Панасенкова Т.В.

**Значимость интеллектуального капитала как важнейшего фактора
инновационного развития экономики**

*Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)
(Россия, Ростов-на-Дону)*

doi: 10.18411/lj-07-2019-51

ids: lj-07-2019-51

Аннотация

Управление интеллектуальным капиталом представляет собой важнейшую составляющую управления современной компанией, поскольку это является ключевым фактором конкурентоспособности. Компании в целях упрочения своего положения вынуждены пересматривать стратегии своего развития и приводить их в соответствие текущим реалиям рынка, обеспечивая собственную конкурентоспособность. Данный процесс неизбежно сопряжен с решением различных задач; эффективность решения задач во многом обуславливает успешность реализации стратегии, а значит, успешность функционирования компании в целом.

Ключевые слова: инновационное развитие, интеллектуальный капитал, информатизация, управление персоналом

Abstract

Управление интеллектуальным капиталом представляет собой важнейшую составляющую управления современной компанией, поскольку это является ключевым фактором конкурентоспособности. Компании в целях упрочения своего положения вынуждены пересматривать стратегии своего развития и приводить их в соответствие текущим реалиям рынка, обеспечивая собственную конкурентоспособность. Данный процесс неизбежно сопряжен с решением различных задач; эффективность решения задач во многом обуславливает успешность реализации стратегии, а значит, успешность функционирования компании в целом.

Keywords: innovative development, intellectual capital, informatization, personnel management

Современный этап развития общества характеризуется качественным скачком в становлении экономики знаний. К ключевым признакам современного общества относятся следующие:

- инновационный характер экономики, преобладание инновационного сектора в экономике государства;
- развитие сферы услуг, значительная степень занятости населения в сфере услуг (в сравнении с промышленным производством);
- высокая степень конкуренции;
- повышение производительности труда;
- относительно высокий уровень жизни.

Таким образом, развитие общества за счет эффективного соотношения экономики знаний и инновационного аспекта является ключевым признаком постиндустриального общества.

В период бурного развития автоматизации и интернет-технологий изменения происходят стремительно, и на первое место встают проблемы корпоративного управления и влияния человеческого капитала на деятельность компании, управленческий аспект и согласованное выполнение своих функций персоналом. В число важных факторов обеспечения конкурентоспособности необходимо внести и факторы умелого продвижения, и вопросы эффективных коммуникаций.

Причинами кризисов компаний могут стать следующие:

- несовершенство корпоративного управления, проявляющееся, главным образом, в оторванности поставленных планов текущим экономическим реалиям;
- наличие слишком жестких условий конкуренции, в результате влияния которых на рынке могут выжить лишь единицы, – как правило, за счет давней истории существования либо возможности демпинговать;
- незаинтересованность работников в результатах своего труда вследствие непроработанной системы мотивации;
- отсутствие прозрачной системы коммуникации внутри компании;
- несовершенство системы логистики и сбыта.

Как правило, основной причиной является неэффективное управление компанией. Топ-менеджмент компании при отсутствии диалога с подчиненными рискуют оказаться в ситуации, когда цели развития компании являются декларативными, а реальные конкурентные преимущества отсутствуют. Планирование коммуникации должно представлять собой непрерывный процесс; необходимо постоянно осуществлять оценку и корректировку коммуникативного плана, иметь представление о работе каналов коммуникации и уметь оценивать реализацию плана [2, с. 108].

Факторы конкурентоспособности могут быть классифицированы на две группы: внешние и внутренние. К внутренним относятся структурные, ресурсные, технические, управленческие, рыночные факторы и эффективность функционирования организации.

Повышение конкурентоспособности компании предусматривает не только внедрение изменений в отдельные аспекты управления, но и комплексный подход к повышению эффективности коммерческой деятельности в целом [1, с. 77]. Повышение конкурентоспособности включает в себя такие составляющие, как технологические нововведения, повышение степени вовлеченности персонала, совершенствование маркетинговой стратегии, – при этом, любое изменение должно являться частью комплексной стратегии развития компании.

Росту числа клиентов способствует реализация следующих направлений:

- разработка и внедрение маркетинговых мероприятий и мини-программ, направленных на достижение промежуточных целей стимулирования сбыта;
- пересмотр маркетинговой стратегии в целом.

