуального капитала «должно быть тщательно продуманным процессом с ясными целями,

¹¹⁰ Кулишова, Р.С. Параметры человеческого капитала и модели управления // Труд и социальные отношения. - №2. – 2003.

¹¹¹ Там же.

такими, как мобилизация людей на улучшение показателей, определяющих будущую способность организации получать прибыль, развитие инициатив по управлению человеческими ресурсами или подготовка приложения об интеллектуальном капитале к годовому отчету»¹¹². Они предложили трехэтапную схему измерения интеллектуального капитала, суть которой заключается в следующем:

1. Формирование языка для описания интеллектуального капитала и классификация элементов принадлежащего компании интеллектуального капитала.

2. Определение показателей.

3. Создание отчета об интеллектуальном капитале.

Т. Стюарт предложил три принципа, руководствуясь которыми, можно сделать правильный выбор инструментария оценки:

1. Не надо усложнять задачу. Для достаточно качественной и объективной оценки интеллектуального капитала компании требуется, как правило, не более трех измеряемых параметров каждого его вида – человеческого, структурного, потребительского – плюс один интегральный показатель, характеризующий эту сторону потенциала компании в целом.

2. Измерять нужно только то, что имеет важное стратегическое значение для деятельности компании.

3. Измерять нужно только те виды деятельности, которые создают интеллектуальное богатство¹¹³.

Для достоверной оценки качества объектов необходимо использовать не менее 40 индивидуальных показателей, к которым следует добавить еще и те, которые характеризуют интеллектуальный капитал:

– постоянство принятых к оценке показателей интеллектуального капитала в течение определенного периода времени;

– возможность количественного измерения показателей (желательно, чтобы они входили в состав статистической или бухгалтерской отчетности);

– показатели должны отражать специфику отрасли.

Для интегральной стоимостной оценки величины интеллектуального капитала в западной экономической литературе используется

¹¹² Roos, J., Roos, G. Valuing Intellectual Capital? // FT Mastering Management. 1997. № 3: July – Aug. P. 6–10.

¹¹³ Стюарт, Т. Интеллектуальный капитал // Новая постиндустриальная волна на Западе: антология. - М., 1999. - С. 389–390.

подход Джеймса Тобина¹¹⁴. Он предложил расчет коэффициента, который представляет собой отношение рыночной цены компании к цене замещения ее реальных активов (зданий, сооружений, оборудования, запасов).

Изначально коэффициент был разработан как критерий эффективности инвестирования, однако позднее исследователи признали целесообразность его применения при оценке стоимости интеллектуального капитала. Высокий показатель коэффициента Тобина свидетельствует о существенном превышении цены компании над ценой ее материальных активов, что означает высокую оценку ее нематериальных активов. Например, для компаний, разрабатывающих программное обеспечение, коэффициент может достигать нескольких сотен, т.е. в данных компаниях материальный капитал практически не принимает участия в создании стоимости, а главным производственным фактором является интеллектуальный капитал.

В 1960–70-х годах XX века среднее значение коэффициента Тобина в развитых странах колебалось между 1 и 2, с начала 1980-х годов стал наблюдаться его резкий рост и уже к началу XXI столетия он достиг 7. В настоящее время для большинства успешных компаний значения коэффициента колеблются от 3 до 10. При этом у высокотехнологичных и наукоемких компаний его средняя величина значительно выше¹¹⁵.

Р. Эклзом дополнительно был предложен ряд методов количественной оценки деятельности организаций, аналогичных подходам измерения интеллектуального капитала. Среди этих методов¹¹⁶:

- «бенчмаркинг» — метод, включающий идентификацию лидеров отрасли, их сравнение;
- «модели компетентности» — метод, позволяющий вычислить рыночную стоимость результатов труда наиболее успешных работников и, таким образом, оценить их в денежном выражении;
- «ценность бизнеса» — метод, оценивающий потери, связанные с упущенными возможностями;

¹¹⁴ Tobin, J. A General Equilibrium approach to Monetary Theory? // Journal of Money Credit and Banking. 1969. Vol. 1, № 1. P. 15–29.

¹¹⁵ Кулаева, Д.О. Сколько стоит интеллектуальный капитал организации? // Креативная экономика. — 2007. — № 11 (11). — с. 11-18. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2276/>

¹¹⁶ Eccles, R. The Performance Measurement Manifesto? // Harvard Business Review. 1991. Vol. 69, № 1. Jan. – Feb. P. 131–137.

- «банки знаний» — метод, в котором заработная плата трактуется как актив;

- «окрашенная отчетность» — метод, предусматривающий включение в финансовые документы специфических дополнений.

На этих методах строятся подходы к оценке человеческого, структурного и клиентского капиталов в отдельности, интеллектуального капитала в целом, оценке интеллектуального капитала на уровне предприятия, региона и страны.

В мировой практике существуют следующие подходы к оценке и учету человеческих ресурсов — так называемые модели активов (затратные модели) и модели полезности. Первые основаны на учете затрат на **человеческий капитал** (по аналогии с основным капиталом) и его амортизацию. С помощью вторых моделей непосредственно оценивается эффект тех или иных кадровых инвестиций.

В специальных счетах по разработанному перечню учитываются затраты на человеческие ресурсы, которые в зависимости от содержания рассматриваются либо как долгосрочные вложения, увеличивающие размер функционирующего человеческого капитала, либо списываются как потери¹¹⁷.

Такая методика учета затрат на формирование и совершенствование человеческого капитала получила название «хронологической модели затрат».

Этот (прямой) метод основан на определении всех расходов, которые потребуются для создания человеческого капитала предприятия. Подлежат учету следующие затраты:

- подготовка и переподготовка кадров;
- повышение квалификации;
- расходы на поиск работников;
- затраты на организационную, учебную и кадровую работу;
- затраты на формирование организационной культуры.

Оценить экономические последствия изменения трудового поведения работников в результате тех или иных мероприятий можно с помощью моделей полезности. Учитывается способность работника приносить большую или меньшую прибавочную стоимость в условиях

¹¹⁷ Чеботарев, Н.Ф. Оценка стоимости предприятия (бизнеса) (2009) <http://biglibrary.ru/category41/book136/>

предприятия. Различия в ценности определяются характером должности и индивидуальными различиями работников, занимающих одинаковую должность.

Доходный подход основан на оценке человеческого капитала предприятия по степени участия совокупного работника предприятия в доходах предприятия. Используются следующие методы:

1. Метод управленческой добавленной стоимости (УДС) заключается в измерении вклада ключевого управленческого персонала в добавленную стоимость предприятия:

$$\text{УДС} = \text{ДСБ} - \text{ДАС} - \text{УИ}, \text{ где}$$

ДСБ – добавленная стоимость бизнеса;

ДАС – доход на капитал предприятия в случае его альтернативного использования;

УИ – управленческие издержки.

Низкие (отрицательные) результаты говорят о том, что управленческие ресурсы используются неэффективно.

Такой результат может быть связан с:

- нерациональной организационной структурой;
- плохо организованными управленческими коммуникациями;
- большой сменяемостью персонала;
- необоснованной ротацией кадров;
- низким профессиональным уровнем персонала;
- слабой мотивацией управленческого труда.

2. Метод избыточной прибыли основан на предположении, что человеческий капитал является частью гудвилла¹¹⁸, формирующего избыточную прибыль. Получить стоимостную оценку человеческого капитала можно, выполнив следующие этапы расчета:

- определить избыточную прибыль;
- дать стоимостную оценку гудвилла предприятия методом капитализации избыточной прибыли;
- дать стоимостную оценку нематериальных активов, способных оказывать существенное влияние на доходность бизнеса (патенты, лицензии);

¹¹⁸ Гудвилл - активы, капитал фирмы, не поддающийся материальному измерению (репутация, техническая компетенция, связи, влияние).

- определить человеческий капитал (гудвилл минус отдельно оцененные нематериальные активы).

Экспертный подход к оценке человеческого капитала применяется для определения:

- достаточности квалификации работника для выполнения функций (профильное образование, стаж);

- организационных возможностей для реализации функций системы управления;

- степени обеспечения выполнения функции организационно-управленческих коммуникаций;

- обеспечения организацией развития работников.

Оценка ключевого персонала может осуществляться на основе личного вклада в результаты деятельности предприятия.

Сравнительный подход к оценке человеческого капитала может основываться на парных сравнениях объектов оценки и аналогов. В качестве последних могут применяться:

- предприятия, прошедшие реструктуризацию, создавшие управленческую структуру и кадровый потенциал, близкий к идеальной модели;

- предприятия, отражающие идеальную для данного вида бизнеса структуру и кадровый состав;

- проданные на рынке предприятия, в отчетах по которым имеется информация об оценке кадрового потенциала;

- предприятия, сходные по профилю и масштабам бизнеса, но более успешные на рынке.

При оценке человеческого капитала необходимо использовать системный подход и учитывать взаимосвязь четырех иерархических уровней: индивида (работника), группы (команды), организации (персонала), региона (трудовых ресурсов). При движении снизу вверх осуществляется интеграция капиталов с учетом синергетических эффектов взаимодействия субъектов интеллектуально-инновационной деятельности. В свою очередь, каждый капитал верхнего уровня иерархии влияет на качественные и количественные характеристики капитала нижнего уровня, на условия его формирования и развития.

Оценить роль и влияние **структурного капитала** при создании добавленной стоимости – достаточно сложная задача.

В основе методики лежит гипотеза о том, что размер добавленной стоимости эквивалентен изменениям на предприятии.

Нет изменений — нет и добавленной стоимости. Если информация изменилась или ее стало больше, следовательно, создана добавленная стоимость, и можно дать приближенную оценку влияния организационной структуры на деятельность предприятия.

Структурный капитал для отдельной фирмы можно оценивать с помощью следующих показателей:

- масштабы, функции и применение информационных систем;
- состав, оборудование и эффективность административных систем и организационных структур;
- инвестиции в новые филиалы и новые методы управления (их лучше представлять в виде доли от продаж или в виде доли от добавленной стоимости), в НИОКР, в информационные системы в целом и в информационные технологии в рамках организации;
- число компьютеров в расчете на одного занятого;
- ценности, отношения и т.д.;
- стабильность организации, ее возраст, текучесть управленческого персонала, доля персонала со стажем работы в данной организации менее двух лет.

Таким образом, стоимостная оценка структурного капитала может быть дана на основе вклада организационного ресурса в добавленную стоимость.

Корпоративная культура, как один из элементов структурного капитала, определяется как образ действий, характерный для организации. Она включает признаваемые всеми работниками прогрессивные ценности, идеалы, обычаи, ритуалы.

Обобщенными индикаторами уровня развития корпоративной культуры выступают:

- фактическая реализация функций корпоративной культуры на предприятии;
- наличие миссии, целей организации;
- рейтинг предприятия (компании), публикуемый в средствах массовой информации по результатам исследований; имидж; наличие сертификата качества по международным стандартам ISO и др.¹¹⁹.

¹¹⁹ Чеботарев, Н.Ф. Оценка конкурентоспособности предприятия: человеческий капитал // Аудит и финансовый анализ. - № 4. - 2005. - С. 262-272.

К специфическим индикаторам уровня развития корпоративной культуры относят:

- наличие и качество трудового договора;
- содержание нормативных документов на предприятии;
- отношение работников к труду;
- кадровую политику и др.

Социальные связи, выражающиеся в разделяемых ценностях, нормах, ответственности и доверии, образуют **социальный капитал** предприятия.

Оценка социального капитала предполагает отдачу от инвестиций в социальные отношения, которая может проявляться в гражданском участии, развитии чувства коллективизма, преданности, доверия, гражданской активности. Неравенство по доходам уменьшает социальный капитал и социальную активность.

Клиентский капитал создается приверженцами продукции или услуг предприятия, его постоянными клиентами. Клиентский капитал как часть гудвилла предприятия может определяться доходом, получаемым за счет продаж продукции постоянным клиентам — приверженцам торговой марки.

Процесс оценки клиентского капитала включает следующие этапы:

- определение периода прогнозирования (3-5 лет в зависимости от стабильности экономики или целей оценки);
- анализ структуры обслуживания рынка (наличие постоянных и новых клиентов), динамики структуры, объема сделок, доходов и затрат на обслуживание разных категорий клиентов;
- определение доходов от наличия постоянных клиентов;
- определение капитализации, полученной величины дохода (прибыли).

К показателям, оценивающим клиентский капитал отдельной организации, можно отнести состав клиентов, способы взаимодействия с клиентами и степень удовлетворения их потребностей; прибыль в расчете на одного клиента; продажи в расчете на одного клиента; клиентов, формирующих имидж организации; количество клиентов, длительность их пребывания в качестве клиентов организации; повторяемость заказов.

Указанная методика не может применяться в тех случаях, когда предприятие является монополистом либо у клиентов по какой-либо причине нет свободы выбора.

Чем больше экономический потенциал заказчиков и клиентов предприятия, тем большим потребительским капиталом оно обладает.

По подсчетам, сделанным в США, известно, что в области рекламы пятипроцентное увеличение показателя «удержания» клиента дает рост стоимости потребительского капитала до 75%¹²⁰.

Основой клиентского капитала в большей мере является бренд. Правильная стоимостная оценка бренда необходима организации для увеличения ее капитализации, что повышает ее инвестиционную привлекательность, стоимость при продаже или слиянии. В этом направлении практика российских организаций полностью реализует доступный потенциал. Разработаны и повсеместно применяются методы оценки бренда, стоимость бренда напрямую включается в баланс организации. В последнее время налицо тенденция унификации процесса оценки бренда с последующей постановкой его на баланс организации¹²¹.

Что касается оценки **интеллектуального капитала** в целом, то существует несколько подходов. Одними из первых решением проблемы оценки интеллектуального капитала занимались Л. Эдвинссон и М. Мэлоун. Основной целью их исследования было создание методики количественной оценки интеллектуального капитала в качестве внутреннего ресурса компании¹²².

Известный шведский ученый и практик оценки и управления интеллектуальным капиталом Карл-Эрик Свейби предложил для оценки интеллектуального капитала метод соотношения рыночной и балансовой стоимости предприятия, согласно которому интеллектуальный капитал представляет собой разницу между величиной рыночной стоимости фирмы и ее балансовой стоимостью, взятой из финансовых отчетов¹²³.

¹²⁰ Бендиков, М.А., Джамай, Е.В. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения // Менеджмент в России и за рубежом. - № 4. – 2001. - www.cfin.ru

¹²¹ Тетерин, А.А. Понятие и структура интеллектуального капитала // Креативная экономика. — 2010. — № 10 (46). — с. 109-114. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3825/>

¹²² Тугускина, Г.Н. Отечественный и зарубежный опыт оценки интеллектуального капитала организаций // Креативная экономика. — 2009. — № 5 (29). — с. 50-57. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2395/>

¹²³ Sveiby, K.E. (2004) <http://www.sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm>

Как уже отмечалось, Дж. Тобин для оценки интеллектуальности компании предложил более надежный показатель — отношение рыночной стоимости объекта к стоимости его замены. Такая модель позволяет достаточно быстро и просто оценить величину интеллектуального капитала для ряда сопоставимых компаний. Однако данный метод противоречив, так как числитель и знаменатель представляют разные вычислительные процедуры. Балансовая стоимость — отражение принципов бухгалтерского учета, событий и решений, уже произошедших в компании, а рыночная стоимость — отражение текущей деятельности и стратегического положения.

А. Пулик выдвинул методику определения стоимости, добавленной интеллектуальным капиталом, который рассматривается как совокупность структурного и человеческого капитала. В его методике главное внимание уделяется анализу состава и структуры капитала предприятия. Она включает в себя 5 этапов:

1) вычисление добавленной стоимости (оплата труда и стоимость прибавочного продукта в форме прибыли предприятия);

2) вычисление коэффициентов стоимости, добавленной физическим, финансовым и человеческим капиталом;

3) определение стоимости, добавленной структурным капиталом (из добавленной стоимости вычитаются затраты на персонал);

4) определение относительной доли вклада структурного капитала в добавленную стоимость предприятия (определение интеллектуального потенциала предприятия).

Чем больше доля добавленной стоимости в стоимости продукции предприятия, тем выше оценка интеллектуальных ресурсов, т.е. коэффициент стоимости, добавленный интеллектуальным капиталом¹²⁴.

Более детализированную методику оценки деятельности компании и ее «неосязаемых» активов предложили Роберт С. Каплан и Дэвид П. Нортон. Их подход называется «Сбалансированная система показателей» (balanced scorecard).

Исходя из теории Каплана и Нортон, для контроля за реализацией стратегии компании необходимо разработать систему финансовых и нефинансовых показателей, объединенных в четыре (возможны варианты) блока: финансовые, процессные, клиентская перспектива и перспектива обучения и развития (см. рис. 7).

¹²⁴ Pulic, A. "VAIC – an accounting tool for IC management" [Электронный ресурс], 2000, в свободном доступе на www.vaic-on.net/start.htm



Рис. 7. Сбалансированная система показателей¹²⁵

Три нефинансовых блока служат для описания трех составляющих интеллектуального капитала, а взаимосвязи между блоками отражают влияние всех видов активов компании (в том числе и нематериальных) как друг на друга, так и на исполнение стратегии в целом.

Однако даже такой подход, который, казалось бы, должен настраиваться под особенности бизнеса каждого хозяйствующего субъекта и, таким образом, давать наиболее полное представление об имеющихся интеллектуальных ресурсах компании, для современной отечественной практики пока остается неприменимым. Дело в том, что подобные концепции возникли не случайно и не просто как результат обобщения и анализа опыта деятельности многих мировых компаний. Сбалансированная система показателей (ССП) появилась из объективной необходимости в стратегическом управленческом подходе, интегрирующем несколько ключевых идей, которые развивались и доминировали в практике менеджмента 1970-х и 1980-х годов. То есть, для того, чтобы эту концепцию можно было успешно применить, необходим довольно высокий уровень развития бизнеса и менеджмента, что, к сожалению, не характерно для многих предприятий в России.

¹²⁵ Николаева, С.А., Шибек, С.В. Управленческий учет. Легенды и мифы. – М.: Аудиторско-консалтинговая фирма «ЦБА», 2004. – С. 245.

Проблема оценки интеллектуального капитала, по мнению А.Н. Козырева, заключается в несовпадении расчетных показателей рыночной стоимости и реальной ценой сделок в сфере бизнеса, что требует радикального изменения в принципах оценки и учета НМА.

Оценка бизнеса обычно предшествует оценке НМА. Сначала на основе доходного подхода и/или на основе анализа сопоставимых продаж определяется рыночная стоимость бизнеса в целом. Потом осуществляется оценка рыночной стоимости осязаемых активов.

Оценка НМА в целом рассчитывается как разность между рыночной стоимостью фирмы (бизнеса) и стоимостью ее осязаемых чистых активов (активов за вычетом обязательств). Только после этого оцениваются НМА по отдельности, если это вообще делается. Обратная последовательность действий (от активов, включая НМА к оценке фирмы в целом) практически невозможна, поскольку для оценки НМА по отдельности, как правило, просто нет достаточного количества данных¹²⁶.

Кроме того, нематериальные активы компании, связанные со знаниями работников, взаимоотношениями с поставщиками и покупателями продукции, регулирующими органами, и создающие задел по технологическим и техническим инновациям, по инвестиционному развитию, отражающие созданные регламенты, документооборот, принципы работы с информацией и т.п., не всегда поддаются количественной оценке и отражаются в бухгалтерском балансе.

Разработка различных методов оценки интеллектуального капитала свидетельствует о том, что традиционные методы экономических оценок и измерений, базирующиеся на принципах бухгалтерского учета, уже недостаточны.

В настоящее время существует больше двух десятков методов оценки, которые условно разделены К.-Э. Свейби на 4 группы¹²⁷.

1. Методы прямого измерения (структурный подход) - основаны на идентификации и оценке в деньгах отдельных активов или компонентов интеллектуального капитала. После того, как оценены отдельные элементы, выводится интегральная оценка ИК компании. При

¹²⁶ Козырев, А.Н. Оценка интеллектуальной собственности и нематериальных активов. Рабочий документ для обсуждения на заседании рабочей группы по капитализации интеллектуальных активов Европейской комиссии ООН (19-20 ноября 2002 г.). – 31 с. (языки: русский, английский) [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.unecsc.org/operact/enterp/documents>. – Загл. с экрана.

¹²⁷ Кулаева, Д.О. Сколько стоит интеллектуальный капитал организации? // Креативная экономика. — 2007. — № 11 (11). — с. 11-18. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2276/>

этом совсем не обязательно оценки отдельных компонентов складываются, могут применяться и более сложные подсчеты.

Эти методы основаны на принципе дисконтированных денежных потоков и универсальны в применении. Однако на практике оценка будущих денежных потоков, связанных с интеллектуальным капиталом, затруднена и неточна из-за его неосязаемой природы.

2. Методы рыночной капитализации (агрегированный подход, основанный на определении стоимости ИК в целом, без учета стоимости его отдельно взятых компонентов) базируются на вычислении разности между рыночной капитализацией компании и собственным капиталом ее акционеров, а полученная величина рассматривается как стоимость ИК или нематериальных активов.

Данный подход наиболее эффективно можно использовать при слиянии и поглощении компаний. Однако этот метод можно использовать только для публичных компаний (только для тех компаний, акции которых обращаются на фондовом рынке). Кроме того, зависимость рыночной стоимости компании от нерыночных факторов (политической ситуации в стране, законодательной среды, социальных условий и т.п.), а также стремление компаний изменить показатели рыночной стоимости и материальных активов в зависимости от потребностей сильно искажают реальную стоимость интеллектуального капитала.

3. Методы отдачи на активы (методы оценки эффективности) основаны на сопоставлении отношения среднего дохода компании до налогообложения к ее материальным активам с аналогичным показателем для отрасли в целом. Чтобы вычислить средний дополнительный доход от интеллектуального капитала, полученная разность умножается на материальные активы компании. Далее путем прямой капитализации или дисконтирования получаемого денежного потока можно получить стоимость интеллектуального капитала компании. Данный подход позволяет проводить сравнительную характеристику различных компаний.

Методы отдачи на активы не содержат информацию о компонентах, составляющих интеллектуальный капитал. Они также узко нацелены на денежную составляющую и неприменимы для глобальных подходов к социально-экономическому и человеческому развитию.

4. Методы подсчета очков (методы неденежной оценки или индикаторные методы, появившиеся из-за невозможности стандартизации отдельных переменных в общей оценке стоимости ИК) идентифицируют различные компоненты интеллектуального капитала, генерируют индикаторы и индексы в виде подсчета очков. Сюда относится и сбалансированная система показателей.

Эти методы применимы на любом уровне организации, могут использоваться для любых организаций, их отделов, для экологических и социальных целей, так как дают возможность отследить, какие именно элементы интеллектуального капитала вносят большой вклад в результат деятельности компании.

Недостатком этих методов является то, что они не дают информации о стоимости интеллектуального капитала, сложны для восприятия и требуют дополнительных специальных знаний для их трактовки. Применяемые индикаторы не универсальны и должны быть рассчитаны для каждой организации отдельно, что делает сравнение фирм между собой затруднительным. Используя данные методы, руководители организаций не могут быстро реагировать на изменения внешней среды.

Методы прямого измерения (непосредственной оценки) и методы индикаторных показателей основываются на оценке отдельных элементов, а методы оценки эффективности и агрегированные методы исходят из общей оценки интеллектуального капитала организации. Преимуществом последних является возможность их использования на всех уровнях функционирования организации.

Оценка интеллектуального капитала и его составляющих проводится не только на уровне предприятий, но и на уровне региона и всей страны. Это особенно важно для выявления стратегических направлений социально-экономического развития национальных экономик стран, осуществляющих переход к обществу, основанному на знаниях.

Для оценки интеллектуального капитала общества могут использоваться модели Э. Брукинга и Л. Эдвинссона - М. Мэлоуна, так как они позволяют рассмотреть и понять сущность интеллектуального капитала на уровне предприятия, выстраивая логические связи с человеческим капиталом и другими видами интеллектуальных ресурсов, входящих в интеллектуальный капитал общества.

Еще одним методом оценки интеллектуального капитала общества может быть концепция мониторинга интеллектуального капитала государств ЕС Д.Г. Андриессена и К.Д. Стама. В этой концепции для оценки уровня развития интеллектуального капитала в различных странах показатели рассматриваются по трем группам: интеллектуальные активы, инвестиции в интеллектуальный капитал и эффекты от использования интеллектуального капитала¹²⁸.

В работе Х.М. Виедма-Марти представлена методика расчета индексов интеллектуального капитала городов, что позволяет контролировать и управлять развитием интеллектуальных ресурсов в рамках города.

В работе Л. Эдвинссона и А. Бонфура «Интеллектуальный капитал обществ» указывается еще несколько современных авторов, которые представляют различные точки зрения на проблемы оценки интеллектуальных ресурсов общества. К этим авторам относятся: М. Хан (анализ интеллектуальных ресурсов стран ОЭСР), Ж.-Э. Обер (оценка перспектив общества знаний), Л. Накамура (оценка неосязаемых активов США), Ж.-Ж. Мертен и Ж. ван дер Меер (анализ проектов Европейского Инвестиционного банка), Э. Пашер (оценка интеллектуальных ресурсов Израиля), Б. фон Мутиус (проблема интеграции интеллектуального и социального капиталов), С. Масуяма (анализ развития Японии и других стран восточной Азии как знаниеемких экономик), А. Пулич, Д. Корпакис, А. Шмедлунд, А. Пойхонен и другие.

Оценка структурного капитала на уровне страны осуществляется с помощью показателей инвестиций в гражданские НИОКР, регистрации патентов, количества новых компаний в сфере высоких технологий (биотехнология, программирование, создание программного обеспечения и пр.).

При оценке клиентского капитала страны могут применяться такие показатели, как открытость по отношению к разным культурам, языковые навыки (учитывается реальная возможность обмениваться идеями, людьми, вовлеченность в общемировые процессы, осуществление культурных обменов и пр.).

Клиентский капитал страны можно измерять с помощью инвестиционных рейтингов, анализируя состав экономических контрагентов, а также оценивая имидж страны и ее экономики.

¹²⁸ Andriessen, D.G., Stam, C.D. The intellectual capital of the European Union, www.intellectualcapital.nl

Т.Б. Андрусенко предлагает определять индекс развития общества знаний, используя три показателя¹²⁹:

- индекс интеллектуальных активов общества (полный цикл школьного обучения, использование информационных и коммуникационных технологий населением, развитие масс-медиа и т. п.);
- индекс перспектив развития общества (уровень здравоохранения, затраты на исследования, уровень свободы от коррупции и пр.);
- индекс качества развития общества (уровень безопасности жизни, уровень смертности, показатели бедности и маргинализации общества, неравенство в распределении социальных и материальных благ, экологические показатели и т. п.).

Примечательно, что по индексу развития общества знаний в первую пятерку не входит ни одна из стран «большой восьмерки» (США - 12-е место, Япония - 6-е, Германия - 7-е, Великобритания - 10-е, Франция - 15-е, Италия - 21-е, Канада - 14-е место).

Украина занимает 40-е место по данному показателю, а Россия и Китай вообще не попадают в первые 45 позиций. Это говорит о том, что в странах, накопивших свои богатства в условиях индустриальной экономики, пока не гармонизированы знания по типу «как действовать» и «как сосуществовать». А главное – концентрация богатства не согласована с социально справедливыми принципами его распределения среди всех членов общества¹³⁰.

В условиях новой экономики расчет оценки интеллектуального капитала осложняется еще и тем, что важной составляющей интеллектуального капитала становятся Интернет-ресурсы – интеллектуальные продукты, источник знаний и виртуальных услуг. «Виртуальный интеллектуальный капитал» - это невидимая и весомая часть интеллектуального капитала как модели айсберга, который агрегирует как формализуемые, так и не формализуемые ценности и предвосхищает развитие интеллектуального капитала в будущем. Он является синергетической комплексной виртуальной моделью общества и бизнеса, позволяющей прогнозировать тенденции развития, которые невозможно учесть при использовании традиционных моделей. Интернет-ресурс усиливает активы, ценность и стоимость интеллектуального капитала. В сетевой экономике Интернет-ресурсы становятся доминирующим компонентом интеллектуального капитала.

¹²⁹ Андрусенко, Т.Б. Работа с интеллектуальным капиталом // Креативная экономика. — 2007. — № 8 (8). — с. 3-9. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3515/>

¹³⁰ Там же.

Для измерения и оценки интегрированного показателя интеллектуального капитала предлагается уникальный, экономичный и простой инструмент Вирт Тренд Чарт. С его помощью можно строить онлайн-базу, где будет накапливаться и регулярно обновляться информация о результатах коммерческой или инновационной деятельности.

В основе технологии Вирт Тренд Чарт лежит расчет нового интегрального индикатора - индекса интеллектуального капитала, который агрегирует всевозможные факторы и показатели конкурентоспособности и компетенции, отражает синергию неосязаемых ценностей (человеческого, организационного, клиентского, социального, инновационного, финансового капитала), фиксирует уровень и качество знаний, высвечивает будущие успехи, реагирует на изменения имиджа и бренда.

Предлагаемый показатель динамического синтеза субъективных оценок участников сетевого рынка (сетевого сообщества) может претендовать на роль основного инструмента измерения интеллектуального капитала, прогнозной оценки стоимости, полезности, значимости, востребованности, популярности, и даже качества объекта исследования, идентификации скрытых ценностей организации, территории, региона, страны, группы стран, отрасли, национальной программы или проекта¹³¹.

Что касается оценки человеческого капитала региона, то, по мнению О.В. Лосевой, возможны следующие два подхода¹³²:

1. Корпоративно-отраслевой подход. Он предполагает, что оценка человеческого капитала региона должна осуществляться на основе оценки человеческого капитала организаций, которые составляют производственно-отраслевые или научно-технические кластеры (так называемое интеллектуальное ядро) и вносят существенный вклад в формирование валового регионального продукта, инновационного развития региона в целом. Данный подход применим для регионов, имеющих градообразующие предприятия, сложившиеся производствен-

¹³¹ Ваганян, О.Г. Менеджмент интеллектуального капитала – эффективный инструмент стратегического управления в России в условиях экономики знания // Креативная экономика. — 2007. — № 7 (7). — с. 42-47. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3505/>

¹³² Лосева, О.В. Концепция оценки человеческого капитала в инновационной экономике // Вестник Финансового Университета 5/2012 - <http://framestar.ru/free/anglijskij-s-nositelem-yazyka-vestnik-finansovogo-universiteta/>

ные кластеры и (или) характерные природно-географические и климатические условия, которые определяют преобладание тех или иных видов деятельности.

2. Статистический подход предполагает формирование системы статистических показателей-индикаторов, характеризующих потенциал (условия) и результаты функционирования человеческого капитала, прежде всего, в инновационно-предпринимательской, научно-исследовательской и культурно-образовательной сферах, оказывающих наиболее существенное влияние на инновационное развитие региона. На основе данной системы возможно построение интегрального показателя качества человеческого капитала, представляющего собой рейтинговую оценку в системе других регионов с учетом энтропии индивидуальных индикаторов. Данный подход является более универсальным, но не всегда учитывает специфику того или иного региона.

Итак, анализ подходов к оценке интеллектуального капитала показал, что интерес к данной проблеме вызван следующими причинами:

1. Неточность оценок рыночной стоимости компаний.
2. Стремление устранить внутренние источники неэффективности их работы.
3. Необходимость измерений для формулирования и реализации стратегии.

Формулировка стратегии, основанной на использовании интеллектуального капитала, учитывает влияние прогнозов потенциальных инвесторов относительно рыночной конъюнктуры или слухов о предстоящем приобретении компании, стремления компаний увеличить свою стоимость.

Разнообразие подходов к оценке интеллектуального капитала определяется необходимостью выявления сфер неэффективного использования ресурсов компании – знаний, нематериальных активов, и оптимизацией распределения имеющихся ресурсов, нахождением наиболее благоприятных возможностей их использования.

Несмотря на разнообразие подходов и конкретных методов оценки интеллектуального капитала, нельзя признать их полностью бесспорный характер. При оценке интеллектуального капитала возникают такие проблемы, как асимметричность информации; разнонаправленность изменений «стоимости» элементов интеллектуального капитала и несовпадение их размерности (единиц измерения); несовпадение ожидания инвесторов, разный уровень развития фондовых рынков.

В целом основными критериями методики оценки интеллектуального капитала должны быть:

- практичность (измерение интеллектуального капитала в денежном выражении);
- универсальность (применимость к различным отраслям, рынкам и типам компаний, для всех рыночных ситуаций – кризисных и в стабильные периоды);
- подробность (учет всех компонентов интеллектуального капитала);
- комплексность (учет всех факторов, влияющих на стоимость интеллектуального капитала, в частности, фактора риска потери интеллектуального капитала);
- простота расчетов (расчет может быть произведен на основе данных финансовой отчетности компании);
- возможность динамической оценки интеллектуального капитала (в модели должна быть учтена не только текущая стоимость интеллектуального капитала по балансовым и сравнительным методам, но и стоимость будущих выгод от владения интеллектуальным капиталом)¹³³.

В целом проблематичность оценки интеллектуального капитала связана с переходом от абстрактных нематериальных элементов интеллектуального капитала к его финансовым оценкам. Кроме того, из-за отсутствия единства мнений по поводу сущности и структуры интеллектуального капитала оценки будут разными.

Следует согласиться с мнением М.А. Бендикова и Е.В. Джамай, что сама по себе абсолютная величина стоимостной оценки интеллектуального капитала не всегда полезна в экономическом анализе. Гораздо информативнее бывают относительные показатели однотипных компаний или динамика показателей за ряд лет одной и той же компании¹³⁴. Сравнение показателей разных компаний дает возможность увидеть динамику их деятельности и понять тенденцию их развития, с тем, чтобы вовремя предупредить снижение их рыночной стоимости.

¹³³ Козырев, А.Н. Интеллектуальный капитал: состояние и проблемы - Бюро оценки LABRATE.RU - <http://otchetonline.ru/art/audit/4782-1158.html>

¹³⁴ Бендиков, М.А., Джамай, Е.В. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – №4. [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/management/2001-4/01.shtml>. – Загл. с экрана.

РАЗДЕЛ II. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ РЕГИОНОВ

Глава 5. Состояние и факторы накопления интеллектуального капитала в России

В эпоху глобализации и открытости все возрастающее значение приобретает способность национальных экономик и их региональных группировок максимально использовать свои естественные природно-климатические, территориальные, трудовые ресурсные преимущества для того, чтобы производимая продукция и услуги могли успешно соперничать с зарубежными аналогами и пользоваться спросом на мировом рынке, обеспечивая тем самым высокий жизненный уровень населения.

Именно показателями качества жизни населения можно охарактеризовать степень эффективности использования ресурсов и конкурентоспособность страны. Одним из таких интегральных показателей, широко применяемых экспертами ООН, является индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), учитывающий валовой доход на душу населения, продолжительность жизни, уровень грамотности, число жителей, обучающихся в высших учебных заведениях, и некоторые другие факторы. В конце 1990-х гг. наиболее высокие значения индекса развития человеческого потенциала были зафиксированы в Канаде (0,932), США (0,927), Швеции (0,923), Бельгии (0,923), Нидерландах (0,921), Исландии (0,919), Франции (0,919). К сожалению, в странах СНГ значения интегрального показателя качества жизни населения неуклонно снижались¹³⁵.

В 50-60-е годы XX века в СССР был осуществлен технологический прорыв, давший возможность освоить прогрессивный по тем временам четвертый технологический уклад, обеспечить темпы прироста ВВП на уровне 7-8%, существенно повысить конкурентоспособность, достичь военно-технического паритета с Западом. Однако впоследствии динамика развития, особенно в гражданском секторе экономики, была утрачена, среднегодовые темпы прироста ВВП снизились до 2% в 70-е годы XX века и 0,5% в 80-е годы, а с 1990 г. начался спад, воз-

¹³⁵ Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации. - [undp.ru>documents/NHDR-2013.pdf](http://undp.ru/documents/NHDR-2013.pdf)

обладали тенденции технологической деградации. Россия стала существенно отставать от экономически развитых стран в освоении пятого технологического уклада, все больше снижалась конкурентоспособность отечественной продукции, в том числе продовольственной, на внутреннем и внешнем рынках.

