

УДК 658.310.8:330.151.5

Кузнецов Э. А.,

кандидат экономической наук, доцент,

заведующий кафедрой экономики и управления

Одесского национального университета имени И.И. Мечникова

ПРОЦЕССЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА

Современная динамика трансформации системы менеджмента предполагает инновационный формат развития, прежде всего, человеческого капитала. Этот факт в развитии управленческой деятельности эпохи постмодерна показывает также, что другие функциональные направления менеджмента продолжают иметь определяющее значение для достижения социально-экономической эффективности в деловой сфере, но господствующим приоритетом сегодня является достижение структурно-функциональное качество человеческого капитала на базе формирования интеллектуального капитала деловой организации. Интеллектуализация менеджмента, являясь объективным процессом современного развития, указывает на необходимость качественного развития процессов профессионализации управленческой деятельности [1, Гл. 3]. Рассмотрим некоторые особенности исследования и практического формирования интеллектуального капитала деловой организации.

Для уточнения специфики управленческого исследования интеллектуального капитала необходимо его структурировать [см. рис. 1]. В самом первом приближении интеллектуальный капитал имеет три основных формы проявления: человеческий капитал, организационный капитал и потребительский (или клиентский) капитал. Необходимо отметить, что эффективность интеллектуального капитала определяется структурным соответствием и эффективным функционированием его во всех трех формах. Пропорции, параметры соответствия и соподчинения, динамика формирования и развития, указанных трех форм интеллектуального капитала, должны стать главной задачей современной деятельности менеджмента. Таким образом, существенно корректируется и уточняется специфика профессиональной компетенции менеджмента. В известном смысле, основное отношение менеджмента как субъектно-объектное взаимодействие исключительно между людьми в системе управленческого процесса, становится действительно базовым и определяющим парадигму современной управленческой деятельности.

Условия воспроизводства интеллектуального капитала определяют необходимость уточнения его различий и сходств с физическим капиталом деловой организации [см. табл. 1].

Важной предпосылкой управленческого исследования интеллектуального капитала является терминологическое уточнение также таких понятий как нематериальные активы и интеллектуальная собственность. Безусловно, эти понятия очень схожи и взаимосвязаны, но абсолютно неравнозначны и не могут использо-

Таблиця 1. [2, с. 309].

Физический капитал	Интеллектуальный капитал
Материальная природа Затраты в прошлом Аддитивный Преимущественно финансовая Оценка Организация владеет всем капиталом	Нематериальная природа Результаты в будущем Неаддитивный Комбинация стоимостных и нестоимостных оценок Организация владеет капиталом лишь частично

ваться, прежде всего, в системе научных исследований как синонимы. Во-первых, далеко не все элементы интеллектуального капитала являются нематериальными активами. Например, неcodифицированные знания работников (деловые качества, квалификация, профессиональные и человеческие способности к труду) входят в понятие интеллектуального капитала, но не являются нематериальными активами и, уж точно, не могут быть интеллектуальной собственностью организации. Во-вторых, не все нематериальные активы являются объектами интеллектуальной собственности организации. Например, управленческие навыки и лидерские качества менеджеров не могут быть отчуждены от своих носителей – собственно персонифицировано управленческого персонала организации. Кроме этого, не все технологии и методы работы можно запатентовать и лицензировать. Следовательно, дифференциация понятий и категорий, связанных с исследованием интеллектуального капитала организации, выступает первичной основой качества этого исследования и специализирует формы осуществления управленческой деятельности в современных условиях.

Особым фактом в проблеме управленческого исследования интеллектуального капитала организации является выделение собственно такой категории, как управленческий капитал. Несомненно, это наиболее активная и динамичная часть человеческого капитала организации, которая не только сама привержена постоянному и систематическому профессиональному развитию, но и является движущей силой в совершенствовании всего спектра качеств в целом человеческого капитала организации. Также необходимо отметить, что качество организационного капитала всецело определяется качеством и профессиональной компетенцией управленческих кадров и, в известной степени, является результатом деятельности системы менеджмента организации. Таким образом, мы должны признать, что ведущим звеном формирования и развития интеллектуального капитала выступает система менеджмента организации. Активная и динамичная часть человеческого капитала организации, которая не только сама привержена постоянному и систематическому профессиональному развитию, но и является движущей силой в совершенствовании всего спектра качеств в целом человеческого капитала организации. Также необходимо отметить, что качество организационного капитала всецело определяется качеством и профессиональной компетенцией управленческих кадров и, в известной степени, является результатом деятельности системы менеджмента организации. Таким образом, мы должны признать, что ведущим

звеном формирования и развития интеллектуального капитала выступает система менеджмента организации.