В состав функций топ-менеджмента компании в рамках системы управления конкурентоспособностью входят следующие:

1. Осуществление непосредственного руководства компанией в целом, отдельными ее подразделениями и направлениями деятельности; координация работы всех отделов.
2. Управление производственными, финансовыми и человеческими ресурсами.
3. Анализ сложившейся конъюнктуры рынка, выбор вектора развития предприятия.
4. Принятие ключевых решений относительно дальнейшего развития компании.
5. Принятие решений относительно увеличения прибыли и повышения конкурентоспособности компании.
6. Поиск взаимовыгодных источников финансирования компании.
7. Контроль расходования денежных средств и правильности исчисления налоговых платежей.

Цели и задачи компании в рамках реализации стратегической программы приобретения конкурентных преимуществ должны вырабатываться вследствие анализа совокупности тех факторов, которые могут оказать реальное воздействие на формирование конкурентоспособности. Продвижение компании и заручение ею поддержкой лояльных потребителей должно являть собой непрерывный, комплексный процесс, реализуемый в соответствии с заранее разработанным алгоритмом [4, с. 175].

Таким образом, определение предприятием факторов своей конкурентоспособности позволит ему в дальнейшем разработать релевантные мероприятия для ее повышения. Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что конкурентоспособность является важным аспектом, определяющим успешность работы компании на рынке.

Процессы управления интеллектуальным капиталом в современных российских компаниях сопряжены со значительным количеством проблемных факторов. В числе актуальных проблем необходимо назвать следующие:

1. Проблема производительности труда

Возможность повышения производительности труда работников «при прочих равных условиях» является объектом пристального внимания управленцев с самого раннего периода становления рыночной экономики в нашей стране. Особое значение вопроса повышения производительности труда обусловлено значительным отставанием российской экономики от экономик ряда западных и восточноазиатских стран по данному показателю.

Проблема производительности труда уже достаточно длительное время является признанной на самом высоком уровне, что, с одной стороны, еще раз подчеркивает ее особую значимость для экономики России, с другой – свидетельствует о сложности преодоления проблемы. Так, Президент России В.В. Путин, выступая на расширенном заседании Государственного совета «О стратегии развития России до 2020 года», отмечает: «Главная проблема сегодняшней российской экономики – это ее крайняя неэффективность. Производительность труда в России остается недопустимо низкой. Те же затраты труда, что и в наиболее развитых странах, приносят в России в несколько раз меньшую отдачу. И это вдвойне опасно в условиях растущей глобальной конкуренции и увеличивающихся затрат на квалифицированный труд, на энергоносители. Реализация инновационного сценария развития позволит нам добиться кардинального повышения производительности труда».

Низкие показатели производительности труда могут являться следствием как внешнего воздействия (упадок отрасли, недостаточное финансирование отрасли), так и внутреннего (общая неэффективность управления хозяйствующим субъектом, отсутствие программ мотивации, невысокий уровень квалификации работников). Успешность решения указанной проблемы для каждого хозяйствующего субъекта будет зависеть от корректного и своевременного выявления причин сложившейся ситуации.

2. Проблема недостатка компетентных кандидатов на рынке труда при перенасыщенности рынка

Данная проблема, по мнению автора магистерской диссертации, является следствием доступности и массовости, а следовательно, обесценения высшего образования. В настоящее время получение высшего образования воспринимается многими выпускниками школ, зачастую, как обязательная формальность. Многие выпускники не уделяют должного внимания выбору будущей профессии, ограничиваясь подбором вуза с наиболее оптимальными условиями зачисления и обучения; также многими выпускниками не предпринимается никаких попыток поступить на бюджетные места, что также во многом негативно сказывается на отношении их к реализации собственного права на получение образования. В угоду «моды» на получение высшего образования существует значительное число

коммерческих вузов, качество получения образования в которых оставляет желать лучшего. Все перечисленные факторы, во-первых, оказывают крайне негативное влияние на престиж высшего образования, присущий советской системе, а во-вторых, приводят к тому, что рынок труда перенасыщен специалистами с высшим образованием, однако, найти среди них действительно достойных специалистов представляется достаточно проблематичным.

3. Проблема высвобождения рабочей силы в связи с диджитализацией

Цифровизация экономики сама по себе не является негативным явлением и свидетельствует о качественном развитии общества. Например, использование интегрированных цифровых платформ является в настоящее время одним из трендов построения глобальных бизнес-систем. Построение и применение цифровой платформы обеспечивает повышение скорости вывода новинок на рынки, а также в значительной степени ускоряет и облегчает взаимодействие компании с клиентами.

Однако, диджитализация способна привести к тому, что многие рабочие места в современных организациях будут являться лишними в связи с оптимизацией структуры управления, связанной с внедрением технических достижений. В частности, замена работников электронными системами управления будет являться оптимальной для конкретного хозяйствующего субъекта, но нежелательной для многих работников, чьи навыки и умения оказываются вытесненными в результате научно-технического прогресса.