Последующий за этим распад СССР и просчеты в осуществлении реформ еще более обострили эти негативные тенденции. Среднегодовые темпы падения ВВП в 90-е годы XX века превысили 6%, а доля России в мировой экономике снизилась с 8% в 1970 г. и 7% в 1980 г. до 5-6% в 1990 г. и 2% в 2000 г. Только с 1999 г. началось оживление, перешедшее в экономический рост.

Среднегодовые темпы прироста составили 6%, вдвое быстрее росли инвестиции. Однако оставался практически не задействованным инновационный потенциал. Продолжалось старение основных фондов, затраты на науку оставались на крайне низком уровне, падал технологический уровень продукции¹³⁶. Если, например, в России значение индекса развития человеческого потенциала в 1990 г. составляло 0,848, то в 1995 г. – только 0,780, а к концу 90-х гг. XX века снизилось до 0,720, что характерно для таких стран, как Панама и Венесуэла.

Существенное ослабление системы социальной защиты, мало контролируемое распределение доходов, возросшее экономическое неравенство привели к массовому обнищанию населения и, в частности, к значительному и повсеместному ухудшению структуры и качества питания. Между тем, по данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), около 70% всех заболеваний населения связано с неправильным и нерациональным питанием¹³⁷.

В 2000 г. на Саммите тысячелетия ООН лидеры мировых держав приняли декларацию тысячелетия, поставившую 8 целей в области борьбы с нищетой, болезнями, неграмотностью, ухудшением состояния окружающей среды, голодом, дискриминацией, которые должны быть достигнуты к 2015 г. В 2005 г. эта концепция была адаптирована для России в докладе о развитии человеческого потенциала «Россия в 2015 г.: цели и приоритеты развития».

¹³⁶ Кузык, Б.Н., Яковец, Ю.В. Стратегия инновационного прорыва России на основе долгосрочного прогноза инновационно-технологического развития (научный доклад). М.: ИНЭС, 2004. Узяков, М.Н. Трансформация российской экономики и возможности экономического роста. М.: Изд. ИСЭПН, 2000. Узяков, М.Н. Экономический рост в России: количественная и качественная составляющие // Проблемы прогнозирования. 2004. № 3.

¹³⁷ Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации. - [undp.ru>documents/NHDR-2013.pdf](http://undp.ru/documents/NHDR-2013.pdf)

В октябре 2010 г. программой развития ООН был представлен новый доклад «Цели развития тысячелетия в России: взгляд в будущее», который является продолжением предыдущих докладов независимых российских экспертов при поддержке представителей ООН в России.

В докладе отмечено, что Россия восстановила статус крупной экономической державы и может находиться в группе стран мировых лидеров. Значительно улучшились многие показатели, за исключением показателя доли доходов беднейших 20% населения (он снизился). После кризиса 2008 г. главным для России стало сохранение достигнутых результатов и формирование основ продвижения вперед¹³⁸.

Все показатели ИРЧП России показывают тенденцию к росту, начиная с 1990 г., кроме показателя уровня образования (см. табл. 2).

Таблица 2

Показатели развития человеческого капитала в России

Показатели России	1990	1995	2000	2005	2010	2013
ИРЧП	0,692	0,644	0,662	0,693	0,719	0,788
Продолжительность жизни, лет	67,9	65,9	65	65,5	67,2	69,1
Уровень образования, %	98	98	99,4	99,4	99,6	78
Реальный ВВП на душу населения по ППС, долл. США	13674	8503	9328	12843	15719	23549

В рейтинге ИРЧП, по данным 2012 года, Россия заняла 55-е место среди 187 стран вместо прежнего 66-го, поднявшись на одиннадцать позиций, оставшись в группе стран с высоким уровнем показателя¹³⁹.

Для сравнения (по данным 2012 г., опубликованным в 2013 г.): ИРЧП Норвегии составляет 0,955, продолжительность жизни в Японии 83,6 года, Гонконге (83 года) и Швейцарии (82,5 лет), уровень образования в Новой Зеландии – 100%, реальный ВВП на душу населения США 16,7 трлн. долларов, что составляет 23% мирового ВВП¹⁴⁰.

¹³⁸ Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2010. - undp.ru/nhdr2010/Nationa_Human_Development...2010

¹³⁹ United Nations Development. Programme Human Development Reports - http://hdr.undp.org/en/media/hdr_2013_ru.pdf

¹⁴⁰ United nations development. Programme human development reports - <http://hdr.undp.org/en/media/Maps.pdf>

По данным Росстата средняя продолжительность жизни россиян с 1990 года выросла более чем на 1 год (см. табл. 3)¹⁴¹.

Таблица 3

Продолжительность жизни в России

Годы	Средняя продолжительность жизни	Мужчины	Женщины
1990	69,1	63,7	74,3
1995	64,5	58,1	71,5
2000	65,3	59,0	72,2
2005	65,3	58,9	72,4
2010	68,9	63,0	74,8
2011	69,8	64,0	75,6
2012*	70,24	64,56	75,86
2013*	70,77	65,14	76,31

*Предварительные данные

Индекс уровня продолжительности жизни — один из важнейших показателей социально-демографического развития. Рост продолжительности жизни является следствием экономического развития, научного прогресса в области медицины и образования.

Младенческая смертность является базовым показателем в оценке общего уровня социально-демографического развития, играет важную роль в процессе вымирания поколений, и влияет на среднюю продолжительность жизни. По состоянию на 2011 год коэффициент младенческой смертности в России составлял 9,8 (64-е место в мировом рейтинге по данным ООН), в Японии – 2,4 (9-е место), 20-е место занимает Германия с показателем 3,3¹⁴².

Неутешительны показатели и темпа роста населения в России, которые имеют отрицательное значение (-0,1). Такая же ситуация наблюдается в Эстонии, Германии и ряде других стран. В США коэффициент роста населения составляет 0,9, в Норвегии – 1,1. Лидирующие позиции в мировом рейтинге по данному показателю принадлежат Катару (с коэффициентом 15,2), Объединенным Арабским Эмиратам (12,3) и Бахрейну (11,1).

¹⁴¹ Федеральная служба государственной статистики. – Официальный портал. - <http://www.gks.ru/>

¹⁴² Центр Гуманитарных технологий – экспертно-аналитический портал <http://gtmarket.ru/countries/russia/russia-info>

Такая ситуация объясняется расходами правительства на здравоохранение, которые в России не превышают 3,2% ВВП. По данным ООН, опубликованным в 2012-м году, в первую десятку в рейтинге уровня расходов входят такие развитые страны, как Дания (9,7% ВВП), США (9,5% ВВП), Германия (9% ВВП).

В рейтинге по индексу образования (индекс грамотности взрослого населения и индекс совокупной доли учащихся, получающих образование) по данным на 2011 г., опубликованном в 2012 г., Россия занимает 49-ю позицию с показателем 0,784 между Фиджи (48-е место) и Гренадой (50-е место). Принято считать, что развитые страны должны обладать минимальным показателем 0,8, но в подавляющем большинстве они имеют показатель 0,9 или выше. Если в 2005 году доля россиян с высшим образованием составляла 21%, то в 2011 г. – около 19%, в то время как еще в 2006 г. в Канаде 43%, в США 38%, в Японии 36% взрослого населения имели законченное высшее образование¹⁴³. Низкое значение этого показателя в России настораживает по той причине, что ученые из Совета по медицинским исследованиям (Medical Research Council) утверждают, что чем выше уровень интеллекта у ребенка, тем больше шансов у него прожить дольше. Зависимость продолжительности жизни от уровня интеллекта подтверждают и данные исследований американских ученых Гарвардской медицинской школы, финских ученых Университета Хельсинки¹⁴⁴.

В целях повышения качества жизни россиян в 2005 году стартовали четыре приоритетных национальных проекта: «Образование», «Здоровье», «Доступное жилье» и «Развитие агропромышленного комплекса». Именно эти сферы были определяющими для решения демографической ситуации в стране и создания условий для развития интеллектуального капитала.

Приоритетный национальный проект «Образование» был призван ускорить модернизацию российского образования в условиях меняющихся запросов общества и социально-экономических условий.

Современная концепция модернизации российского образования основана на повышении интеллектуальных способностей граждан за

¹⁴³ Название страницы: Human development reports. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hdrstats.undp.org/en/countries>

¹⁴⁴ Название страницы: Российско-американский портал по сотрудничеству в области образования и науки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ido.rudn.ru

счёт внедрения новых инновационных форм обучения, а также создания и развития на базе высшей школы новой инновационно-инвестиционной инфраструктуры, выполняющей функцию среды, соединяющей образование, науку и производство товаров и услуг.

Концепция модернизации российского образования должна не только обеспечить становление экономики, основанной на знаниях, но и способствовать участию России в качестве равноправного партнёра в мировом инновационном процессе интеллектуального капитала. Чем больше людей включено в программу модернизации, тем устойчивее и здоровее экономика России¹⁴⁵.

Желание людей получить несколько высших образований, выучить языки обеспечивает наращивание интеллектуального капитала.

Доля принципиально новой продукции в совокупном объеме промышленного производства в России составила в 2010 г. только 0,4%, в то время как в Финляндии этот показатель составлял 16%, в Германии – 12%¹⁴⁶.

Доля инновационно активных предприятий в России в 2010 году составляла 5-7%, в то время как в США и Японии – 75-80%. По объему экспорта высокотехнологичной продукции наша страна отставала от Южной Кореи в 14 раз, от США – в 42 раза¹⁴⁷.

Что касается создания основ инновационной экономики, то в рейтинге глобальной конкурентоспособности в 2010 г. российские предприятия занимали 66-е место. В наиболее значимых рейтингах конкурентоспособности позиции России в 2013 году оцениваются следующим образом: 42-е место по классификации международного института развития менеджмента, 64-е – по индексу растущей конкурентоспособности, 58-е – по показателю микроэкономической конкурентоспособности¹⁴⁸.

¹⁴⁵ Дудин, М.Н. Интеллектуальный капитал россиян - как главный фактор развития экономики и инновационных процессов в РФ // Креативная экономика. — 2008. — № 1 (13). — с. 78-84. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3152/>

¹⁴⁶ Название страницы: Петербургский международный инновационный форум. Макович, В. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.rabotahelp.ucoz.ru/news/razvitie_innovacionnogo_potenciala_rossii/2011-08-01-335.

¹⁴⁷ Название страницы: Рейтинговое агентство Эксперт РА [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.raexpert.ru/researches/expert-inno/part1/#_ftn1

¹⁴⁸ Institute of management development: рейтинг конкурентоспособности стран мира в 2013 году. Центр гуманитарных технологий (экспертно-аналитический портал) - <http://gtmarket.ru/news/2013/05/30/5963>

В целом, по многим вышеназванным показателям Россия отстает от развитых зарубежных стран. Однако у нее есть возможность преодолеть это отставание, подобно тому, как это сделал Китай и другие, быстро развивающиеся страны. Для этого необходимо задействовать имеющиеся внутренние факторы и умело использовать неотвратимое внешнее воздействие. И эта возможность напрямую связана с активным задействованием во всех сферах жизни интеллектуального потенциала.

Важным фактором влияния на развитие интеллектуального капитала является коррупция как форма проявления теневой экономики. Власть должна стремиться к тому, чтобы коррупционное поведение было невыгодно в принципе, а неотвратимость наказания сможет обеспечить эффективную профилактику этого явления.

В настоящее время в России идет процесс, который некоторые называют «долгожданной настоящей борьбой с коррупцией» (громкие дела о хищениях в министерстве обороны и других ведомствах), другие считают всплеском «антикоррупционной кампанейщины»¹⁴⁹. О результативности борьбы с коррупцией можно судить по индексу восприятия коррупции в государственном секторе страны. По оценкам Центра антикоррупционных исследований, в 2011 году в Индексе восприятия Россия занимала 143 место, в 2012 - 133 из 174 возможных. Хотя положительная динамика налицо, граждане в большинстве случаев скептически относятся к борьбе с коррупцией во власти, которую ведет сама власть.

Внешним фактором влияния на развитие интеллектуального капитала стало такое событие, как вступление России в ВТО.

Как выяснилось, готовыми успешно конкурировать на отечественном рынке признали себя лишь 1/4 российских транспортных компаний, к конкуренции на рынках СНГ оказались готовы 18%, а на рынках дальнего зарубежья – только 9% предприятий. Большинство отечественных компаний считают неизбежным свое поглощение зарубежными конкурентами¹⁵⁰.

¹⁴⁹ Россия в Индексе Восприятия Коррупции – 2012: новая точка отсчета. Официальный сайт: Центр Антикоррупционных исследований и инициатив: <http://www.transparency.org.ru/indeks-vospriatiia-korruptcii/rossiia-v-indekse-vospriatiia-korruptcii-2012-novaia-tochka-otscheta>

¹⁵⁰ Условия и риски присоединения России к Всемирной Торговой Организации (ВТО). – Аналитический доклад Центра Кургина. - <http://delostalina.ru/?p=3562>

Вместе с тем вступление в ВТО должно положительно сказаться на бизнесе большинства игроков ИТ-рынка. Членство в ВТО принесет российскому хайтеку снижение или отмену пошлин на технологическое, строительное, научное и измерительное оборудование. В течение трех лет после присоединения к ВТО планируется отмена пошлин на компьютеры, средства их производства и элементную базу. Пошлины на бытовую электротехнику и электронику снизятся с 15% до 7–9%. Снижение пошлин на импортное оборудование будет выгодно многим российским компаниям, проводящим модернизацию.

Под влиянием усилившейся конкуренции и закрытия неконкурентоспособных предприятий, ориентированных на внутренний рынок, дефицитные трудовые и иные ресурсы смогут переместиться в новые сектора, в том числе ориентированные на экспорт.

Россия без ограничений открывает допуск иностранных лиц к оказанию консультационных и связанных с ними услуг в сфере управления.

В сфере здравоохранения будет осуществляться допуск зарубежных компаний и лиц к оказанию коммерческих медицинских и стоматологических услуг без ограничений, а услуг больниц (стационаров) – с правом России ограничивать учреждение нерезидентами коммерческих стационаров на российской территории. Все это может стать стимулом развития интеллектуального капитала.

В области образования зарубежным организациям в сфере начального, среднего и высшего образования дается право деятельности на российской территории на условиях российского «национального режима».

К внутренним факторам, определяющим конкурентоспособность страны, относятся численность трудовых ресурсов и их распределение по сферам занятости, а также профессионально-квалификационная структура рабочей силы.

Россия открывает вторую десятку стран, испытывающих нехватку квалифицированных кадров. Сложности с этим испытывают 44% компаний.

По данным компании Manpower Россия занимает 11-е место в мире по дефициту квалифицированных кадров. Он сложился в результате утечки ключевых научных специалистов начала 90-х годов XX века и снижения качества высшего образования¹⁵¹.

Manpower опубликовала глобальное исследование Manpower Talent Shortage Survey за первую половину 2011 года. Опросив порядка 40 тыс. работодателей в 39 странах, компания выяснила, что, несмотря на высокий уровень безработицы во всем мире, предприятия испытывают кадровый голод.

В 2010 году, когда острота кризиса несколько снизилась, 34% работодателей во всем мире снова ощутили нужду в квалифицированных сотрудниках. Наиболее сложная ситуация сложилась в Японии. Дефицит профессиональных кадров в этой стране самый большой в мире, он составляет 80%. Чуть меньший дефицит испытывают Индия и Бразилия с показателями 67% и 57% соответственно. Кроме них в десятку стран с острым дефицитом кадров вошли Австралия (54%), Тайвань (54%), Румыния (53%), США (52%), Аргентина (51%), Турция (48%), Швейцария (46%).

По данным опроса, в мире больше всего не хватает технических специалистов, работников торговли, инженеров, рабочих, административных кадров, финансистов и ИТ-специалистов¹⁵².

Нехватка квалифицированных кадров по отдельным профессиям и специальностям связана с несоответствием структуры и уровня профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда.

Общая потребность в ИТ-специалистах в России оценивалась в размере от 200 до 500 тысяч человек¹⁵³.

¹⁵¹ Сафронова, А. Почти половина компаний в РФ испытывает дефицит квалифицированных кадров <http://www.rb.ru/article/pochti-polovina-kompaniy-v-rf-isytyvaet-defitsit-kvalifitsirovannyh-kadrov/6739207.html>

¹⁵² Джоррес, Дж.А. Цель новой эпохи – человеческий капитал // Ділова панорама. – июль-август, 2013. - <http://www.manpower.ru/pressroom/massmedia/detail.php?ID=183416>

¹⁵³ <http://nacproject.viperson.ru/wind.php?ID=424865>

В здравоохранении по клиническим специальностям дефицит в 2012 году составил 152,8 тысячи человек, в амбулаторном звене – 187,5 тысячи человек, зато в стационарном был переизбыток кадров, который составил 34,7 тысячи человек. Дефицит кадров среднего медицинского персонала составил 800 тысяч человек¹⁵⁴.

Дефицит кадров остро ощущается в стройиндустрии и инфраструктурном комплексе. Спрос на квалифицированные рабочие руки растет в машиностроении и металлообработке, в сельском хозяйстве и жилищно-коммунальной сфере.

Результаты исследования «Эксперта РА» в 2010 г. показали, что наиболее дефицитной категорией сотрудников остается производственно-технический персонал: доля компаний, где наблюдалась нехватка таких работников, составляла 50% (см. рис. 7). При этом 10% компаний оценивали степень кадрового голода как острую, 40% – как умеренную. Острый дефицит производственно-технического персонала наблюдался на Новолипецком металлургическом комбинате, в «ИНТЕР РАО ЕЭС» и группе «Черкизово». На НлМК дефицит производственно-технического персонала носит хронический характер – предприятие испытывало нехватку рабочих еще до кризиса 2008 года, и сейчас ситуация мало изменилась. В схожем положении находится ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС»: острый дефицит рабочих перерос в умеренный только при снижении объемов производства в период обострения кризиса¹⁵⁵.

С инженерными кадрами дела обстоят немногим лучше, чем с рабочими: о дефиците инженеров заявили 29% опрошенных компаний. Наиболее острую нужду в инженерах испытывает ОАО «ИНТЕР РАО ЕЭС».

¹⁵⁴ РИА Новости <http://ria.ru/society/20120404/617690668.html#ixzz2aqIha5rs>

¹⁵⁵ Дефицит кадров: влияние на экономику и действия работодателей: бюллетень Эксперт РА. г. Москва – 30.06.2010. - <http://raexpert.ru/researches/shortage/>



Рис. 8. Доля компаний, испытывающих дефицит работников различных категорий¹⁵⁶

Необходимо отметить, что острота дефицита кадров в значительной степени зависит от индивидуальных особенностей той или иной компании, ее активности в деле привлечения работников, способности обеспечить привлекательные условия труда.

Более трети опрошенных компаний (35%) указали в ответах исследования, что в результате кризисного сокращения заказов и производства нехватка кадров у них временно исчезла или стала менее острой. Например, снизился дефицит рабочих в ОАО «Акрон» и ЗАО «Полюс», а в ОАО «Севкабель-Холдинг» он полностью прекратился среди рабочих и инженеров. В НПК «Уралвагонзавод» нехватка рабочих сохранилась, но исчез дефицит инженеров и менеджеров¹⁵⁷.

Специалисты считают, что этот дефицит кадров в нашей стране, прежде всего, связан со снижением качества высшего образования, т.к. с распространением коммерческих вузов оно стало доступным и легко получаемым. Нехватка технических специалистов восходит еще к 90-м годам XX века, когда престижность инженерных специальностей снизилась на фоне популярности профессий юриста и экономиста¹⁵⁸.

¹⁵⁶ Рейтинговое агентство «Эксперт РА» - <http://raexpert.ru/researches/shortage/part2/>

¹⁵⁷ <http://raexpert.ru/researches/shortage/part2/>

¹⁵⁸ Тугускина Г.Н. Состояние и тенденции развития человеческого капитала в России // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского - 2011 № 24

Дефицит квалифицированных кадров также связан с отсутствием системы профильного образования, дальнейшего трудоустройства и мотивации персонала для работы на той или иной позиции. Крепкий молодой человек лучше пойдет работать охранником в частную компанию, нежели на завод, по понятной причине - хорошо платят.

В России развиваются новые виды деятельности, профессиональные области, специалистов в которых на рынке крайне мало. К таким профессиям можно отнести, например, менеджеров по связям с инвесторами, специалистов по прогнозированию спроса, юристов по деривативным продуктам, профессионалов в сфере инвестбанкинга.

Практически все специалисты сходятся во мнении о том, что никаких предпосылок для сокращения дефицита качественного персонала в России пока нет. Кадровый голод будет только расти. Компании остро ощущают последствия утечки научных специалистов и последствия кризиса рождаемости начала 90-х годов XX века¹⁵⁹.

Для России характерно простое воспроизводство человеческого капитала. Это воссоздание и поддержание человеческого капитала в неизменном объеме, причем как в количественном, так и в качественном отношении.

Суженное воспроизводство в России, по мнению некоторых исследователей, объясняется тем, что человеческий капитал современной России не подкреплён в достаточной мере развитием вещественного капитала. Разрыв между человеческим и вещественным капиталом может быть преодолен на основе интенсивного накопления вещественного капитала. Российское государство пока что предпочитает противоположный процесс - приведение человеческого капитала в соответствие с имеющимся вещественным капиталом. Результат такого процесса точно категориально обозначил Ю. Петров - воспроизводственный коллапс¹⁶⁰.

¹⁵⁹ Сафронова А. Почти половина компаний в РФ испытывает дефицит квалифицированных кадров <http://www.rb.ru/article/pochti-polovina-kompaniy-v-rf-isytyvaet-defitsit-kvalifitsirovannyh-kadrov/6739207.html>

¹⁶⁰ Святодух, Е.А. Воспроизводство человеческого капитала: методология исследования и российские реалии. // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2007 № 44

Расширенное воспроизводство предполагает развитие как количественных, так и качественных характеристик человека, т.е. в процессе расширенного воспроизводства происходит наращивание и совершенствование человеческого капитала. Важной составляющей расширенного воспроизводства должна стать подготовка людей, способных предложить новую идею и успешно реализовать её на практике. Речь идет не только о получении и аккумулировании знаний, но и развитии творческих способностей через тренинги, практикумы, дополнительное образование и обучение.

Еще в начале 1990-х годов в ряде работ¹⁶¹ было показано, что субсидирование исследований и разработок поощряет фирмы тратить больше ресурсов на НИОКР, в результате чего обеспечивается позитивный эффект для экономического роста.

Проблемами, сдерживающими этот эффект, являются недостатки координации между агентами, неразвитость институтов совместного создания и распространения знаний, неоднородность и рассинхронизация изменений в институтах с происходящими технологическими изменениями, недостатки стандартов, барьеры в восприимчивости и т.п.

Что касается России, то развитие человека — это и основная цель, и необходимое условие прогресса современного общества. Будущее России зависит от позитивных преобразований в сфере образования и здравоохранения, от твердого осознания необходимости самосовершенствоваться и использовать свои навыки и таланты, от создания мотивационных стимулов к инновационному поведению, и от величины отдачи, которую приносит труд каждого человека, т.е. зависит от умелого управления интеллектуальным капиталом, использования имеющихся преимуществ и нейтрализации негативных факторов влияния.

Подводя общий итог, следует отметить, что совершенствование интеллектуального капитала – главная цель и условие перевода экономики на инновационный путь развития. Совершенствование национальной системы здравоохранения и образования, развитие механизма стимулирования творческих способностей могут изменить конкурентные позиции страны на мировых рынках.

¹⁶¹ См., например: Romer P. (1990). Endogenous Technological Change // Journal of Political Economy. Vol. 98. P. S71–S102; Segerstrom P., Anant T., Dinopoulos E. (1990). A Schumpeterian Model of the Product Life Cycle // American Economic Review. Vol. 80. P. 1077–1092; Grossman G., Helpman E. (1991). Quality Ladders in the Theory of Growth // Review of Economic Studies. Vol. 58. P. 43–61; Aghion P., Howitt P. (1992). A Model of Growth Through Creative Destruction // Econometrica. Vol. 60. P. 323–351.

Глава 6. Интеллектуальный капитал и региональная инновационная система

Проблемы наращивания интеллектуального капитала и управления им, описанные выше, особенно ярко можно увидеть на примере регионов. Эти проблемы являются следствием состояния региональной социально-экономической системы и усиления влияния внешних факторов. Рассмотрим их на примере Владимирской области.

По данным региональной службы статистики на 1 января 2014 года во Владимирской области проживает 1413,7 тыс. человек, из которых 77,7% приходится на городское население, 22,3% - на сельское¹⁶².

Основными проблемами формирования региональной инновационной системы Владимирской области являются:

- ограниченность деловой активности и зависимость от бизнеса мегаполиса Москвы;
- отсутствие своих крупных инвесторов;
- недостаток собственных источников сырьевых и энергетических ресурсов;
- отсутствие значимых наукоёмких и инновационных центров;
- ориентация абсолютного большинства предприятий (кроме предприятий с иностранным участием) на внутренний рынок;
- «кадровый голод» на многих предприятиях.

Вместе с тем экономика области является достаточно диверсифицированной: она имеет развитое сельское хозяйство и многоотраслевую промышленность: 31,9% составляет производство пищевых продуктов, включая напитки; 15,1% - производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования; 11,1% - производство машин и оборудования; 7,4% - производство прочих неметаллических минеральных продуктов; 5,8% - металлургическое производство и производство готовых металлических изделий; 5,6% - химическое производство; 5,2% - производство стекла и изделий из стекла; 4,0% - производство резиновых и пластмассовых изделий; 3,3% - текстильное и

¹⁶² Администрация Владимирской области. – Официальный портал. - <http://www.avo.ru/region/passport>

швейное производство; 2,8% - производство транспортных средств и оборудования; 2,2% - обработка древесины и производство изделий из дерева; менее 1% по каждому виду деятельности дают целлюлозно-бумажное производство, издательская и полиграфическая деятельность, производство кожи, изделий из кожи и производство обуви¹⁶³. По данным Росстата, на территории региона в 2013 году действовало 34833 предприятия и организации, в том числе 82% предприятий и организаций частной собственности.

Как и все другие регионы страны, Владимирская область испытала и продолжает ощущать удары мирового экономического кризиса (см. рис. 9).

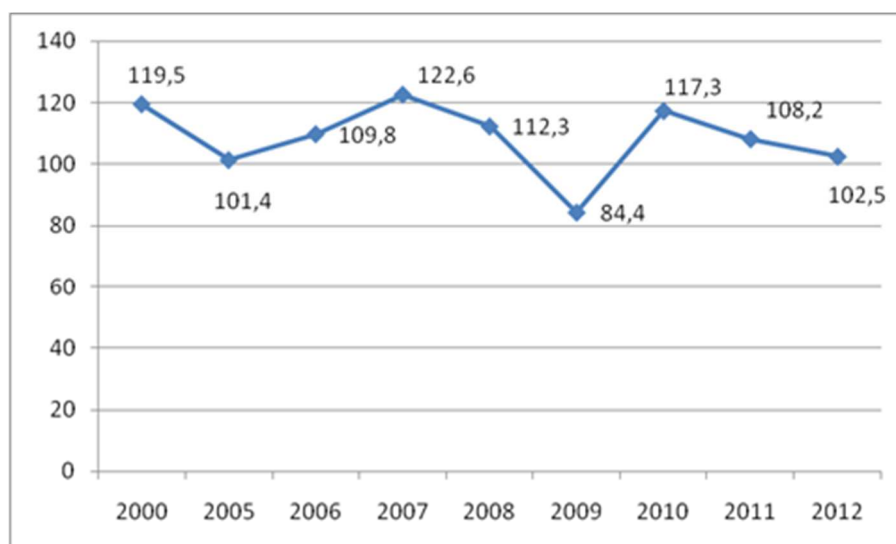


Рис. 9. Динамика индекса промышленного производства, % к предыдущему году¹⁶⁴

Динамика объема промышленного производства отличается своей нестабильностью, а после резкого подъема в 2010 году (117,3%) показатели снижаются, и к началу 2013 года объем промышленного производства сократился почти на 15% по сравнению с 2010 г. и составил 102,5%.

Как показывает мировой опыт, основу материальной базы экономики инновационного типа составляет высокоразвитое машиностроение, ядро которого образуют наукоемкие подотрасли, обеспечивающие

¹⁶³ Название страницы: Официальный портал Администрации Владимирской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.avo.ru

¹⁶⁴ Составлено автором по данным Росстата.

автоматизацию, информатизацию и интеллектуализацию производственных процессов. У Владимирской области в этом плане широкие возможности, ведь машиностроение - это ведущая отрасль региональной промышленности, обеспечивающая около 45% ее выпуска. Наиболее перспективными подотраслями в настоящее время является электротехническая (кабельно-проводное производство, электродвигатели, магниты и магнитные системы) и автомобильная промышленность (передовые технологии по выпуску автокомпонентов)¹⁶⁵.

Экономика области в 2013 г. характеризовалась спадом в текстильном производстве, производстве одежды, выделке и крашении меха.

Объём производства машин и оборудования для сельского и лесного хозяйства сократился на 75,4%. Снижение спроса на продукцию машиностроения привело к сокращению станков на 17,5%.

Неблагоприятные погодные условия в сельском хозяйстве в период уборки урожая не позволили в полном объеме запасти семена яровых зерновых культур, картофеля и многолетних трав для урожая будущего года. Обеспеченность посадочным материалом составила 61-65% по отношению к 2012 году.

Доля убыточных предприятий составила 29,6%: это предприятия по производству и распределению электроэнергии, газа и воды - 49%, строительства - 26,5%, транспорта и связи - 31,6%.

Что касается динамики внешнеторгового оборота области, то импорт в 2013 г. вырос на 18,5% и составил 1,64 млрд. долларов США, а экспорт сократился на 14,3%¹⁶⁶.

Владимирская область экспортировала в страны СНГ машиностроительную продукцию, изделия из стекла, продукцию химической промышленности, лесоматериалы и целлюлозно-бумажные изделия. Основу импортных поставок в 2013 г. составили продовольственные товары, продукция химической промышленности, продукция машиностроения, продовольственных товаров, текстильных изделий и обуви и пр. (93,7% всего объёма импортных поставок – продукция стран дальнего зарубежья).

¹⁶⁵ Администрация Владимирской области. – Официальный портал. - www.avo.ru

¹⁶⁶ Администрация Владимирской области. – Официальный портал - Итоги социально-экономического развития Владимирской области - <http://www.avo.ru/region/results>

Продовольственные товары подорожали на 6,5%, непродовольственные – на 4,8%, платные услуги населению – на 8,3%. На 12% вырос рынок платных услуг. Наиболее востребованными оказались ветеринарные услуги, услуги сферы физической культуры и спорта¹⁶⁷.

Во Владимирском регионе наблюдается положительная динамика показателей, характеризующих процесс производства товаров и услуг (см. рис. 10).

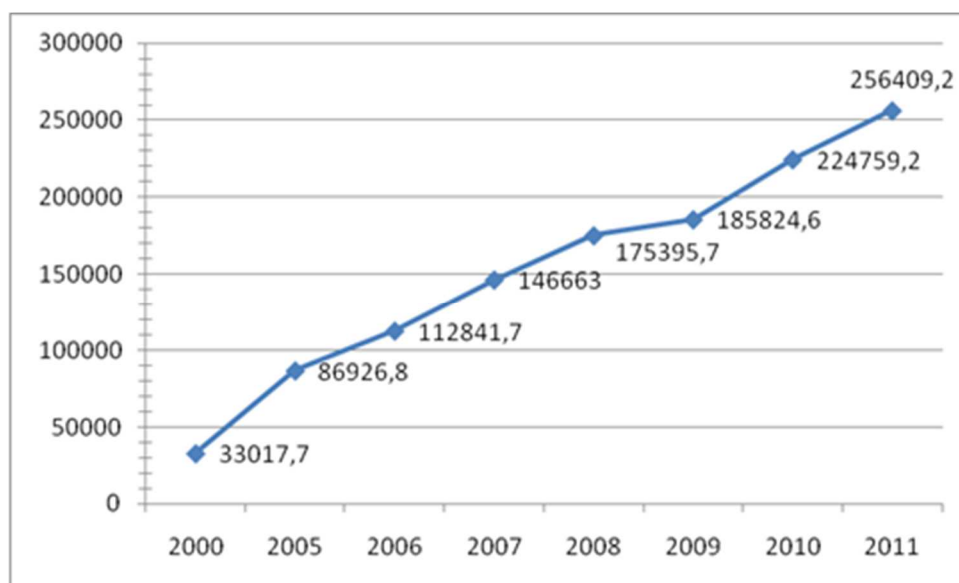


Рис. 10. Валовой региональный продукт, млн. руб.¹⁶⁸

Объем ВРП Владимирской области по данным Росстата на начало 2012 года составил 256409,2 млн. руб. (1,6% ВРП Центрального федерального округа), как результат положительной динамики, начиная с 2000 года.

Дальнейший успех развития региона будет зависеть от тех, кто будет работать в общественном производстве, какое у них будет здоровье, образование, квалификация и уровень жизни в целом.

В 2013 году продолжительность жизни в регионе составила 68,6 лет (на 1,7 года меньше средней по РФ), что обеспечило Владимирской области 57-е место в рейтинге регионов России. Показатель рождаемости региона в 2013 году уменьшился на 3,4% и составил 11,2, а смерт-

¹⁶⁷ Администрация Владимирской области. – Официальный портал - Итоги социально-экономического развития Владимирской области - <http://www.avo.ru/region/results>

¹⁶⁸ Составлено автором по данным Росстата

ности увеличился на 1,2% (16,8). Число умерших по-прежнему превысило родившихся в 1,5 раза. По данным региональной статистики в 2013 г. наблюдалось увеличение смертности от болезней органов дыхания (126,4% к показателю 2012 года), пищеварения (110,8%), нервной системы (102,3%), новообразований (102,4%). Отмечено снижение смертности от некоторых инфекционных и паразитарных болезней на 14,2%, болезней системы кровообращения – на 1,6%. Это, безусловно, результаты влияния экономических, социальных и экологических факторов¹⁶⁹.

В системе общего образования с 2010 года функционировало 34,1% моделей образовательных учреждений, обеспечивающих разнообразные потребности населения. При этом доля учреждений, реализующих инновационные программы общего образования, составляла всего 36%¹⁷⁰.

По данным последней переписи населения 2010 г., в возрасте от 15 лет и более высшее профессиональное образование имели 19% населения, среднее и начальное – 42%, а 0,5% не имеют даже общего образования¹⁷¹.

Реальные денежные доходы населения в 2013 г. по сравнению с 2012 годом увеличились на 7,2%, и составили 17,7 тыс. руб., что на 10 тыс. руб. меньше, чем средние по России, на 32,7 тыс. руб. ниже, чем в г. Москве. Средняя заработная плата в 2013 году достигла 19788,9 рублей, т.е. увеличилась на 5,9% по сравнению с 2012 годом (16136 руб. – 65-е место в рейтинге регионов России). Величина прожиточного минимума в среднем на душу населения в 2013 году утверждена в сумме 7105 рублей. Внушает оптимизм отрицательная динамика численности населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, количество данной категории граждан составило 15,1% населения на конец 2012 года (по сравнению с 25,5% в 2006 г., 19,5% в 2009 г.)

Уровень оплаты труда работников варьируется в зависимости от рода деятельности (см. табл. 4 по данным 2010 года).

¹⁶⁹ Название страницы: Официальный портал Администрации Владимирской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.avo.ru

¹⁷⁰ Там же.