Рис. 1. Структура интеллектуального капитала [2, с. 313].

Формирование интеллектуального капитала организации является сложным, длительным и системным явлением. Требуется достаточно выверенная и профессионально взвешенная работа, которая основывается на фундаментальных инновациях. Фундаментальные исследовательские инновации в менеджменте возможны только в случае системного формирования и структурного развития научно-исследовательской базы менеджмента. Эмпирические пути совершенствования имеют здесь некоторое значение для кадров менеджмента, но не могут быть первыми и, тем более, единственными. Эмпирическое развитие менеджмента в условиях инновационной экономики становится архаизмом, поскольку нужны научно разработанные методы и технологии реализации управленческой деятельности. Менеджмент стал сферой специфической профессиональной деятельности и особой сферы научных исследований. Необходимость развития интеллектуального капитала организации предполагает системное использование инновационных методов как экономического, так социологического и психологического характера. Особенно важным объектом в развитии менеджмента является создание комплексных систем мотивации персонала. Образно говоря, мотивация является сердцем менеджмента. Не стоит ожидать положительных результатов, если не работают механизмы мотивации во всех, без исключения, звеньях и на всех этапах управленческого процесса.

Необходимым условием эффективного развития адаптивных форм интеллектуального капитала организации является система подготовки и профессионального обучения управленческих кадров. При этом характер инновационного развития предполагает, что менеджмент инициирует качественную и инновационную подготовку всех категорий работников организации. Особенно необходима экспе-

ртная оценка образовательных и профессиональных программ обучения со стороны наиболее активной и развивающейся части бизнеса. Экспертиза учебы должна иметь две основные составляющие – это оценка со стороны бизнеса и со стороны управленческой науки (в лучших ее образцах).

Существенной проблемой современного развития является уровень развития менеджмента как профессиональной системы знаний и структурной практической компетенции. Именно система менеджмента концентрирует в себе необходимый и достаточный уровень профессиональной работы экономистов, инженеров, психологов, юристов, финансистов и других специалистов, которые задействованы в профессионально-производственной деятельности различных организаций. Деятельность менеджмента определяется эффективностью управленческих решений. Все остальные специалисты призваны создавать более полноценную информационную базу для принятия системой менеджмента ключевых управленческих решений. Кризис же наступает тогда, когда менеджмент не справляется с ролью ведущего звена, когда его решения вне территории настоящего профессионализма и компетенции, когда не работают механизмы мотивации, которые являются сердцем прогресса и стратегического роста. Организация должна быть единым организмом, где эффективно задействованы и комплексно воспроизводятся все виды ресурсов. Приоритетно менеджмент работает над структурно-функциональным качеством человеческого капитала. Именно системные действия менеджмента приводят организацию к успеху.

Важно отметить, что система менеджмента организации всецело определяет качество ее развития, несет полную ответственность за результативность ее конкурентной позиции на рынке, обеспечивает действенность механизмов мотивации всего персонала.

Эффективный менеджмент характеризуется очевидным фактом принятия результативных управленческих решений. В понятие качества управленческих решений объективно необходимо отнести их своевременный и релевантный характер, а также их аналитическую основу. Не существует рецептов и легких путей для выработки результативных управленческих решений. Важно, в этом случае, говорить о своеобразии и приоритетах отдельной компании и основных принципах ее развития. Нет оснований сегодня говорить о достаточности эмпирического опыта. Для выработки управленческого решения необходимо системно создавать профессионально разработанную аналитическую базу принятия управленческих решений организации и инновационный механизм анализа фактов, а точнее компонентов управленческого процесса. Кроме этого, следует отметить, что современный менеджмент, рассматривая цикл «исследование – анализ – практика», предполагает специализацию профессиональных видов деятельности по каждой стадии в отдельности. Разумеется, что между этими стадиями необходим определенный уровень взаимодействия, но специализация дает возможность предполагать качество профессиональной компетенции управленческих кадров и специалистов-аналитиков в менеджменте. Ключевой стадией с позиций системного развития практики менеджмента является стадия «анализ», что, по сути дела, говорит о необходимости дальнейшего формирования и развития управленческого консалтинга. Система менеджмента должна в полной мере приобрести профессиональ-

ные качества с точки зрения научной, аналитической и практической базы знаний. Менеджмент должен стать наукой в полном смысле этого слова.