4. Проблема инновационности

Проблема инновационного развития рынка труда связана, прежде всего, с необходимостью качественного развития экономики государства. Однако, инновационное развитие во многом осложняется общей экономической ситуацией в стране. Многие программы инновационного развития, разрабатываемые хозяйствующими субъектами, не могут быть реализованы вследствие недостаточности ресурсного обеспечения самих организаций, обусловленного недостаточным развитием отраслей экономики.

5. Проблема текучести кадров

Текучесть кадров является крайне негативным явлением для любой организации, поскольку это свидетельствует о неспособности хозяйствующего субъекта создать достойные условия для сотрудников. Данная проблема должна решаться исключительно в рамках организации – должны быть проанализированы масштабы текучести, выявлены причины ее возникновения и разработаны пути устранения проблемы исходя из текущих возможностей организации. Снижение текучести персонала будет являться следствием реализации таких кадровых мероприятий, как проведение психологических тренингов, внедрение обучения и повышения квалификации, создания условий для карьерного роста.

6. Проблема справедливости денежного вознаграждения

Речь идет о том, что достойный кандидат на рынке труда должен «дорого стоить» – знания и опыт должны оплачиваться соответственно. Однако, в российских условиях, где годами сохраняла свое влияние система протекции, данная проблема только сейчас начинает приобретать тенденцию к устранению. Все большее число руководителей компаний отдают себе отчет, что достойный работник достоин достойного заработка, однако, указанная проблема продолжает сохраняться.

7. Проблема планирования численности персонала и формирования кадрового резерва

Формирование кадрового резерва – важный инструмент управления персоналом, направленный на оптимизацию кадрового состава хозяйствующего субъекта и приобретение компанией возможности оперативно удовлетворить потребность в кадрах в случае необходимости. Следует отметить, что в погоне за экономическим эффектом и результатом, часто кадровый резерв юридически никак не оформляется, что приводит к

неопределенности карьерного роста работника и снижению мотивации. Кроме того, кадровые службы предприятий не готовы брать на себя функции по маркетинговому исследованию кадрового потенциала рынка, что может привести в дальнейшем к некачественному подбору кандидатов и, следовательно, высокой текучести.

8. Проблема несоответствия корпоративной культуры организационным условиям

Указанная проблема может проявиться в том, что корпоративной культуре организации уделяется неоправданно много внимания при отсутствии такой необходимости; иными словами, система управления персоналом компании характеризуется наличием более насущных проблем, чем развитие корпоративной культуры, что сводит на нет усилия по ее формированию.

9. Проблема компетентности персонала

По мнению автора магистерской диссертации, в качестве возможной причины указанной проблемы следует рассматривать отсутствие связи между системой образования и жизненными реалиями общества. «Оторванность» системы образования от жизненных реалий, столь неприемлемая для советской системы образования, особенно ярко проявляется в момент трудоустройства выпускников вузов. Знания, полученные в вузе, оказываются неприспособленными для реальных производственных ситуаций, а навыки, как правило, отсутствуют. Сложившаяся ситуация является крайне неблагоприятной, поскольку она свидетельствует о том, что бюджетные средства, выделяемые на систему образования, расходуются неэффективно, а нормативные основы организации обучения не соответствуют современным российским реалиям.

Причиной сложившейся ситуации являются недостаточно проработанные подходы к организации практической составляющей образования, а также отсутствие эффективных преподавательских кадров. Однако, в то же время следует отметить, что указанная проблема в последнее время начинает решаться – все большее распространение получают вузы, имеющие статус научно-исследовательских, а также вузы, заключающие договоры с конкретными предприятиями о подготовке будущих кадров.

Еще одной возможной причиной падения компетентности персонала может являться падение престижа рабочих профессий. Справедливости ради следует отметить, что данная проблема в настоящее время уже не является столь вопиющей как это было, в частности, лет 10-15 тому назад, либо в момент ее возникновения в 1990-е годы. Однако в настоящее время престиж рабочих профессий еще не поднят на такой уровень, чтобы их сознательно выбирали в качестве жизненного пути выпускники школ, получившие аттестат «с отличием».

Указанная проблема может рассматриваться и в глобальном аспекте, без привязки к системе образования: отсутствие должного уровня престижа рабочих профессий может привести к нехватке соответствующей рабочей силы, что неизбежно повлечет за собой всплеск трудовой миграции в страну.

