

Научно-практическая парадигма управления интеллектуальным капиталом фирмы

Существующая научно-практическая парадигма управления интеллектуальной деятельностью и интеллектуальным капиталом фирмы стала «заложницей» функциональных трактовок сущности данного капитала. Ограниченность данных трактовок и предопределила определенную ограниченность соответствующей управленческой парадигмы. В чем это выражается?

Во-первых, за пределами исследовательского внимания осталась проблематика управления интеллектуальным потенциалом организации, который, в лучшем случае, только обозначался как явление, но при этом не становился объектом рассмотрения с точки зрения управления. Между тем, интеллектуальный потенциал представляет собой объективную основу интеллектуального капитала. Содержание этой основы заключается в том, что в рамках интеллектуального потенциала заключается определенный массив потенциально созидательной информации. Актуализация этой информации есть процесс трансформации интеллектуального потенциала в одноименный капитал. Очевидно, что качество данной информации и есть качество интеллектуального потенциала, что и предопределяет необходимость сознательного и целенаправленного его развития.

Во-вторых, существующая научно-практическая парадигма управления интеллектуальным капиталом уделяет недостаточно внимания проблематике управления знаниями. Несмотря на то, что интеллектуальный капитал справедливо трактуется как система интеллектуальных знаний, тем не менее, проблематика расширенного воспроизводства этих знаний по-прежнему не стала объектом пристального исследовательского внимания. Здесь же подчеркнем, что обычно речь идет о знаниях как таковых, хотя качество интеллектуального производства предопределяет актуальность не всяких, а именно интеллектуальных знаний. В связи с этим, самостоятельной управленческой задачей является менеджмент трансформации актуальной информации – в интеллектуальные созидательные знания. Отечественная практика, к сожалению, демонстрирует «хладнокровие» менеджеров по отношению к управлению знаниями.

В-третьих, в существующих концепциях менеджмента интеллектуального капитала организации «исследовательский функционализм» приводит к неправомерному отождествлению менеджмента интеллектуального капитала и невещественных активов предприятия. Однако «слияние» в одно целое «сущности» и «явления» объективно не может увенчаться успехом, как в теории, так и на практике. Это обстоятельство заключает

в себе потенциал низкой эффективности управления интеллектуализацией хозяйственной деятельности, а также характеризует «рыхлость» управленческой парадигмы в сфере расширенного воспроизводства интеллектуального капитала фирмы. Очевидно, что управление интеллектуальным капиталом и управление невещественными активами организации суть не одно и то же. Если интеллектуальный капитал можно характеризовать как созидательную энергию, готовую к соответствующему применению, то невещественные активы представляют собой конкретные формы этого применения.

В-четвертых, современные исследовательские программы в области разработки научных основ и практических рекомендаций, направленных на повышение эффективности управления интеллектуальным капиталом, отражают преимущественно уровень предприятия и лишь «по касательной» затрагивают такие базовые звенья, как интеллектуальный капитал личности и домохозяйства. Недостаточно внимания уделяется также исследованию процессов интеллектуализации хозяйственной деятельности и управлению интеллектуальным капиталом отдельных регионов, отраслей, комплексов и т.д. Представляется, что повышения эффективности менеджмента интеллектуального капитала организации возможно в том случае, если рассматривать его как «звено» в общей «цепи» управления интеллектуальным капиталом как таковым.

В-пятых, действующая научно-практическая парадигма управления интеллектуальным капиталом предприятия лишь частично использует потенциал институциональных отношений, «растворяя» богатство формальных и неформальных норм в так называемом структурном капитале, который, по определению авторов, представляет собой «то, что остается в рамках предприятия, когда его покидают сотрудники». На самом деле, созданные и существующие организационные структуры, каналы связи, базы данных и многое другое, что составляет содержание организационной культуры предприятия, не охватывают всего богатства действующих в организации институтов. При этом сами институты выступают как объективная реальность, существуя в форме неявного институционального знания, и если эти институты способствуют росту созидательных инноваций, то перед нами не просто структурный капитал предприятия, а его интеллектуальный институциональный капитал.