¹⁷¹ Название страницы: Официальный портал Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156

Таблица 4

Уровень оплаты труда некоторых специалистов в г. Владимире,
тыс. рублей¹⁷²

Специальности	Минимум	Средний	Максимум
Управленческий персонал			
Руководитель компании/филиала, директор по производству	35	50	150
Директор по продажам	20	35	40
Директор по рекламе	20	25	35
Директор по маркетингу	25	30	35
Директор по персоналу	20	30	40
Финансовый директор	25	50	70
Директор по информационным технологиям	20	30	50
Главный бухгалтер	20	25	40
Главный инженер	25	35	50
Специалисты			
Менеджер по персоналу	11	15	17
Инспектор отдела кадров	8	12	15
Инженер	10	20	28
Бухгалтер	8	12	16
Экономист	12	15	30
Финансовый аналитик	18	20	25
Юрист	10	20	40
Маркетолог	8	15	20
Бренд-менеджер, продавец-консультант	10	15	20
Менеджер по рекламе	10	18	20
Менеджер по продажам	8	20	35
Торговый представитель, программист	15	25	35
Системный администратор	12	20	25
Технолог (производство)	20	30	70
Секретарь со знанием иностранного языка	9	15	20
Рабочие			
Квалифицированный рабочий	15	25	30
Разнорабочий	8	15	20

По данным таблицы, можно сказать, что средняя зарплата управленческого персонала составляет 40 тыс. руб. Заработная плата квалифицированного рабочего приблизительно равна оплате труда экономиста, финансового аналитика, торгового представителя, программиста, а зарплата секретаря со знанием иностранного языка равна оплате труда разнорабочего.

По ряду показателей Владимирская область исполняет Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» опережающими темпами. Так,

¹⁷² Скулина О.Н. Рынок труда Владимирской области // Аккредитация в образовании. - 26.04.2010 - http://www.akvobr.ru/rynok_truda_vladimirskoi_oblasti.html

за отчетный период средняя зарплата педагогических работников образовательных учреждений общего образования в регионе превысила среднюю по экономике на 6,3%, профессионального - на 7,4%. Оплата труда врачей и работников медицинских организаций, имеющих высшее образование, была больше средней по области на 53,7%.

По результатам мониторинга зарплаты работников бюджетной сферы (163 тыс. бюджетных учреждений в 83 субъектах страны) по итогам девяти месяцев 2013 года по соотношению заработной платы социальных работников и научных сотрудников к средней заработной плате по субъекту РФ Владимирская область стала лучшей среди всех 83 регионов. В первом случае уровень оплаты труда составил 71,1% от уровня средней зарплаты, во втором – превысил её на 80,1%¹⁷³.

В соответствии с Указом Президента РФ №597 к 2018 году зарплаты преподавателей ВУЗов, научных сотрудников и врачей должны быть увеличены до показателя в 200% от средней в регионе, среднего и младшего медперсонала, работников учреждений культуры, учителей, преподавателей дополнительного, начального и среднего профессионального образования, а также социальных работников – до 100%, воспитателей детских садов – до уровня средней зарплаты в сфере общего образования.

Что касается занятости населения региона, то уровень безработицы в целом по области в 2013 г. составил 1%. Показатели безработицы варьируются по районам и сферам занятости. Наибольшее число незанятых граждан, приходящихся на одну заявленную вакансию, было отмечено в Камешковском, Гороховецком и Юрьев-Польском районах. По-прежнему страдают от нехватки квалифицированных кадров производство, торговля, строительство, здравоохранение. Спрос составляет 0,7 резюме на вакансию (в 2010 году – 0,3 процента вакансий на одно резюме)¹⁷⁴.

В рамках реализации мероприятий долгосрочной целевой программы содействия занятости населения Владимирской области на 2012-2014 годы органами службы занятости уже оказана государственная услуга в подборе подходящей работы 32382 гражданам. В оплачиваемых общественных работах приняли участие 4011 человек, в т.ч.

¹⁷³ Название страницы: Официальный портал Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156

¹⁷⁴ http://vladimir.rabota.ru/research/stati_i_kommentarii/defitsit_kadrov_vo_vladimire_u_kazhdogo_svoj.html

3416 безработных. Прошли профессиональное обучение или получили дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости 2659 безработных граждан. Услуги по профориентации, социальной адаптации, психологической поддержке получили 28,7 тыс. человек.

Работали в режиме неполного рабочего времени, а также находились в вынужденных отпусках по инициативе администрации около 3 тыс. человек в 25 организациях области. Наибольшие объемы неполной занятости в 2013 году были отмечены в ОАО «Завод «Автоприбор», ОАО ГЗПТО «Элеватормельмаш», ООО «М.Р.-Лакинская промышленная холдинговая компания», ОАО «Владимирский химический завод».

Ожидается увольнение работников в 21 организации области: в ОАО «Завод «Автосвет», Владимирском филиале ОАО «Территориальная генерирующая компания», ООО «РАСКО», ФКУ «Исправительная колония № 3 Управления Федеральной Службы исполнения наказания по Владимирской области», Главном управлении Центрального банка РФ по Владимирской области, Головном расчетно-кассовом центре ГУ ЦБ РФ по Владимирской области, ряде предприятий жилищно-коммунального хозяйства.

Наиболее востребованными сферами являлись торговля, административный персонал, работа без подготовки, банковская и финансовая деятельность, транспортные услуги, автобизнес и автосервис. Средний уровень зарплат по вакансиям на производстве оставался более высоким, чем в торговле (примерно 20 тыс. руб. в месяц против 15).

В области появлялась возможность работы на новых предприятиях, производящих мясо, молоко, полуфабрикаты, но остается конкуренция за рабочие места для квалифицированных специалистов в этих отраслях с мигрантами из других регионов.

Перспективы развития региона зависят от способности региональной администрации привлекать инвестиции. Однако и эта возможность наталкивается на кадровую проблему.

Практика показывает, что без компетентных кадров в регионах осуществление инвестиционных проектов невозможно. Инвесторы, втягиваясь в длительные переговоры, постепенно теряют интерес и ищут территории с более быстрым и компетентным подходом, без лишней бюрократии и волокиты.

Ощущается дефицит региональных профессиональных кадров с компетенциями по работе с инвесторами, владеющих иностранными языками, да еще и разбирающихся в специфике проектного финансирования.

В той или иной мере внутренним фактором влияния на развитие экономики региона выступает теневая экономика в одной из форм ее проявления – коррупции. Она является причиной снижения налоговых сборов, возникновения бюджетного дефицита, социальных проблем, неэффективной конкуренции, низкой привлекательности бизнеса для частных инвесторов, сокращения возможности инновационного развития и модернизации. В результате такого состояния общества лишь небольшая группа людей получает доступ к прибыли, остальному населению приходится нести издержки. Нет гарантий защиты частной собственности, происходит вывод активов за рубеж. Главная проблема – недостаток прозрачности и подконтрольности обществу в работе представителей государства, от таможенных и налоговых служб до судебной и правоохранительной системы.

Во всех регионах идет работа по созданию системы антикоррупционной борьбы. Интенсивно развивается правовое регулирование вопросов противодействия коррупции на региональном и муниципальном уровнях. Одним из инструментов такого регулирования является антикоррупционный мониторинг, который анализирует изменения в состоянии коррупции и результативность антикоррупционной политики.

Существует множество различных оценок фактической стоимости коррупции. Но основным (количественным) показателем, характеризующим ее уровень, традиционно остается число зарегистрированных преступлений. Во Владимирской области в 2013 году оно сократилось на 14,5% по сравнению с 2012 г. и составило 662 эпизода. Выявлено и пресечено 703 (на 8,8% меньше, чем в 2012 г.) преступления против государственной власти, интересов государственной службы и службы в органах местного самоуправления; 28 (меньше, чем в 2012 г. на 63,2%) - против интересов службы в коммерческих и иных организациях. К сожалению, основную долю этих (раскрытых) преступлений по-прежнему составляют малозначительные события, только 1 коррупционный факт квалифицирован как совершённый в крупном размере.

Возбуждено 607 уголовных дел (больше, чем в 2012 г. на 18,3%), в том числе, 26 - в отношении лиц особого правового статуса: 20 - в

отношении 4 депутатов органов местного самоуправления (по ст. 159 УК РФ – мошенничество, ст. 160 – присвоение и растрата, всего 18 эпизодов; ст. 204 – коммерческий подкуп, ст. 292 – служебный подлог, всего 8 эпизодов); 3 - в отношении главы органа местного самоуправления (по ст. 290 УК РФ – получение взятки, ст. 292 – служебный подлог); столько же - в отношении члена территориальной избирательной комиссии (по ст. 159 УК РФ – мошенничество).

Возбуждено 5 (на 58,3% меньше по сравнению с 2012 г.) уголовных дел по признакам злоупотребления служебным положением в правоохранительных и надзорных органах, 22 (на 69,2% больше, чем в 2012 г.) должностных лица привлечены к дисциплинарной ответственности.

В администрацию области поступило 9 заявлений граждан о злоупотреблении властью государственными служащими администраций г. Владимира и Муром, Александровского и Гороховецкого районов; 130 государственных и муниципальных служащих области за это наказаны в административном порядке. Возбуждено 83 уголовных дела – в сфере образования, 82 – в сфере здравоохранения, 10 – в сфере оборота земельных участков.

С коррупцией связано каждое третье квалифицированное преступление экономической специализации. Например, из 20 должностных преступлений, выявленных в ходе спецоперации «Образование», 11 сопряжены с получением и дачей взятки. Взятничество считается наиболее распространенным показателем уровня коррумпированности. Несмотря на то, что зарегистрированное взятничество в 2012 году сократилось на 25,7% (84 эпизода, 63 уголовных дела направлено в суды, 45 лиц осуждено, средний размер взятки вырос на 81% и составил 27,8 тыс. рублей), годовой объем взяток, выплачиваемых гражданами, превысил 3,5 млн. рублей¹⁷⁵.

Противодействие коррупции должно измениться, поскольку стало сложнее инкриминировать вину, доказывать экономические и коррупционные признаки преступления из-за усложнения преступных схем, изощренности преступлений.

¹⁷⁵ Администрация Владимирской области. – Официальный портал. – Государственно-правовой комитет - <http://gpk.avo.ru/analiticheskie-mat>

В развитии антикоррупционных механизмов заметную роль играют 1607 общественных объединений и некоммерческих организаций, осуществляющих в регионе общественный контроль за деятельностью государственных органов. В 2012 году эти институты приняли участие в обсуждении проектов областных законов «О взаимодействии органов государственной власти Владимирской области с некоммерческими организациями» и «Об общественной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов во Владимирской области», которые были вынесены на рассмотрение депутатов Законодательного Собрания¹⁷⁶.

В интересах доступности для граждан и организаций актуальной и своевременной информации об условиях и порядке оказания государственных и муниципальных услуг и обеспечения их электронного взаимодействия создан региональный портал, на котором областной администрацией за прошедший год размещено 126 регламентов предоставления государственных и 558 – муниципальных услуг; проведено 8582 (2011 г. - 8153) открытых аукционов государственных и муниципальных закупок в электронной форме.

В средствах массовой информации опубликовано свыше 350 антикоррупционных материалов, организовано 178 выступлений специалистов в рамках антикоррупционной пропаганды¹⁷⁷.

Областной администрацией проведен социологический опрос населения об оценке результатов деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов по противодействию коррупции. Из 11 тысяч опрошенных более 20% считают уровень коррупции в регионе высоким. Наибольшие ее проявления отмечены в г. Коврове (85,3%), самые низкие – в г. Радужный (66%). Коррупция респондентами связывается, прежде всего, с отсутствием контроля за должностными лицами и должного уровня ответственности с их стороны за незаконные действия. При этом опрошенные считают, что должностные лица и граждане несут едва ли не равную ответственность за возникновение коррупционных фактов: 54% согласны с тем, что взятка облегчает решение любых вопросов, 33% отметили, что должностные лица искусственно затягивают их решение, провоцируя

¹⁷⁶Администрация Владимирской области. – Официальный портал. – Государственно-правовой комитет - <http://gpk.avo.ru/analiticheskie-mat>

¹⁷⁷ Там же.

противоправные действия, 17% указали, что возможностей решать вопросы без взятки не существует.

Многие видят успешное противодействие этому в последовательном развитии нормативной правовой базы, обеспечивающей жесткий контроль за деятельностью чиновников различных уровней. В этом плане российское законодательство сейчас в значительной мере приближается к общепринятым мировым стандартам, и для борьбы с коррупцией имеются нужные инструменты¹⁷⁸.

В 2012 году подготовлен целый пакет законов о контроле за расходами чиновников и крупных бизнесменов, введены кратные штрафы за взятку и коммерческий подкуп, которые теперь варьируются от 25 тыс. рублей до 500 млн. рублей (обязательным является лишение коррупционеров права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью). В 2013 году доля осужденных за экономические преступления во Владимирской области, получивших наказание в виде штрафа и отрешения от госслужбы, значительно выросла и составила 57,8%. Такие ориентиры могут оказаться достаточно действенной мерой в профилактическом плане, поскольку возможные потери от разоблачения чиновника должны многократно превышать планируемую им «прибыль».

Администрация области исходит из того, что современная антикоррупционная работа - это не только борьба с последствиями коррупции, но главное - с ее причинами и условиями. Для этого требуется непрерывный мониторинг обстановки, согласованная нормотворческая и правоприменительная практика всех субъектов антикоррупционной работы.

На экономике региона, безусловно, в скором времени скажется присоединение России к ВТО. Наибольшее беспокойство вызывает рынок товаров народного потребления (производство продуктов питания, обуви, одежды, мебели, бытовых товаров и т.п.), поскольку на этот рынок работает практически всё сельское хозяйство области и 50% промышленности.

Сценарии для региональных производителей могут быть разными. Если представить один вариант развития событий для Владимирской области, когда иностранные поставщики контрактные цены

¹⁷⁸ Администрация Владимирской области. – Официальный портал. – Государственно-правовой комитет - <http://gpk.avo.ru/analiticheskie-mat>

не меняют, входная цена снижается, но поставщики контролируют цены для конечных производителей, посредники увеличивают наценку, но лишь для сохранения своей маржи, тогда можно ожидать снижения цен на импортные товары и, как следствие, увеличения спроса и продаж зарубежных товаров. В этом случае выигрывают зарубежные поставщики и их посредники за счёт увеличения объёмов продаж. У отечественных производителей уменьшится выручка от продаж и прибыль (в зависимости от рентабельности).

Если рассматривать другой сценарий, когда иностранные поставщики не меняют контрактные цены, входная цена снижается, но поставщики не контролируют цены для конечных производителей, посредники увеличивают наценку, насколько это можно, и всеми силами продвигают зарубежные товары, тогда в выигрыше будут посредники зарубежных поставщиков и несколько усилятся позиции зарубежных производителей. Российские производители могут сохранить продажи, но станут менее конкурентоспособными, и их позиции в части цен будут очень уязвимы.

В итоге большинство предприятий Владимирской области, ориентированные на потребительский рынок, не смогут обеспечить достаточный рост основных экономических показателей, что приведёт к убыткам.

Вместе с тем даже в таких условиях отдельные предприятия могут повысить свою конкурентоспособность и обеспечить устойчивое финансовое благополучие, т.к. снижение ввозных пошлин будет происходить не сразу, а поэтапно в течение четырех лет.

В любом случае предприятиям нужно будет внести коррективы в свою стратегию и тактику действий. Потребуется пересмотреть практически все: ассортиментную, ценовую, сбытовую и коммуникационную политику, организационное построение и принципы работы с персоналом и клиентами, бизнес-процессы и т.п. Изменение внешней среды потребует изменений и во внутренней среде, включая производство и закупки, маркетинг и продажи, финансы и управление издержками, штатное расписание и мотивацию персонала и т.д. Предприятия должны стать мобильными, «гибкими».

В условиях честной глобальной конкуренции эффективное экономическое развитие области невозможно без использования высоких технологий, а также актуальных научных разработок, воплощенных в производственные проекты и востребованные ноу-хау.

В регионе научными разработками в 2012 г. занимались 38 организаций и предприятий (без учета малых предприятий). Среди них 65,8% составили научно-исследовательские институты и конструкторские бюро, 21,1% - промышленные предприятия, выполняющие научные исследования и разработки, 5,3% - высшие учебные заведения.

Во Владимирской области затраты на НИОКР составляют 2,2% от ВРП, что сопоставимо с затратами на НИОКР в таких развитых странах, как Сингапур (2,43% от ВВП), Австралия (2,37% от ВВП), Франция (2,25% от ВВП)¹⁷⁹.

Создание и патентование изобретений и полезных моделей является важнейшим результатом научных исследований и разработок. По данным Федеральной службы по интеллектуальной собственности (Роспатент), во Владимирской области в 2011 году было выдано 216 патентов на изобретения и полезные модели, а в 2012 – только 194¹⁸⁰.

Во Владимирской области в 2011 году было разработано 9 передовых производственных технологий, в 2012 г. – 7, в то время как в 2009-2010 году не было создано ни одной.

Достаточно высоки показатели информатизации и компьютеризации организаций. По данным 2013 года 90% организаций Владимирской области использовали информационные и коммуникационные технологии, почти половина организаций (42,7%) имели веб-сайты. В ЦФО по данному показателю Владимирский регион опережают только Ярославская (44%) и Московская (44,3%) области¹⁸¹.

Активизация инновационной деятельности имеет большое значение как для России в целом, так и для каждого ее региона. Так, во Владимирской области в настоящее время существует солидная научная база, способная генерировать инновационную продукцию. Важным инициатором развития инновационной деятельности по-прежнему остается вузовская наука, которая сохранила значительную часть кадрового потенциала, занимающегося прикладными и фундаментальными исследованиями (см. рис. 11).

¹⁷⁹ Центр гуманитарных технологий – экспертно-аналитический портал. Рейтинг стран мира по уровню расходов на НИОКР / Research and Development Expenditure - <http://gtmarket.ru/ratings/research-and-development-expenditure/info>

¹⁸⁰ Федеральная служба по интеллектуальной собственности - Официальный портал - <http://www.rupto.ru>

¹⁸¹ Федеральная служба государственной статистики. – Официальный портал. – www.gks.ru

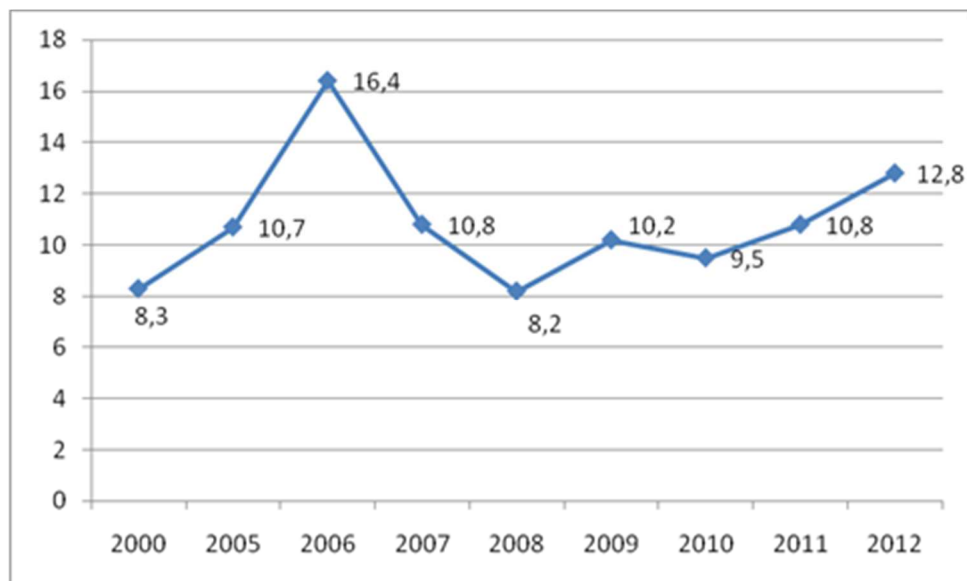


Рис. 11. Иновационная активность предприятий Владимирской области, %¹⁸²

Число предприятий, осуществлявших технологические, организационные или маркетинговые инновации, начиная с 2008 года, неуклонно растет, и к началу 2013 года их прирост составил 12,8%, причем количество крупных промышленных предприятий остается неизменным (24,5), растет доля крупных инновационных предприятий в сфере услуг (в 2009 г. – 11,2 предприятия, в 2012 – около 20)¹⁸³.

Доля инновационных производств во Владимирской области начинает увеличиваться. В 2012 году в эксплуатацию было введено 18 производств. Объем инвестиций в основной капитал по обрабатывающим производствам составил 15,8 миллиарда рублей, что на 49,4% выше, чем в 2010 году.

В 2013 заработало еще 21 предприятие. Общий объем инвестиций в создание новых промышленных объектов и модернизацию действующих производств составил 7,8 миллиарда рублей, а при выходе этих производств на проектную мощность ожидаются дополнительные объемы промышленного производства в размере около 10 миллиардов рублей в год. В итоге будет создано 2,5 тысяч рабочих мест¹⁸⁴.

В настоящее время инновационному развитию уделяется все большее внимание на всех уровнях государственного, муниципального и внутрифирменного управления. И это не случайно. По результатам

¹⁸² Составлено автором по данным Росстата

¹⁸³ Федеральная служба государственной статистики. – Официальный портал. – www.gks.ru

¹⁸⁴ Администрация Владимирской области. – Официальный портал. – www.avo.ru

мировой практики до 30% прироста ВВП (в некоторых источниках этот показатель указывается в пределах 70-80%) обеспечивается научно-техническим развитием.

Относительно инновационных показателей общий объем отгруженных инновационных товаров во Владимирской области в 2012 году составил 26496,9 млн. руб. Удельный вес инновационных товаров в общем объеме отгруженной продукции организаций, осуществляющих технологические инновации, составил 10,6%. По этому показателю Владимирская область занимает одну из лидирующих позиций среди областей Центрального федерального округа. Успешно реализуются на территории области такие инновационные проекты, как «Генериум», «РМ Нанотех», «СТЭС-Владимир», «ВЛАДПОЛИТЕКС», «Ютекс РУ»¹⁸⁵.

Поддержка областной администрацией научной деятельности осуществляется в виде организации конкурсов инновационных проектов, премий молодым ученым, помощи во взаимодействии с профильными федеральными структурами – от Российской академии наук до ГК «Ростехнологии».

По итогам конкурса «Поддержка начинающих малых инновационных компаний» в 2013 г. гранты в размере 500 тысяч рублей каждый присуждены трём компаниям, работающим в сфере инноваций: производственно-коммерческой фирме «Оптима-текс» (г. Вязники – проект по организации производства нетканых и новых объёмных термоклеевых прокладочных материалов); ООО «Экструзионно-деформационные технологии» (г. Ковров – проект по созданию технологического участка по производству длинномерных заготовок тонкого сечения из труднодеформируемых сталей и сплавов); ООО «Современные плазменные установки» (г. Ковров – проект по разработке технологии и созданию производства поверхностной обработки инструмента и деталей сложного профиля с помощью высокотемпературной импульсной плазмы, которой располагают только крупные научные государственные центры, такие как МИФИ и ТРИНИТИ)¹⁸⁶.

Всего в 2013 году на субсидиарную поддержку начинающих малых инновационных компаний Владимирской области было направлено 5 миллионов рублей.

¹⁸⁵ Администрация Владимирской области. – Официальный портал. – www.avo.ru

¹⁸⁶ Там же.

Объем научно-технических работ ежегодно составляет около миллиарда рублей, в том числе примерно 95% выполняется собственными силами. Основными источниками финансирования являются средства организаций предпринимательского сектора и федерального бюджета. Прикладные исследования и научные разработки осуществляются, главным образом, в области технических наук, фундаментальные исследования – в области сельскохозяйственных наук.

В настоящее время 17 научных организаций Владимирской области имеют свидетельство о госаккредитации: государственное унитарное предприятие РФ научно-исследовательский конструкторско-технологический институт тракторных и комбайновых двигателей (НИКТИД), Всероссийский научно-исследовательский институт синтеза минерального сырья, "холдинговая структура" открытого акционерного общества "Полимерсинтез", государственный научно-исследовательский испытательный лазерный центр Российской Федерации "Радуга", государственное учреждение «Российский научно-исследовательский институт импульсных тепловых машин», государственное унитарное предприятие «Всероссийский научно-исследовательский институт «Сигнал», филиал ФГУП "Государственный космический научно-производственный центр имени Хруничева" конструкторское бюро «Арматура», Владимирский государственный университет и Ковровская государственная технологическая академия¹⁸⁷.

По данным облادминистрации, в области треть научных работников составляют исследователи, непосредственно осуществляющие создание новых видов продукции. При этом «кабинетные» и «полевые» исследования во многих случаях получают свое естественное развитие в виде инновационных производств, создаваемых в области. И это, пожалуй, один из главных показателей практической эффективности развития «новой экономики» региона.

Научными исследованиями и разработками в 2012 году занималось почти 9,5 тыс. человек, но при этом по сравнению с 1990 годом численность научных работников уменьшилась примерно вдвое, всего одну треть исследователей составляют люди до 40 лет. Причинами столь резкого сокращения численности научных кадров можно назвать:

- падение престижа научного труда;

¹⁸⁷ Администрация Владимирской области. – Официальный портал. – www.avo.ru

- низкий уровень материальной обеспеченности научных работников;
- неустойчивость и остаточный принцип финансирования данной отрасли;
- реорганизация ряда научно-исследовательских организаций.

Названные причины приводят к оттоку кадров в другие более престижные высокооплачиваемые сферы деятельности.

Спад в научной сфере не мог не отразиться на инновационно-новаторской деятельности предприятий. Анализ показывает, что инновационной деятельностью в промышленности занимаются (по данным на 2012 г.) около 6% крупных предприятий. К основным причинам, тормозящим внедрение инноваций, можно отнести следующие:

- низкий платежеспособный спрос на новые продукты у большинства предприятий;
- высокая стоимость нововведений;
- высокий экономический риск;
- длительные сроки окупаемости нововведений.

Во Владимирской области нет месторождений нефти, газа, цветных и драгоценных металлов и прочих природных богатств. Поэтому регион «обречен» зарабатывать своим умом и руками. Это означает, что приоритетным направлением является углубленная переработка различных материалов: металла, дерева, стекла, песка, гравия, мусора и так далее.

Отрабатываются методы интеграции науки и производства, активизации инновационного процесса в условиях экономических реформ. Ввод в эксплуатацию нового современного стеклоформирующего оборудования позволил ОАО «Красное Эхо» и ООО «РАСКО» значительно увеличить годовой выпуск и выйти на высокий уровень качества продукции, соизмеримый с лучшими зарубежными фирмами. Создано и успешно развивается ООО «Промстекло» - единственное в России предприятие, специализирующееся на промышленной переработке стеклоотходов.

По результатам инновационной деятельности Владимирская область в 2012 году заняла 16 место в рейтинге инновационной активности среди регионов России (см. табл. 5).

Таблица 5

Рейтинг инновационной активности регионов РФ-2012 ¹⁸⁸

Место в рейтинге	Субъекты РФ	Индекс инновационной активности
Очень высокая инновационная активность		
1	г. Москва	0,8339
2	г. Санкт-Петербург	0,3789
Высокая инновационная активность		
3	Республики Татарстан	0,3383
4	Нижегородская область	0,3253
5	Томская область	0,2115
6	Самарская область	0,2104
7	Московская область	0,1075
8	Алтайский край	0,1068
9	Новосибирская область	0,1055
10	Пензенская область	0,1011
11	Республика Башкортостан	0,0993
12	Тюменская область	0,0948
13	Тверская область	0,0913
14	Хабаровский край	0,0882
15	Саратовская область	0,0885
16	Владимирская область	0,0869
17	Тульская область	0,0845
18	Челябинская область	0,0764
19	Ханты-Мансийский авт. округ - Югра	0,0739

Для решения многих вышеназванных проблем в г. Владимире создан и работает инновационно-технологический центр (ИТЦ), деятельность которого нацелена на:

1. Разработку востребованных на рынке конкурентоспособных технологий и продукции.
2. Создание целостной организационной системы жизнеобеспечения инновационного процесса от идеи разработки до выпуска наукоемкого продукта.

¹⁸⁸ Название страницы: Официальный портал Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156

3. Эффективное использование бюджетных средств, направляемых на развитие научно-технической инновационной деятельности.

4. Поиск внебюджетных средств, направляемых на НИОКР.

5. Расширение рынков сбыта наукоемкой инновационной продукции при долевым финансировании проектов из государственного бюджета и со стороны администрации Владимирской области.

Во Владимирской области в 2010 году создана ассоциация предприятий малого и среднего бизнеса инновационной сферы. Главная цель ее создания - внедрение инноваций в экономику региона. Созданная ассоциация призвана стать эффективной инфраструктурой, объединяющей работу органов власти, ученых и руководителей предприятий по развитию инновационной деятельности в регионе. На базе Владимирского государственного университета создан аналитический центр инновационных проектов, который помогает предприятиям области создавать инновационные бизнес-проекты. На основе его экспертизы осуществляется государственное финансирование инновационной деятельности предприятий.

Вместе с тем к укоренившимся проблемам инновационного развития региона можно отнести: сохранение серьезного разрыва между разработчиками научно-технической продукции, промышленностью и заказчиками; отсутствие нового механизма, обеспечивающего использование в производственных целях все положительные результаты научных и технических решений, полученных учеными и специалистами Владимирской области; слабая взаимосвязь научно-исследовательских организаций с конкретными промышленными предприятиями и опыта коммерциализации высоких технологий, что сдерживает продвижение научно-технических проектов, и др.

Проведенный анализ состояния интеллектуального капитала Владимирской области позволил выявить слабые звенья в его структуре и в качестве направлений его развития выделить: модернизацию системы здравоохранения в направлении, обеспечивающем рост средней продолжительности жизни населения области; совершенствование системы образования в направлении сближения уровня подготовки специалистов с компетенциями, востребованными на рынке труда; снижение уровня коррупционности экономики; повышение уровня доверия населения; завершение формирования региональной инновационной системы с целью ускорения темпов инновационного развития региона.

РАЗДЕЛ III. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАЦИОНАЛЬНОГО НАКОПЛЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЕ

Глава 7. Создание условий для внедрения управленческих и культурных инноваций

Человеческий интеллект и творческие способности позволяют создавать уникальные вещи. Креативные сотрудники в Apple придумали iPod, в IKEA — недорогую и веселую мебель, в Porsche — знаменитые спорткары, в Pixar — волшебные мультфильмы. В бюрократизированных организациях (особенно в государственных структурах) нет места страсти, изобретательности и самостоятельности. Раскрепостить человека, высвободить его творческое начало можно, лишь очистив систему управления от каких бы то ни было проявлений бюрократизма¹⁸⁹.

Открытия в области менеджмента могут обеспечить первенство в конкурентной борьбе и принципиально изменить расстановку сил. Возможности технологических и производственных инноваций куда скромнее. Поэтому немаловажную, а может даже и первостепенную роль в раскрытии интеллектуального потенциала играют управленческие и культурные инновации.

При рассмотрении условий для внедрения и развития управленческих и культурных инноваций необходимо понимать, что инновационное развитие региональных систем специфично.

Более мелкие системы, как правило, ограничиваются рамками одной организации. Управлению в этом случае подвержены все составляющие: информация, производство, НИОКР, персонал, финансовые потоки и другие. Однако процесс управления не обходит стороной и более крупные системы (мезо-, макроуровни), к которым относят, например, региональные экономические системы. Данные системы состоят из совокупности субъектов бизнеса. Поэтому часто роль инновационного развития экономических систем разного уровня заключается во взаимопроникновении и гармонии принципов управления, целей и задач, что ведет к общему эффекту синергии.

¹⁸⁹ Гэри Хеймел «Что есть что в управленческих инновациях» - Журнал «Harvard Business Review — Россия» [Электронный ресурс] - <http://hbr-russia.ru/issue/16/1028/>

Как показывает практика, наиболее эффективный путь разработки и внедрения научно-технической продукции и технологий лежит через сеть малых фирм, способных в короткие сроки и с меньшими затратами разработать конкурентоспособную наукоемкую продукцию. Но для эффективной работы в целом, в первую очередь, требуется:

1. Расширение информационного пространства для технологических предприятий.

2. Поиск зарубежных партнеров и инвесторов, создание специальных баз данных.

3. Разработка мер по упрощению системы налогообложения для инновационных предприятий.

4. Совершенствование законодательной базы для технологических предприятий.

5. Совершенствование консультационных и информационных услуг по вопросам налогообложения, патентования, лицензирования, оценки технологий.

6. Поощрение сотрудничества органов власти, технологических предприятий, исследовательских лабораторий и структур, поддерживающих инновационный бизнес.

Следует добавить, что инновационное развитие региона — это социально-экономический процесс, в основе которого лежит формирование региональной инновационной системы в широком смысле этого слова. Она должна быть способна к увеличению инновационного потенциала региона и его реализации путём организации высокотехнологичных производств, основанных на использовании интеллектуального труда, и продуктов, создающих высокую добавленную стоимость.

Каждый регион имеет свою специфическую воспроизводственную, отраслевую и технологическую структуру, свою систему приоритетов и должен рассчитывать, прежде всего, на собственные силы и ресурсы, а также на государственную поддержку в технологическом преобразовании, в развитии инновационной инфраструктуры, подготовке кадров и совершенствовании системы управления¹⁹⁰.

¹⁹⁰ Электронный научно-практический журнал «Экономика и менеджмент инновационных технологий» [Электронный журнал] - <http://ekonomika.snauka.ru/goto/file>

Регионы пытаются самостоятельно восполнить дефицит современных знаний, сотрудничая с иностранцами. Так, для большего развития межстрановых деловых отношений в Калуге был открыт Российско-французский университет делового администрирования. Правительство Татарстана целые группы своих чиновников и управленцев (министров, их заместителей, глав муниципальных образований) регулярно отправляют на стажировки в Сингапур, где собран один из самых мощных пулов инвесторов в инфраструктуру в мире. К сожалению, не все регионы обладают достаточным количеством средств на повышение квалификации региональных специалистов.

Для регионов средством преодоления кадрового голода может стать модель «кадрового резерва», которая предполагает целевой отбор специалистов по инвестициям со стажировками и обучением по столичным программам и за рубежом, но с обязательствами последующей работы в администрации или муниципалитете. Одна из задач этой модели – сформировать проектную команду с последующей "обкаткой" компетенций на пилотных инфраструктурных проектах.

Попытка отдельных регионов применить бизнес-подход в кадровой политике по подбору специалистов оказывается неэффективной. Сложность в том, что если в регионе есть дефицит кадров, то импортировать их из других мест, из Москвы или Санкт-Петербурга, очень сложно, т.к. регион вряд ли сможет предложить достойные материальные условия.

Для ряда регионов единственным остается путь подготовки кадров на местах целевым образом, с обязательным повышением их уровня компетенций до столичного посредством инвестиций в дополнительное образование.

Эта проблема касается не только государственного, но и частного сектора. При всем богатстве выбора экономистов, юристов и других специалистов - выпускников региональных вузов - выбирать особо не из кого. Компетенции такого рода формируются на специальных программах, а также посредством получения и передачи проектного опыта.

Управленческие инновации, конечно, больше имеют отношение к сфере предпринимательства. Но, принимая во внимание системность как качество принципов менеджмента, можно представить их с позиции регионального управления. И в сфере бизнеса, и в региональной экономической системе можно найти общие аспекты управленческих инноваций.

Управленческие инновации – это изменения в системе управления с целью повышения эффективности ее функционирования и конкурентоспособности.

В целом, инновацию в области менеджмента можно определить как решительный отказ от традиционных принципов, процедур и методов руководства или устоявшихся организационных форм, в результате чего изменяется вся система управления. Проще говоря, в результате управленческих нововведений руководители начинают работать иначе.

В крупной организации изменить методы работы руководителей можно единственным образом – пересмотреть процедуры, которые и определяют их работу. Речь идет о стратегическом планировании, бюджетировании капиталовложений, найме, аттестации и повышении в должности сотрудников, внутренней коммуникации и управлении знаниями — тех составных элементов, которые заставляют вращаться весь механизм управления. Управленческие процедуры задают правила, которым менеджеры следуют в своей повседневной работе. И если операционные инновации совершенствуют бизнес-процессы компании (снабжение, логистика, клиентская поддержка и т. д.), то инновации в области менеджмента — управленческие процедуры.

Благодаря инновационным принципам и процедурам управления можно получить устойчивые конкурентные преимущества. За последние сто лет наибольшего повышения производительности добились компании, которые внедряли именно управленческие инновации.