Информационное обеспечение играет особую роль в условиях современного общества, характеризующегося необходимостью оперативного разрешения возникающих задач. При отсутствии потенциала оптимизации процессов информационного обеспечения реализация возможности повышения эффективности деятельности компании представляется достаточно затруднительной, поскольку эффективная деятельность невозможна без выстроенной должным образом системы учета и обработки информации.

К современным проблемам стандартизации и унификации управленческой документации необходимо отнести следующие:

1. Низкая скорость обновления стандартов. Зачастую, реалии современного общества таковы, что стандартизация и унификация не

успевает охватить определенные процессы, в результате чего стандарты становятся неактуальными.

2. Отсутствие эффективных разработок в сфере стандартизации и унификации, что влечет за собой расхождение между теорией и практикой применения стандартов.

Необходимо отметить, что действие Федерального закона № 125-ФЗ от 22.10.2004 (ред. от 28.12.2017) «Об архивном деле в Российской Федерации» распространяется на документы, обращающиеся в любых сферах. Ввиду этого, отсутствие качественных изменений в сфере архивирования не способствует оптимизации процессов аккумулирования и обработки информации, имеющей статистическое значение.

Эффективный документооборот в настоящее время занимает особое место в организации деятельности предприятий. Оптимизация документооборота позволяет экономить время при осуществлении документооборота, высвобождать человеческие ресурсы и, тем самым, оптимизировать ведение коммерческой деятельности в целом. Однако проблемами практической реализации стандартизации и унификации являются в настоящее время устаревание части стандартов, медленная замена устаревших положений стандартов новыми, отсутствие практики использования стандартизации и унификации документов на должном уровне, несвоевременная реализация стандартизации и унификации документов, что затрудняет развитие и оптимизацию подходов к информационному обеспечению коммерческой деятельности.

Развитие информационных технологий представляет собой один из наиболее важных факторов оптимизации коммерческой деятельности, поскольку именно информационное обеспечение, базирующееся на достижениях научно-технического прогресса, обуславливает возможность оперативного аккумулирования, обработки, группировки и анализа информации, что во многих случаях является одним из факторов успешности принятия управленческих решений.

Эффективное управление информацией на уровне государства требует формирования глобальных информационных систем и интегрированных банков данных, а также выработки, внедрения и обеспечения соответствия протекающих процессов единой концепции глобальной информатизации.

Интернет-технологии обладают многими достоинствами, поэтому их польза для повышения эффективности коммерческой деятельности представляется очевидной. Указанные технологии играют особую роль в повышении скорости взаимодействия, эффективности обработки информации и получения различного рода данных, что немаловажно для повышения эффективности производства.

Первоочередное разрешение проблем информатизации возможно посредством реализации следующих направлений:

1. ориентированность на обеспечение достоверности информации;
2. принятие во внимание постулатов защиты персональных данных;
3. ориентированность на формирование информационных систем как на наиболее эффективный способ организации работы с информацией;
4. ориентированность на глобализацию создаваемых информационных систем в целях повышения охвата и предоставления возможности получения необходимой информации;
5. комплексный подход к обучению сотрудников.

Принятие Федерального закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» ознаменовало собой начало нового этапа информатизации государственных органов, в качестве основной особенности которого следует рассматривать осознание потребности в упорядочении нормативно-правовой базы, регулирующей указанную сферу, а также выработке единообразных подходов к информатизации. Следует отметить, что выработка единообразных нормативных основ

регулирования информатизации является важнейшим аспектом решения задач ее реализации.

Конкурентоспособность в широком смысле представляет собой способность какого-либо объекта быть сравниваемым с иным объектом по ряду критериев и одерживать превосходство при таком сравнении. В качестве объектов, обладающих свойством конкурентоспособности, могут рассматриваться конкретные товары, торговые марки, коммерческие организации, отрасли экономики, единицы административно-территориального деления [5, с. 55].

Конкурентоспособность коммерческой организации является одной из ее ключевых характеристик. Отсутствие у компании свойства конкурентоспособности приравнивается к отсутствию возможности и целесообразности ведения коммерческой деятельности. Конкурентоспособность компании характеризует наличие у нее преимуществ перед конкурентами, а также возможности привлечь внимание потребителей вследствие обладания собственным уникальным торговым предложением (УТП).

Таким образом, в качестве конкурентных преимуществ следует рассматривать те характеристики хозяйствующего субъекта, которые способны оказать воздействие на рост лояльности со стороны действующих и потенциальных потребителей. Кроме того, наличие у компании тех или иных конкурентных преимуществ означает, что она обладает потенциалом развития и способна выживать в конкурентной борьбе за сознание потребителя.