Нетрудно понять, что управление таким капиталом отнюдь не сводится к созданию базы данных и формальному закреплению ряда организационных инноваций. Здесь необходима качественно новая управленческая конструкция, куда органично «вплетается» институциональное проектирование и институциональное предпринимательство. Это обстоятельство предопределяет необходимость соответствующих качеств и умений менеджера, выступающего здесь в качестве институционального предпринимателя.

Очевидно, что в интеллектуально направленной организации каждый собственник интеллектуального капитала является в определенной степени институциональным предпринимателем. Задача общего менеджмента интеллектуального капитала заключается в том, чтобы использовать потенциал институциональных новшеств в обеспечении масштабных институциональных созидательных инноваций.

В-шестых, действующие управленческие концепции в сфере воспроизводства интеллектуального корпоративного капитала несколько «однобоко» используют созидательный потенциал системы собственности при решении задач повышения эффективности интеллектуально-инновационной деятельности. В лучшем случае, исследователи рассматривают объектную структуру юридических прав интеллектуальной собственности (патенты, лицензии и др.), не давая определения сущности данной собственности. В системе управления интеллектуальным капиталом предприятия далеко не используется потенциал названной интеллектуальной собственности, которая не сводится только к официально оформленным отношениям в сфере присвоения интеллектуальных благ. Кроме того, не исследуется система собственности на интеллектуальный капитал организации, хотя управление данным капиталом имеет своей основой управление собственностью организации на ее интеллектуальный капитал. В свете сказанного актуализируются вопросы, связанные с выявлением собственника интеллектуального капитала, субъектно-объектной структуры данной собственности, поиском путей повышения качества управления данной собственностью и др.

В-седьмых, действующая конструкция изучения интеллектуального капитала организации практически не рассматривает в непосредственном ключе социальную проблематику интеллектуализации хозяйственной деятельности. В лучшем случае, речь идет о так называемом «клиентском капитале» фирмы, однако система социально-экономических взаимодействий содержит в себе весьма сложную совокупность взаимосвязанных элементов. Прежде всего, имеется в виду так называемый «внутрифирменный социум», или система социальных связей и отношений в рамках организации. Причем, качество интеллектуального капитала здесь тестируется качеством внутрифирменной социальной инфраструктуры. Внутрифирменные социальные страты, группы «по интересам» в немалой степени формируют «каркасность», дух корпоративизма, своеобразную культуру социальных взаимодействий. Едва ли трудно обнаружить непосредственную связь отмеченных выше невидимых корпоративных ценностей с эффективностью и качеством созидательной деятельности организации. Помимо сказанного, собственники интеллектуального капитала высокого уровня объективно формируют интеллектуальную элиту предприятия, региона, отрасли, нации в

целом. Было бы ошибочно не обнаруживать связи между процессом интеллектуализации хозяйственных отношений и становлением новых социальных общностей, объединенных новым, ноосферным мышлением и «созидательным» менталитетом.

Важнейшими обстоятельствами, предопределившими «узость» теоретической и прикладной концепции исследования, использования и управления интеллектуальным капиталом организации, явились, как минимум, три ключевых обстоятельства. Первое обстоятельство связано с оставшейся несколько «незамеченной» новой ролью и качеством интеллектуально ориентированных предприятий, в рамках которых все более явственно начинают действовать отнюдь не традиционные связи и отношения. Такие организации и предприятия в современной литературе все чаще называют сетевыми организациями, где несколько «размываются» границы вертикали экономической власти. В таких организациях господствует не директивное указание управляющего, а здравый смысл сообщества исследователей, объединенных единой целью и подчиняющихся власти авторитета лидера в производстве инновационных идей и продуктов. Высокоэффективно управлять интеллектуалами сетевой организации и интеллектуальным капиталом с помощью традиционных управленческих алгоритмов (цели, планирование, организация, стимулирование, контроль и т.д.) едва ли представляется возможным.