Проблемам изучения человеческого интеллекта посвящены работы многих психологов [Табл. 2]. В сводной таблице показаны ключевые характеристики интеллекта, которые исследовались известными учеными-психологами (по материалам книги: Фрейджер р., Фейдимен Д. Большая книга психологии. Личность. Теория, упражнения, эксперименты. Пер. с англ. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. – 704 с.). Данные исследования интеллекта являются достаточно важным материалом для выработки походом и конкретных обучающих методик для формирования и развития управленческого интеллекта. Среди основных современных задач в исследовании и в развитии профессиональной системы менеджмента необходимо сделать акцент на необходимость формирования конкурентоспособного управленческого интеллекта.

Таблица 2

Ключевые характеристики интеллекта

Зигмунд Фрейд (1856-1939 гг.).

1. Интеллект – один из рабочих инструментов Эго; интеллект – самый важный, если не единственный, инструмент, с помощью которого сознание сохраняет контроль над своими телесными сторонами.
2. Наиболее свободный человек использует рассудок, когда это целесообразно.
3. Эмоциональная жизнь человека открыта сознательному контролю;
4. Разум – это способность человека разрешать жизненные свои проблемы.
5. Рациональное мышление ставит людей над животными.

Карл Густав Юнг (1875-1961 гг.).

1. Интеллект относится к направленным и осознанным мыслительным процессам.
2. Необходимо отделить интеллект от интуиции, которая заметно влияет на содержание сознания.
3. Интеллект играет важную, но ограниченную роль в функционировании психики.
4. Исключительно интеллектуальное понимание не может быть полным.
5. Наилучшим образом интеллект работает в соединении с интуицией и чувством.

Альфред Адлер (1870-1937 гг.).

1. Необходимо делать различие между разумом и интеллектом.
2. Люди, которые ничего не делают полезного для общества (невротики, преступники и др.), часто обладают большим интеллектом. Этот вид интеллекта называется «личным интеллектом» или мышлением, ограниченным индивидуальной целью личного превосходства, а не общественно полезными соображениями.
3. Разум – это вид интеллекта, который содержит в себе социальный ин-

терес и который действует на общее благо. Разум соответствует здравому смыслу, который определяется основными культурными отношениями и ценностями.

Эрик Эриксон (1902-1994 гг.).

1. Интеллект является основным элементом психологических процессов.
2. Решающая роль интеллектуальных способностей в формировании чувства уверенности, в период решения задач развития технологического общества, формирования чувства идентичности, выбора сферы профессиональной деятельности и нахождения своего места и роли в обществе.

Карл Роджерс (1902-1995 гг.).

1. Интеллект – это инструмент, который человек может эффективно использовать для процесса интегрирования собственного опыта.
2. Скептическое отношение к образовательным системам, которые переоценивают интеллектуальные способности и недооценивают эмоциональные аспекты функционирования личности.
3. Тренинг после окончания учебы является слишком агрессивным, унижает достоинство и ведет к депрессии.
4. Необходимость постоянно выполнять неинтересную рутинную работу и зависимость от этих объективных обстоятельств подавляет и затормаживает проявление продуктивных творческих способностей.
5. Если интеллект, как и любые другие, свободно проявляющиеся в человеке функции, ведет его к более правильному восприятию, то, следовательно, любое принуждение и ограничение интеллекта не обязательно принесет пользу.
6. Людям лучше решать самим, что им необходимо сделать для себя, пользуясь при этом поддержкой окружающих, а не делать то, что решили за них другие.
7. Традиционализм и самодовольство членов университетских кафедр вряд ли могут привести в действие развитие личности студента.

Абрахам Маслоу (1908-1970 гг.).

1. Необходимость холистического мышления, которое имеет дело с системой связей, а не стремиться рассматривать все явления в отдельности.
2. Индивиды, испытывающие вершинные переживания, часто свидетельствуют, что видели одновременно прошлое, настоящее и будущее, жизнь и смерть как единый процесс, а добро и зло – как части одного целого.
3. Примеры холистического мышления можно обнаружить у творческих личностей, которые способны порвать с прошлым и взглянуть дальше общепринятых в осмыслении новых возможностей. Такое мышление требует свободы, открытости новому и способности не бояться перемен и неопределенности. Здесь неопределенность приносит людям радость возможности решить творческую задачу самоактуализации.