Можно выделить следующие основные виды конкурентоспособности:

1. конкурентоспособность, сформированная компанией вследствие удержания ею низкого уровня издержек в рамках производственного, торгово-технологического и иных бизнес-процессов. В том случае, если конкурентоспособность компании сформирована таким образом, принято считать, что она реализует стратегию снижения издержек;
2. конкурентоспособность, сформированная компанией вследствие возможности дифференцировать собственную продукцию и товары от продукции и товаров конкурентов вследствие грамотно подобранного УТП; в этом случае компанией реализуется стратегия дифференциации;
3. конкурентоспособность за счет фокусирования на узком сегменте рынка; в этом случае компанией реализуется стратегия фокуса или ниши.

Таким образом, представляется возможным утверждать, что даже компании с небольшой долей рынка могут достичь превосходства над конкурентом или конкурентами вследствие грамотно подобранной стратегии управления интеллектуальным капиталом.

Формирование конкурентоспособности компании предусматривает, в первую очередь, обеспечение эффективности ведения бизнеса. Результатом внедрения изменений будет являться достижение такого состояния компании, при котором своевременно решаются возникающие проблемы и ведется работа по планированию дальнейшего развития. Эффективность ведения бизнеса может выражаться в таких показателях, как желаемый и приемлемый финансовый результат, достижение высокой производительности, расширение портфеля клиентов.

Процесс эффективного развития предполагает, что вводимые изменения адаптированы к специфике деятельности компании. Кроме того, результат внедрения мероприятий должен соответствовать поставленной цели и обладать свойством измеримости. Существующая борьба за мировой рынок в условиях замедления экономического роста требует глобальной переориентации производства; при этом, стратегия диверсификации играет особую роль в достижении компанией необходимых стратегических целей.

Предприятия, осуществляющие коммерческую деятельность, часто прибегают к реализации стратегии диверсификации, одновременно реализуя несколько направлений ведения бизнеса. Диверсификация используется с той целью, чтобы компания не стала излишне зависимой от одного конкретного рынка. Основными причинами диверсификации являются: финансовая выгода, уменьшение рисков и наличие стагнирующих рынков.

Эффективность управления интеллектуальным капиталом во многом будет являться следствием оптимального подбора инструментов, посредством применения которых возможно достижение поставленных задач. Верный подбор инструментов, отвечающих решению поставленных задач и возможностям объекта информатизации, позволит выстроить рациональную информационную систему, в структуру которой войдут специализированные компоненты, программные комплексы, банки и базы данных, функционирование которых будет подчинено единым концептуальным правилам.

При реализации отдельных этапов комплексной информатизации следует также обращать внимание на то, что практическое воплощение каждого направления информатизации должно в полной мере соответствовать теоретическим постулатам, выведенным в результате научно-исследовательской деятельности, а также нормативным положениям, регулирующим информационную и экономическую сферы.

1. Беляев, О.Г., Корнилов, Д.А. (2015), «Оценка инновационного потенциала экономических систем», Управление экономическими системами, вып. 3, с. 77-79.
2. Богданов, Е.М. (2014), «Роль стратегического планирования в развитии инновационного бизнеса», Актуальные вопросы экономических наук, вып. 11, с. 107-111.
3. Боловинцев, Ю.А. (2013) «Теоретико-методологические подходы к стратегическому планированию деятельности предприятий», Российское предпринимательство, вып. 23, с. 74-80.
4. Новиков, Д.А. (2017), Модели и методы организационного управления инновационным развитием фирмы, Высшая школа, Москва.
5. Тебекин, А.В. (2018), Инновационный менеджмент, Огни, Москва.

Панин С.И., Зверева Ю.Ю., Киселева Е.В., Потемкина Е.А.
Статистико-экономический анализ производства мяса свиней в ЦЧР

*ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ
(Россия, Воронеж)*

doi: 10.18411/lj-07-2019-52

idsp: ljjournal-07-2019-52

Аннотация

В статье рассматривается динамика производства прироста живой массы свиней в ЦЧР. Рассчитываются прогнозные уровни продуктивности и валового производства на основании анализа тренда и построенных динамических моделей. Дается оценка влияния различных факторов на основе индексного анализа валового прироста и средней продуктивности свиней на откорме.

Ключевые слова: производство свинины, Центрально-Черноземный регион, анализ тренда, динамические модели, индексный анализ.

Abstract

The article presents the dynamics of the pork production in the Central Black Earth Region. Predicted levels of productivity and gross production are considered on the basis of trend analysis and dynamic models constructed. Evaluation of the influence of various factors is achieved on the basis of an index analysis.