**УДК: 330.142**

*Бакина .Т.В.*

*к.е.н., доцент ТГАТУ*

**Специфика управления интеллектуальным человеческим капиталом на предприятиях АПК**

***Анотація.*** *У статті визначені особливості управління інтелектуальним людським капіталом на підприємствах АПК як складової частини процесу управління інтелектуальним капіталом.*

**Постановка проблемы.** Интеллектуальный человеческий капитал представляет собой одну из составляющих интеллектуального капитала. Но, учитывая, что интеллектуальный человеческий капитал, как правило, редко достается предприятию в готовом виде, а чаще формируется в течение длительного периода времени непосредственно на предприятии, управление интеллектуальным капиталом будет всегда начинаться с управления человеческим капиталом, и развития его интеллектуальной составляющей, которая в свою очередь является источником создания интеллектуальных продуктов и формирования организационного (коллективного) знания предприятия, выступающие объектом его собственности и управления.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Большое внимание определению сущности интеллектуального капитала как экономической категории и проблемам управления интеллектуальным человеческим капитала уделяется в работах зарубежных и отечественных ученых таких как Э. Брукинг, Т. Б’юзен, Г. Минс, Д. Шнайдер, Р. Нельсон, С. Дж. Уинтер, Л.С. Шаховский, Б.Б. Леонтьев, В.Л. Иноземцев, С.А. Ленская, В.С. Ефремов, А. Л. Гапоненко, Т. М. Орловская, Д. И. Богиня, О.В. Гришко и др.

**Цель данной статьи** заключается в определении особенностей управления интеллектуальным человеческим капиталом на предприятии АПК как составной части процесса управления интеллектуальным капиталом.

**Изложение основного материала.** Под интеллектуальным человеческим капиталом мы понимаем накопленный определенный запас специальных (уникальных) знаний, профессиональные навыки, умения, обуславливающие профессиональную компетентность, творческие (креативные) и интеллектуальные способности, которые реально используются или будут использоваться в перспективе для достижения индивидуальных целей и целей организации, носителями которого являются работники предприятия - управленческая команда, генераторы идей, талантливые профессионалы и эксперты.

Таким образом, под управлением интеллектуальным человеческим капиталом следует понимать сознательные целенаправленные действия со стороны субъектов управления (управленческого персонала организации) по созданию условий для реализации уникальных специфических знаний, навыков, способностей, творческого потенциала работников предприятия в форме интеллектуальных продуктов, а также обеспечение возможности аккумулирования организационных (коллективных) знаний.

Управление человеческим и интеллектуальным человеческим капиталом на предприятиях АПК заключается во внедрении и поддержании протекания трех основных процессов:

1. Формирование, накопление, обновление, развитие интеллектуального человеческого капитала;
2. Реализация интеллектуального человеческого капитала;

3. Сохранение интеллектуального человеческого капитала.

Схема процесса управления интеллектуальным человеческим капиталом на предприятиях АПК представлена на рисунке (Рис. 1).

Объекты интеллек-

туальной собствен-

ности

Органи-

зационные знания

Профессиональные знания, умения, творческие(интеллек-туальные) способнос-ти работника, его ИЧК

Субъект управления (менеджмент предприятия)

Инструменты формирования и реализации ИЧК

Должностные обязанности и создание условий для их выполнения (цели, доступ к ресурсам)

Создание условий для внутренних коммуникаций (коммуникационные сети, робота групп, команд)

Мотивация творческой активности работников

Внутрифирменное обучение

Работник - носитель ИЧК

Внутренние источники знаний (информационные базы, работники предприятий, трудовая деятельность)

Внешние источники знаний

(потребители, клиенты, конкуренты, партнеры и т.д.

Рис. 1. Механизм формирования и реализации интеллектуального человеческого капитала на предприятиях.