Второе обстоятельство связано с некоторым традиционализмом понимания и оценок новой роли человеческого фактора в современной экономике. Существует некоторая декларативность и «номинальность» в признании этой новой роли, что, в лучшем случае, приводит к формулировкам человеческого капитала как критического фактора современного производства. Между тем, инвестиции в человеческий капитал по-прежнему предстают как затраты организаций и носят несколько «размытый» характер, так как в их структуре трудно обнаружить интеллектуальную «составляющую». «Признание» исследователями новой роли человека в современном производстве не привело к становлению новой системы категорий и выявлению новых закономерностей. В литературе по-прежнему используются такие понятия, как «рабочая сила», «труд», «рынок труда» и другие. Представляется, что в оценке новой роли человека в современном производстве следует основное внимание уделять не количественным, а качественным аспектам и характеристикам. Здесь все более уместны такие явления и отражающие их категории, как «интеллектуальный капитал», «творчество», «рынок объектов интеллектуальной собственности», «производство и управление знаниями» и т.д.

Третье обстоятельство связано с утилитарными представлениями об инновационной деятельности фирм. В условиях интеллектуализации хозяйственной деятельности, рыночное экономическое пространство относительно сокращается при

одновременном абсолютном и относительном росте пространства развивающего обмена-общения. Именно это обстоятельство представляется нам ключевым и методологически универсальным, оказывающим влияние на все «поры» механизма интеллектуального воспроизводства. В рамках развивающего обмена-общения осуществляется расширенное воспроизводство интеллектуальных инновационных знаний. Идеальные знания, как известно, не отчуждаются от их носителя, и поэтому в процессе обмена человеческой деятельностью нет смысла выстраивать рыночные отношения. Материализованные знания, выступающие в форме определенного интеллектуального продукта, могут быть объектом рыночных сделок, поскольку здесь предполагается их «частичное» отчуждение от собственника. Управление интеллектуальным капиталом, таким образом, отнюдь не сводится к управлению рыночными транзакциями, в ходе которых осуществляется купля-продажа объектов интеллектуальной собственности, либо только к управлению процессом создания интеллектуальных благ, заключающих в себе потенциал коммерциализации. Управление интеллектуальным капиталом свой «центр тяжести» должно переместить из области рыночного экономического пространства в сферу обмена человеческой деятельностью. С учетом изложенных выше обстоятельств, можно охарактеризовать новое качество управления в сфере движения интеллектуального капитала предприятия.

Первое – это специфическая и существенно расширяющаяся объектная область управления интеллектуальным капиталом предприятия. При этом фундаментальным управленческим объектом является пространство производства интеллектуальных базисных знаний, а прикладным, или функциональным, – экономическое рыночное пространство. Здесь, как минимум, выявляются три стратегии управления интеллектуальным капиталом предприятия. Первая стратегия связана с управлением интеллектуальным нерыночным капиталом организации (фундаментальный сектор управления). Вторая стратегия связана с управлением интеллектуальным рыночным капиталом организации. В рамках данной стратегии осуществляется расширенное воспроизводство интеллектуальных профессиональных знаний сотрудников предприятия и их единого сообщества. Третья стратегия управления увязывает воедино первую и вторую стратегии, обеспечивая общее управление единым дискурсивным и рыночным пространством воспроизводства интеллектуального капитала предприятия. В практическом смысле речь идет об организации взаимодействия фундаментального и интеллектуального прикладного знания, причем должно обеспечиваться, как расширенное воспроизводство того и другого знания, так и их оптимизация при осуществлении соответствующих инвестиций.

Второе – это формирование и развитие нетрадиционных форм и методов управления интеллектуальным капиталом и, следовательно, предприятием в целом. На место традиционных инструментов управления приходят «неиерархические» управленческие организационные системы: креативным сотрудникам предприятия «не нужны боссы», им не нужны каждодневные контролирующие предписания о том, что и как следует делать. «Вертикальная» управленческая парадигма уступает место «горизонтальной» системе управления, без ярко выраженной административной власти. Понимание того, что не руководящий пост определяет действительное место менеджера в общей системе управления интеллектуальным капиталом, а его интеллектуальные знания, является главным элементом становления нового качества управления интеллектуально ориентированной организации.