Но, как ни странно, лишь у немногих компаний есть отлаженные процедуры, которые позволяют им постоянно совершенствовать свою систему управления. Большинство организаций развивают инновации в сфере разработки новых продуктов — для этого у них существуют формальные методы. У многих есть и подразделения НИОКР, которые занимаются самыми передовыми научными исследованиями. Почти все корпорации мира последние годы озабочены одним и тем же: они хотят создать более быстрые и эффективные бизнес-процессы.

Чтобы принести долговременные преимущества, новый управленческий метод должен удовлетворять хотя бы одному из трех условий: основываться на новаторском принципе, заставляющем пересмотреть каноны менеджмента; быть системным, то есть охватывать целый

ряд процедур и методов; быть не «одноразовым» изобретением, а этапом непрерывного процесса поиска новых решений, за счет которого и происходит развитие.

Практика показывает непреходящее значение внедрения в компаниях управленческих инноваций. Вот лишь некоторые примеры.

В начале 1900-х General Electric (GE) усовершенствовала самое выдающееся детище Томаса Эдисона — промышленно-исследовательскую лабораторию. К хаотичному процессу научных открытий GE применила научные методы управления и за последующие полвека получила больше патентов, чем любая другая американская компания. Именно этим объясняется нынешняя мощь GE.

Начав в 1903 году рассчитывать прибыль на инвестированный капитал, DuPont первой взяла на вооружение метод бюджетирования капиталовложений. Спустя несколько лет компания разработала стандартный метод сравнения эффективности своих многочисленных производственных подразделений. Благодаря этим и другим инновациям DuPont стала одним из промышленных гигантов Америки.

Ведущие позиции на рынке компания Procter & Gamble (P&G) обеспечила себе в начале 1930-х годов, когда начала формулировать собственную концепцию бренд-менеджмента. Успешное создание стоимости за счет нематериальных активов дало мощный импульс всему последующему развитию P&G. К началу 2005 года в товарном ассортименте P&G насчитывалось 18 брендов с ежегодным объемом продаж более 1 млрд. долл.

Управленческие инновации предопределили и успех Visa — первой в мире практически виртуальной компании. Один из самых известных в мире брендов был создан в начале 1970-х годов консорциумом американских банков. Сегодня Visa — это глобальная сеть, объединяющая свыше 21 000 финансовых институтов и более 1,3 млрд. владельцев кредитных карт.

Из недавних примеров нововведений в области менеджмента самый яркий — операционная система Linux. Разработка системы с открытым программным кодом, которая ведется на основе других инноваций — стандартной общественной лицензии и инструментов совместной работы в он-лайне, оказалась эффективным механизмом привлечения и координации усилий людей, находящихся в разных уголках Земли.

Основываясь на теории управления, выделим инновации, необходимые в развитии региональной экономической системы и условия их создания.

1. Организационные нововведения – это освоение новых форм и методов организации и регламентации производства и труда, изменение соотношения сфер влияния (как по вертикали, так и по горизонтали) структурных подразделений, социальных групп или отдельных лиц.

Между людьми в экономической системе формируется сеть горизонтальных и вертикальных связей. Координацией и регулированием этих связей занимается система управления, с помощью которой принимаются и приводятся в исполнение решения, направленные на достижение поставленных целей.

Нововведения могут инициироваться централизованно (целевые программы, перспективные планы внедрения достижений науки и техники). Побудительным средством для принятия решения о внедрении новинки может быть также поступающая в систему научно-техническая информация. Использование инноваций возможно только при наличии определенных ресурсов, точнее, их резервов, которые не участвуют в производстве и предназначены для экспериментальных целей.

Структурно-функциональная интеграция предполагает рассмотрение иерархического взаимодействия отдельных частей комплекса. Основной проблемой интеграции является создание организационного и экономического механизмов такого взаимодействия с целью обеспечения высокой надежности функционирования системы. Для этого необходимо наличие в системе рациональных информационных потоков.

Социально-экономическая интеграция связана с созданием оптимальных форм организации и управления, перестройкой характера труда управленческих работников. По мере автоматизации управления творческие аспекты работы должны превалировать над рутинными. Особая роль отводится инновации ресурсов в целях организации наиболее эффективных связей в системе.

2. Управленческие нововведения. Они реализуются через структурно-функциональный интерес, изменение технологий и организации процесса управления, методов работы аппарата управления.

Управленческая деятельность является одной из самых сложных. Она складывается из серии самостоятельных функций:

- планирования (разработка программы, процедуры ее осуществления и графиков выполнения, анализ ситуаций, определение методов достижения целей и т. п.);

- организации (проработка структуры, координация деятельности структурных подразделений и т. д.);

- мотивации (стимулирование усилий всех работников на выполнение поставленных задач);

- координации;

- контроля.

3. Экономические нововведения характеризуются изменениями в финансово-экономической сфере деятельности. В качестве экономических нововведений можно привести систему создания резервов.

4. Маркетинговые нововведения связаны с новыми формами и методами продвижения продуктов на рынке, улучшением взаимоотношений с клиентами. Например, при новом маркетинговом подходе на первый план выступает тот факт, что потребители нуждаются не в новом продукте (услуге) как таковом, а в новых выгодах. Поэтому важно видеть различие между идеей товара и концепцией его позиционирования для потребителей.

В последнее время все больше отечественных компаний осознают, что их деятельность напрямую влияет на общество, а будущие успехи в предпринимательстве тесно связаны с ключевыми общественными ценностями. Внедрение политики корпоративной социальной ответственности в маркетинговые нововведения способствует увеличению прибыльности компаний.

Корпоративная социальная ответственность (КСО) – это этическое поведение субъектов предпринимательства по отношению к человеческому сообществу. КСО есть компромисс между властью (в т.ч. региональной) и бизнесом, в этом и фиксируется эффект взаимодействия указанных заинтересованных сторон.

5. Социальные нововведения реализуются для активизации человеческого потенциала путем совершенствования организационной культуры, представляющей систему (не обязательно формализованную) общепринятых в компании и оберегаемых ее членами культурно-этических, моральных и других постулатов в отношении целей, дела, внутрифирменных взаимоотношений и взаимодействия с окружением (клиентами, партнерами, конкурентами, госструктурами, обществом в целом).

Компании, занимающие лидирующие позиции в своих сегментах, известны своим брендом, имеют сложившиеся коллективы и свою клиентуру; ориентируют свою деятельность на возможности, потребности и желания клиентов. Они считают, что корпоративная культура – это не то, что организация имеет, а то, чем она является. Не случайно в последние годы вопросы корпоративной культуры стали ключевыми при анализе деятельности компании, ее менеджмента.

Это доказывает, что любая организация, по сути, представляет собой социально выстроенную реальность, существующую в сознании собственных членов и воплощенную в конкретные структуры, правила и отношения.

Наиболее высокой и эффективной инновационной активности в компании удастся достичь, когда люди знают, что они получают за свой труд и во имя чего они работают. Совпадение ценностей человека с ценностями компании гарантирует самоотдачу и лояльность сотрудников на протяжении длительного времени. Отечественные менеджеры лишь недавно осознали, что установки и ценностные ориентиры можно не только учитывать, но и влиять на них.

Социальные нововведения, реализованные в рамках стратегий КСО, демонстрируют гражданскую позицию компании и становятся важным маркетинговым инструментом, позволяющим выделиться, развивать новые продукты и направления, создавать эмоциональную связь между брендом и потребителем. Это может быть даже неким инструментом решения социальных задач, поставленных перед региональными властями.

6. Культурные инновации. Система рационального накопления и использования интеллектуального капитала в региональной инновационной системе во многом могла бы опираться также на культурные инновации как факторы создания ценностных ориентиров в воспитании и поддержке мотивации инноваторов.

Если рассматривать данный концептуальный аспект, то необходимо уточнить: инновационная культура - это знания, умения и опыт целенаправленной подготовки, комплексного внедрения и всестороннего освоения новшеств в различных областях человеческой жизнедеятельности при сохранении в инновационной системе динамического единства старого, современного и нового; иными словами, это свобод-

ное творение нового с соблюдением принципа преемственности. Человек как субъект культуры преобразует (обновляет) окружающие его природный, вещный, духовный миры и самого себя таким образом, что эти миры и сам человек все более полно пронизываются собственно человеческим смыслом, гуманизируются, культивируются.

Само понятие «инновация» впервые появилось в научных исследованиях культурологов (прежде всего немецких) ещё в середине XIX века и означало введение некоторых элементов одной культуры в другую. При этом речь обычно шла о внедрении европейских способов организации производства и жизнедеятельности в традиционные азиатские и африканские общества.

Инноватика сегодня - это наука о том, какими должны быть технологии создания новых вещей (в широком смысле слова) и каковы те социальные, технические, экономические, психологические и иные предпосылки, которые обеспечивают повышение эффективности таких инновационных технологий.

Является общепризнанным фактом, что современная постиндустриальная цивилизация связана с коренным поворотом в системе отношений «человек - производство», а именно с тем, что современная экономика приобретает всё более инновационный характер. Главным фактором обновления производства и повышения его эффективности становится человек, его знания, умения, опыт, творческие способности.

В связи с этим весь общественный организм подвергается резким трансформациям, а на смену делению обществ по социально-экономическим, технологическим или социально-политическим критериям приходит классификация общественных систем с «быстрыми» или «медленными» экономиками. «Быстрые» экономики основаны на инновациях, на принципе уникальности, неповторимости. Имитация, повторы здесь, как правило, не имеют общественного признания, а часто просто осуждаются. «Медленные» экономики устойчиво традиционны и инерционны. Здесь изменения обычно внедряются бессистемно и в рамках существующих традиций.

Вместе с тем инновативность и традиционность являются взаимосвязанными сторонами в развитии производства, науки, техники, экономики, искусства и т.д. В широком культурологическом контексте традиции можно и нужно рассматривать как необходимое условие всякого развития. Общество, утратившее традиции, свою историческую

память перестает развиваться, деградирует, поскольку прерывается связь между поколениями и происходят маргинализация больших социальных групп и иные деструктивные процессы. С другой стороны, общество не может существовать, не изменяясь.

Таким образом, единство инновативности и традиционности, которое фиксируется в общекультурном принципе преемственности, является важнейшей предпосылкой социального прогресса. Связующим звеном в таком динамически изменяющемся единстве являются те элементы культуры, которые мы привычно относим к современным - современная наука, современная техника, современная экономика и т.п. Именно в этом смысле можно говорить об основной задаче инновационной культуры как о задаче по достижению своеобразной инновационной «экодинамики», т.е. поиска оптимального (в конкретно-историческом плане) равновесия между старым (прошлым), современным (настоящим) и новым (будущим).

Вместе с тем очевидно, что в каждом конкретном случае инновация, связанная с необходимым отрицанием прежних норм и правил, начинается с проявления творчества, оригинальности, отхода от существующих общепринятых традиций. Естественно, что такими способностями обладают избранные члены общества. Однако с помощью различных средств подавления, жесткого социального контроля, цензуры, всяческих запретов, законодательной обструкции и т.д. консервативная часть общества может не допустить осознания или начального принятия инноваций более широким социальным сообществом. Тогда одним из основных вопросов является вопрос о принятых в данной культуре критериях отбора или селекторах, которые одним новациям не дают распространяться, а другим позволяют прорываться. Правомерно предположить, что важнейшим критерием отбора, действующим на больших временных интервалах, являются объективно выраженные интересы большинства членов общества. Но, как известно, большинство часто может заблуждаться. На исторически коротком отрезке времени, прежде чем конечный результат инновации утвердит себя, селекция происходит либо благодаря искаженным интересам большинства (идеология), либо благодаря навязанным интересам тех, кто обладает властью и способен подавить любые притязания со стороны приверженцев альтернативных (инновационных) норм и ценностей. Хрестоматийным примером из истории науки в этом плане являются гонения на сторонников развития генетики и кибернетики в середине прошлого века.

Необходимо согласиться с Ириной Алешиной, которая утверждает, что созданию и поддержанию инновационной культуры при проектировании и реализации различного типа новшеств призвано способствовать строгое соблюдение принципов системности, таких как:

- первичность целого по отношению к составляющим его частям. Динамическое единство старого, современного и нового является первичным по отношению к каждому из этих элементов и обеспечивает оптимальное функционирование инновационного комплекса в целом;

- принцип неаддитивности (несводимости свойств системы к сумме свойств составляющих её элементов) применительно к инноватике проявляется в нетождественности характеристик старого, современного и нового как частей инновационного объекта;

- принцип синергичности (однаправленность действий элементов системы усиливает эффективность функционирования всей системы) обуславливает необходимость поиска баланса целей старого, современного и нового в едином инновационном комплексе с сохранением сущностного отличия (новизны);

- принцип эмерджентности (неполного совпадения целей системы с целями её компонентов) при осуществлении инновационного проекта требует построения именно дерева целей (иерархии параметров) для системы в целом и каждой её составной части;

- при проектировании инновационных систем следует учитывать принцип мультипликативности, означающий, что эффекты функционирования компонентов в системе (положительные и отрицательные) обладают свойством умножения, а не сложения;

- принцип структурности предполагает, что оптимальная структура инновации должна иметь минимальное количество компонентов; вместе с тем эти компоненты в полной мере должны выполнять заданные функции и сохранять доминантные свойства инновационной системы, т.е. те, которые обеспечивают ее новизну;

- эффективное инновационное проектирование предполагает также в качестве обязательного условия реализацию принципа альтернативности, согласно которому необходима разработка нескольких взаимозаменяемых инновационных версий;

- принцип преемственности требует обеспечения возможностей для продуктивного существования старого в соответствующем инно-

вационном пространстве и, наоборот, эффективного функционирования нового в условиях сохраняющегося старого¹⁹¹.

Что же мешает России и ее регионам занимать лидерские позиции в инновационной сфере? Ряд исследователей говорят о роли культурных барьеров для инновационности наций. Важнейшими инструментами изменений названы:

1. Образование, прививающее демократические и предпринимательские ценности.

2. Улучшение воспитания детей.

3. Помощь в развитии, направленная на культурные изменения.

Это те общественные сферы, на которые следует обратить особое внимание в создании концепции «культура инноваций», не сбрасывая со счетов ту роль, которую играет проникновение института преемственности во все сферы общественных отношений, где закладываются ценностные ориентиры будущих инноваторов. Главное – правильно их задать основоположникам данного института.

С точки зрения Е. Ясина, для формирования инновационной экономики России нужно брать культурный барьер. «Культура — это в том числе экономическая и социально-политическая культура. Это выборы, это свобода прессы, это независимый суд и так далее. Если у вас работают эти институты, и люди уже привыкли к тому, что это работает, они начинают менять поведение. На это требуется много времени. Но сделать так, чтобы были инновации без демократии, без свободы невозможно»¹⁹².

В своей книге американский ученый Л. Харрисон представил сравнительные характеристики культур, склонных к прогрессу и сопротивляющихся прогрессу, по 25-ти параметрам (см. табл. 6). Параметры сравнения культур даны в составе четырех групп:

1. Взгляд на мир.

2. Ценности и добродетели.

3. Экономическое поведение.

4. Социальное поведение¹⁹³.

¹⁹¹ Алешина, И. Открытые инновации: кросс-культурные факторы в условиях глобализации (18.03.2010) - Экспертно-аналитический портал «Гуманитарные технологии и развитие человека» [Электронный журнал] - <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2010/2650>

¹⁹² Ясин, Е.Г. Нерыночный сектор. Структурные реформы и экономический рост. — М.: Фонд «Либеральная миссия», 2003

¹⁹³ Harrison, L. The Central Liberal Truth. Oxford University Press, 2006, 272 p., pp. 36-37.

Таблица 6

Типология культуры, склонной к прогрессу и сопротивляющейся прогрессу

Фактор культуры	Культура, склонная к прогрессу	Культура, сопротивляющаяся прогрессу
<i>Взгляд на мир (Worldview)</i>		
1. Религия (Religion).	Проповедует (воспитывает) рациональность, достижения, продвигает материальные стремления, фокусируется на этом мире.	Проповедует иррациональность, подавляет материальные стремления; фокус на другом мире; утопизм.
2. Судьба, участь, удел (Destiny).	Я могу влиять на свою судьбу для изменений к лучшему.	Фатализм, покорность, смирение; вера в колдовство, волшебство, шаманство.
3. Временная ориентация (Time Orientation).	Фокус на будущем продвигает планирование, пунктуальность, отложенное удовольствие.	Фокус на настоящем или прошлом мешает планированию, пунктуальности, накоплениям.
4. Богатство / благосостояние (Wealth).	Продукт человеческого творчества, приумножаемо (позитивная сумма).	То, что существует (нулевая сумма) есть богатство, не приумножаемо.
5. Знания (Knowledge).	Практическое, верифицируемое, факты имеют значение.	Абстрактное, теоретическое, космологическое, неверифицируемое.
<i>Ценности, Добродетели (Values, Virtues)</i>		
6. Этический кодекс (Ethical Code).	Жесткий в разумных пределах, вызывающий доверие.	Эластичен, большой разрыв между утопическими нормами и поведением = недоверие.
7. Меньшие добродетели (The Lesser Virtues).	Хорошо сделанная работа, аккуратность, вежливость, пунктуальность имеют значение.	Меньшие добродетели не важны.
8. Образование (Education).	Необходимо; продвигает автономию, неортодоксальность, расхождение мнений, креативность.	Меньший приоритет; продвигает зависимость, ортодоксальность.

Продолжение табл. 6

Фактор культуры	Культура, склонная к прогрессу	Культура, сопротивляющаяся прогрессу
<i>Экономическое поведение (Economic Behavior)</i>		
9. Работа / Достижения (Work / Achievement).	Жить для работы; работа ведет к богатству.	Работать, чтобы жить; работа не ведет к богатству; работа – для бедных.
10. Бережливость и процветание (Frugality and Prosperity).	Мать инвестиций и процветания.	Угроза равенству.
11. Предпринимательство (Entrepreneurship).	Инвестирование и креативность.	Ренто-ориентированное; доход происходит из связей с правительством.
12. Склонность к риску (Risk Propensity).	Средняя.	Низкая.
13. Конкуренция (Competition).	Ведет к совершенству.	Признак агрессии и угроза равенству и привилегиям.
14. Инновация (Innovation).	Открыта, быстрое освоение инноваций.	Подозрительна, медленная адаптация к инновациям.
15. Успех, продвижение по службе, в карьере (Advancement).	Базируется на заслугах, связях.	Базируется на семейных связях или на связях с покровителем.
<i>Социальное поведение (Social Behavior)</i>		
16. Верховенство закона / коррупция (Rule of Law / Corruption).	Разумное соблюдение закона; коррупция преследуется.	Деньги, связи правят; коррупция терпима.
17. Радиус идентификации и доверия (Radius of Identification and Trust).	Сильнее идентификация с более широким обществом.	Сильнее идентификация с узким сообществом.
18. Семья (Family).	Идея «семьи» распространяется, расширяется на более широкое общество.	Семья – крепость против более широкого общества.
19. Ассоциация (социальный капитал) (Association, Social Capital).	Доверие, идентификация порождает кооперацию, аффилирование, участие.	Недоверие вызывает избыточный индивидуализм, отчуждение, падение нравов.

Окончание табл. 6

Фактор культуры	Культура, склонная к прогрессу	Культура, сопротивляющаяся прогрессу
20. Индивидуальное / групповое (The Individual / The Group).	Акцентирует индивидуальное, но не чрезмерно.	Акцентирует коллективность.
21. Авторитет (Authority).	Распределенный: контроли и балансы, консенсус.	Централизованный: неограниченный и часто произвольный, деспотичный.
22. Роль элит (Role of Elites).	Ответственность перед обществом.	Стремление к власти и ренте, эксплуататорская.
23. Отношения церкви и государства (Church-State Relations).	Светские; стена между церковью и государством.	Религия играет главную роль в гражданской сфере.
24. Гендерные отношения (Gender Relationships).	Если равноправие полов не реальность, то, по меньшей мере, не противоречит системе ценностей.	Женщины подчинены мужчинам во всех сферах жизни.
25. Рождаемость (Fertility).	Число детей зависит от способности семьи вырастить и дать им образование.	Дети – подарок бога; они экономический актив.

Данная типология культур является достаточно системной. И следует отметить, что многие из приведенных принципов становятся актуальными для все большего количества стран и отдельных экономик в эпоху усиливающейся глобализации.

Кросс-культурные аспекты бизнес-коммуникаций, работы с ответственностью, партнерами, потребителями на глобальных рынках открытых инноваций охватывают множество вопросов, от философских, до повседневной реальности — пространство, время, этикет, жесты, символы, дружба, честь, справедливость, закон, гармония. Культурные барьеры — если их рассматривать за пределами чисто гуманитарной сферы — оказывают существенное влияние на распространение инноваций, интеграцию Российской Федерации в глобальные инновационные процессы.

В странах – инновационных лидерах культурные факторы бизнеса и менеджмента сохраняются в фокусе внимания школ, университетов, компаний и государственных структур. В американских университетах распространены курсы кросс-культурного менеджмента, бизнес-этики (с ориентацией на глобальное бизнес-пространство).

Для активизации широкого участия российского бизнеса в открытых инновациях, с точки зрения преодоления нацией кросс-культурного барьера, представляется целесообразным стимулировать:

- творческую составляющую в российском образовании, гуманитарную составляющую образования как формирующую неявные активы — социальные компетенции индивидуумов и групп;
- научные исследования в области кросс-культурных факторов экономического роста и развития инновационной экономики;
- интернационализацию образования и научной сферы (бизнес интернационализируется в силу проблем выживания). Для этого необходимо изучение иностранного языка (и, соответственно, культуры развитых стран — инновационных лидеров) с начальной школы. Необходим рост открытости для внешних взаимодействий систем образования и науки. Инноватора открытого типа, способного работать в глобальных инновационных сетях, должна формировать, соответственно, и более открытая для внешнего мира, глобально-ориентированная система образования и науки;
- инновации и инновационные ценности через СМИ. Пока образ успешного инноватора не является мечтой миллионов российских школьников, студентов, их родителей, инновационный подъем экономики страны менее вероятен и более сложен¹⁹⁴.

Во многом становление и развитие инновационного общества определяется нормами социального поведения. Нормы социального поведения вносят в общественную жизнь стабильность и порядок. Они

¹⁹⁴ Gtmarket.ru - Гуманитарные технологии и развитие человека | Центр гуманитарных технологий [Электронный ресурс] - <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2010/2650>

являются ориентирами для людей, направляя их поведение в определенное русло. Основное назначение социальных норм – регулирование отношений в обществе, упорядочение связей между людьми.

Большое значение следует также уделять социальным корпоративным нормам (как условиям возникновения инноваций в профессиональной среде) – это правила поведения, созданные в организации и регулирующие отношения между людьми (между работниками, сотрудниками компании и кредиторами, работниками организации и клиентами и т. п.).

Социальная норма представляет собой стандарт поведения одного человека по отношению к другому. Социальная корпоративная норма – это чаще всего требование организации к своему члену, в котором более или менее точно определены объем, характер, границы возможного и дозволенного в поведении. Кроме того, корпоративная социальная норма, отражая потребности предпринимательской структуры, как правило, содержит в своих требованиях средства социальной оценки и контроля за реализацией этих требований¹⁹⁵.

Подводя итоги рассуждений в данной главе, необходимо отметить, что условия для внедрения управленческих и культурных инноваций в региональной инновационной системе во многом определяются субъективно – на уровне субъектов бизнеса и отдельных людей. Но данный факт не снимает ответственность с органов государственной власти по формированию соответствующих тенденций (общественных трендов) для привития некой системы инновационных ценностей, которую можно было бы назвать инновационной культурой общества и отношений в нем. Заниматься этим нужно своевременно, в этом состоит задача государственной власти, проектирующей будущие экономические системы страны и регионов.

¹⁹⁵ Асаул, А.Н. Организация предпринимательской деятельности. - Учебник. СПб.: АНО ИПЭВ, 2009.- 336с. - Административно-управленческий портал «Aup.ru» [Электронный ресурс] - http://www.aup.ru/books/m6/7_5.htm

Глава 8. Направления устранения диспропорций в использовании интеллектуального капитала региона

В настоящее время в управлении крупными промышленными коллективами, интеллектуальным капиталом организаций, как уже отмечалось ранее, все больше возрастает роль инноваций, инновационных социальных технологий. Но далеко не везде инновации повышают эффективность работы и соответствуют действительным потребностям предприятий. Как правило, это происходит в силу того, что система управления интеллектуальным капиталом предприятий часто изменяется без предварительного анализа её работы, без научного обоснования и понимания необходимости каких-либо изменений в сфере управления¹⁹⁶.

Инновационное развитие экономики предъявляет жесткие требования к качеству управления интеллектуальным капиталом, так как человеческий потенциал признаётся главной составляющей национального богатства и основной движущей силой экономического роста, а от его качества зависят темпы научно-технического прогресса, организация и культура труда.

Подходы к управлению интеллектуальным капиталом в инновационной деятельности должны подвергнуться значительным изменениям по сравнению с традиционным менеджментом, начиная с этапа планирования и отбора специалистов, поэтому они требуют глубокого научного изучения.

Эффективное управление региональным интеллектуальным капиталом должно представлять собой комплексный подход, включающий систему оценки и управления интеллектуальным капиталом.

Процесс управления интеллектуальным капиталом ориентирован на управление сложными аспектами, такими как бизнес-процессы, бренды, интеллектуальная собственность, отношения и компетенции. Он включает:

- формирование целей, стратегий и задач по развитию региона;
- разработку плана действий по их реализации;

¹⁹⁶ Дудин, М.Н. Влияние нововведений на повышение эффективности процесса управления интеллектуальным капиталом // Креативная экономика. — 2007. — № 9 (9). — с. 47-52. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3170/>

- систематический контроль, измерение качества результатов интеллектуальной деятельности;

- принятие корректирующих мер.

Управление осуществляется в рамках общей стратегии развития региона.

Выделим основные этапы управления интеллектуальным капиталом:

1. Формирование информации о требованиях рынка к продукции, о возможностях основных конкурентов по средствам маркетинга.

2. Информирование персонала о требованиях рынка и выявление его способностей.

3. Трансформация неявных знаний в явные (создание базы данных).

4. Обеспечение процесса производства интеллектуального капитала.

Управление предполагает в том числе определение основных направлений устранения диспропорций в развитии и использовании интеллектуального капитала.

Как уже отмечалось, самым ценным и незаменимым видом интеллектуального капитала является **человеческий капитал**. Человеческий капитал обеспечивает эффективность деятельности и формирует конкурентные преимущества, что ведет к увеличению стоимости компании¹⁹⁷.

Важным направлением развития человеческого капитала организации является внедрение в компании целостной системы обучения персонала и повышения его квалификации. Повышение квалификации персонала способствует привлечению хороших специалистов, снижению текучести кадров, использованию новых технологий, улучшению качества продукции и услуг, а значит, удовлетворению потребностей клиентов, выявлению потенциальных лидеров и руководителей, позволяет компании быстрее реагировать в изменяющихся условиях рынка.

Эффективным методом развития и использования человеческого капитала служат неформальные интеллектуальные группы внутри ор-

¹⁹⁷ Зубко, В.Ю. Развитие различных видов интеллектуального капитала: человеческого, организационного и капитала отношений // Креативная экономика. — 2009. — № 12 (36). — с. 60-65. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2833/>

ганизации. Этот способ обучения и передачи знаний – участие персонала компании в неформальных группах, основанных на социальных и профессиональных интересах. Участники неформальных групп сотрудничают друг с другом, инициативно делятся идеями и учатся друг у друга, передают свои знания и опыт группе. Такие объединения возникают сами собой и не могут контролироваться руководителями, но при этом руководство может способствовать их развитию.

Ещё одним рациональным инструментом развития человеческого капитала является соглашение между руководителями и сотрудниками. Данное соглашение становится эффективным, если в нем отражаются ожидания обеих сторон. Таким образом достигается полное взаимопонимание между сторонами, которое при четком формулировании обоюдных обязательств позволяет предотвращать возможные конфликты. В условиях действия соглашения вместо внешнего контроля со стороны руководства действует внутренний контроль. Работник понимает, что надлежащее исполнение обязанностей для него выгодно, поэтому он сам придерживается установленных правил.

Показателем развития человеческого капитала является усиление приверженности сотрудников своей компании. Наиболее эффективным инструментом усиления приверженности персонала является создание совместного владения. Такое владение заключается в следующем: работник, а точнее то, что он делает, принадлежит компании, в то время как компания принадлежит работнику, например, посредством акций.

Мотивация и стимулирование персонала являются одним из самых значимых инструментов развития человеческого капитала организации. К примеру, посредством предоставления социальных льгот сотрудникам работодатель решает следующие задачи: стимулирование к длительной работе в компании, повышение лояльности персонала, укрепление корпоративной культуры, повышение внутреннего и внешнего имиджа компании, заботящейся о своих сотрудниках.

Вторая составляющая развития интеллектуального капитала компании – развитие **структурного** капитала, цель которого заключается в создании условий для быстрого обмена знаниями, их коллективного накопления, сокращения времени на овладение новыми знаниями, повышения производительности. В процессе формирования и развития

структурного капитала индивидуальные знания сотрудников переносятся во внутрикорпоративные системы, после чего могут широко использоваться другими сотрудниками компании. Формализованные знания становятся частью структурного капитала компании. Так создаются условия для быстрого обмена знаниями и их постоянного накопления. Использование и развитие человеческого капитала также становится продуктивнее благодаря структурированным, легкодоступным и обогащенным новыми знаниями производственным процессам.

Среди инструментов развития структурного капитала компании – создание сетей коммуникаций и базы знаний, то есть использование программ, управляющих информацией и обеспечивающих каждому работнику организации доступ к коллективному ноу-хау. Такие программы помогают сэкономить время, которое сотрудники тратят на выполнение одной и той же работы, обеспечивают мгновенное подключение специалистов и базы знаний фирмы к решению проблем в любом месте. Компьютерные базы знаний облегчают доступ к знаниям работников и помогают компаниям работать в любой стране.

Успешное внедрение корпоративного портала обеспечивает компаниям существенные конкурентные преимущества, связанные с производительностью труда, процессом принятия решений, распространением информации внутри компании, координацией деятельности сотрудников, а также эффективностью работы ИТ-систем. Существуют и другие преимущества: улучшение качества принимаемых решений, широкое использование экспертного опыта, распространение новой корпоративной культуры, рост удовлетворенности сотрудников своей работой и ряд других.

Достаточно эффективным инструментом развития структурного капитала являются инвестиции в подготовку менеджеров знаний, которые повышают эффективность управления знаниями. Структурный капитал зависит от желания людей добровольно делиться знаниями и опытом. Без высокой культуры командной работы и развитой системы поощрений он работать не будет. Вместе с тем в организации необходима структура, которая будет отвечать за содержание фонда знаний, за технологию их использования. Все это относится к сфере деятельности менеджеров знаний.

Отсутствие целенаправленного управления интеллектуальным капиталом является причиной возникновения проблем, связанных с

формированием, использованием и охраной интеллектуальных объектов собственности организации как элементов структурного капитала. В частности, это проблемы оценки объектов интеллектуальной собственности, интеллектуального шпионажа и пиратства, утраты объектов интеллектуальной собственности при регистрации исключительных прав на них конкурентами, а также в результате ухода квалифицированных специалистов и несогласованного присвоения интеллектуальной собственности работниками – её создателями. Указанные проблемы препятствуют развитию структурного капитала. Поэтому защита объектов интеллектуальной собственности является важным инструментом развития структурного капитала предприятия.

Результатами развития структурного капитала могут быть экономия времени на выполнение одной и той же работы, мгновенное подключение специалистов и базы знаний фирмы к решению проблем в любом месте и в любой отрасли, повышение эффективности управления знаниями, автоматизация различных областей деятельности предприятий, организация эффективного взаимодействия между всеми участниками производственного процесса.

Для повышения эффективности использования и развития структурного капитала необходимо формирование такой организационной структуры, которая была бы ориентирована на интенсивный обмен знаниями внутри компании.

Третьей составляющей развития интеллектуального капитала является развитие капитала отношений, основная цель которого – создание эффективной системы коммуникаций с клиентами, поставщиками и партнерами для укрепления отношений с ними и привлечения новых постоянных клиентов.

Одним из основных инструментов развития **клиентского** капитала является формирование и совершенствование базы данных о клиентах и потребителях, их предпочтениях, что выступает одним из факторов конкурентоспособности компании. Формирующийся таким образом капитал отношений компании способствует повышению качества обслуживания потребителей.

В рамках развития клиентского капитала возможно создание альянсов с конкурентами или потребителями. При этом клиентский капитал увеличивается за счет получения информации о конкурентах или потребителях, о способах организации их бизнеса, неявных знаниях персонала.

Значительный вклад в развитие клиентского капитала привносит индивидуальный подход к потребителю. Наделенные большими полномочиями, потребители могут в огромной степени увеличить объем информации компании-производителя в области рынка. Чтобы преобразовать эти знания в клиентский капитал, нужно чутко реагировать на пожелания отдельных клиентов, покупателей или заказчиков.

Это, в свою очередь, потребует полного отказа от массового производства или массового сбыта. Для создания клиентского капитала меньшее значение имеет рост числа потребителей, более значимым является углубление и расширение деловых контактов с постоянными клиентами. В этом смысле могут помочь дополнительные услуги, которые фирма может предложить для них.

В развитии клиентского капитала эффективным инструментом является формирование и продвижение бренда. Важность инвестирования в формирование и продвижение бренда подтверждается тем, что победителем на рынке является наиболее точно позиционированный в сознании людей бренд. Основной причиной создания бренда и торговой марки является их способность увеличивать разницу между себестоимостью и продажной ценой - ценовую премию. Кроме того, известный бренд создает более обширную аудиторию и рынок, чем менее известный бренд.

Корпоративная репутация как элемент клиентского капитала играет важную роль в его развитии. Организации с хорошей корпоративной репутацией и благоприятным имиджем значительно опережают своих конкурентов по объему продаж, привлечению инвестиций, найму лучших профессионалов и поддержанию доверия к себе. Кроме того, репутация является важным фактором эффективного управления. Поэтому крупнейшие международные корпорации уделяют огромное внимание созданию репутации и управлению ею.

В последнее время инструменты развития клиентского капитала пополнились относительно новой технологией краудсорсинга, которая основана на массовом обмене знаниями многих участников.

Краудсорсинг означает передачу задания, обычно выполняемого персоналом организации или внешним подрядчиком, неопределенной, как правило, большой группе людей в форме открытого предложения. В настоящее время компании могут осуществлять разработку и

производство собственной продукции непосредственно с участием потребителей, привлекая интеллектуальные ресурсы большого количества людей, развивая свой клиентский капитал. Инновации на основе краудсорсинга в современных условиях являются наиболее эффективным направлением развития клиентского капитала.

Помимо всего вышеперечисленного, управление взаимоотношениями с клиентами является приоритетным направлением развития клиентского капитала с целью роста стоимости компании. Управление взаимоотношениями с клиентами включает сбор, хранение и анализ информации о потребителях, поставщиках, партнёрах, а также о внутренних процессах компании, поддержку потребителей, управление качеством, обучение и повышение квалификации сотрудников компании, управление мотивацией персонала. Таким образом, управление взаимоотношениями с клиентами может служить эффективным инструментом развития не только клиентского капитала компании, но и человеческого и структурного капиталов одновременно.

При этом человеческий, структурный и клиентский капитал взаимодействуют и влияют друг на друга. Поэтому при развитии одного вида интеллектуального капитала происходит перекрестное влияние на развитие другого. Причина этого – взаимосвязь и взаимозависимость всех трех видов интеллектуального капитала. И здесь нельзя забывать о том, что исключительно важны все три составляющие интеллектуального капитала, и невнимание к какой-то из них может пагубно сказаться на развитии компании и изменении её стоимости, поскольку только в комплексе они поддерживают друг друга, создавая при этом синергетический эффект¹⁹⁸.

Поскольку носителем интеллектуального капитала является человек, то серьезное внимание, вне зависимости от того, о каком элементе ИК идет речь, должно быть уделено проблеме количества и качества персонала, характерного для данного периода развития общества.

Одной из проблем, сдерживающих развитие инновационной экономики России и Восточной Европы, является нарастающий дефицит кадров всех уровней квалификации.