Развитие интеллектуальной составляющей человеческого капитала осуществляется прежде всего посредством внутрифирменного целенаправленного обучения или самообучения в течение трудовой жизни работника. Процесс обучения должен быть встроен в процесс существования предприятия, в процесс регулярной деятельности. Только в этом случае оно может рассчитывать на успех. Рекомендуется выделять специалистам 7-10 часов рабочего времени в неделю на изучение литературы по специальности и 100-150 часов в год на участие в какой-либо форме непрерывного образования. Таким образом, затраты предприятия на образование увеличивают запас человеческого капитала, делая его специфическим и уникальным, формируют источник производства новых идей.

Приобретение (изменение и наращивание) знаний в процессе практической деятельности может осуществляться самостоятельно (индивидуально), посредством внутрифирменного, внутригруппового взаимодействия работников предприятия и посредством взаимодействия с внешней средой.

В первом случае речь идет о самостоятельном формировании и аккумулировании знаний на основе собственного опыта. Управление в данном случае подразумевает: рациональное распределение работников по рабочим местам в соответствии с уровнем их человеческого потенциала и возможностей его развития; постановка четких индивидуальных целей и задач; определение сроков достижения целей и выполнения задач; обеспечение доступа к необходимым ресурсам (материальным и информационным); мотивация работников.

Во втором случае, речь идет о совместной деятельности и межличностном общении, в процессе которых происходит взаимное обучение, обмен знаниями и опытом, формирование на этой основе новых знаний. Задача управления заключается в организации проектных и интеллектуальных групп, а также построение коммуникационных сетей для обеспечения внутрифирменного взаимодействия.

В последнем случае формирование и накопление знаний осуществляется из внешней среды, посредством стратегической разведки, сканирования и мониторинга внешней среды, посредством кооперации, то есть организации альянсов и сетей при долгосрочном сотрудничестве между различными фирмами (для обмена знаниями между организациями, выпускающими одинаковую продукцию или услуги, но функционирующими на различных сегментах рынка), совместных предприятий (обмен знаниями между учредителями внутри предприятия), а также через установление прямых контактов сотрудников предприятия с потребителями, клиентами для обмена знаниями [ 1 с.114]. Знания из внешней среды могут предоставить новые, свежие идеи, а также повод для разработки внутренних знаний. Задача управления сводится к организации возможности доступа к внутренним и внешним источникам знаний.

Реализация интеллектуального человеческого капитала осуществляется в процессе его индивидуальной и коллективной трудовой деятельности и заключается в достижении работниками индивидуальных и коллективных целей и в выполнении миссии организации. Реализация интеллектуального человеческого капитала проявляется через создание новых знаний, в том числе в форме объектов интеллектуальной собственности, генерировании идей в области производственной, хозяйственной и управленческой деятельности, в нахождении быстрого решения сложных, неординарных задач и другие формы проявления и использования уникальных знаний.

Задача управления заключается, во-первых, в обеспечении условий для реализации интеллектуального человеческого капитала. Так, например, создание возможностей генерации идей путем организации на предприятии постоянно действующих групп мозгового штурма для управленческого персонала, творческих (интеллектуальных) групп - для специалистов, кружков качества - для рабочих. Во-вторых, - в стимулировании реализации интеллектуального человеческого капитала.

Предлагаем, один из вариантов системы стимулирования творческой деятельности на предприятии, в основе которой лежит создание экономической заинтересованности работников в конечных результатах: 1. Вовлечение изобретателей в процесс коммерциализации объектов интеллектуальной собственности. При этом изобретатель должен видеть как выгоду предприятия, так и свою личную выгоду в коммерциализации объекта интеллектуальной собственности. 2. Участие изобретателя в доходах от использования объектов интеллектуальной собственности. 3. Вспомогательным элементом активизации изобретательской деятельности могут быть единовременные выплаты изобретателям за полученный патент, за подачу рационализаторского предложения. Возможно применение и других форм материального стимулирования: более высокая оплата труда, построенная на базе шкал распределения вознаграждения в соответствии с результатами оценки вклада каждого из них, годовое премирование по результатам работы предприятия и др. Следует отметить, что в настоящее время актуальной становится такая форма стимулирования, как участие в управлении предприятием, в том числе на правах собственника предприятия. Носители интеллектуального человеческого капитала вполне заслуживают стать акционерами предприятия. Подсистема нематериального стимулирования должна строиться на постоянном подчеркивании исключительной ценности работника-носителя интеллектуального капитала и его вклада в развитие интеллектуального капитала предприятия.