Третье – это существенная трансформация системы и механизма экономической власти в организации. Под экономической властью понимается возможность и способность создавать и внедрять в систему хозяйственных трансакций определенные институты, в рамках которых обеспечивается подчинение воли и действий одних экономических агентов – воле и действиям других агентов. Кроме того, вне экономической власти не существует и собственности; но верно и то, что вне рамок определенной системы собственности не возникает и экономической власти. В традиционной организации с «индустриальным типом» управления и власти, подчинение чаще всего носило административный, вынужденный характер, что и предопределяло «зажатость» механизмов производственной мотивации персонала. Ситуация в корне меняется в рамках интеллектуально ориентированной организации: здесь экономическая власть существенно персонифицируется и «присутствует» в каждом собственнике интеллектуального капитала. Менеджменту остается лишь умело направлять и оптимизировать систему взаимодействий индивидуальных капиталов сотрудников, обеспечивая максимизацию синергетического эффекта от их объединенного использования.

Построение системы «харизматической» власти вместо власти «административной», формирование и развитие механизма «власти авторитета» вместо «авторитета власти» следует рассматривать в качестве важнейшего параметра, конституирующего новое качество менеджмента интеллектуального капитала организации. Организуя систему управления на основе харизматической власти менеджера-интеллектуала, необходимо обеспечить адекватную институционализацию и в системе интеллектуальной собственности. Здесь ключевым моментом является соотношение собственности сотрудника-индивида на свой интеллектуальный капитал и

собственности корпорации на интеллектуальный капитал организации как целостности. Кроме того, самостоятельного исследования требует проблематика взаимосвязи собственности на интеллектуальный капитал организации и интеллектуальной корпоративной собственности.

Четвертое – это осуществление «психологического крена» в сознании менеджеров в сторону понимания императивного характера ускоренного развития институтов не рыночного, а дискурсивного экономического пространства и, соответственно, осуществление требуемых практических мер в области производства внутрифирменных созидательных институтов обмена-общения. Имеющее место здесь институциональное предпринимательство призвано охватить, как минимум, две сферы: во-первых, необходимо спроектировать и «имплантировать» институты-условия, в рамках которых будут ускоренно формироваться субъекты дискурсивных трансакций; во-вторых, важно создать нормы и правила, в системе которых трансакционные издержки внутрифирменных взаимодействий будут постоянно сокращаться. Дискурсивное пространство, по сути, – это пространство интеллектуального производства в «чистом» виде, и поэтому «производство» этого пространства является важнейшей задачей менеджмента интеллектуального капитала. Решение этой задачи потребует глубоких знаний в области институционального предпринимательства и институционального производства, а созданное и развивающееся высокоэффективное дискурсивное экономическое пространство следует рассматривать как специфический запас институционального корпоративного капитала.

Пятое – это специализация управленческой деятельности, с одной стороны, на развитии потенциала неявных интеллектуальных знаний предприятия, а с другой стороны, на трансформации неявных созидательных знаний – в систему знаний явных, оформленных. Отечественная и зарубежная практика хозяйственного управления на уровне микроэкономических структур убедительно свидетельствует о том, что корпоративные неявные знания, заключающие в себе мощнейший созидательный потенциал, по-прежнему являются «вещью в себе», и никак не становятся «вещью для организации». В связи с этим, менеджмент интеллектуального капитала организации, являясь, по сути, управлением новейшими знаниями, имеет важнейшую составляющую: управление расширенным воспроизводством и высокоэффективным использованием неявных интеллектуальных знаний современной фирмы.

Можно заключить, что специфика интеллектуального капитала как нового явления хозяйственной действительности, объективно предопределяет и новое качество соответствующего управления. Важнейшим выводом, хотя и предварительным,

становится умозаключение о том, что менеджмент интеллектуального капитала предприятия объективно превращается в самостоятельную систему знаний об управлении современной организацией. В контексте этого общего вывода, мы полагаем своевременным подчеркнуть, что предприятие, претендующее на свою «нишу» в системе расширенного воспроизводства интеллектуально-инновационных продуктов, обязано позаботиться о введении должности менеджера интеллектуального капитала, или менеджера интеллектуальных знаний организации.