¹⁹⁸ Зубко, В.Ю. Развитие различных видов интеллектуального капитала: человеческого, организационного и капитала отношений // Креативная экономика. — 2009. — № 12 (36). — с. 60-65. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2833/>

В новой экономической ситуации перед образованием стоит задача подготовки специалистов, способных выполнять не только научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки, но и обеспечивать их коммерциализацию. Для этого специалисты должны обладать креативным мышлением, уметь управлять процессами создания и коммерциализации различных объектов интеллектуальной собственности. Формирование интеллектуального потенциала будущих специалистов должно начинаться с первых курсов учебного заведения. Такой подход к построению образовательного процесса дает возможность эволюционно формировать профессионального специалиста, сочетающего в себе высокий уровень теоретической подготовки и практических навыков. Подготовленный таким образом молодой специалист будет нацелен на постоянное совершенствование своих знаний, умений и навыков. Это важно, т.к. в современной экономике обучаемость и творческая активность являются факторами, способствующими не только карьерному росту специалиста, но и повышению эффективности и конкурентоспособности предприятия. В этой ситуации рост конкурентоспособности обеспечивается за счет эффективной реализации интеллектуального потенциала персонала предприятия, в первую очередь, молодых специалистов, часто выступающих в роли генератора различных новаций. Кроме того, возрастание деловой активности персонала, его творческий подход к решению поставленных задач приводит к появлению у предприятия дополнительных интеллектуальных активов, что обеспечивает рост рыночной стоимости предприятия.

В постиндустриальной экономике возрастает роль компетенций персонала не только в сферах выполнения научных исследований и конструкторско-технологических разработок, логистики, но и в таких специальных областях, как управленческий учет, бюджетирование, финансовая диагностика, маркетинг, создание системы менеджмента качества и т.д. Поэтому в переходный период к экономике инноваций важно, чтобы образовательные учреждения предоставляли широкий спектр программ, позволяющих получить и совершенствовать знания, а также приобрести практические навыки в различных областях экономики и менеджмента. Это необходимо для осуществления гармониза-

ции требований рыночной экономики, предприятий и сферы образования, позволяющей непрерывно актуализировать программы обучения и достигать необходимых результатов профессионального образования.

Особенностью современной экономики является не только постоянно растущий объем информации, но и стремительные темпы ее обновления. Эффективность человеческого капитала напрямую зависит от осведомленности сотрудников об изменениях, происходящих в сфере их деятельности, то есть от уровня восприятия новых знаний.

Знание не возникает само собой, оно появляется после того, как человек, изучив новую информацию, находит способ использовать ее в практической деятельности. Именно в этот момент информация трансформируется в знания. А знания, применяемые на практике, в совокупности с потенциальными способностями работника эффективно использовать эти знания, формируют человеческий капитал¹⁹⁹.

Другой проблемой является система управления человеческим капиталом, его качественными и количественными характеристиками. Любой капитал должен приумножать активы предприятия и приносить прибыль, в том числе и человеческий.

Для эффективного использования человеческого капитала необходима гибкая и функционально доступная система управления, которая должна способствовать его динамичному развитию с учетом изменений, происходящих в сфере НТП. То есть работодателю необходимо контролировать уровень знаний сотрудников, который должен отвечать современным экономическим условиям развития. Одной из главных проблем формирования продуктивного коллектива является несоответствие молодых специалистов, приходящих на смену выбывающим кадрам, требованиям работодателя, а также требованиям современной экономики, которая может непредсказуемо изменять темпы роста и свою структуру.

Основным инструментом развития сотрудников в соответствии с требованиями работодателя, повышения уровня их знаний, а, следовательно, конкурентоспособности предприятия, является обучение. Однако руководители малых предприятий не готовы вкладывать деньги в

¹⁹⁹ Кетько, Н.В. Обучение персонала как основной инструмент управления интеллектуальным капиталом в сфере малого бизнеса // Креативная экономика. — 2008. — № 11 (23). — с. 106-110. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2623/>

развитие основного фактора успешной деятельности предприятия – человеческий капитал. Главной причиной является отсутствие мотивации работодателя к обучению своих сотрудников. В основе мотива к деятельности, а обучение – это своеобразный вид деятельности, лежит выгода, то есть интерес к тому или иному направлению обучения²⁰⁰.

Таким образом, можно сделать вывод, что, во-первых, у работодателя отсутствует интерес, так как он не видит свою выгоду, во-вторых, вложенные в обучение персонала ресурсы не всегда дают желаемый результат.

Первое обстоятельство, как правило, связано с ограниченностью ресурсов малого предприятия и нежеланием работодателей отвлекать ресурсы на «сомнительное мероприятие».

В настоящее время у руководителей предприятий имеется возможность самостоятельно формировать уровень квалификации своих сотрудников с учетом индивидуальных особенностей деятельности. Для этого необходимо подобрать сотрудника на стадии обучения в ВУЗе или другом учебном заведении, познакомить его с особенностями деятельности предприятия и, взяв на практику, формировать его учебно-трудовую деятельность с учетом своих требований, то есть проводить обучение на рабочем месте, которое не требует значительных финансовых вложений. Впоследствии, когда новые сотрудники увеличат темпы прироста прибыли предприятия, необходимо создать фонд или резерв средств, направляемых на обучение и повышение уровня знаний работников.

Второе обстоятельство связано с неграмотным вложением средств в обучение. Прежде чем направлять сотрудников на обучение, необходимо на начальном этапе определить тип мышления каждого сотрудника, что позволит выявить способности обучаемого к восприятию той или иной дисциплины. Непонимание сотрудником получаемой информации сильно снижает у него интерес к обучению и, следовательно, уровень мотивации. Оценку можно провести при помощи компьютерных тестов, определяющих образ и стиль мышления человека, либо, если сотрудники работают более года, методом экспертных оценок.

²⁰⁰ Шаховская, Л.С. Мотивация труда в переходной экономике: монография / Науч. ред. С.А. Ленская. – Волгоград: Перемена. –1995г. –185с. – ISBN 5-88234-159-0.

После выявления потенциальных способностей работников работодателю необходимо четко определить ту отдачу, которую он хочет получить после обучения, то есть основную цель обучения. Зачастую несовпадение результатов, полученных после обучения сотрудников и предполагаемых руководителем выгод, связано с тем фактом, что сам руководитель не представляет, какого рода отдачу он хочет получить от обучения сотрудников. Когда цель будет точно сформулирована, определяются направления обучения.

На последнем этапе производится выбор тех сотрудников, обучение которых принесет организации желаемую выгоду. К этой категории относятся сотрудники, которые в своей группе имеют наиболее высокий уровень мотивации к изучению определенных для этой группы дисциплин, а также наибольший потенциал к восприятию информации²⁰¹.

Третья проблема – несоответствие потребностей инновационной экономики качеству и количеству человеческого капитала. Российский бизнес сталкивается с такой проблемой, как несоответствие знаний специалистов, выпускаемых вузами, требованиям конкретных предприятий. Руководители компаний отмечают, что большую часть выпускников приходится доучивать на местах, что делает инвестиции в человеческий капитал абсолютно неизбежными.

Одной из основополагающих форм накопления интеллектуального капитала фирм является трансформация неявного знания в явное²⁰². Данная форма получила широкое развитие в практике современных компаний. Теоретические основы этого процесса были заложены французским философом М. Поланьи и получили дальнейшее развитие в работах И. Нонаки, Х. Такеучи и др. В процессе накопления интеллектуального капитала фирм происходит постоянное превращение скрытых знаний в явные и обратно, образуя спиралевидный поток знаний²⁰³.

²⁰¹ Кетько, Н.В. Обучение персонала как основной инструмент управления интеллектуальным капиталом в сфере малого бизнеса // Креативная экономика. — 2008. — № 11 (23). — с. 106-110. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2623/>

²⁰² Зуев, А., Мясникова, Л. Интеллектуальный капитал // Ресурсы. Информация. Снабжение. Конкуренция. — 2002. — №4. — С. 7.

²⁰³ Есенгельдин, Б.С. Роль и значение интеллектуального капитала в устойчивом развитии экономики // Вестник КРСУ. — Т.8. - № 3. — 2008. — С. 113.

Модель производства знаний в индустриальной экономике базируется на взаимодействии двух участников инновационной деятельности – субъектов бизнеса и научных организаций («двойная спираль» отношений). Модель производства знаний в неэкономике объективно предполагает участие третьего субъекта – государства и формирование, по Г. Ицковицу, «тройной спирали».

В результате формы взаимодействия между тремя участниками существенно изменяются, поскольку их обособленная деятельность не обеспечивает получения эффективного результата в условиях формирования неэкономики, когда производство знаний осуществляется в рамках интегративных сетевых форм типа созвездий (constellations) (Е. Каполи) и в разных секторах экономики, а не только в сфере науки. Это детерминирует качественное преобразование функций каждого элемента «спирали» в направлении перехода от государственной формы организации науки к частному производству нового знания при государственной поддержке²⁰⁴.

Накопление интеллектуального капитала представляет необратимый динамический процесс, характеризующийся развертыванием противоречия между имеющимся знанием и способностями и их недостаточностью, неадекватностью для решения быстро меняющихся (по преимуществу нестандартных) задач, возникающих в современной экономической жизни. Это предполагает все большее развитие интеллектуальной активности субъектов, реализацию их творческого потенциала.

Процесс инвестирования в интеллектуальный капитал региона можно определить как комплекс логически взаимосвязанных действий, выполняемых для достижения определенной величины ВРП (в количественном и качественном измерении).

²⁰⁴ Куянцева, М.И. Институционализация интеллектуального капитала как предпосылка формирования экономики знаний.- Автореферат дис. на соискание уч. ст. к.э.н. – Р.-на-Д. – 2012.

Как следует из теории и практики инвестиционного менеджмента, управления человеческими ресурсами и бизнес-процессами, этот процесс должен удовлетворять следующим требованиям²⁰⁵:

- 1) соответствовать общей стратегии социально-экономического развития страны, структуре и качеству, ее стратегическим целям;
- 2) создавать необходимые условия для формирования и обеспечения конкурентного преимущества региона;
- 3) обеспечивать получение положительного экономического или иного полезного эффекта.

Это ключевое требование к процессу ИЧК как к объекту управления: без получения добавленной стоимости или социального результата искажается сама природа инвестиций, и инвестор не имеет стимула для осуществления данного процесса.

Процесс инвестирования в интеллектуальный капитал подчиняется всем закономерностям и принципам осуществления инвестиционной деятельности. Как и любой другой инвестиционный процесс, он включает такие этапы, как:

- принятие решения об инвестировании (в том числе формирование целей, определение направлений и выбор конкретных объектов инвестирования);
- осуществление инвестиций;
- получение полезного эффекта от использования объекта инвестирования.

Так, например, И.И. Мазур, В.Д. Шапиро и Н.Г. Ольдерогге рассматривают любой инвестиционный проект как процесс перехода системы из исходного состояния в конечное при участии ряда ограничений и механизмов²⁰⁶.

²⁰⁵ Краковская, И.Н. Процессы инвестирования в человеческий капитал в системе менеджмента организации // Креативная экономика. — 2009. — № 3 (27). — с. 32-43. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2203/>

²⁰⁶ Мазур, И.И. Управление проектами : учеб. пособие / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро, Н.Г. Ольдерогге ; под общ. ред. И. И. Мазура. — 3-е изд. — М. : Омега-Л, 2005. — 664 с.

В соответствии с современными представлениями об эффективных технологиях управления для успешной реализации стратегических задач организации, к числу которых относятся и задачи формирования и развития человеческого капитала, целесообразно использовать процессный подход (управление бизнес-процессами, *business process management*). В определении М. Хаммера – одного из родоначальников вышеназванного подхода, процесс – это организованный комплекс взаимосвязанных действий, которые в совокупности дают ценный для клиента результат²⁰⁷.

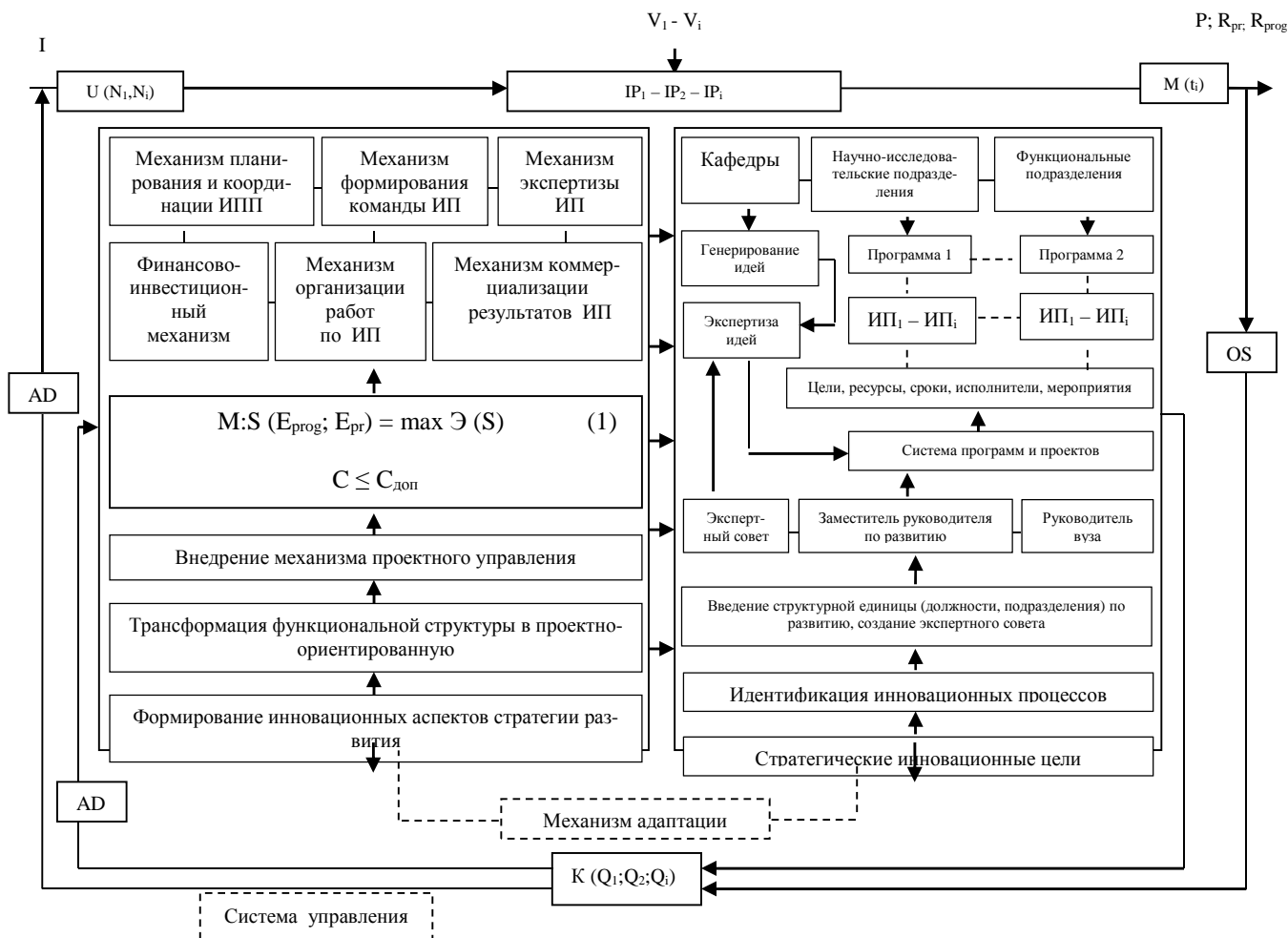
В определении МС ИСО 9000:2000 под процессом понимается «совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих видов деятельности, преобразующая входы в выходы, представляющие ценность для клиента», т.е. под процессом можно понимать любую деятельность, использующую определенные ресурсы (персонал, информацию, материальные ресурсы, инфраструктуру, технологии) и служащую для получения определенных выходов.

В России программы Министерства образования РФ «Инновационная деятельность высшей школы» и «Федерально-региональная политика в науке и образовании» дали возможность трансформировать ряд базовых отраслевых вузов в современные университетские учебно-научно-инновационные комплексы, вокруг которых сгруппировались промышленные предприятия, зарубежные партнеры и инвесторы. В настоящее время эта работа продолжается, хотя и сдерживается незначительными объемами финансирования. Усилия и возможности самих вузов ограничены, что мешает продвижению по пути развития кластеров²⁰⁸.

Г.Ю. Ассорина предлагает следующую схему организационно-экономического механизма, обеспечивающую взаимосвязь всех организационных условий, необходимых для взаимодействия инновационного процесса и интеллектуального капитала (см. рис. 12, 13).

²⁰⁷ Хаммер, М. Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе / М. Хаммер, Дж. Чампи. – СПб. : Изд-во СПб. ун-та, 1997. – 464 с.

²⁰⁸ Гнатюк, А.В. Развитие инновационного потенциала региональных машиностроительных комплексов (высокотехнологичных кластеров) // Креативная экономика. — 2010. — № 11 (47). — с. 123-129. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3631/>



$$\mathcal{E}_{\text{внедр.}} = C / \sum_{i=1}^n D(IP_i) > 1 \quad (2)$$

$$\mathcal{E}_{\text{пу}} = \sum_{i=1}^n \mathcal{E}_i \quad (3)$$

Рис. 12. Концептуальная модель проектного управления инновационными процессами в вузе²⁰⁹

V – факторы внешней среды; I – инновационный потенциал; $U(N_1; N_i)$ – управление на основе регламентов; $M(t_i)$ – мониторинг в заданный момент времени; P – прибыль от инновационных процессов; R_{pr} – результаты проектного управления; R_{prog} – результаты программно-целевого управления; OS – обратная связь; $K(Q_1; Q_2; Q_i)$ – контроль и координация; AD – управленческие решения; M – методы; $S(E_{prog}; E_{pr})$ – механизм на основе синтеза программно-целевого и проектного методов управления; $\mathcal{E}(S)$ – эффективность механизма управления; C – стоимость внедрения; $C_{доп}$ – допустимые затраты на внедрение; $\mathcal{E}_{внедр.}$ – эффективность внедрения; $\mathcal{E}_{пу}$ – эффективность инновационных проектов; \mathcal{E}_i – интегральный показатель эффективности инновационных проектов; D – прибыль от инновационных проектов; IP_i – реализованный инновационный проект; $ИП$ – инновационный проект.

²⁰⁹ Ассорина, Г.Ю. Организационно-экономический механизм взаимодействия инновационного процесса и интеллектуального капитала вуза // Креативная экономика. — 2010. — № 6 (42). — с. 14-20. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3588/>

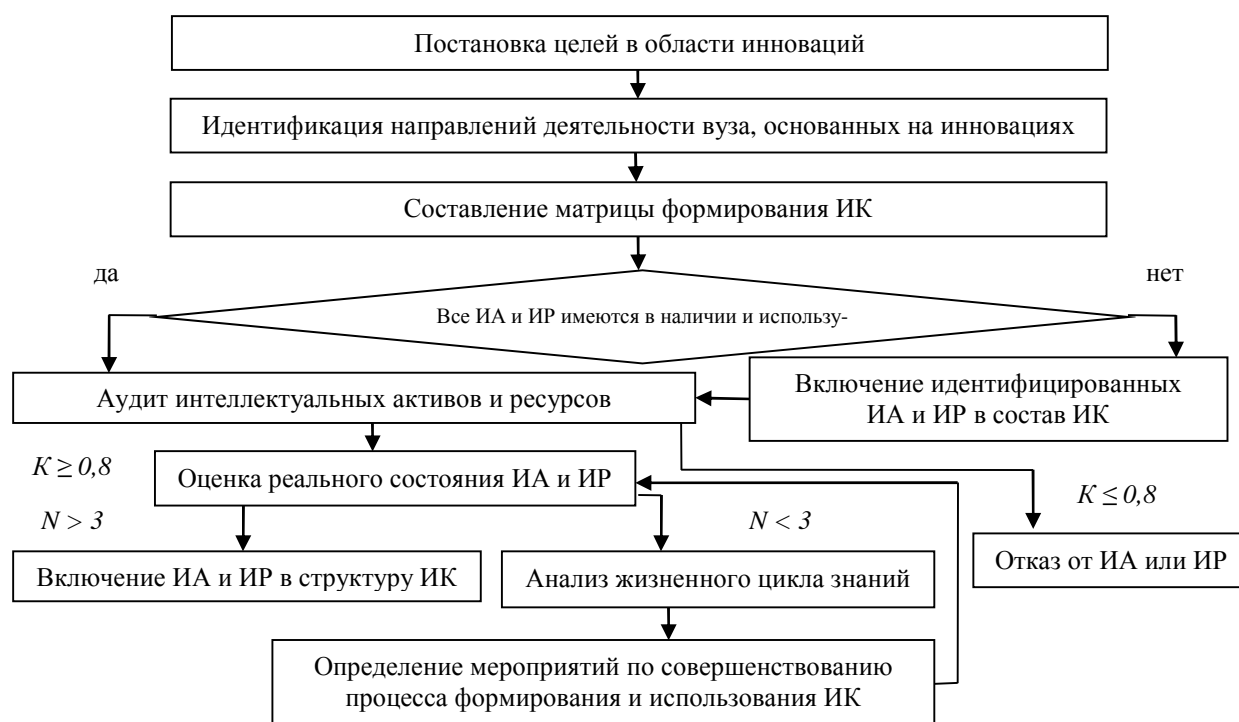


Рис. 13. Алгоритм формирования структуры интеллектуального капитала вуза

где ИК – интеллектуальный капитал; ИА – интеллектуальные активы; ИР – интеллектуальные ресурсы; K – весовой коэффициент значимости ИА и ИР; N – балльная оценка реального состояния ИА и ИР

Таким образом, организационно-экономический механизм взаимодействия инновационного процесса и интеллектуального капитала обеспечивает организационные и экономические условия, способствующие трансформации знаний в ключевые компетенции организации, которые обеспечивают создание инновационной продукции и выход ее на рынок.

К критериям оценки эффективности управления интеллектуальным капиталом относятся задачи и этапы его управления, а именно уровень состояния ресурсов: инновационная активность, инвестиционная привлекательность, развитие человеческих и инфраструктурных ресурсов (полнота использования информационных технологий), удовлетворенность потребителей, деловая репутация.

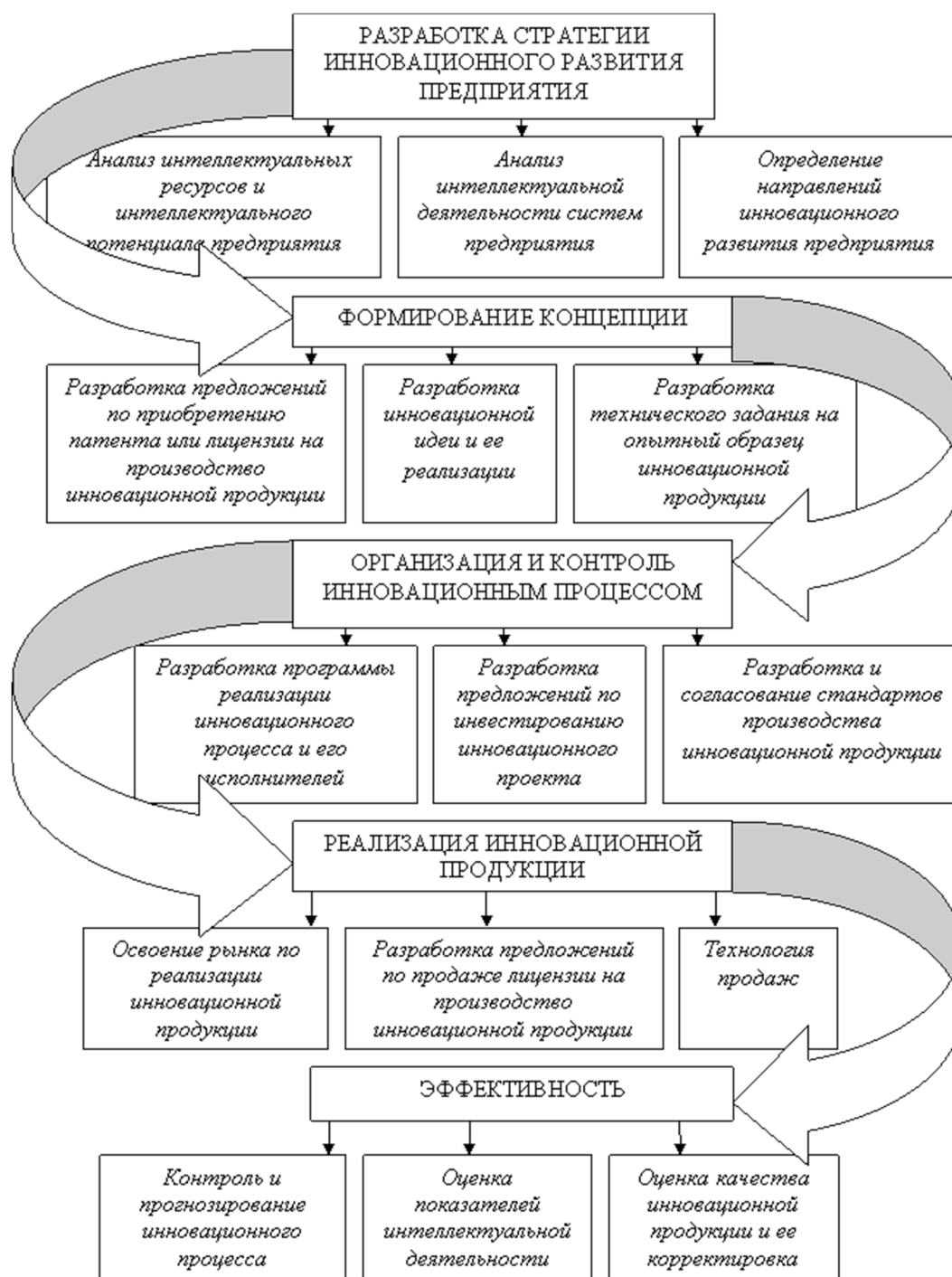


Рис. 14. Модель управления интеллектуальным капиталом предприятия²¹⁰

Благодаря информационным, социальным, культурным, коммерческим, производственным и другим вертикальным и горизонтальным, внутренним и внешним коммуникациям между регионами, отраслями,

²¹⁰ Галкина, М.А. Управление интеллектуальным капиталом наукоемкого сектора // Креативная экономика. — 2009. — № 12 (36). — с. 66-71. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2828/>

предприятиями, организациями и гражданами, за счет эффекта синергии достигается многократное увеличение интеллектуального потенциала и результатов креативного общества. Чем больше таких коммуникаций в обществе, тем больше его интеллектуальный потенциал²¹¹.

Следующая проблема – потребность в «интеллектуализации персонала». Ядром качественного (интенсивного) развития персонала в условиях инновационной экономики является эффективная реализация такого сложного и комплексного процесса, для обозначения которого можно предложить термин «интеллектуализация персонала».

Интеллектуализацию персонала представляется целесообразным определить как процесс планирования, формирования, использования и развития интеллектуального потенциала персонала организации. Процесс интеллектуализации в таком виде содержит две основные фазы:

- собственно формирование интеллектуального потенциала;
- капитализация интеллектуального потенциала.

Применение концепции развития человеческих ресурсов для российской экономики является задачей, диктуемой современными условиями конкуренции хозяйствующих субъектов. Основной предпосылкой конкурентоспособности стала способность к систематическому обновлению продукции (услуг, видов деятельности), что, в свою очередь, обуславливает необходимость применения инновационных подходов к управлению персоналом. Успешное применение идей и принципов развития человеческих ресурсов способствует формированию мобильной, эластичной рабочей силы, что возможно при ориентации последней на постоянное и прогрессивное обновление профессиональных знаний²¹².

Национальная экономика в целом и ее предпринимательские субъекты в эпоху постиндустриального развития могут достигнуть поставленных целей и быть успешными при условии, что они будут обладать достаточным креативным потенциалом, который зависит, прежде всего, от качества их интеллектуального ресурса. Этот ресурс

²¹¹ Журавлев, В.А. Интеллектуальный потенциал креативного общества – элементы и характеристика // Креативная экономика. — 2009. — № 8 (32). — с. 3-14. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2687/>

²¹² Потуданская, В.Ф., Яковлева, Е.В. Управление развитием персонала в условиях инновационной экономики // Креативная экономика. — 2009. — № 6 (30). — с. 3-12. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2356/>

формируется и совершенствуется путем государственных и частных инвестиций в образование на основе разработанных стратегий развития системы образования. Динамика развития рыночной экономики приводит к быстрому появлению новых требований к знаниям, умениям и навыкам с учетом социально-экономического развития общества. Поэтому в постиндустриальной экономике возрастает роль высшего учебного заведения в формировании интеллектуальных ресурсов общества²¹³.

Переход на инновационные факторы развития затрагивает все элементы экономической системы. Например, у образовательного учреждения возникает необходимость оперативного реагирования на изменяющиеся экономические и социальные потребности общества, повышения экономической эффективности и развития тесного сотрудничества с различными субъектами рынка, включая государственные и региональные органы управления, предпринимательские структуры и т.д. Необходимость приближения образовательных стандартов к потребностям работодателя и общества, а также повышения качества образования всех уровней становится новым вызовом для системы образования. Это требует от учебных заведений осуществления миссии по созданию инновационных программ обучения, формирования предложений по обновлению образовательных стандартов, проведения реформ в области управления образовательной системой с целью улучшения качества образования и повышения уровня компетентности, знаний выпускников образовательных учреждений²¹⁴.

Для определения приоритетных мер развития образования и эффективной его адаптации к изменяющимся потребностям экономики необходимо объединить усилия различных участников образовательного процесса. Для этого целесообразно создавать рабочие группы из представителей министерств, экспертов в области образовательной по-

²¹³ Баранов, В.В., Зайцев, А.В., Крафт, Й. Требования современной экономики к формированию интеллектуальных ресурсов предприятия // Креативная экономика. — 2009. — № 4 (28). — с. 15-22. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2633/>

²¹⁴ Международная конференция «Роль высшего образования в развитии общества знания» // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. Институт международных организаций и международного сотрудничества Государственного университета – Высшей школы экономики (Москва). – 2008. – № 3 (18).

литики, руководителей и ведущих преподавателей высших учебных заведений, а также представителей национальных агентств обеспечения качества образования, студенческих союзов и работодателей²¹⁵.

Высокая квалификация будущих специалистов обеспечивается не только качеством образовательного процесса, но и зависит от глубины сотрудничества высших учебных заведений с субъектами предпринимательской деятельности, а также с региональными и муниципальными органами управления. Представление предприятий о необходимых требованиях, предъявляемых к знаниям и навыкам будущих специалистов, должно формироваться на основе сотрудничества образовательных учреждений и субъектов предпринимательской деятельности в процессе совместного решения научных и практических задач. Это предполагает, что учебные заведения должны быть ориентированы на подготовку специалистов-практиков с высоким уровнем теоретической подготовки, что достигается на основе партнерства образовательных учреждений и предприятий.

Сотрудничество между учебными заведениями и заинтересованными сторонами также должно быть направлено на поиск новых подходов совершенствования системы образования и интеграции его с корпоративным обучением с целью приведения учебного процесса в соответствие с потребностями работодателя и выпускников образовательных учреждений. Результаты такого партнерства и сотрудничества могут воплощаться в программах и учебных планах образовательных учреждений, конкурентных стратегиях субъектов предпринимательства, а также в стратегических программах и бизнес-планах развития регионов.

Таким образом, создаются стратегические программы, которые становятся базисом формирования интеллектуальных ресурсов постиндустриального общества в целом.

Не случайно в постиндустриальном обществе возникла необходимость обеспечения непрерывности образования. Это касается и непрерывного обучения персонала предприятия на протяжении всей его трудовой деятельности. Переход к инновационной экономике пред-

²¹⁵ Международная конференция «Роль высшего образования в развитии общества знания» // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. Институт международных организаций и международного сотрудничества Государственного университета – Высшей школы экономики (Москва). – 2008. – № 3 (18).

определяет перемены общества в области образования как с точки зрения макроуровня, так и с точки зрения личности – участника образовательного процесса. Система непрерывного образования в экономике знаний предполагает, что современный персонал предприятия должен быть включен в непрерывный цикл обучения, повышения квалификации и переподготовки в течение всего периода активной жизни.

Задачу непрерывного обучения личности целесообразно решать с помощью интеграции инновационных методов обучения в практическую деятельность организации на основе ее сотрудничества или партнерства с образовательными учреждениями. Такая интеграция позволит создавать инновационные программы обучения, отражающие процессы коммерциализации научно-технических достижений, происходящие на предприятиях в различных секторах экономики. В этой связи приоритетной задачей учебных заведений будет активизация их участия в социально-экономическом развитии регионов, укрепление региональных связей образовательных учреждений с промышленностью, бизнесом, наукой, в том числе через реализацию проектов по созданию научно-учебно-производственных центров профессиональных квалификаций и т.д.²¹⁶. Учебными заведениями совместно с промышленными и бизнес-кругами, а также другими заинтересованными сторонами должны разрабатываться практические рекомендации, методики и программы специально для обучения работающего персонала, создаваться возможности для обмена опытом и лучшими практиками.

При формировании стратегии развития, основанной на совершенствовании учебного процесса, образовательные учреждения должны учитывать ожидания субъектов предпринимательской деятельности и государственных органов управления в области подготовки специалистов. В современных условиях выпускники учебных заведений должны быть способны к быстрой адаптации в новой производственной среде, а также обладать навыками разработки программ инновационного развития предприятия и региона и т.д. Взаимное сотрудничество образовательных учреждений, регионов и предприятий, ориентированное на совместные научные исследования, на решение практических задач, способствующих эффективному развитию предприятия и

²¹⁶ Волков, А.Е., Климов, А.А. Квалификационный капитал и развитие системы непрерывного образования в России. В кн.: Квалификационные стандарты и структуры в экономике и образовании / Под ред. А.Е. Волкова, А.А. Климова – М. : Дело, 2008. – С.7-19.

региона, будет являться залогом формирования интеллектуальных ресурсов, необходимых новой формации субъектов предпринимательской деятельности и инновационной экономики в целом.

Еще в начале XX века Дейл Карнеги, известный американский специалист в области человеческих отношений и автор произведений по психологии общения, заметил, что даже в технических производствах финансовые успехи организаций лишь на 15% обеспечиваются уровнем материального оснащения, а на 85% - атмосферой, царящей на рабочем месте. К слову сказать, признание и успех к Дейлу Карнеги пришли в середине 30-х годов прошлого века, а в России массовый читатель познакомился с его теорией с опозданием на полвека – в середине 80-х годов. Не хотелось бы столь же значительно отстать в вопросе развития интеллектуального капитала.

В основе модели, предлагаемой международной исследовательской группой «Arbeitskreis Wissensbilanz», занимающейся разработками в области оценки и управления интеллектуальным капиталом, интеллектуальный капитал рассматривается как ресурс, оказывающий влияние на бизнес-процессы, происходящие в регионе (см. рис. 15).

