

**УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ В КОНТЕКСТЕ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ**

Сатторова Ф.А. (СББГУ НИУ ИТМО)

Научный руководитель – Д.Э.Н. Минченко Л. В.

(СББГУ НИУ ИТМО)

В докладе определена сущность интеллектуальных ресурсов: концепции, компоненты и показатели в условиях становления инновационного общества. Описан процесс эволюции управления и требования предъявляемые к интеллектуальному ресурсу. Представлены подходы к постановке задач управления интеллектуальными ресурсами в высокотехнологичных организациях. Указана проблема формирования интеллектуальных ресурсов компании. Проанализированы практики управления человеческими ресурсами в контексте устойчивого развития компании. Перечислены проблемы управления и оценки интеллектуальных ресурсов, а также системы государственной поддержки инновационной сферы и роль интеллектуальных ресурсов в экономике России. Рассмотрена сущность интеллектуального потенциал предприятия как фактор экономического роста и проведена оценка интеллектуальных ресурсов в инновационно-активных предприятиях Санкт-Петербурга. Разработаны и обоснованы характеристики модели управления человеческими ресурсами в высокотехнологичных компаниях Санкт-Петербурга. Разработаны рекомендации по организации моделирования совместной деятельности сотрудников высокотехнологичной организации, обеспечивающие формирование и развитие её человеческих ресурсов.

Введение. На современном этапе развития общества мир переходит к экономике знаний. «Экономика знания» становятся ключевым ресурсом развития стран, при этом носителями знаний, его производителями и потребителями, являются люди. В связи с этим можно констатировать, что человеческий (интеллектуальный) потенциал становится главным фактором эффективного функционирования социально-экономических систем всех иерархических уровней – и мира, и страны, и региона.

В настоящее время организации определяют два вида активов, которые важно измерять: материальные и нематериальные активы. Нематериальные активы не отражаются в финансовой отчетности, но составляют часть рыночной стоимости организации. Интеллектуальный капитал является одной из концепций, которая близка к нематериальным активам. Существуют трудности для измерения интеллектуального капитала, нельзя к оценке применять общие методы. Другими словами, инструменты для измерения интеллектуального капитала являются специализированными.

Целью данного исследования заключается в том, чтобы представить всеобъемлющий обзор концепций интеллектуального ресурса, его компоненты и показатели. Для этой оценки интеллектуальные ресурсы делятся на три компонента и каждый компонент описывается индивидуально.

На основании практического исследования была рассмотрена модель управления человеческими ресурсами в высокотехнологичных организациях Санкт-Петербурга и разработаны рекомендации по моделированию процесса управления человеческими ресурсами в высокотехнологичных организациях.

Основная часть. Концептуальные основы и методологические принципы формирования и использования человеческого капитала как универсальной экономической категории, способы и приемы его комплексной диагностики нашли отражение в работах В.В. Богатыревой, Д.А. Кирьянова, А.М. Брюхова, С.Н. Гапоновой, Н.В. Парушиной, Н.В. Городновой, И.В. Грузкова, Д.В. Диденко, Р.М. Камалатдиновой, Р.И. Капелюшниковой, А.В. Корицкого, В. А. Мау, И.А. Гурбан, В.О. Мосейко, В.И. Самарухи, И.В. Соболевой и др.

Среди современных российских исследователей «интеллектуального ресурса» следует отметить Колин К.К., Соболева И.В., Фролова И.Т., Докторович А.Б., Вишневецкий А.Г., Васин

С.А., Сухих В.А., Пыткин А.Н., Мингалева Ж.А., Козлов А.И., Гуменников К.В., Буланов В.С., Барашев А.Е., Краева О.Л., Солодуха П.В. и др.

В исследовании было поставлено шесть задач.

В начале был проведен анализ влияния нового технологического уклада на сферу управления человеческими ресурсами. Проанализированы основные используемые в работе понятия: высокотехнологичная организация, моделирование, модель, бизнес-процессы. А также выявлены ключевые тенденции в области изменения HR-процессов, проанализированы подходы к постановке задач управления человеческими ресурсами, проведен анализ практик управления человеческими ресурсами в высокотехнологичных организациях. В результате выполнения первой задачи - проанализировать основные тенденции в управлении человеческими ресурсами в контексте четвертой промышленной революции, был сделан вывод о том, что главной характеристикой высокотехнологичных организаций является их ориентация на развитие и непрерывное технологическое обновление, поэтому сотрудники таких организаций должны обладать гибкостью, уметь перестраиваться под новые задачи, быть открытыми к инновациям, проявлять готовность к работе на открытых информационных площадках.

В результате выполнения второй задачи – изучить практики постановки и решения задач управления человеческими ресурсами в высокотехнологичных компаниях, было выявлено, что при постановке и решении задач развития в высокотехнологичных компаниях, человеческий ресурс является ключевым основанием выбора стратегии развития. Именно человеческий ресурс в высокотехнологичных организациях имеет приоритет перед финансовыми и другими видами ресурсного обеспечения. Во второй главе была решена четвертая задача исследования - проанализированы и систематизированы проблемы управления, связанные с привлечением и использованием человеческих ресурсов в высокотехнологичной компании. В итоге анализа был сделан вывод, что причиной возникновения наиболее явных точек напряжения в компании является рассогласованность действий участников совместной деятельности. Соответственно, мы пришли к выводу, что основанием для формирования и использования человеческого ресурса является организация совместной деятельности внутри компании по постановке и решению задач развития бизнеса: разработка новых технологических решений, оптимизации бизнеспроцессов, и др.

На основании анализа проблемных зон в компании, была решена пятая задача исследования и разработана модель управления человеческими ресурсами в высокотехнологичной организации, в которой, как выяснилось в процессе исследования, ключевую роль играет управление совместной деятельностью сотрудников. Так, были разработаны параметры совместной деятельности и проведена апробация разработанной модели. И в конце была решена шестая задача исследования – разработаны рекомендации по моделированию процессов управления человеческими ресурсами в высокотехнологичных организациях. Таким образом, в ходе проведения исследования удалось решить каждую из поставленных задач.

Выводы. В современной социально-экономической ситуации растет число компаний, ориентированных на ведение бизнеса, основанного на создании, применении и распространении высоких технологий. В таких организациях человеческий ресурс является ключевым активом, а внешняя среда предъявляет высокие требования к способности компаний гибко реагировать на изменения и быть открытыми к технологическому обновлению. Целью исследования выступила разработка модели управления человеческими ресурсами, при этом объектом исследования является управление человеческими ресурсами в высокотехнологичной организации, а предметом - моделирование процессов организации совместной деятельности в высокотехнологичной организации. Гипотезой исследования стало представление о совместной деятельности как о базовом процессе формирования, использования и развития человеческих ресурсов в высокотехнологичных организациях.

В ходе исследования, при использовании теоретического анализа и синтеза, реферативного анализа, методики рефлексивной реконструкции инновационного опыта, сравнительного анализа прецедентов управления и метода фокус-групп, сформулированная

нами гипотеза была полностью подтверждена. Было выявлено, что выделение функции моделирования совместной деятельности является базовым условием для понимания и реализации всеми участниками совместной деятельности и становится интеллектуальным ресурсом регулирования взаимодействия, с помощью которого компании могут гибко реагировать на изменения внешней среды.

Сатторова Ф.А. (автор)

Подпись

Минченко Л. В. (научный руководитель)

Подпись