4. Творческие люди концентрируют усилия вокруг проблемы, а не вокруг средств, для ее решения. Основное внимание уделяется проблеме и поставленной цели, а также тому, какие качества и усилия требуются для ее достижения.
5. Индивиды, сосредотачивающие внимание почти исключительно на средствах достижения цели, часто так обеспокоены мелкими техническими подробностями и методами, что самая обычная, простая работа тонет у них в огромном количестве деталей.

Курт Цадек Левин (1890-1947 гг.)

1. Интеллект – это мыслительные операции и процесс решения проблемы. Решение проблем является традиционной сферой, относящейся к интеллекту.
2. Процесс решения проблем определяется в терминах локомоций. Локомоции – это ключевое понятие, используемое для описания изменений в жизненном пространстве. Также это действие, которое может осуществляться как в реальной, так и в ирреальной сферах.
3. Процесс мышления, как и любой другой психический процесс, направлен на восстановление равновесия, снятие возникшего с нарушением равновесия напряжения.
4. Человек, столкнувшийся с задачей разрешения проблемы, становится напряженным в одной из систем. Для редуцирования напряжения человек использует процесс мышления, который продолжается до достижения удовлетворительного результата, и в это время человек возвращается к состоянию равновесия.

Таким образом, процессы интеллектуализации современного менеджмента требуют фундаментального научного исследования. Управленческий характер человеческой деятельности должен носить черты созидательности и социальной значимости. Необходимы дальнейшие поиски эффективных форм развития процесса профессионализации управленческой деятельности с целью создания конкурентноспособного управленческого интеллекта как на уровне отдельных деловых организаций, так и государства в целом.

Литература

1. Кузнецов Э.А. Профессионализация управленческой деятельности в Украине / В кн.: Актуальные проблемы экономики и менеджмента: теория, инновации и современная практика. Монография. Под ред. Э.А. Кузнецова. – Харьков: Бурун Книга, 2011. – с. 55-98;
2. Инновационное развитие: Экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б.З. Мильнера. – М.: ИНФРА – М, 2011. – 624 с.
3. Фрейджер р., Фейдимен Д. Большая книга психологии. Личность. Теория, упражнения, эксперименты. Пер. с англ. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. – 704 с.

Аннотация

Кузнецов Э.А. Процессы интеллектуализации современной системы менеджмента. – Статья.

В статье приведены и проанализированы процессы инновационной трансформации системы менеджмента, которые усиливают интеллектуализацию современной управленческой деятельности. Предложен подход к анализу таких категорий менеджмента как интеллектуальный капитал, человеческий капитал и управленческий капитал. Определены возможности их адаптации к различным условиям развития менеджмента в Украине. Предложено и описано концепцию управленческого капитала как интеллектуальной системы, которая формируется в процессе профессионализации управленческой деятельности.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, управленческий капитал, профессионализация менеджмента, структурно-функциональное качество человеческого капитала, управленческий консалтинг, специализация менеджмента.

Анотація

Кузнецов Е.А. Процесі інтелектуалізації сучасної системи менеджменту. – Стаття.

У статті наведені та проаналізовані процеси інноваційної трансформації системи менеджменту, які посилюють інтелектуалізацію управлінської діяльності. Запропоновано підхід до аналізу таких категорій менеджменту як інтелектуальний капітал: людський капітал та управлінський капітал. Визначені можливості їх адаптації до різних умов розвитку менеджменту в Україні. Запропоновано та описано концепцію управлінського капіталу як інтелектуальної системи, яка формується в процесі професіоналізації управлінської діяльності.

Annotation

Kuznietsov E.A. Intellectualization processes of the modern system of the management. – Article.

The processes of the innovative transformation of the management, which reinforce the modern executive activities' intellectualization, are viewed and analyzed in the article. The approach to the analysis of such categories of the management as the intellectual capital, human capital and executive capital is proposed. The possibilities of their adaptation to the different conditions of the management development in Ukraine are defined. The conception of the executive capital as the intellectual system formed in the process of the managerial activities' professionalization is proposed and described in the article.

Key words: intellectual capital, executive capital, management professionalization, structural and functional quality of the human capital, executive consulting, management specialization.