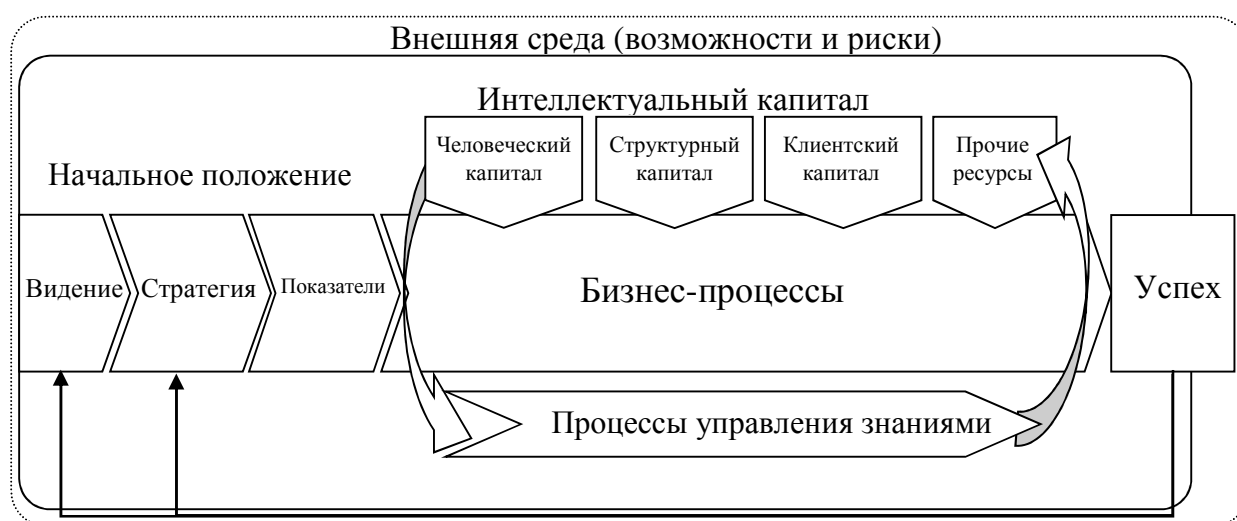


Рис. 15. Интеллектуальный капитал в контексте стратегического управления²¹⁷

Данная модель лежит в основе многих исследований интеллектуального капитала региона, например, проекта RICARDA (Regional

²¹⁷ Alwert, K., Bornemann, M., Will, M. et al. Wissensbilanz — Made in Germany: Leitfaden zur Erstellung einer Wissensbilanz [Электронный ресурс] - http://www.akwissensbilanz.org/Infoservice/Infomaterial/WB-Leitfaden_2.0.pdf

Intellectual Capital Reporting Development and Application — разработка и применение отчетности о состоянии интеллектуального капитала региона), в рамках которого в течение 2006-2007 гг. проводились работы, посвященные оценке интеллектуального капитала региональных кластеров в ряде европейских стран (Австрия, Венгрия, Германия, Швеция).

Оценка состояния интеллектуального капитала региона при этом предполагается как циклический процесс (см. рис. 16).



Рис. 16. Цикл анализа интеллектуального капитала региона

Исходным пунктом снижения диспропорций в использовании интеллектуального капитала является определение целей развития региона. Далее определяются элементы интеллектуального капитала, имеющие значение для реализации существующих целей.

После того, как определены цели и идентифицированы элементы интеллектуального капитала, устанавливаются взаимосвязи: достижению каких целей и задач способствует тот или иной элемент.

Далее формулируются показатели, с помощью которых будет оцениваться состояние того или иного элемента интеллектуального капитала.

Остальные этапы данной модели представляют собой сбор и анализ данных, интерпретацию полученных результатов, возможную корректировку стратегии развития региона и определение задач следующего исследования интеллектуального капитала региона.

Как уже было отмечено ранее, управление знаниями в регионе не может эффективно осуществляться только одной из заинтересованных сторон. Анализ практики показывает, что во всех случаях имеет место

взаимодействие как минимум двух групп интересов. Это еще один из методов снижения диспропорции в развитии интеллектуального капитала в регионе, который не позволяет ему фокусироваться в рамках одного субъективного видения его развития.

Наиболее широкий круг участников представлен в работах немецких исследователей, и включает государство, представленное региональными органами власти, по инициативе которых и предпринимались исследования представителей различных отраслей экономики и научно-исследовательские учреждения²¹⁸.

Тем не менее, чаще речь идет об активном участии двух сторон: бизнеса и науки, иногда при консультативном участии органов власти. Такая ситуация логична, ведь инновации, в особенности — технологические инновации, по сути, возникают во взаимодействии именно этих сторон. Без научных организаций было бы невозможно появление новшеств, а без бизнес-сообщества — их эффективная коммерциализация.

Представители науки и бизнеса часто слишком далеки друг от друга, и между ними не ведется полноценного диалога и обмена знаниями, что затрудняет протекание инновационных процессов в регионе. В этой ситуации инициатива государства может заключаться в том, чтобы создать условия для генерирования и обмена знаниями и дать импульс к интенсификации взаимодействия.

Мероприятия по устранению диспропорций в использовании интеллектуального капитала региона также могут формализовываться в рамках административных и законодательных инициатив, которые необходимы в сочетании при разработке стратегии развития территории.

В настоящее время вопросы становления и перспективного развития интеллектуального капитала стратегически важны для любого региона. Процессы глобализации и мировая парадигма «экономика знаний» образуют ту внешнюю среду, возможности которой использует лишь субъект, обладающий интеллектуальным капиталом и соответствующим потенциалом.

Концепции стратегического развития многих стран закрепили данный фактор развития как один из основных. Российская Федерация не является исключением — разработаны Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 декабря

²¹⁸ Например, Mittelbadische Presse от 08.08.2009.

2011 г., № 2227-р, и Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г., № 1662-р.

Интересными являются следующие положения, способствующие устранению диспропорций в использовании интеллектуального капитала, в т.ч. и на региональном уровне:

1. «Государственная стратегия ориентирована на устранение диспропорции, при которой государство, оставаясь основным финансовым стимулятором процессов формирования результатов интеллектуальной деятельности, не выступает эффективным собственником полученных результатов, а существующий институт защиты и управления интеллектуальной собственностью не является достаточным стимулом для экономического развития государства»²¹⁹ - государство в роли инвестора и правого администратора в части становления и развития интеллектуального капитала.

2. «Развитие человеческого капитала в сферах науки, образования, технологий и инноваций и повышения творческой активности населения; повышение инновационной активности бизнеса и ускорение появления новых инновационных компаний; создание эффективных стимулов для притока наиболее квалифицированных специалистов, активных предпринимателей, творческой молодежи в инновационные сектора экономики, а также в обеспечивающие это развитие образование и науку; повышение уровня восприимчивости и адаптивности населения к инновационным продуктам и технологиям... Объектами Государственной стратегии являются личность, общество, бизнес-сообщество, государство и основные элементы экономической системы, включая систему институциональных отношений при государственном регулировании оборота результатов интеллектуальной деятельности»²²⁰ - создание факторов становления и активизации использования интеллектуального капитала.

Особую роль в устранении диспропорций в использовании интеллектуального капитала региона должна играть доступность информации о создаваемых объектах интеллектуальной собственности для участников рынка. Это очень важный момент, т.к. ошибки и потери

²¹⁹ Центр научных изысканий [Электронный ресурс] - http://www.ceninaku.ru/page_30024.htm

²²⁰ Там же.

(финансовые и материальные) в рамках разработки инноваций (реализация интеллектуального капитала) во многом происходят из-за банального незнания рынка инноваций, уже созданных разработок.

Поэтому создание баз данных инновационных разработок и их интеграция с мировыми банками данных инноваций будут действенными мерами для снижения потерь субъектов инновационного развития, обладающих интеллектуальным капиталом. Необходима разработка механизмов взаимодействия государственных информационных систем по регистрации результатов интеллектуальной деятельности, а также обеспечение межотраслевого взаимодействия с корпоративными системами управления знаниями и нематериальными активами (см. рис. 17).

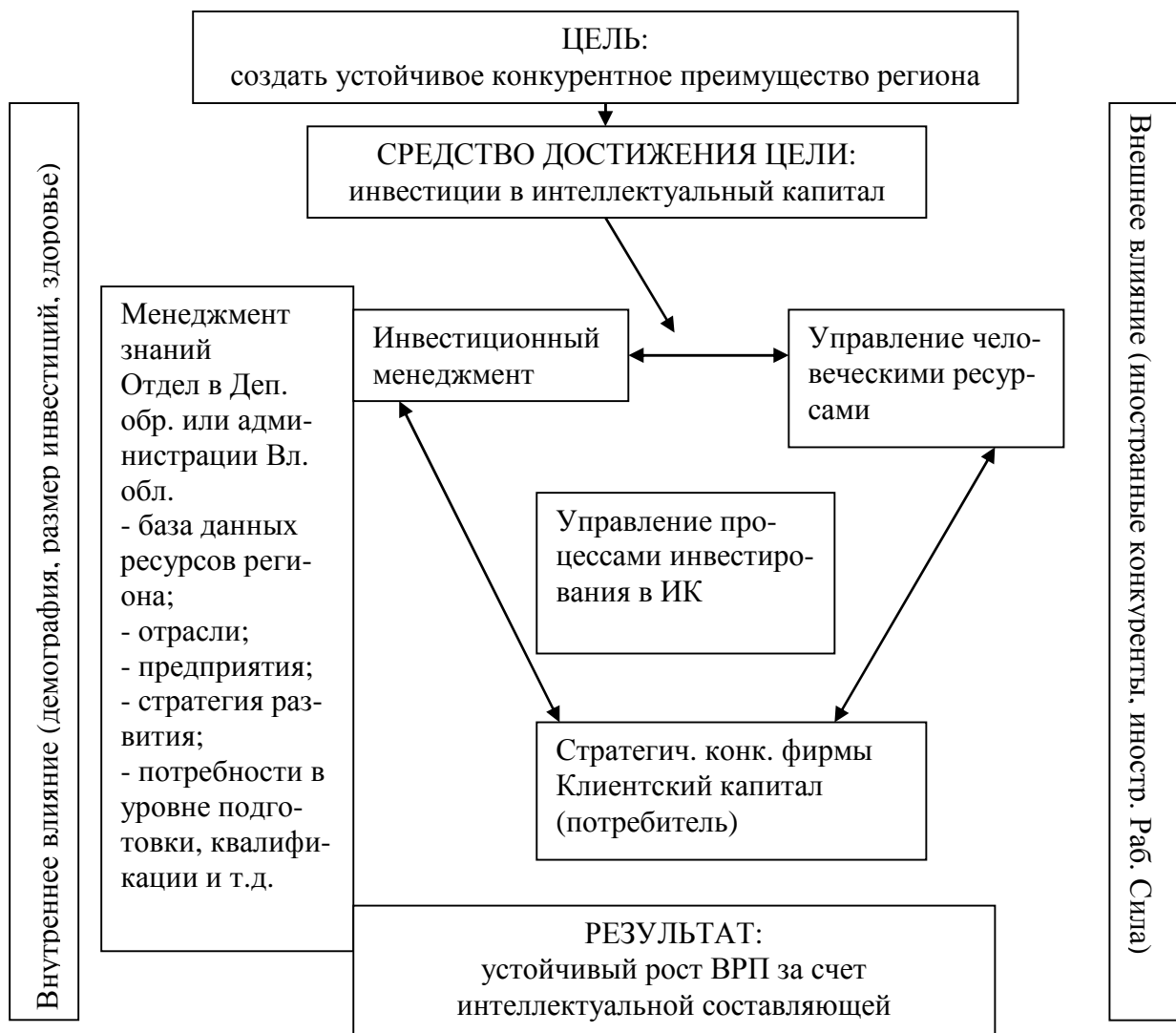


Рис. 17. Управление процессами инвестирования в интеллектуальный капитал региона

Подводя итоги в рассуждениях по формированию системы рационального накопления и использования интеллектуального капитала в региональной инновационной системе, следует напомнить, что основным носителем (держателем) интеллектуального капитала и основным фактором инновационного развития является человек.

Поэтому системным методом управления интеллектуальным капиталом является создание механизмов кадрового обеспечения рынка интеллектуальной деятельности. Во многом скопление «носителей» интеллектуального капитала и является причиной диспропорций в его использовании на территории (страны или региона).

Государственная стратегия предполагает создание следующих механизмов:

- формирование специальных модулей для развития компетенций инженерно-технических и научных кадров в области управления результатами интеллектуальной деятельности в рамках реализующихся программ высшего профессионального образования;

- формирование в рамках двухуровневой системы образования специализированных направлений подготовки магистров в сфере управления интеллектуальной собственностью, в том числе средствами индивидуализации, обеспечение возможности получения такого образования бакалаврами и магистрами практически любого профиля;

- создание новых образовательных стандартов для узкой подготовки патентно-технических специалистов, специалистов в области авторского права и смежных прав, управления нематериальными активами.

Будущее экономики отдельного региона и страны в целом напрямую зависит от знаний и компетенций «людей-инноваторов». Без создания условий на базе региональных хозяйствующих субъектов, объединения сферы власти, науки и бизнеса, дальнейшее экономическое развитие и создание своего инновационного профиля в глобальной экономике просто невозможно²²¹.

Для развития интеллектуального капитала как доминантного фактора формирующейся экономики знаний необходимо создание ее институционального окружения, системообразующим элементом которого выступает национальная инновационная система. Замедление процессов формирования экономики знаний в России обуславливает необходимость институциональных изменений в области формирования интеллектуального капитала на основе расширения процессов вза-

²²¹ Центр научных изысканий [Электронный ресурс] - http://www.ceninaku.ru/page_30024.htm

имодействия участников системы генерации знания и его трансформации в инновации; повышение эффективности демографической, образовательной, социальной политики как стимулирующих инструментов развития человеческого капитала региона; институционализацию права государственных научных учреждений на распоряжение объектами федеральной интеллектуальной собственности.

Системообразующим элементом институциональной структуры экономики, основанной на знаниях, является национальная инновационная система, а в качестве ее институционального окружения выступают: формальные институты (законы), организации (технопарки, инновационные фирмы, бизнес-инкубаторы), институты бюджетных отношений и государственной власти, институт интеллектуальной собственности и её защиты, институт информационной системы, а также составляющие самой экономики знаний – институты сферы науки и образования. Предложенный подход к определению места национальной инновационной системы в российской экономике объясняет отсутствие спроса на новые знания и инновации несоответствием неформальных норм координации поведения экономических агентов формальной составляющей институциональной структуры формирующейся экономики знаний.

Интеллектуальный капитал как доминантный фактор производства формирующейся экономики знаний представляет собой реализованные в производстве интеллектуальные ресурсы фирмы (человеческий потенциал и нематериальные активы) и включает в себя человеческий капитал как обобщающую характеристику интеллектуальных способностей, навыков и компетенций работников и институционализированный капитал фирмы как объект интеллектуальной собственности.

Однако если институт повышения квалификации человеческого капитала функционирует достаточно эффективно как за счет средств фирм, так и собственных средств работников, то развитию институционализированного капитала фирмы препятствует ряд институциональных факторов: недостаток собственных финансовых ресурсов фирм для осуществления научных исследований или приобретения патентов и авторских прав; неэффективность финансовой поддержки со стороны государства; высокий экономический риск; неразвитость инновационной инфраструктуры (посреднические, информационные, юридические, банковские и прочие услуги).

В любом случае необходимо создание и развитие комплексного института интеллектуального капитала, регламентирующего действия компаний по совершенствованию всех его составляющих, а не только человеческого капитала (см. рис. 18).



Рис. 18. Содержание направлений совершенствования института интеллектуального капитала

Институциональные изменения в системе использования интеллектуального капитала на микроуровне предполагают автоматизацию и компьютеризацию системы накопления и эффективного использования знаний фирмы, управление компетенциями и знаниями сотрудников, развитие их знаний в заданном направлении, реализации которых способствуют следующие технологии: биржа идей, обучение в течение жизни преимущественно на рабочем месте как инструменты развития интеллектуального капитала фирмы, способствующие повышению рентабельности и конкурентоспособности субъектов микроуровня формируемой экономики знаний. В отличие от полученных результатов (П. Друкер, У. Зандер, Б. Мильнер) обоснована значимость стимулирования инновационной деятельности персонала на микроуровне.

Глава 9. Комплексный подход к использованию человеческого капитала лиц с ограниченными возможностями как фактор инновационного развития региона

Современные мировые тенденции свидетельствуют о том, что решение экономических задач перестает рассматриваться изолированно от задач социальных. Напротив – государство в рамках процессов управления социально-экономическим развитием всё чаще стремится не просто обеспечить достижение формальных экономических показателей, а способствовать проявлению положительного социального эффекта. Меняется и само содержание понятия экономического и социального прогресса: экономический рост уже не рассматривается как самоцель, а на первый план выходит обеспечение возможности каждому человеку вести здоровую, активную и полноценную жизнь в процессе реализации своего индивидуального потенциала. Экономическое развитие выступает средством социального прогресса.

Как свидетельствует мировой опыт, рост экономической эффективности и социальной устойчивости достигается при выполнении следующих требований: улучшение экономического и социального положения населения региона в соответствии с ростом деловой активности; достижение оптимального уровня соотношения затрат на экономические и социальные цели по принципу взаимной социальной ответственности за экономическую эффективность; участие граждан во владении и управлении собственностью²²².

Среди основных факторов регионального развития особое внимание должно быть уделено человеческому капиталу, способному обеспечить экономическую эффективность, рациональному использованию все остальные активов региона.

Актуальность мероприятий по умножению человеческого капитала диктуется крайне неблагоприятной социальной ситуацией в стране. В России сохраняются такие негативные явления, как деквалификация рабочей силы, достаточно большое количество социально-не-

²²² Исмаилов, А.С. Роль социального фактора в экономическом развитии регионов России // Terra Economicus / Т.9. - 2011. - №1-3, с. 134-137.

защищенных слоев населения, депопуляция, старение и криминализация населения. В то же время для полноценного перехода к экономике знаний необходим фундамент в виде грамотных, здоровых и креативных людей, причем таких должно быть большинство.

Объективная реальность говорит о том, что накопление человеческого капитала способствует появлению условий для роста качества жизни, развития гражданского общества и формирования экономики знаний.

Эффект от вложений в человеческий капитал носит не только экономический характер, но ещё и социальный, психологический, демографический. В процессе реализации цели повышения доходности человеческого капитала достигаются и многие другие цели: увеличение интеллектуального потенциала населения, формирование творческих и креативных способностей, улучшение показателей здоровья, создание безопасной и открытой среды и т.д. В свою очередь, каждая из этих дополнительных целей, оказываясь выполненной сама по себе, увеличивает общий экономический выигрыш от всего комплекса вложений в человеческий капитал.

При разработке политики, направленной на развитие человеческого капитала, государство должно учитывать комплексное выполнение двух взаимосвязанных задач:

1) качественное воспроизводство и накопление человеческого капитала (создание условий и стимулов его накопления и сбережения, культивирование рациональной составляющей в общем объеме человеческого капитала, формирование конкурентоспособного человеческого капитала, прогнозирование перспективных направлений развития человеческого капитала в соответствии с будущими потребностями экономики);

2) эффективное использование накопленного человеческого капитала (в процессе общественного производства посредством рынка труда, потребительских рынков; создание внутри страны условий для осуществления трудовой, предпринимательской, творческой деятельности)²²³.

В рамках реализации политики по наращиванию человеческого капитала внимание должно быть уделено всем категориям населения,

²²³ Ишмухаметов, Н.С. Роль государства в формировании условий устойчивого развития человеческого капитала. Государственное управление. Электронный вестник. - 2011. - №28.

в том числе и тем людям, возможности которых ограничены по тем или иным причинам, - инвалидам.

По оценкам Всемирной организации здравоохранения, около 10% населения в мире являются инвалидами. Несмотря на различия в статистических данных, присутствующие в разных странах, наблюдается четкая общая тенденция увеличения доли лиц с ограниченными возможностями в структуре населения²²⁴.

Доля людей с инвалидностью в общей численности населения ЕС составляет в среднем около 12%. В Великобритании 12,2% населения имеют инвалидность, в том числе 7,3% трудоспособны, но работают из них около половины. В Германии инвалиды составляют 8,6% населения, трудоспособны – 4,8%. В Италии инвалидов 5%, из них 1,6% трудоспособны, а занятых от этого числа – 55%. В Швеции инвалидов от всего населения 12,1%, в том числе 8,5% трудоспособны, из них имеют работу 60,1% [119; 29]. Уровень безработицы среди инвалидов во всех странах гораздо выше, чем среди остальных граждан: в Великобритании 11,0% и 5,5% соответственно, в Германии – 17,9% и 7,9%, в Ирландии – 70,0% и 4,4%, в США – 13,2% и 5,6%²²⁵.

Инвалидность – состояние человека, при котором имеются препятствия или ограничения в деятельности человека в связи с физическими, умственными, сенсорными или психическими отклонениями. В настоящее время в мире проживает более миллиарда человек с той или иной формой инвалидности, из них почти 200 миллионов испытывают серьезные трудности в функционировании²²⁶.

В предстоящие годы инвалидность будет вызывать всё большую озабоченность в результате старения населения, глобального роста распространенности таких хронических состояний, как диабет, сердечнососудистые заболевания, рак и психические расстройства. Прогнозы свидетельствуют о том, что в ближайшее время доля людей с присутствием тех или иных отклонений будет только увеличиваться, что закономерно требует серьезного внимания к данной проблеме.

²²⁴ Принс, Р. Политика занятости в отношении инвалидов в странах Европейского Союза. Современные тенденции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rehabin.ru/upload/library/prince2.pdf>.

²²⁵ Гашенина, Н.В. Регулирование занятости инвалидов в регионе [Текст]: дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Н.В. Гашенина. – Орёл, 2007. – 226 с.].

²²⁶ Жигунова, Г.В. Ювенальная инвалидность в России: теоретический и эмпирический анализ институциональной организации и социальных практик [Текст]: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора социологических наук: 22.00.04/Г.В. Жигунова. Краснодар, 2011. – 40 с.

Люди с инвалидностью имеют следующие особенности:

- уровень здоровья инвалидов ниже, чем у населения в целом. В зависимости от группы населения и от конкретных условий лица с ограниченными возможностями могут оказаться более уязвимыми перед предотвратимыми вторичными патологическими состояниями и возрастными заболеваниями. Кроме того, у инвалидов выше вероятность подвергнуться насилию. Неудовлетворение потребности лиц с ограниченными возможностями в реабилитации (включая потребность во вспомогательных устройствах) может привести к неудовлетворительным исходам, включая общее ухудшение состояния здоровья, ограничения в действиях, ухудшение качества жизни;

- более низкие показатели в сфере получения образования: у детей с инвалидностью меньше вероятность успешно окончить школу, чем у сверстников – не инвалидов, то же самое касается и продолжения дальнейшего обучения;

- менее высокая экономическая активность: у людей с инвалидностью выше вероятность оказаться безработными и, в целом, зарабатывать меньше, чем не инвалиды;

- высокие показатели бедности: люди с ограниченными возможностями сталкиваются с отсутствием продовольственной безопасности, плохими жилищными условиями, недостаточным уровнем доступа к медико-санитарной помощи, а также обладают меньшими активами, чем неинвалидизированные лица и семьи без инвалидов. Люди с инвалидностью могут нести дополнительные расходы на персональную поддержку, медицинский уход или вспомогательные устройства. Из-за этих расходов инвалиды и их семьи оказываются беднее, чем не инвалиды с аналогичным доходом;

- увеличение зависимости: опора на институциональные решения, отсутствие возможностей для жизни в обществе и неудовлетворительное качество услуг приводят к изоляции лиц с ограниченными возможностями и делают их зависимыми от других людей.

В настоящее время в мировой практике акцент делается на создании так называемой безбарьерной среды для инвалидов, инклюзивного общества, в котором человеческие недостатки и нарушения функционирования должны восприниматься не как препятствия, а как особенности здоровья человека. Всё чаще слово «инвалид» заменяется более политкорректной формой – «лицо с ограниченными возможностями».

Проблема ограниченных возможностей – это не только проблема отдельных людей, но и общества в целом, потому что она затрагивает целый комплекс правовых, экономических, психологических, трудовых, социокультурных особенностей взаимодействия инвалидов с окружающим миром.

Восприятие лиц с ограниченными возможностями в российском обществе характеризуется наличием большого числа стереотипов, приводящих к нетерпимости по отношению к данной категории лиц. Неадекватность, проявляемая во взаимодействиях с лицами с инвалидностью, затрудняющая их социальную интеграцию, связана с отсутствием опыта общения с ними и с предрассудками²²⁷.

Лица со стойкими нарушениями жизнедеятельности являются активными участниками разнообразных социальных практик и обладают соответствующими социальной норме знаниями, навыками, стремлениями и ценностями. Для них чувства неполноценности и недовольства собой не являются доминирующими. Они ощущают себя обычными людьми и имеют самые обычные человеческие желания и стремления²²⁸. Но зачастую здоровые граждане воспринимают лиц с инвалидностью как ущербных и неполноценных людей. Соответственно мероприятия по корректировке отношения общества к инвалидам должны относиться ко всем социальным институтам, с которыми они взаимодействуют.

Инвалиды, за исключением людей с тяжелыми нарушениями функционирования, которые не могут существовать без посторонней помощи, как и все здоровые индивиды, имеют определенные предрасположенности, способности и таланты, с помощью которых при должной организации их деятельности они способны приносить немалую пользу обществу. Они должны рассматриваться как составляющая человеческого капитала общества и важнейший социальный ресурс, который необходимо использовать для развития страны²²⁹. Пример американского профессора-астрофизика Стивена Хокинга, на протяжении

²²⁷ Жигунова, Г.В. Ювенальная инвалидность в России: теоретический и эмпирический анализ институциональной организации и социальных практик [Текст]: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора социологических наук: 22.00.04 / Г.В. Жигунова. Краснодар, 2011. – 40 с.

²²⁸ Там же.

²²⁹ Там же.

всей жизни страдающего болезнью моторных нейронов, но добившегося значительных достижений в своей научной области, показывает, что при должной медицинской поддержке и обеспечении всеми необходимыми приспособлениями и устройствами такие люди могут реализовать свой интеллектуальный и трудовой потенциал на уровне, не только не уступающем, но, порой, и превосходящем потенциал здоровых людей.

Активно проблемой инвалидности в мировом масштабе начали заниматься ещё во второй половине двадцатого века, о чем свидетельствует появление нормативных актов, защищающих права и особый статус лиц с ограниченными возможностями: «Декларация о правах умственно отсталых лиц» ООН (1971 г.), «Декларация о правах инвалидов» ООН (1975 г.), «Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов» ООН (1993 г.). Последним документом подобного рода стала «Конвенция о правах инвалидов» ООН (2006 г.). Раз в несколько лет ООН публикуется доклад об инвалидности, в котором рассматриваются все основные тенденции и мероприятия по социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями во всем мире.

В России перечень основных мероприятий в области социальной реабилитации инвалидов регулируют, прежде всего, следующие федеральные законы (ФЗ): «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», «О государственной социальной помощи», «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов», «О занятости населения в Российской Федерации», «Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан». Помимо федеральных законов данная сфера регулируется правовыми актами, утвержденными Правительством РФ.

Существуют две основные модели, описывающие затруднения инвалидов при интеграции в общество: медицинская и социальная. Медицинская модель усматривает причины затруднений инвалидов в их уменьшенных возможностях и утверждает, что люди с ограниченными возможностями по определению не в состоянии делать то, что под силам обычным людям; поэтому для них необходимо создавать специальные учреждения, где они могли бы реализовывать свои потребности в общении, трудовой деятельности, не обременяя себя сложностями социальной интеграции. Другими словами, данная модель видит решение проблемы в изоляции лиц с ограниченными возможностями от остального общества.

Медицинская модель долгое время являлась основной как в России, так и в целом в мире. Многие ученые связывают дискриминацию инвалидов, а также укоренившийся дотационный подход, составляющий основу политики в отношении них, именно с этим фактом.

Социальная модель видит общество в качестве источника трудностей, считая, что именно общество должно создавать условия для полноценного участия лиц с ограниченными возможностями в различных социальных взаимодействиях и способствовать максимальной ликвидации барьеров, препятствующих этому.

Социальная модель подразумевает создание безбарьерной среды для лиц с инвалидностью (пандусов и специальных подъемников для инвалидов с физическими ограничениями, для слепых - дублирование визуальной и текстовой информации по Брайлю и дублирование звуковой информации для глухих на жестовом языке), информирование населения о проблемах инвалидности, обучение навыкам общения с лицами с ограниченными возможностями, ориентация на трудоустройство лиц с ограниченными возможностями на обычные предприятия. В развитых странах социальная модель уже стала основной. Постепенно на неё начинают обращать внимание и в нашей стране.

В реальных условиях идеальное решение проблемы лиц с ограниченными возможностями должно подразумевать практическую реализацию оптимальных положений каждой из представленных моделей без преуменьшения комплексного, целостного понимания инвалидности.

Возможные направления устранения барьеров, связанных с инвалидностью, затрагивают целый спектр мероприятий в сфере образования, здравоохранения, занятости, законодательства, социальной защиты, а также сотрудничество и взаимодействие всех заинтересованных субъектов: государства, самих лиц с ограниченными возможностями и их семей, общественных организаций, частных предприятий, СМИ. Рекомендации специалистов сводятся, прежде всего, к обеспечению инвалидам доступа ко всем универсальным услугам и благам, а также специализированным услугам и средствам для лиц с ограниченными возможностями. Универсализация не только способна на практике реализовать права людей с инвалидностью, но также сделать этот процесс рентабельным.

Несмотря на то, что подходы и методы социальной реабилитации лиц с ограниченными возможностями варьируются в различных странах, в них можно проследить общие тенденции. Это, прежде всего, ориентация на активные формы поддержки лиц с инвалидностью, ослабление их зависимости от социальных пособий и выплат, более четкая ориентация на потребности людей с ограниченными возможностями и на поиск путей преодоления административных барьеров при оказании социальных услуг.

Большой опыт накоплен за рубежом в сфере образования. Реализация целостного подхода к интеграции инвалидов в общество в сфере образования обеспечивается через концепцию инклюзивного образования, подразумевающую для инвалидов возможность обучаться в заведениях общего образца. Фундаментальный принцип инклюзивного образования – все люди должны иметь возможность учиться вместе, независимо от каких-либо трудностей, имеющих на этом пути, или различий в способностях, которые могут проявляться²³⁰.

Инклюзивные школы должны распознавать различные потребности учащихся и соответствовать этим потребностям.

Исследования специалистов показывают, что внедрение концепции инклюзивного образования не только дает личностный, социальный, экономический эффект, но также является весьма рентабельным. Обучение детей с ограниченными возможностями в специально созданных для этого учреждениях обходится в несколько раз дороже, чем в учреждениях общего образования.

Отличительной особенностью инклюзивного образования является использование индивидуальных программ обучения (ИПО), в которых отражаются сильные и слабые характеристики лица с ограниченными возможностями, а также тот тип образования, в котором он испытывает потребность. Учебный план и ресурсное обеспечение процесса обучения определяются именно исходя из содержания индивидуальных программ обучения.

Наиболее активно концепция инклюзивного образования распространяется в США и в Канаде, где ведется разработка соответствующих образовательных программ и применение их во многих штатах. В

²³⁰ Синявская, О., Васин, С. Социальная интеграция молодых людей с инвалидностью [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://socpol.ru/publications/pdf/Disability.pdf>

остальных странах тоже наблюдается отчетливая тенденция по всё более обширному внедрению «образования для всех».

Инклюзивное образование имеет определяющее значение в будущем включении лиц с ограниченными возможностями в трудовую деятельность. Система профессионального обучения строится, главным образом, на обеспечении соответствия лиц с инвалидностью текущим требованиям рынка труда. Включение лиц с инвалидностью в общие программы обучения с самого начала настраивает их на будущее трудоустройство в противоположность иждивенческой позиции и ориентации на социальную защиту.

Конвенция ООН о правах инвалидов, которая в настоящее время является основным правовым документом, регулирующим права лиц с ограниченными возможностями, была ратифицирована в России 3 мая 2012 года. Это означает, что наша страна берет на себя ответственность по реализации всех содержащихся в ней мероприятий и обязуется отчитываться о них каждые 4 года (первый отчет – через 2 года после принятия).

В 2011 году заработала первая в истории России государственная программа, направленная на формирование условий доступности для инвалидов – Государственная программа «Доступная среда» на 2011-2015 годы. Она является одним из механизмов реализации положений Конвенции ООН о правах инвалидов.

Целями программы являются обеспечение беспрепятственного доступа к наиболее востребованным инвалидами объектам и услугам в различных сферах жизни (здравоохранение, культура, образования, информация и связь, социальная защиты, транспорт, спорт и физическая культура, жилой фонд), а также совершенствование механизма предоставления услуг в сфере реабилитации и системе медико-социальной экспертизы. Общий объем финансирования программы составляет 46,9 млрд. рублей.

По данным Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, к концу 2012 года в стране насчитывалось 13,02 млн. лиц с инвалидностью, что составляет 9,1% от всего населения. В общей численности инвалидов люди пенсионного возраста составляют большую часть – 65,2%, инвалиды трудоспособного возраста – 30,5%, дети-инвалиды – 4,3%²³¹.

²³¹ <http://rosmintrud.ru/>

Из 3,39 млн. инвалидов, которые находятся в трудоспособном возрасте, работает только 816,2 тыс. человек, численность неработающих инвалидов составляет 2,6 млн. человек или 79,7% от численности инвалидов в трудоспособном возрасте. Уровень занятости инвалидов трудоспособного возраста составляет 20,3%²³².

В соответствии с законодательством о занятости населения инвалидам, как и другим категориям безработных граждан, оказываются государственные услуги по содействию занятости.

Ежегодно при содействии органов службы занятости трудоустраиваются около 85,0 тыс. инвалидов (порядка 33-35% от числа обратившихся инвалидов), уровень их трудоустройства за последние годы вырос.

По состоянию на 1 октября 2012 года численность безработных инвалидов, зарегистрированных в органах службы занятости, составила 108,1 тыс. человек, или 4,2% от общей численности незанятых инвалидов.

В соответствии с законодательством Российской Федерации реализуются различные меры поддержки занятости инвалидов, включая:

- содействие трудоустройству инвалидов в рамках государственной программы «Доступная среда» на 2011-2015 годы;
- государственная поддержка общероссийских общественных организаций инвалидов;
- поддержка социально ориентированных некоммерческих организаций, предоставляющих дополнительные адресные услуги инвалидам;
- содействие поиску подходящей работы в рамках предоставления государственных услуг органами службы занятости населения;
- содействие трудоустройству незанятых инвалидов в рамках региональных программ по снижению напряженности на рынке труда на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места;
- квотирование рабочих мест на крупных и средних предприятиях;
- налоговые льготы, предусмотренные для общественных организаций инвалидов и учреждений, единственными собственниками имущества которых являются общественные организации инвалидов; иные меры, реализуемые субъектами Российской Федерации²³³.

²³² <http://rosmintrud.ru/>

²³³ Там же.

В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» по созданию ежегодно до 14,2 тыс. специальных рабочих мест для инвалидов в 2013-2015 годах будет продолжена реализация мероприятия по содействию трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места за счет средств субсидий из федерального бюджета субъектов Российской Федерации²³⁴.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 октября 2012 г. №1921-р утвержден Комплекс мер, направленных на повышение эффективности реализации мероприятий по содействию трудоустройству инвалидов и на обеспечение доступности профессионального образования на 2012 - 2015 годы. В частности, запланирована разработка перечня рекомендуемых видов трудовой и профессиональной деятельности инвалидов и основных требований по оснащению рабочих мест для инвалидов с учётом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности; реализация мероприятий по содействию трудоустройству незанятых инвалидов на оборудованные (оснащённые) для них рабочие места²³⁵.

Вместе с тем следует признать, что трудовой потенциал лиц с ограниченными возможностями явно недооценивается, последовательной интеграции инвалидов в жизнь общества не происходит, что, учитывая необходимость перехода к инновационной экономике, является серьезным упущением. Неутешительный прогноз, свидетельствующий о том, что численность инвалидов во всем мире будет только увеличиваться, в российской действительности усугубляется тем, что страна продолжает переживать демографический кризис, выражающийся в сокращении трудоспособного населения. Это делает проблему включения людей с ограниченными возможностями в жизнь общества ещё более насущной.

В реальности возникает противоречие между заявленным движением к признанию лиц с ограниченными возможностями полноправными членами общества и сложившейся исторической практикой, характеризующейся снисходительным отношением к людям с инвалидностью, их изоляцией от остального мира. Сложность заключается в

²³⁴ <http://rosmintrud.ru/>

²³⁵ Там же.

том, что элементы новой модели политики в отношении лиц с ограниченными возможностями, например, формирование доступной безбарьерной среды для инвалидов или восприятие их широкой общественностью как полноценных членов общества, приходится реализовывать без какого-либо предшествующего опыта²³⁶, а это сопряжено со значительными затратами и с необходимостью со стороны государства четко и последовательно следовать заданной линии.