На этапе реализации интеллектуального человеческого капитала важно организовать систему сбора и фиксации идей, формирование банка идей. Собранные идеи ничего не будут стоить, если их должным образом не «упаковать» в соответствующее документальное оформление, а затем не довести до внедрения. Поэтому необходимо фиксировать идеи, работать над ними, совершенствовать их, развивать, повышая их ценность. Затем они должны «запускаться в работу» - обсуждаться, оцениваться, отбираться, устанавливаться последовательность и приоритеты при их внедрении, планироваться порядок и механизм их внедрения. Идеи должны получить свою оценку, ценные - доводиться до внедрения, а авторы должны получать соразмерное поощрение. Идеи в «упаковке» - это объект управления интеллектуальной собственностью.

Сохранение интеллектуального человеческого капитала возможно в нескольких формах. Первая форма заключается в сохранении интеллектуального человеческого капитала путем закрепления на предприятии ключевых сотрудников, прежде всего талантливых профессионалов, экспертов и генераторов идей - носителей уникальных знаний. Вторая форма сохранения интеллектуального человеческого капитала возможна в результате передачи уникальных специфических знаний от одного работника другому или группе работников в процессе их общения и взаимодействия. Такая форма сохранения способствует формированию и аккумулированию организационных (коллективных) знаний, передача которых ускоряет трансформацию человеческого капитала в интеллектуальный человеческий капитал.

Третья форма - это воплощение интеллектуального человеческого капитала в процессах, продуктах и услугах, представление в документах, базах данных, программном обеспечении. Последняя форма представляет собой трансформацию интеллектуального человеческого капитала в явные организационные знания и объекты интеллектуальной собственности.

Вышеописанные три процесса непосредственно связаны между собой. Последовательное их чередование создает своеобразную спираль развития, реализации и сохранения интеллектуального человеческого капитала, а также наращивания организационных (коллективных) знаний и интеллектуальной собственности предприятия. Задача управления заключается в том, чтобы обеспечить эффективное функционирование данной спирали.

**Выводы.** Таким образом, задача управления интеллектуальным человеческим капиталом заключается в создании и обеспечении цикличного функционирования трех процессов: формирование и наращивание интеллектуального человеческого капитала; реализация интеллектуального человеческого капитала; сохранение интеллектуального человеческого капитала внутри предприятия благодаря оптимальному сочетанию трех способов: 1) закрепление на предприятии ключевых сотрудников; 2) передача запаса уникальных знаний другим работникам; 3) воплощение интеллектуального человеческого капитала в объектах интеллектуальной собственности и организационных знаниях.

Управление интеллектуальным человеческим капиталом основано на взаимном согласовании экономических интересов его участников (предприятия и его работников-носителей интеллектуального человеческого капитала).

***Аннотация.*** *В статье**определены особенностей управления интеллектуальным человеческим капиталом на предприятии АПК как составной части процесса управления интеллектуальным капиталом.*

***Annotation.*** *In the article certain features of management an intellectual human capital on the enterprise of AIK as component part of process of management an intellectual capital.*

**Литература:**

1. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал / Э. Брукинг ; пер. с англ. под ред. Л.Н. Ковалик. – СПб : Питер, 2001. - 330 с.
2. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества / В. Л. Иноземцев. - М. : «Academia» - «Наука» , 1998. - 342 с.
3. Интеллектуальный капитал - стратегический потенциал организации: учебное пособие. / под ред. А. Л. Гапоненко, Т. М. Орловой - М. : Издательский Дом «Социальные отношения», 2003. - с. 375.
4. Кендрик Дж. Совокупный капитал США его формирование / Дж. Кендрик - М. : Професс, 1978. – 382 с.
5. Новаковская О. Человеческий капитал как объект управления / О. Новаковская. - Человек и труд. - 2002. № 12. - С.78-80.