По-прежнему приоритет отдается, главным образом, пассивным формам государственной поддержки инвалидов, сложной системе выплат льгот и пособий, привязанной к распределению инвалидов по группам. Вполне естественно, что отсутствие каких-либо реальных механизмов реализации предлагаемых принципов политики в отношении инвалидов ведет к тому, что их положение в обществе не улучшается. Уровень образования и показатели трудоустройства инвалидов мало изменяются, а безработица среди инвалидов остается выше значения в среднем по стране. Налицо парадоксальная ситуация: инвалиды имеют больше прав, но фактически не имеют адекватных возможностей для реализации этих прав.

Современные цели экономического развития требуют качественных изменений. Создание условий для социальной и профессиональной интеграции людей с ограниченными возможностями является одним из мероприятий по наращиванию человеческого капитала.

Одним из факторов экономического и социального развития страны и регионов может стать социальная и профессиональная интеграция лиц с ограниченными возможностями в экономику.

Для разработки социально-экономической политики в отношении лиц с ограниченными возможностями, составляющими достаточно большую часть населения Владимирской области, требуется более серьезный и всеобъемлющий подход, который был бы ориентирован не просто на удовлетворение потребностей лиц с ограниченными возможностями, а на более полное использование имеющегося у них нереализованного потенциала в интересах региональной экономики.

Во Владимирской области проживает более 30,5 тыс. граждан с ограниченными возможностями в трудоспособном возрасте, около 10

²³⁶ Синявская, О., Васин, С. Социальная интеграция молодых людей с инвалидностью [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://socpol.ru/publications/pdf/Disability.pdf>

тыс. из которых работают. Численность инвалидов, ежегодно обращающихся в органы службы занятости населения, составляет около 13% от общего числа трудоспособных инвалидов (в среднем 4 тыс. человек).

22 марта 2013 года было принято постановление губернатора Владимирской области «О порядке организации мониторинга соблюдения положений Конвенции о правах инвалидов»²³⁷.

Целью проведения мониторинга является анализ соответствия условий жизнедеятельности людей с инвалидностью нормам и принципам Конвенции о правах инвалидов. Мониторинг призван решить следующие задачи:

- определение основных потребностей людей с ограниченными возможностями;
- выявление степени информированности людей с инвалидностью о своих правах;
- определение уровня социальной активности людей с инвалидностью в реализации своих прав;
- анализ и оценка соответствия условий жизнедеятельности людей с инвалидностью на территории Владимирской области нормам и принципам Конвенции;
- выработка конкретных мер, направленных на повышение эффективности действий по соблюдению положений Конвенции.

Основными органами, занимающимися вопросами лиц с ограниченными возможностями на территории Владимирской области, являются Департамент социальной защиты населения и Департамент по труду и занятости населения администрации Владимирской области.

В настоящее время в области реализуется долгосрочная целевая программа «Формирование доступной среды жизнедеятельности для инвалидов во Владимирской области на 2011-2015 гг.». Финансирование программы ведется из областного бюджета, местных бюджетов и внебюджетных источников. Основной целью программы является улучшение качества жизни инвалидов во Владимирской области через создание условий для интеграции их в социальную сферу путём формирования доступной среды жизнедеятельности. В ходе программы планируется решение пяти главных задач:

²³⁷ Постановление губернатора Владимирской области №336 от 22.03.2013 «О порядке организации мониторинга соблюдения положений Конвенции о правах инвалидов» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://avo.ru/administration/documents/all/10655-1>

- оснащение объектов социальной инфраструктуры специальными приспособлениями для беспрепятственного доступа инвалидов;
- оснащение жилых помещений и мест общего пользования специальными приспособлениями для беспрепятственного доступа инвалидов;
- обеспечение маломобильных групп населения специальными средствами для беспрепятственного доступа;
- финансовая поддержка организаций инвалидов, обеспечение инвалидов средствами социальной адаптации, проведение торжественных мероприятий;
- обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов к информации²³⁸.

За указанный период планируется выполнить работы по обеспечению доступности в отношении объектов социальной инфраструктуры, обеспечить инвалидов средствами социальной адаптации, протезно-ортопедическими изделиями на общую сумму около 98,0 млн. руб., среди которых:

- приведение объектов социальной и транспортной инфраструктуры, дворовых территорий, жилья инвалидов в соответствие с действующими нормами и требованиями по доступности (61,0 млн. руб.);
- приобретение транспорта для перевозки инвалидов-колясочников (9,3 млн. руб.);
- приобретение средств малой механизации и оборудования для проведения реабилитационных мероприятий (11,2 млн. руб.);
- обеспечение инвалидов средствами социальной адаптации (1,7 млн. руб.);
- обеспечение информационной доступности (5,6 млн. руб.);
- обеспечение лиц, не имеющих группу инвалидности, протезно-ортопедическими изделиями (9,2 млн. руб.)²³⁹.

Несмотря на то, что выделенные средства осваиваются, эффективной данную программу считать ещё рано. Многие здания остаются по-прежнему недоступными для инвалидов²⁴⁰ (см. таблицу 7).

²³⁸ Постановление губернатора Владимирской области от 01.04.2011 № 263 «О долгосрочной целевой программе «Формирование доступной среды жизнедеятельности для инвалидов во Владимирской области на 2011-2015 годы»» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://avo.ru/administration/documents/all/4022-1>.

²³⁹ Там же.

²⁴⁰ <http://social33.ru>

В рамках программы ведется активная работа над выделением парковочных мест для инвалидов с дорожными знаками, обозначающими соответствующие места; обустройством общественного пассажирского транспорта выдвигающимися площадками или подъемными устройствами; созданием карт доступности населенных пунктов для людей с инвалидностью, в том числе через Интернет; приспособлением жилого фонда для инвалидов; созданием общественных инспекций инвалидов для контроля объектов на предмет их доступности.

Таблица 7 ²⁴¹

Доступность объектов социальной инфраструктуры (наличие пандусов) по степени их востребованности инвалидами

Поликлиники и больницы	54%
Жилые помещения (квартиры, жилые дома)	4%
Магазины, торговые центры, предприятия общепита	18%
Аптеки	23%
Учреждения социальной защиты и социального обслуживания населения	86%
Образовательные учреждения (школы, лицеи, ПТУ, ВУЗы и т.п.)	34%
Учреждения культуры (театры и кинотеатры, выставочные и концертные залы и т.д.), библиотеки, музеи и др.	36%
Спортивные сооружения	20%
Пункты бытовых услуг (ателье, прачечные химчистки)	11%

Аналитическая ведомственная целевая программа «Предоставление государственных услуг и социальная поддержка отдельных категорий граждан в системе социального обслуживания и социальной защиты населения на 2013-2015 годы» в числе задач выдвигает: повышение уровня обеспеченности детей-инвалидов необходимыми видами социальной помощи, а также полное обеспечение потребностей инвалидов в социальном обслуживании.

В частности, удельный вес детей-инвалидов, получивших реабилитационные услуги в учреждениях (отделениях) для детей с ограниченными возможностями, от общего числа детей-инвалидов в регионе

²⁴¹ По материалам выступления Кукушкиной Л.Е. - директора департамента социальной защиты населения администрации области на коллегии администрации области «О реализации долгосрочной целевой программы Владимирской области «Формирование доступной среды жизнедеятельности для инвалидов во Владимирской области на 2011-2015 годы»

должен составить 55%. Доля семей с детьми-инвалидами, получивших услуги в учреждениях (отделениях) для детей с ограниченными возможностями, составит 45%.

Обеспечивая равные со всеми людьми права для инвалидов, государство должно помогать им в процессе трудоустройства и оказывать им поддержку на протяжении их трудовой деятельности.

Деятельность государства по трудоустройству инвалидов представлены на рис. 19.



Рис. 19. Деятельность государства по трудоустройству инвалидов

Занятость лиц с ограниченными возможностями имеет целый ряд положительных следствий:

- психологическое удовлетворение от предоставленной возможности реализовать себя;
- снижение расходов бюджета на выплату льгот, пособий и компенсаций;
- создание резерва рабочей силы в случае демографического кризиса;
- уменьшение уровня бедности;
- понижение социальной напряженности;
- формирование благоприятного имиджа региона.

Экономические выгоды от трудоустройства инвалидов заключаются в увеличении поступающих в бюджет налогов от работающих инвалидов, а также от предприятий, на которых они трудоустроены, снижении расходов на выплату льгот и пособий, на пенсионное обеспечение лиц с ограниченными возможностями.

В январе - ноябре 2012 года в органы службы занятости по вопросу трудоустройства обратилось 3619 инвалидов, что на 14,5% меньше, чем за аналогичный период предыдущего года. Поскольку инвалиды относятся к категории граждан, испытывающих трудности в поиске работы, то мероприятия по содействию их трудоустройству осуществляются в приоритетном порядке.

В области действует долгосрочная целевая программа содействия занятости населения на 2012-2014 годы. В числе определенных в программе задач значится увеличение доли трудоустроенных граждан из категории лиц с ограниченными возможностями из всех людей-инвалидов, обратившихся в государственные учреждения занятости с целью поиска подходящей работы, с 30% до 38,2%.

За одиннадцать месяцев 2012 года в рамках долгосрочной целевой Программы содействия занятости населения Владимирской области трудоустроено 1708 граждан с ограниченными возможностями, что составляет 47,2% от обратившихся. Профорientационные услуги предоставлены 3162 гражданам. В основном профессиональная ориентация предполагала индивидуальную консультацию с целью предоставления рекомендаций о возможных направлениях профессиональной деятельности или профессиональной подготовки наиболее соответствующих психофизиологическим потребностям клиента²⁴².

В целях повышения мотивации к труду безработные инвалиды участвовали в групповых консультациях «Переход к труду».

Психологическую поддержку и помощь в социальной адаптации получили 1055 человек. По договорам с работодателями на общественные и временные работы трудоустроено 229 человек. Содействие в самозанятости оказано 16 гражданам этой категории, в том числе 5 человек получили финансовую помощь на организацию собственного дела.

²⁴² Информация от Департамента по труду и занятости населения администрации Владимирской области, письмо от 23.01.13 №ДТЗН-06-08/177

Для повышения конкурентоспособности на рынке труда 160 безработных граждан из числа инвалидов смогли пройти профессиональное обучение и получить профессии, востребованные на рынке труда. Расширению возможностей занятости граждан, имеющих ограничения в трудовой деятельности по медицинским показаниям, способствовала реализация областной Программы дополнительных мероприятий по содействию трудоустройству незанятых инвалидов, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей в 2012 году. В ходе выполнения мероприятий программы в соответствии с заключенными договорами между центрами занятости населения области и работодателями в 79 организациях было создано и оснащено 157 рабочих мест для указанных категорий граждан²⁴³.

В результате принятых Департаментом по труду и занятости мер в 2012 году численность безработных инвалидов уменьшилась за год на 21,1% и составила на 1 января 2013 года 1950 человек. Средняя продолжительность безработицы среди инвалидов – 5,9 месяца²⁴⁴.

Вместе с тем темпы снижения безработицы среди инвалидов ниже, чем в целом по области, а период безработицы значительно продолжительнее, чем среди других категорий безработных граждан. Несмотря на положительную динамику показателей, характеризующих ситуацию на региональном рынке труда и повышение спроса на рабочую силу, проблема трудоустройства граждан, имеющих ограниченные возможности, сохраняется. В рамках долгосрочной целевой программы содействия занятости населения Владимирской области будет продолжена реализация мероприятий, направленных на повышение конкурентоспособности и содействие трудоустройству на постоянную и временную работу инвалидов. По-прежнему будет оказываться дополнительная государственная поддержка для расширения возможностей трудоустройства незанятых инвалидов.

В 2013 году в рамках программы дополнительных мероприятий содействия занятости было предусмотрено 11055,4 тыс. рублей (из которых субсидии федерального бюджета составят 95%, а средства областного бюджета 5%) на трудоустройство 167 незанятых инвалидов.

²⁴³ Постановление губернатора Владимирской области №1543 от 29.12.2012 «Об областной программе дополнительных мероприятий по содействию трудоустройству незанятых инвалидов во Владимирской области в 2013 году» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://avo.ru/administration/documents/all/10007-1>.

²⁴⁴ Информация от Департамента по труду и занятости населения администрации Владимирской области, письмо от 23.01.13 №ДТЗН-06-08/177

Реализация мероприятий Программы осуществляется работодателями и центрами занятости населения на основании договоров, предусматривающих оборудование (оснащение) рабочих мест и трудоустройство на них незанятых инвалидов по направлению центров занятости населения.

Финансовые средства предоставляются работодателям, участвующим в реализации Программы, в виде субсидии, целью которой является возмещение их затрат на оборудование (оснащение) рабочих мест для трудоустройства граждан, направленных центром занятости населения, на основании документов, представленных в центр занятости²⁴⁵. Средний размер возмещения затрат работодателей на оборудование (оснащение) рабочего места с учетом степени утраты трудоспособности инвалида определен в размере 65870 рублей²⁴⁶.

Примечателен тот факт, что во Владимирской области в настоящее время функционируют четыре специальных предприятия для инвалидов по зрению.

В городе Александрове действует филиал ООО «Кунцево-электро» - одной из ведущих российских компаний, производящей высококачественные электроустановочные изделия: розетки, выключатели открытой и скрытой установки, удлинители, светорегуляторы, выключатели с дистанционным управлением, таймеры, электроустановочные блоки²⁴⁷.

Учредителем трех остальных производственных структур является Всероссийское общество слепых. Все три предприятия по организационно-правовой форме являются обществами с ограниченной ответственностью, то есть, по сути, коммерческими организациями, однако вся получаемая ими прибыль направляется на удовлетворение социальных нужд инвалидов. Это ковровское предприятие «Мотомегал», которое занимается металлообработкой, пластмассовым литьем, гальваническими покрытиями, навивкой пружин, ремонтом и изготовлением тросов для авто- и мототехники²⁴⁸. Базирующееся во Владимире

²⁴⁵ Постановление губернатора Владимирской области №1543 от 29.12.2012 «Об областной программе дополнительных мероприятий по содействию трудоустройству незанятых инвалидов во Владимирской области в 2013 году» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://avo.ru/administration/documents/all/10007-1>.

²⁴⁶ Там же.

²⁴⁷ <http://k-electro.ru>

²⁴⁸ <http://vos-kovrov.narod.ru>

ООО «ВПО «Прогресс» является производителем электротехнической продукции, в частности, трансформаторов напряжения, трансформаторов тока, а также домкратов для легковых автомобилей²⁴⁹. ООО «Гусь-Хрустальное УПП ВОС» изготавливает упаковку из картона, гофроупаковку, цветную упаковку из микрогофрокартона, архивные коробки, картонную упаковку, цветную упаковку и т.д.²⁵⁰.

По уставу инвалиды по зрению должны составлять 70-80% от общей численности сотрудников. Однако допускается трудоустройство и других лиц с ограниченными возможностями. В общей сложности на этих предприятиях трудоустроено 160 инвалидов, из них 110 инвалидов по зрению, а остальные – инвалиды по слуху, а также лица с общей инвалидностью и прочими заболеваниями.

Положительным примером реабилитационных учреждений является созданный в 2003 году на базе ВлГУ Межрегиональный центр профессиональной и социальной реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья (инвалидов). В феврале 2006 года центр образования инвалидов был принят в число партнеров Всемирной сети университетского образования глухих PEN – International.

В настоящее время в центре обучается 48 студентов-инвалидов по слуху в колледже ВлГУ и 81 студент-инвалид по слуху на пяти курсах по специализации «Компьютерные системы управления в производстве и бизнесе», «Управление и информатика в технических системах», «Информационные системы и технологии»²⁵¹.

Профессиональная подготовка и трудоустройство инвалидов способны принести значительный экономический эффект.

Чтобы не быть голословными, можно рассчитать экономический эффект от трудоустройства лиц с ограниченными возможностями во Владимирской области для периода ближайших пяти лет (см. таблицу 8). При этом допустим, что из 20,5 тысяч безработных лиц с инвалидностью удастся трудоустроить хотя бы половину, то есть 10250 человек.

²⁴⁹ <http://vpo-progress.ru/>

²⁵⁰ <http://t23886.narod.ru>

²⁵¹ <http://ced.vlsu.ru>

Таблица 8

Расчет экономического эффекта от трудоустройства лиц
с ограниченными возможностями

Показатели	Расчет	Значение
Нетрудоустроенные лица с ограниченными возможностями, изъявляющие желание работать.		10250
Величина среднемесячной заработной платы в регионе, руб.		18563
Прожиточный минимум, установленный для трудоспособного населения, руб.		7181
Налоги от фонда оплаты труда лиц с ограниченными возможностями за год (НДФЛ и страховые взносы), руб.	$(1)*(2)*(0,13 + 0,30)*12$	981797070
Доля ВРП на каждого трудоустроенного гражданина, руб.		310942
Потенциальное увеличение ВРП в случае трудоустройства лиц с ограниченными возможностями, руб.	$(1)*(5)$	3187155500
Часть налога на прибыль предприятий, полученная за счет дополнительной продукции, произведенной лицами с ограниченными возможностями, зачисляемая в бюджет региона (принятое значение рентабельности – 20%), руб.	$(6)*0,20*0,18$	114737598
Текущая величина пенсии по инвалидности, руб.		6651
Экономия адресной материальной помощи в случае занятости лиц с ограниченными возможностями, руб.	$(1)*((2)-(8))*12$	1465176000
Доходы экономики региона от трудоустройства лиц с ограниченными возможностями за период 5 лет, руб.	$(4)*5+(7)*5+(9)*5$	12808553340

Окончание табл. 8

Показатели	Расчет	Значение
Затраты на адаптацию рабочих мест и создание необходимых условий труда (при средней стоимости адаптации рабочего места 65870 руб. ²⁵²), руб.	(1)*65870	675167500
Субсидирование заработной платы занятых лиц с ограниченными возможностями	(1)*(3)*12	883263000
Затраты, связанные с трудоустройством безработных лиц с ограниченными возможностями за 5-летний период, руб.	(11)+(12)*5	5091482500
Экономический эффект от трудоустройства лиц с ограниченными возможностями за период 5 лет, руб.	(10)-(13)	7717070840

Вместе с тем, несмотря на реализацию выше рассмотренных федеральных и ведомственных программ, приходится констатировать, что положение лиц с ограниченными возможностями в рамках региона улучшается крайне медленно. Об успешной социальной и профессиональной интеграции в экономику лиц с инвалидностью в существующих условиях пока говорить рано. Единая система интеграции лиц с ограниченными возможностями в жизнь общества отсутствует. Даже в Департаменте социальной защиты населения нет четко выделенного отдела, который бы занимался проблемами лиц с инвалидностью.

Проблемы присутствуют на каждом из этапов процесса интеграции инвалидов в экономику региона, в работе каждого задействованного в этом процессе учреждения. Лица с ограниченными возможностями часто сталкиваются с унижительным и грубым отношением в учреждениях здравоохранения и медико-социальной экспертизы (МСЭ), а ведь именно их посещение во многом определяет их готовность и стремление к интеграции в общество. Освидетельствование в

²⁵² В соответствии с Постановлением губернатора Владимирской области от 29.12.2012 «Об областной программе дополнительных мероприятий по содействию трудоустройству незанятых инвалидов во Владимирской области в 2013 году»

бюро МСЭ сопровождается чрезмерным количеством бюрократических проволочек, в результате чего многие лица с инвалидностью принимают решение вообще отказаться от данной процедуры.

Совокупность факторов, препятствующих социальной и профессиональной интеграции лиц с ограниченными возможностями в экономику региона, представлена в таблице 9.

Таблица 9

Факторы, препятствующие социальной и профессиональной интеграции лиц с ограниченными возможностями

<p>Правовые</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Неисполнение существующего законодательства, регламентирующего процессы реабилитации и трудоустройства лиц с ограниченными возможностями. 2. Недостаток подзаконных актов, в которых были бы прописаны механизмы реализации положений вышеупомянутых законов. 3. Необходимость более полного учета региональной специфики в рамках принятого законодательства.
<p>Организационные</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие единых целевых ориентиров у организаций, задействованных в реализации политики в отношении лиц с ограниченными возможностями. 2. Отсутствие понимания необходимости рассмотрения лиц с инвалидностью в качестве ценного трудового ресурса. 3. Разрозненность действий учреждений, занимающихся вопросами реабилитации и трудоустройства лиц с ограниченными возможностями, неэффективность взаимодействий между ними.
<p>Социальные</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Недостаточное количество реабилитационных учреждений. 2. Незрелость технологий реабилитации. 3. Недоступность социальной инфраструктуры для лиц с ограниченными возможностями. 4. Нетолерантное отношение общества к инвалидам.
<p>Экономические</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Недостаточные объемы финансирования с федерального уровня. 2. Неэффективное освоение данного финансирования, недостаток системности в использовании имеющихся ресурсов. 3. Отсутствие механизма применения санкций в пользу учреждений реабилитации, предусмотренных законодательством.

Информационные	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие адекватной статистики по инвалидам. 2. Сомнения в достоверности представляемой статистики. 3. Отсутствие регламентированных положений учета данных по лицам с инвалидностью во всех задействованных учреждениях.
Технологические	<ol style="list-style-type: none"> 1. Нехватка технических средств реабилитации. 2. Недостаточное количество инженерно-технических решений для адаптации рабочих мест для инвалидов.
Кадровые	<ol style="list-style-type: none"> 1. Нехватка квалифицированных специалистов по вопросам реабилитации и трудоустройства лиц с ограниченными возможностями. 2. Отсутствие планомерной работы по подготовке подобных кадров.

Безусловно, основную роль в преодолении факторов, препятствующих социальной и профессиональной интеграции лиц с ограниченными возможностями в экономику, должно играть государство

Общие направления изменений на региональном уровне должны включать в себя:

- развитие регионального законодательства в области социальной защиты и занятости инвалидов;
- развитие региональных структур реабилитации и занятости и разработка программ использования индивидуального потенциала инвалидов;
- исследование потребностей инвалидов в реабилитации, технических средствах и занятости;
- исследование рынка труда, содействие занятости инвалидов, помощь в профессиональном самоопределении;
- проведение льготной налоговой и кредитно-финансовой политики в отношении учреждений реабилитации, предприятий, использующих труд инвалидов, инвалидов-предпринимателей;
- обеспечение доступа к информации, образованию и объектам социальной инфраструктуры;
- контроль за соблюдением законодательства и положений программ по социальной защите и занятости инвалидов.

Для ускорения процессов включения инвалидов в экономическую жизнь общества можно было бы воспользоваться положительным мировым опытом. Но для этого должны быть созданы надлежащие институциональные условия, которые бы благоприятствовали процессам социальной и профессиональной интеграции лиц с ограниченными возможностями. Под институциональными условиями понимаются сложившиеся у государства и населения практики взаимодействия с лицами с ограниченными возможностями, а также законодательно закрепленные правовые нормы, регулирующие эти взаимодействия.

В таблице 10 представлен перечень мероприятий, обеспечивающих формирование институциональных условий для функционирования системы социальной и профессиональной интеграции лиц с ограниченными возможностями в экономику региона.

Таблица 10

Институциональный аспект совершенствования системы социальной и профессиональной интеграции лиц с ограниченными возможностями

Обеспечение институциональных условий для процесса социальной и профессиональной интеграции лиц с ограниченными возможностями	
Формирование соответствующей государственной политики	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение понимания важности процесса всеми задействованными в нем учреждениями; - идеологическая составляющая, заключающаяся в важности обладания способностями и навыками и условиями для их практической реализации; - отход от термина «нетрудоспособный» в законодательстве и в определении степени ограничений у трудовой деятельности.
Освидетельствование в учреждениях медико-социальной экспертизы (МСЭ)	<ul style="list-style-type: none"> - повышение оплаты труда сотрудникам МСЭ; - развитие междисциплинарных знаний у специалистов-реабилитологов; - взаимодействие с учреждениями социальной защиты, реабилитации и занятости; - штрафы за формальный подход к составлению индивидуальной программы реабилитации; - обеспечение понимания важности аспекта профессиональной этики у специалистов МСЭ

Обеспечение институциональных условий для процесса социальной и профессиональной интеграции лиц с ограниченными возможностями	
Работа над положительным восприятием лиц с ограниченными возможностями со стороны населения	<ul style="list-style-type: none"> - создание безбарьерной среды; - развитие инклюзивного образования - использование социальной рекламы; - создание образа инвалидов как активно взаимодействующих социальных субъектов посредством СМИ, отход от представления лиц с ограниченными возможностями как жалких и беспомощных иждивенцев; - продвижение идеи равноправности лиц с инвалидностью во всех сферах общественной жизни, обеспечение более явного представления об их потребностях и нуждах у населения; - проведение семинаров по проблемам реабилитации лиц с ограниченными возможностями и их широкое освещение.
Составление индивидуальной программы реабилитации (ИПР) лица с ограниченными возможностями	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение соответствия ИПР законодательству²⁵³; - при составлении ИПР исходить не из медицинских ограничений, а из способностей к выполнению той или иной работы; - учет мнения лица с ограниченными возможностями при разработке ИПР; - подробное разъяснение дальнейших действий лица с инвалидностью в процессе прохождения реабилитации; - введение системы «одного окна», подразумевающей оформление всех необходимых документов сразу после постановки диагноза.
Процесс реабилитации	<ul style="list-style-type: none"> - создание в регионе Государственной Службы Реабилитационной Индустрии (ГСРИ); - разработка стандартов оказания услуг для реабилитационных учреждений; - привлечение и подготовка квалифицированных специалистов в области медицинской, социальной и профессиональной реабилитации лиц с ограниченными возможностями; - стимулирование негосударственных организаций к участию в профессиональной реабилитации лиц с ограниченными возможностями.

²⁵³ В приказе Минздравсоцразвития РФ от 4 августа 2008 г. N 379н «Об утверждении форм индивидуальной программы реабилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, порядка их разработки и реализации» представлено ясное содержание ИПР

Обеспечение институциональных условий для процесса социальной и профессиональной интеграции лиц с ограниченными возможностями	
Обеспечение лиц с ограниченными возможностями техническими средствами реабилитации	<ul style="list-style-type: none"> - включение в перечень компьютерных средств; - повышение качества технических средств реабилитации; - развитие конкурентного рынка в данной сфере; - предоставление лицам с инвалидностью возможности выбора поставщика технических средств реабилитации.
Работа с общественными организациями инвалидов	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение объемов финансирования и государственной поддержки; - законодательное закрепление участия общественных организаций в принятии решений по вопросам, касающимся социальной защиты, реабилитации, трудоустройства лиц с инвалидностью, а также в обеспечении контроля выполнения этих решений.
Повышение защищенности лиц с инвалидностью	<ul style="list-style-type: none"> - введение отдельной методики расчета прожиточного минимума для инвалидов; - сохранение пособия по инвалидности в случае трудоустройства; - пересмотр перечня льгот, предоставляемых лицам с инвалидностью, с целью его расширения; - выплата пособий родителям детей-инвалидов, сопоставимых с величиной заработной платы, содействие их трудоустройству.

Реализация предложенных мероприятий позволит обеспечить стартовые условия для построения системы социальной и профессиональной интеграции лиц с ограниченными возможностями и более высокую вероятность успешного внедрения её организационного механизма.

Результаты расчётов говорят о том, что трудоустройство менее чем половины безработных инвалидов трудоспособного возраста (учитывая, что в течение рассматриваемого периода численность данной социальной группы будет увеличиваться) способно за пять лет дать экономический эффект, выражающийся в сумме 7,7 миллиардов рублей. Это довольно весомая цифра, составляющая около 0,6% ВРП за тот же пятилетний период. В случае создания надежной системы социальной и профессиональной интеграции лиц с ограниченными возможностями, характеризующейся согласованной работой всех задействованных учреждений и обеспечением всех институциональных условий,

необходимых для эффективной реабилитации и занятости, можно рассчитывать на трудоустройство куда большего количества инвалидов, а соответственно и на потенциальное получение ещё более высокого экономического эффекта.

Что касается трудоустройства инвалидов, то в настоящее время можно говорить об отсутствии стимулов, которые бы делали для предприятий прием на работу лиц с ограниченными возможностями выгодным. Бизнес не заинтересован в том, чтобы поддерживать государство в его политике включения инвалидов в жизнь общества. Никаких налоговых льгот или субсидий для предприятий при приеме на работу лиц с инвалидностью не предусматривается.

В этой связи можно предложить комплекс мероприятий, которые помогли бы изменить отношение работодателей к инвалидам.

Таблица 11

Стимулирование работодателей к привлечению труда лиц с инвалидностью

<p>Экономическое стимулирование</p>	<p>Предоставление льготных условий по налоговым выплатам Компенсация затрат на создание специальных рабочих мест Компенсация затрат на приобретение нового оборудования Предоставление льготных условий кредитования Предоставление гарантированного государственного заказа Покрытие расходов на обучение лица с ограниченными возможностями Субсидирование фонда оплаты труда лиц с инвалидностью Предоставление субсидий, компенсирующих разницу в производительности труда лиц с ограниченными возможностями относительно среднего показателя Дотации при сохранении рабочих мест за лицами с ограниченными возможностями Снижение размеров взносов в фонд социального страхования, уплачиваемых за работников с инвалидностью Компенсация предприятию недополученной прибыли вследствие чрезмерного пребывания лица с ограниченными возможностями на больничном Оперативный подбор в качестве замены сотрудника, числящегося безработным в центре занятости на время болезни лица с ограниченными возможностями</p>

Неэкономическое стимулирование	<p>Широкое информирование потенциальных работодателей о положительных факторах трудоустройства лиц с ограниченными возможностями, а также о существовании выгодных экономических стимулов</p> <p>Активное поощрение работодателей, использующих труд лиц с ограниченными возможностями, в средствах массовой информации</p> <p>Формирование в общественном сознании устойчивой прямой зависимости между социальной ответственностью бизнеса и его репутацией</p>
--------------------------------	--

В целом решение вопросов включения инвалидов в общественное производство в регионе требуют комплексного, системного подхода. В связи с этим предлагается создать в регионе координирующий орган – Комитет по делам инвалидов при администрации Владимирской области, который будет контролировать работу всех звеньев системы профессиональной и социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями.

Без создания независимого координирующего органа организовать работу функционирующей должным образом системы регулирования профессиональной и социальной интеграции инвалидов не представляется возможным, поскольку высока вероятность, что каждый из звеньев системы станет «тянуть одеяло на себя» и ориентироваться на достижение собственных целей. Поэтому делегирование координирующей функции Комитету по делам инвалидов представляется стратегически верным решением.

В настоящее время в регионе действует Координационный совет по делам инвалидов при администрации Владимирской области, однако его деятельность, в основном, направлена на вопросы социальной защиты и поддержки лиц с ограниченными возможностями. Этот орган выполняет консультационную функцию при разработке программ, касающихся лиц с инвалидностью. В его состав входят представители общественных организаций инвалидов, различных департаментов администрации Владимирской области.

Комитет же по делам инвалидов при администрации области, который предлагается создать, должен быть ориентирован исключительно на координацию усилий и контроль всех учреждений, задействованных в процессе реализации стратегии социальной и профессиональной интеграции лиц с ограниченными возможностями. В состав органа должны входить люди, компетентные в вопросах реабилитации и трудовой деятельности лиц с ограниченными возможностями. Независимость органа обеспечивается отсутствием в его составе представителей из каких-либо вышеупомянутых организаций.

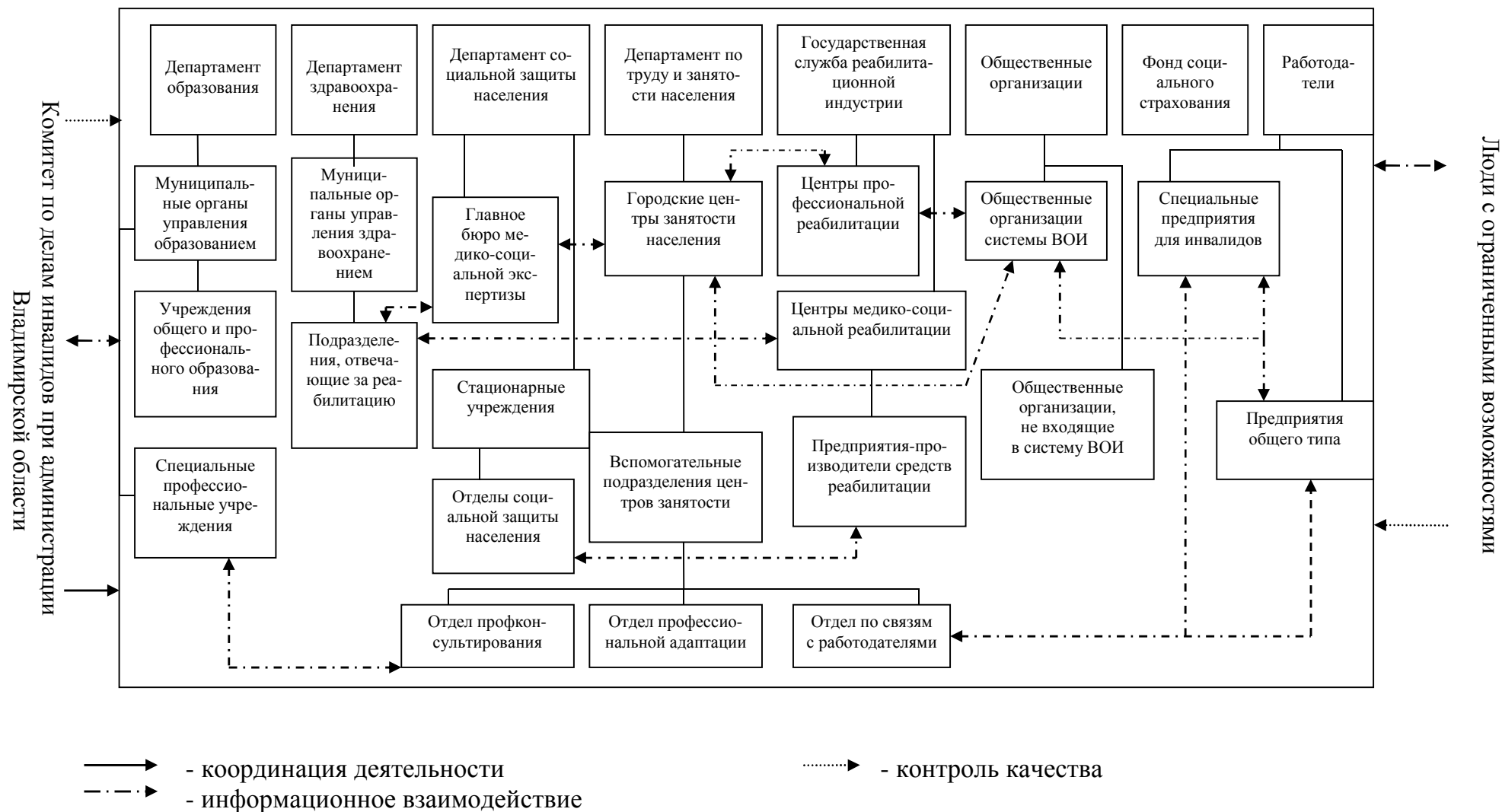


Рис. 20. Схема социальной и профессиональной интеграции лиц с ограниченными возможностями

Органы исполнительной власти Владимирской области разрабатывают, утверждают и реализуют региональные программы в отношении лиц с инвалидностью в соответствии с принятой стратегией, имеют полномочия контролировать ход выполнения программ; разрабатывают законы и другие нормативные акты, касающиеся инвалидов; устанавливают обязательное число квот для организаций независимо от их организационно-правовых форм для приема на работу инвалидов, а также определяют минимальное количество рабочих мест для инвалидов; создают инфраструктуру для реабилитационной индустрии, контролируют работу реабилитационных учреждений; оказывают содействие в работе и осуществляют поддержку общественных организаций инвалидов; предоставляют дополнительные меры социальной поддержки лицам с ограниченными возможностями за счёт регионального бюджета; создают условия для занятий инвалидов предпринимательской деятельностью; возмещают из бюджета расходы работодателей на создание специальных рабочих мест и профессиональную адаптацию; организуют и координируют деятельность по подготовке квалифицированных кадров для работы с лицами с ограниченными возможностями; обеспечивают повышение квалификации работников центров занятости населения; финансируют запланированные мероприятия за счёт субвенций из федерального бюджета; финансируют дополнительные расходы на развитие отраслей и предприятий, использующих труд инвалидов за счет средств регионального бюджета.

Департамент образования и его структуры реализуют федеральную, разрабатывают и осуществляют региональную политику в области общего и профессионального образования лиц с инвалидностью; реализуют инновационную политику в отношении образовательных технологий и технических средств для обучения инвалидов в общих образовательных и профессиональных учреждениях. Помимо этого структуры департамента образования совместно с органами занятости, социальной защиты формируют перечень профессий, подходящих для обучения лиц с ограниченными возможностями, осуществляют подготовку и повышение квалификации соответствующих кадров, развивают научно-методическую составляющую процесса обучения.

Департамент здравоохранения и его структуры управляют учреждениями здравоохранения, участвующими в медицинской реабилитации и обеспечивающими контроль за выполнением индивидуальных программ реабилитации, принимают участие в разработке стандартов реабилитации лиц с ограниченными возможностями.

Департамент социальной защиты населения и подведомственные ему учреждения осуществляют адресную помощь лицам с ограниченными возможностями, компенсирующую потери заработной платы в случае неудачного трудоустройства, предоставляют дополнительную материальную помощь лицам с инвалидностью и членам их семей, обеспечивают инвалидов необходимыми техническими средствами реабилитации, а также транспортными средствами.

Бюро медико-социальной экспертизы проводят освидетельствование, устанавливают группу инвалидности, ведут учет лиц с ограниченными возможностями; разрабатывают индивидуальные программы реабилитации; участвуют в программах социальной защиты лиц с ограниченными возможностями; формируют банк данных проживающих на обслуживаемой территории лиц с инвалидностью, прошедших медико-социальную экспертизу; осуществляют государственное статистическое наблюдение за демографическим составом инвалидов, проживающих на обслуживаемой территории; делают прогноз инвалидности.

Департамент труда и занятости населения и его подразделения реализуют федеральную и разрабатывают региональную политику в области профессиональной реабилитации и содействия занятости безработных инвалидов; содействуют муниципальным органам в проведении политики занятости, предупреждения безработицы; осуществляют анализ и прогнозирование ситуации на региональном рынке труда, готовят предложения органам местной и областной администрации по его регулированию; обеспечивают меры по созданию, сохранению, адаптации, квотированию рабочих мест для лиц с инвалидностью; участвуют в разработке и реализации целевых программ социальной поддержки инвалидов; осуществляют профессиональное консультирование, профессиональную ориентацию, профессиональное обучение, психологическую поддержку, трудовую адаптацию безработных лиц с ограниченными возможностями здоровья; принимают

участие в разработке законов и других нормативных актов по вопросам занятости инвалидов и в формировании бюджетов на эти цели; готовят и обеспечивают повышение квалификации кадров по содействию занятости лиц с инвалидностью. Также на учреждения занятости возлагается обязанность по проведению экспертизы проектов и бизнес-планов, предлагаемых работодателями, на предмет соблюдения условий охраны труда и присутствия средств снижения производственного травматизма.

Фонд социального страхования выполняет финансирование мероприятий профессиональной реабилитации, профессиональной переподготовки и предоставления средств реабилитации.

Важное место в схеме социальной и профессиональной интеграции лиц с ограниченными возможностями должно отводиться органам, занимающимся осуществлением профессиональной реабилитации и разработкой методов реабилитации. Создание региональными властями Государственной службы реабилитационной индустрии является важной задачей, без которой эффективное функционирование системы социальной и профессиональной интеграции лиц с ограниченными возможностями просто невыполнимо.

Реабилитационная служба должна обеспечивать выполнение индивидуальных программ реабилитации, способствуя восстановлению навыков и умений лиц с ограниченными возможностями. Необходимое условие для выполнения данной цели – работа в тесном контакте с органами медико-социальной экспертизы, занятости и учреждениями здравоохранения.

Не обладая властными и ресурсными полномочиями государства, общественные организации инвалидов, тем не менее, имеют ряд преимуществ, которые обеспечивают наиболее эффективное решение проблем лиц с ограниченными возможностями. Прежде всего, присутствие достоверной информации из первых рук, учет мнения самих инвалидов, глубокое понимание их потребностей и нужд, большой практический опыт. Все эти факторы диктуют необходимость более активного включения общественных организаций инвалидов в законотворческую деятельность.

Общественные организации инвалидов способны выполнять целый ряд задач гораздо эффективнее, чем государственные органы (например, избавление лиц с ограниченными возможностями от пространенной позиции социального иждивенчества). Взаимодействие общественных организаций инвалидов и государственных институтов должно основываться на разделении и взаимном дополнении функций.

Комитет по делам инвалидов координирует деятельность всех субъектов системы профессиональной и социальной интеграции инвалидов, обеспечивая реализацию выбранной стратегии по работе с лицами с ограниченными возможностями. Комитет находится в тесном контакте со всеми задействованными организациями, а также имеет доступ к самой последней и свежей информации из соответствующих ведомств администрации региона, что повышает эффективность работы.

Одной из задач Комитета по делам инвалидов является создание и ведение единой базы данных инвалидов области. Эта база должна быть открытой для всех участников процесса социальной и профессиональной интеграции инвалидов, чтобы они могли использовать её в своей деятельности и дополнять новыми сведениями в сфере их компетенции. Функционирование системы социальной и профессиональной интеграции инвалидов в экономику региона строится на принципе открытого доступа и обмена информацией.

Наличие достоверной информации позволяет упорядочить деятельность каждого из задействованных в системе подразделений, повышает её эффективность. Постоянный обмен сведениями, взаимное консультирование специалистов из различных учреждений, знакомство с результатами деятельности друг друга обеспечивает естественное повышение квалификации кадров, что также благотворно отражается на результативности работы в целом.

Разработка и внедрение комплексного подхода к использованию потенциала лиц с ограниченными возможностями является важным свидетельством реальности создания экономики знаний, фактором создания региональной инновационной системы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Предпринятый в монографии анализ категории «интеллектуальный капитал» и всех связанных с ней процессов позволил выявить различие в подходах отечественных и зарубежных экономистов к её определению, оценке и роли интеллектуального капитала в развитии общественного производства. В ходе анализа факторов накопления интеллектуального капитала в России выявлен ряд проблем в управлении и использовании данной категории в региональной инновационной системе.

Совершенствование интеллектуального капитала – главная цель и условие перевода экономики на инновационный путь развития. Совершенствование национальной системы здравоохранения и образования, развитие механизма стимулирования творческих способностей могут изменить конкурентные позиции страны на мировых рынках.

Условия для внедрения управленческих и культурных инноваций в региональной инновационной системе должны создаваться не только на уровне субъектов бизнеса и отдельных людей, но и на уровне государственной власти, которая проектирует будущие экономические системы страны и регионов.

Разработка и внедрение комплексного подхода к использованию потенциала лиц с ограниченными возможностями является важным свидетельством реальности создания экономики знаний, фактором создания региональной инновационной системы.

Процессы глобализации и «экономика знаний» образуют внешнюю среду лишь для субъектов, обладающих интеллектуальным капиталом и соответствующим потенциалом. Переход к «экономике знаний» – это необходимость, которая призвана разбудить общественную активность, обеспечить поддержку частной инициативы, состязательности, свободы, строительства гражданского общества, развитие демократии и социально ориентированной рыночной экономики.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативная литература

1. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 4 августа 2008 г. N 379н «Об утверждении форм индивидуальной программы реабилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, порядка их разработки и реализации».

2. Постановление губернатора Владимирской области №336 от 22.03.2013 «О порядке организации мониторинга соблюдения положений Конвенции о правах инвалидов» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://avo.ru/administration/documents/all/10655-1>

3. Постановление губернатора Владимирской области от 01.04.2011 № 263 «О долгосрочной целевой программе «Формирование доступной среды жизнедеятельности для инвалидов во Владимирской области на 2011-2015 годы»» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://avo.ru/administration/documents/all/4022-1>

4. Постановление губернатора Владимирской области № 1543 от 29.12.2012 «Об областной программе дополнительных мероприятий по содействию трудоустройству незанятых инвалидов во Владимирской области в 2013 году» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://avo.ru/administration/documents/all/10007-1>

5. Информация от Департамента по труду и занятости населения администрации Владимирской области, письмо от 23.01.13 № ДТЗН-06-08/177

6. Словарь по менеджменту знаний [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.kmtec.ru/publications/glossary>. – Загл. с экрана.

Научные и учебные издания

1. Азгальдов, Г.Г., Карпова, Н.Н. Оценка стоимости интеллектуальной собственности и нематериальных активов. Учебное пособие. - М.: Международная академия оценки и консалтинга, 2006. - 400 с.

2. Алешина, И. Открытые инновации: кросс-культурные факторы в условиях глобализации (18.03.2010) - Экспертно-аналитический портал «Гуманитарные технологии и развитие человека» [Электронный журнал] - <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2010/2650>.

3. Андреев, Ю.Н. Человеческий капитал в инновационной экономике // <http://regions.extech.ru/publication/andreev.doc>.

4. Андрусенко, Т.Б. Работа с интеллектуальным капиталом // Креативная экономика. — 2007. — № 8 (8). — с. 3-9. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3515/>

5. Асаул, А.Н. Организация предпринимательской деятельности. - Учебник. - СПб.: АНО ИПЭВ, 2009. – 336 с. - Административно-управленческий портал «Aur.ru» [Электронный ресурс] - http://www.aur.ru/books/m6/7_5.htm

6. Ассорина, Г.Ю. Организационно-экономический механизм взаимодействия инновационного процесса и интеллектуального капитала вуза // Креативная экономика. — 2010. — № 6 (42). — с. 14-20. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3588/>

7. Атоян, В.Р., Лопухин, В.Ю. Интеллектуальный капитал и его роль в инновационном обществе // Российское предпринимательство. — 2010. — № 9 Вып. 2 (167). — с. 10-14. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/11106/>

8. Бабст, И.К. Избранные труды / Под ред. М.Г. Покидченко, Е.Н. Калмычковой. — М.: Наука, 1999.

9. Баранов, В.В., Зайцев, А.В., Крафт, Й. Требования современной экономики к формированию интеллектуальных ресурсов предприятия // Креативная экономика. — 2009. — № 4 (28). — с. 15-22. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2633/>

10. Беккер, Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. - М.: ГУ ВШЭ, 2003. - 256 с.

11. Бендиков, М.А., Джамай, Е.В. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения // Менеджмент в России и за рубежом. - № 4. – 2001. - www.cfin.ru

12. Брукинг, Э. Интеллектуальный капитал: ключ к успеху в новом тысячелетии. – СПб: Питер. – 2001. – 288 с.

13. Бурдые, П. Социология политики. – М., 1993. – С. 84.

14. Ваганян, О.Г. Менеджмент интеллектуального капитала – эффективный инструмент стратегического управления в России в условиях экономики знания // Креативная экономика. — 2007. — № 7 (7). — с. 42-47. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3505/>

15. Вернадский, В.И. Научная мысль как планетное явление. Отв. ред. А.Л. Яншин. - М.: Наука, 1991. - С. 64.

16. Воинов, Д.А. Развитие интеллектуального потенциала коммерческой организации как ключевого фактора конкурентоспособности: дис. ... канд. экон. наук. - М., 2004. - 188 с.

17. Волков, А.Е., Климов, А.А. Квалификационный капитал и развитие системы непрерывного образования в России. В кн.: Квалификационные стандарты и структуры в экономике и образовании / Под ред. А.Е. Волкова, А.А. Климова – М.: Дело, 2008. – С.7-19.

18. Газизуллин, Ф.Г., Ведин, Н.В. Интеллектуальный капитал и формирование инновационной экономики // Проблемы современной экономики. - N 1 (41). - 2012. - С. 49-51.

19. Галаева, Е.В. Управление творческим потенциалом предприятий и организаций: Докт. дисс., 1995.

20. Галкина, М.А. Управление интеллектуальным капиталом наукоемкого сектора // Креативная экономика. — 2009. — № 12 (36). — с. 66-71. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2828/>

21. Гапоненко, А.Л., Орлова, Т.М. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал. Полный курс МВА. – Эксмо. – 2008. – 400 с.

22. Гашенина, Н.В. Регулирование занятости инвалидов в регионе [Текст]: дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Н.В. Гашенина. – Орёл, 2007. – 226 с.

23. Геращенко, И.П. Оценка неосязаемых факторов создания стоимости в предпринимательской деятельности // Креативная экономика. — 2009. — № 8 (32). — с. 116-123. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2679/>

24. Гнатюк, А.В. Развитие инновационного потенциала региональных машиностроительных комплексов (высокотехнологичных кластеров) // Креативная экономика. — 2010. — № 11 (47). — с. 123-129. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3631/>.

25. Гнилитская, Е.В. Инновации и интеллектуальный капитал в современной экономике: теоретические подходы // Креативная экономика. — 2008. — № 7 (19). — с. 81-89. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2994/>

26. Голубкин, В.Н., Клеева, Л.П., Патока, Л.В. Интеллектуальный капитал в эпоху глобализации мировой экономики - http://www.ou-link.ru/pub/business_obraz_1_18.htm.

27. Грант, Р. Современный стратегический анализ. - Классика МВА, 5-е изд.: Питер, 2011. - с. 118-119. - 516 с.

28. Григорьев, Д.В. Интеллектуальный капитал: от уровня индивида к уровню общества // Проблемы современной экономики. -N 3 (31). - 2009.

29. Гэри Хеймел «Что есть что в управленческих инновациях» - Журнал «Harvard Business Review — Россия» [Электронный ресурс] - <http://hbr-russia.ru/issue/16/1028/>.

30. Джоррес, Дж.А. Цель новой эпохи – человеческий капитал // Ділова панорама. – июль-август, 2013. - <http://www.manpower.ru/pressroom/massmedia/detail.php?ID=183416>.

31. Добрынин, А.М., Дятлов, С.А., Котов, В.А., Курчанский, С.А. Производительная сила человека: структура и формы проявления. — СПб.: СПбУЭФ, 1993.

32. Добрынин, А.И., Дятлов, С.А., Цыренова, Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. — СПб.: Наука, 1999.

33. Друкер, П. Управление, нацеленное на результаты: Пер. с англ. - М.: Технологическая школа бизнеса, 1992. – 405 с.

34. Дубовкин, П.О. Роль составляющих интеллектуального капитала на разных этапах развития отрасли // Креативная экономика. — 2009. — № 6 (30). — с. 13-20. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2330/>

35. Дудин, М.Н. Влияние нововведений на повышение эффективности процесса управления интеллектуальным капиталом // Креативная экономика. — 2007. — № 9 (9). — с. 47-52. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3170/>

36. Дудин, М.Н. Интеллектуальный капитал россиян - как главный фактор развития экономики и инновационных процессов в РФ // Креативная экономика. — 2008. — № 1 (13). — с. 78-84. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3152/>

37. Дульщикова, Ю.С. Структура интеллектуального капитала России // Государственная служба, № 1. - 2004. URL: <http://www.koism.rags.ru/publ/articles/23.php> (дата обращения: 07.12.2011)

38. Дятлов, С.А. Основы теории человеческого капитала. — СПб.: СПбУЭФ, 1994.

39. Ерасов, Б.С. Цивилизации: универсалии и самобытность / Отв. ред. Н.Н. Зарубина. – М.: Наука, 2002.

40. Ермоленко, В.В., Савченко, А.П., Ермоленко, Д.В. Об интеграции концепций контроллинга и управления знаниями в системе менеджмента корпорации // Креативная экономика. — 2010. — № 11 (47). — с. 9-18. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3653/>

41. Есенгельдин, Б.С. Роль и значение интеллектуального капитала в устойчивом развитии экономики // Вестник КРСУ. – Т.8. - № 3. – 2008. – С. 113.

42. Жигунова, Г.В. Ювенальная инвалидность в России: теоретический и эмпирический анализ институциональной организации и социальных практик [Текст]: Автореферат диссертации на соискании ученой степени доктора социологических наук: 22.00.04 / Г.В. Жигунова. Краснодар, 2011. – 40 с.

43. Журавлев, В.А. Интеллектуальный потенциал креативного общества – элементы и характеристика // Креативная экономика. — 2009. — № 8 (32). — с. 3-14. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2687/>

44. Забродин, А.Ю. Стратегии и принципы инновационного управления компаниями инвестиционно-строительной сферы / А. Ю. Забродин. – М: Молодой ученый, 2011. - с. 130-132.
45. Зубко, В.Ю. Развитие различных видов интеллектуального капитала: человеческого, организационного и капитала отношений // Креативная экономика. — 2009. — № 12 (36). — с. 60-65. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2833/>
46. Зуев, А., Мясникова, Л. Интеллектуальный капитал // Ресурсы. Информация. Снабжение. Конкуренция. – 2002. – №4. – С. 7.
47. Ибыжанова, А.Д. Место и роль интеллектуального капитала в инновационной экономике [Текст] / А. Д. Ибыжанова // Евразийская интеграция: роль науки и образования в реализации инновационных программ: мат. междунар. науч.-практ. конф. / ЗКАТУ. - Уральск. - 2012. Ч. I. - С. 344-346.
48. Ильинский, И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1996.
49. Иноземцев, В.Л. Понятие творчества в современной экономической теории // ПОЛИС. Политические исследования. – 1992. – № 1-2. - С. 178-187.
50. Исмаилов, А.С. Роль социального фактора в экономическом развитии регионов России // Terra Economicus. - Т.9. - 2011. - №1-3. - С. 134-137.
51. Ишмухаметов, Н.С. Роль государства в формировании условий устойчивого развития человеческого капитала. Государственное управление. Электронный вестник. - 2011. - №28.
52. Капелюшников, Р.И. Концепция человеческого капитала. Критика современной буржуазной политической экономии [Текст]. – М.: Наука, 1977.
53. Капелюшников, Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — № 11.
54. Кендрик, Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Под ред. А.И. Анчишкина. — М.: Прогресс, 1978.
55. Кетько, Н.В. Обучение персонала как основной инструмент управления интеллектуальным капиталом в сфере малого бизнеса // Креативная экономика. — 2008. — № 11 (23). — с. 106-110. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2623/>
56. Климов, С.М. Интеллектуальные ресурсы общества. — СПб.: СПбИВЭСЭП, 2002. – С. 15.
57. Климов, С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. — СПб.- 2000.- С. 22.
58. Ковылин, Д.М. Управление знаниями организации: от знаний к интеллектуальному капиталу // Российское предпринимательство. — 2011. — № 3. - Вып. 1 (179). — с. 89-96. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/11490/>

59. Козырев, А.Н. Оценка интеллектуальной собственности. — М.: Экспертное бюро, 1997.
60. Краковская, И.Н. Процессы инвестирования в человеческий капитал в системе менеджмента организации // Креативная экономика. — 2009. — № 3 (27). — с. 32-43. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2203/>
61. Кривовяз, А.Н. Оценка бренда как основы клиентского капитала организации // Экономика и право. - № 2. – 2011.
62. Критский, М.М. Человеческий капитал. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1991.
63. Кузык, Б.Н., Яковец, Ю.В. Стратегия инновационного прорыва России на основе долгосрочного прогноза инновационно-технологического развития (научный доклад). М.: ИНЭС, 2004.
64. Кулаева, Д.О. Сколько стоит интеллектуальный капитал организации? // Креативная экономика. — 2007. — № 11 (11). — с. 11-18. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2276/>
65. Кулишова, Р.С. Параметры человеческого капитала и модели управления //Труд и социальные отношения. - №2. – 2003.
66. Куянцева, М.И. Институционализация интеллектуального капитала как предпосылка формирования экономики знаний. - Автореферат дис. на соискание уч. ст. к.э.н. – Р.-на-Д, 2012.
67. Леонтьев, Б.Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе // Акционер. – М., 2003. – 200 с.
68. Лопатников, С.Л. Россия – XX век. Трагедия в одном графике, пяти частях, с прологом и эпилогом - <http://sl-lopatnikov.livejournal.com/72592.html>
69. Лосева, О.В. Концепция оценки человеческого капитала в инновационной экономике // Вестник Финансового Университета. - № 5 (71). - 2012.
70. Лукичева, Л.И. Управление интеллектуальным капиталом: учебное пособие / Л.И. Лукичева. – М.: Омега-Л, 2009. – 551 с.
71. Мазур, И.И. Управление проектами : учеб. пособие / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, Н.Г. Ольдерогге; под общ. ред. И.И. Мазура. – 3-е изд. – М.: Омега-Л, 2005. – 664 с.
72. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии. Т.1. Кн. 1: Процесс производства капитала. — М.: ОАО «ЦСЭ», 2001.- С. 544-545.
73. Мильнер, Б.З. Управление знаниями: Эволюция и революция в организации. – М.: ИНФРА-М, 2003 г. – 177 с.
74. Мильнер, Б.З., Румянцева, З.П. и др. Управление знаниями в корпорациях. – М.: Дело, 2006. - 304 с.

75. Мухин, А.Б. К вопросу о развитии управленческой мысли в России: взгляды Д.И. Пихно // Вестн. С.Петербург. ун-та. Сер. 8. — 2002. - Вып. 2 (№16).

76. Николаева, С.А., Шебек, С.В. Управленческий учет. Легенды и мифы. – М.: Аудиторско-консалтинговая фирма «ЦБА», 2004. – С. 245.

77. Пархоменко, О.В. Роль интеллектуального капитала в инновационной деятельности. I международная научно-практическая конференция «Роль и значение интеллектуальной собственности в инновационном развитии экономики» / О.В. Пархоменко // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.icsti.su/uploaded/201003/intel_prop/20.pdf.

78. Потуданская, В.Ф., Яковлева, Е.В. Управление развитием персонала в условиях инновационной экономики // Креативная экономика. — 2009. — № 6 (30). — с. 3-12. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2356/>

79. Принс, Р. Политика занятости в отношении инвалидов в странах Европейского Союза. Современные тенденции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rehabin.ru/upload/library/prince2.pdf>.

80. Пуха, Ю., Коляда, С. Бизнес на коротком поводке. – www.ione.ru

81. Руус, Й., Пайк, С., Фернстрём, Л. Интеллектуальный капитал: практика управления / Пер. с англ.; под ред. В.К. Дерманова – 2-е изд. – СПб.: Высшая школа менеджмента», 2008. – 436 с.

82. Саградов, А.А. Россия и индекс человеческого развития // Мир России. — 2000. — Т. IX. № 3.

83. Салихов, Б.В., Нейматова, Б.А. Функциональная структура интеллектуального капитала предприятия как объект управления // Креативная экономика. — 2008. — № 11 (23). — с. 50-58. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2606/>

84. Сафронова, А. Почти половина компаний в РФ испытывает дефицит квалифицированных кадров. <http://www.rb.ru/article/pochti-polovina-kompaniy-v-rf-ispytyvaet-defitsit-kvalifitsirovannyh-kadrov/6739207.html>

85. Святодух, Е.А. Воспроизводство человеческого капитала: методология исследования и российские реалии. // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2007. - № 44.

86. Синявская, О., Васин, С. Социальная интеграция молодых людей с инвалидностью [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://socpol.ru/publications/pdf/Disability.pdf>

87. Скулина, О.Н. Рынок труда Владимирской области // Аккредитация в образовании. - 26.04.2010 -http://www.akvobr.ru/gynok_truda_vladimirskoi_oblasti.html

88. Стюарт, Т. Интеллектуальный капитал // Новая постиндустриальная волна на Западе: антология. - М., 1999. - С. 389–390.

89. Супрун, В.А. Интеллектуальный капитал: Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке: монография / В.А. Супрун. – Изд. 2-е. – М.: Книжный дом "ЛИБРОКОМ", 2010. – 192 с.
90. Сухинин, И.В. Узловые проблемы общей экономической теории [Текст]. – М.: ГУУ, Ч.2., 2003.
91. Тетерин, А.А. Понятие и структура интеллектуального капитала // Креативная экономика. — 2010. — № 10 (46). — с. 109-114. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/3825/>
92. Тугускина, Г.Н. Отечественный и зарубежный опыт оценки интеллектуального капитала организаций // Креативная экономика. — 2009. — № 5 (29). — с. 50-57. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/2395/>
93. Тугускина, Г.Н. Состояние и тенденции развития человеческого капитала в России // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. – 2011. - № 24.
94. Узяков, М.Н. Трансформация российской экономики и возможности экономического роста. - М.: Изд. ИСЭПН, 2000.
95. Узяков, М.Н. Экономический рост в России: количественная и качественная составляющие // Проблемы прогнозирования. - 2004. - № 3.
96. Фасхиев, Х.А. Интеллектуальный капитал – основа инновационного развития предприятия // Вестник УГАТУ. – Уфа: УГАТУ. - Т. 16, № 1 (46). – 2012. - С. 207 –219.
97. Фишер, С., Дорнбуш, Р., Шмалензи, Р. Экономическая теория. - М., Юнити, 2002. - 420 с.
98. Хаммер, М. Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе / М. Хаммер, Дж. Чампи. – СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 1997. – 464 с.
99. Чеботарев, Н.Ф. Оценка стоимости предприятия (бизнеса) (2009) <http://biglibrary.ru/category41/book136/>
100. Чеботарев, Н.Ф. Оценка конкурентоспособности предприятия: человеческий капитал // Аудит и финансовый анализ. - № 4. – 2005. – С. 262-272.
101. Черныш, М. Россия держит марку // Сообщение. 2000, май. - № 5.
102. Шаховская, Л.С. Мотивация труда в переходной экономике: монография / Науч. ред. С.А. Ленская. – Волгоград: Перемена. –1995г. –185с. – ISBN 5-88234-159-0.
103. Шумпетер, Й. Теория экономического развития. — М.: Прогресс, 1982.
104. Эдвинссон, Л. Корпоративная долгота. Навигация в экономике, основанной на знаниях. – М.: Инфра-М, 2005 г. – 248 с.
105. Экономика труда / Под ред. Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2007. – 208 с.

106. Эскиндаров, М.А. Развитие корпоративных отношений в современной российской экономике. – М.: Республика, 1999. - с. 109.

107. Ясин, Е.Г. Нерыночный сектор. Структурные реформы и экономический рост. — М.: Фонд «Либеральная миссия», 2003.

Иностранные источники

1. Aghion, P., Howitt, P. (1992). A Model of Growth Through Creative Destruction // *Econometrica*. Vol. 60. P. 323–351.

2. Albert, S. and Bradley, K. (1996) Intellectual Capital as the Foundation for New Conditions relating to Organizations and Management Practices, Working Paper Series No. 15, Milton Keynes, Open University Business School.

3. Alwert, K., Bornemann, M., Will, M. et al. Wissensbilanz — Made in Germany: Leitfaden zur Erstellung einer Wissensbilanz [Электронный ресурс] - http://www.akwissensbilanz.org/Infoservice/Infomaterial/WB-Leitfaden_2.0.pdf

4. Andriessen, D.G., Stam, C.D. The intellectual capital of the European Union, www.intellectualcapital.nl

5. Becker, Gary S. Human Capital. N.Y.: Columbia University Press, 1964.

6. Bontis, N. National Intellectual Capital Index: The Benchmarking of Arab Countries, www.aquifolium.biz/apgc2005/bontis3.pdf

7. Bontis, N. (1996) ‘Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models?’, paper presented at ASAC, 17th Annual McMaster Business Conference, Managing Intellectual Capital and Innovation, Hamilton, Canada.

8. Brooking, A. (1997) ‘The components of intellectual capital?: http://www.tbroker.co.uk/intellectual_capital/components.html

9. Caddy, I. Intellectual capital: recognizing both assets and liabilities. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 1. Number 2, 2000, pp. 129—146.

10. Eccles, R. The Performance Measurement Manifesto? // *Harvard Business Review*. 1991. Vol. 69, № 1. Jan. – Feb. P. 131–137.

11. Edvinsson, L. Malone M.S. Intellectual Capital. Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. New York, 1997.

12. Edvinsson, L. Some perspectives on intangibles and intellectual capital 2000. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 1. Number 1, 2000, pp. 12—16.

13. Grossman, G., Helpman, E. (1991). Quality Ladders in the Theory of Growth // *Review of Economic Studies*. Vol. 58. P. 43–61.

14. Harrison. The Central Liberal Truth. Oxford University Press, 2006, 272 p., pp. 36-37.

15. Juani, S. Identifying the sub-components of intellectual capital: a literature review and development of measure // University of Bath of School Management. – 2005.
16. Nelson, R., Winter, S.G. An Evolutionary Theory of Economic Change, Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1982.
17. Petrash, G. Dow's journey to a knowledge value management culture // European Management Journal. – 1996. – P. 122.
18. Prusak, L. Working Knowledge: How organizations manage what they know // Harvard Business School Press. – 2004.
19. Romer, P. (1990). Endogenous Technological Change // Journal of Political Economy. Vol 98. P. S71–S102.
20. Roos, J., Roos, G. Valuing Intellectual Capital? // FT Mastering Management. 1997. № 3: July – Aug. P. 6–10.
21. Saint-Onge, H. 'Tacit knowledge: the key to the strategic alignment of intellectual capital?' // Strategy and Leadership. 1996. - March-April. - P. 10-14.
22. Schiuma, G., Lerro, A. Knowledge-based dynamics of regional development: the intellectual capital innovation capacity model // International journal of Knowledge-Based Development, Vol. 1, 2010. P. 45.
23. Segerstrom, P., Anant, T., Dinopoulos, E. (1990). A Schumpeterian Model of the Product Life Cycle // American Economic Review. Vol. 80. P. 1077–1092;
24. Shultz, T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N.Y., 1967, vol. 6.
25. Skaikh, J. Measuring and reporting of intellectual capital performance analysis // Journal of American- Academy of Business, Cambridge. – 2004.
26. Stewart, T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. New York: Currency Doubleday, 1997, p. 67.
27. Stewart, T. (1991) 'Brainpower', Fortune, June 3, pp. 42-60.
28. Sundarsanam, S. Valuation of Intellectual Capital and Real Options Model // Cranfield University. – 2003. – P.164.
29. Sveiby, K.E. (2004) <http://www.sveiby.com/articles/IntangibleMethods.htm>
30. Tobin, J. A General Equilibrium approach to Monetary Theory? // Journal of Money Credit and Banking. 1969. Vol. 1, № 1. P. 15–29.
31. Understanding and Measuring Social Capital: A Multidisciplinary Tool for Practitioners. Wash. D.C. 2002

32. Wileman, A. A capital idea. 1999, Management Today, 97. — Цит. по: Caddy, Ian. Intellectual capital: recognizing both assets and liabilities. Journal of Intellectual Capital. Vol. 1. Number 2, 2000, pp. 129 — 146.

Интернет-ресурсы

1. Forbes.ru: <http://www.forbes.ru/news/235235-apple-stala-pervoi-v-spiske-samyh-dorogih-brendov-mira>

2. Human development reports. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hdrstats.undp.org/en/countries>

3. Institute of management development: рейтинг конкурентоспособности стран мира в 2013 году. Центр гуманитарных технологий (экспертно-аналитический портал) - <http://gtmarket.ru/news/2013/05/30/5963>

4. Pulic A. “VAIC – an accounting tool for IC management” [Электронный ресурс], 2000, в свободном доступе на www.vaic-on.net/start.htm

5. Rabota.ru Владимир – Официальный портал - http://vladimir.rabota.ru/research/stati_i_kommentarii/defitsit_kadrov_vo_vladimire_u_kazhdogo_svoj.html

6. The Intellectual Capital of the State of Israel: 60 years of achievements. [Электронный ресурс] - <http://www.moital.gov.il/ic>

7. United Nations Development. Programme Human Development Reports - http://hdr.undp.org/en/media/hdr_2013_ru.pdf

8. United nations development. Programme human development reports - <http://hdr.undp.org/en/media/Maps.pdf>

9. Администрация Владимирской области - Официальный портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.avo.ru

10. Администрация Владимирской области. – Официальный портал. – Государственно-правовой комитет - <http://gpk.avo.ru/analiticheskie-mat>

11. Дефицит кадров: влияние на экономику и действия работодателей: бюллетень Эксперт РА. г. Москва – 30.06.2010. - <http://raexpert.ru/researches/shortage/>

12. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации 2010. - undp.ru/nhdr2010/National_Human_Development...2010

13. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации. - undp.ru/documents/NHDR-2013.pdf

14. Козырев, А.Н. Интеллектуальный капитал: состояние и проблемы - Бюро оценки LABRATE.RU - <http://otchetonline.ru/art/audit/4782-1158.html>

15. Министерство труда и социальной защиты РФ – Официальный портал - <http://rosmintrud.ru/>
16. Министерство экономического развития РФ – Официальный портал. - http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/doc20101231_016 (дата обращения: 30.05.2012).
17. Макович В. Петербургский международный инновационный форум. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.rabotahelp.ucoz.ru/news/razvitie_innovacionnogo_potenciala_rossii/2011-08-01-335
18. Рейтинг персональных страниц и электронных библиотек VIPERSON – Официальный портал - <http://nacproject.viperson.ru/wind.php?ID=424865>
19. Рейтинговое агентство Эксперт РА [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.raexpert.ru/researches/expert-inno/part1/#_ftn1
20. РИА Новости – Официальный портал - <http://ria.ru/society/20120404/617690668.html#ixzz2aqIha5rs>
21. Роль интеллектуального капитала в деятельности предприятия - <http://www.econmotion.ru/nomecs-728-1.html>
22. Российско-американский портал по сотрудничеству в области образования и науки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ido.rudn.ru
23. Россия в Индексе Восприятия Коррупции – 2012: новая точка отсчета. Центр Антикоррупционных исследований и инициатив – Официальный портал - <http://www.transparency.org.ru/indeks-vospriatiia-korruptcii/rossiia-v-indekse-vospriatiia-korruptcii-2012-novaia-tochka-otscheta>
24. Условия и риски присоединения России к Всемирной Торговой Организации (ВТО). – Аналитический доклад Центра Кургиняна. - <http://delostalina.ru/?p=3562>
25. Федеральная служба государственной статистики. – Официальный портал. - <http://www.gks.ru/>
26. Федеральная служба по интеллектуальной собственности - Официальный портал - <http://www.rupto.ru/> -
27. Федеральная служба государственной статистики - Официальный портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156
28. Федерация оценщиков бизнеса и интеллектуальной собственности. – Официальный портал - <http://www.fobis.com.ua/node/65>

29. Центр Гуманитарных технологий – экспертно-аналитический портал <http://gtmarket.ru/countries/russia/russia-info>

30. Центр гуманитарных технологий – экспертно-аналитический портал. Рейтинг стран мира по уровню расходов на НИОКР / Research and Development Expenditure - <http://gtmarket.ru/ratings/research-and-development-expenditure/info>

31. Центр научных изысканий [Электронный ресурс] - http://www.seninauku.ru/page_30024.htm

32. Электронный научно-практический журнал «Экономика и менеджмент инновационных технологий» [Электронный журнал] - <http://ekonomika.snauka.ru/goto/file>.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Раздел I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА	
Глава 1. Интеллектуальный капитал: микро- и макроподход	6
Глава 2. Структура интеллектуального капитала и характеристика его составляющих	17
Глава 3. Роль интеллектуального капитала в становлении инновационной экономики	31
Глава 4. Подходы к оценке интеллектуального капитала	45
Раздел II. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ РЕГИОНОВ	
Глава 5. Состояние и факторы накопления интеллектуального капитала в России	64
Глава 6. Интеллектуальный капитал и региональная инновационная система	77
Раздел III. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАЦИОНАЛЬНОГО НАКОПЛЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В РЕГИОНАЛЬНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЕ	
Глава 7. Создание условий для внедрения управленческих и культурных инноваций	97
Глава 8. Направления устранения диспропорций в использовании интеллектуального капитала региона	114
Глава 9. Комплексный подход к использованию человеческого капитала лиц с ограниченными возможностями как фактор инновационного развития региона	143
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	177
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	178

Научное издание

ТЕСЛЕНКО Ирина Борисовна
КОВАЛЕНКО Светлана Юрьевна
САВЕЛЬЕВ Игорь Игоревич
и др.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ
И ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНА

Монография

Печатается в авторской редакции

Подписано в печать 11.07.14.
Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 11,16. Тираж 500 экз.
Заказ

Издательство
Владимирского государственного университета
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых.
600000, Владимир, ул. Горького, 87.