



ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ЭЛИТЫ КАК ИНВЕСТИЦИОННО- ИННОВАЦИОННЫЙ РЕСУРС КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Игорь Галица,
*заведующий кафедрой менеджмента предприятий
туристической индустрии Киевского университета
туризма, экономики и права, научный советник
по инновационным вопросам Международной ассоциации
хозяйственного права, академик Украинской
технологической академии, доктор экономических наук*

Элиты в любом виде деятельности представляют собой «золотой фонд» наиболее квалифицированных специалистов и основной конкурентный ресурс. Если говорить в целом, то к элите в том или ином виде деятельности можно причислить совокупность индивидуумов, обладающих лучшими профессиональными характеристиками и дающими лучшие профессиональные результаты. Всегда говорили о литературной, научной, медицинской, юридической и прочих профессиональных элитах.

Однако в современных условиях коренным образом меняется мир. Он переходит от индустриального к глобально-постиндустриальному этапу, когда основным ресурсом является уже не техника, технология, энергоносители, а новые знания, превращенные в инновационный потенциал. Соответственно, индивидуумы, способные генерировать новое знание являются одним из основных конкурентных ресурсов как государства, так и конкретного субъекта хозяйствования. Особенно это касается субъектов хозяйствования.

Если вы спросите любого директора предприятия (и особенно того, кто начинал свою деятельность еще в советское время) об основных конкурентных ресурсах его производства (и особенно стратегических конкурентных ресурсах), то в ответ в большинстве случаев получите следующий набор факторов: техника, технология, финансовые ресурсы, материальные ресурсы. И лишь

немногие топ-менеджеры поставят на первое место человеческий капитал. Хотя в последние годы в этом вопросе начинают происходить серьезные изменения: начинает доминировать точка зрения о решающей роли человеческого капитала и прежде всего его интеллектуальной составляющей.

Если давать определение внутривоздействующей интеллектуально-инновационной элите, то в общем виде — это совокупность сотрудников предприятия, обладающих наибольшими интеллектуально-инновационными потенциалами и дающих наибольший интеллектуально-инновационный результат.

Причем ошибочно думать, что в эту элиту могут входить лишь люди с высоким уровнем формального образования. История науки и техники знает не единичные примеры, когда выдающиеся интеллектуально-инновационные результаты давали индивидуумы, не имевшие формального образования. Поэтому единственный критерий вхождения в данную элиту — это получение лучших интеллектуально-инновационных результатов.

Интеллектуально-инновационная элита лучше всего выкристаллизовывается в процессе интеллектуального соревнования.

Как показал академик НАН Украины В. К. Мамутов вместе со своими коллегами, индивидуум наиболее широко и всесторонне раскрывает свои способности, когда сравнивает свои результаты с результатами других инди-

видуумов, займаючихся аналогічною діяльністю, то єсть в процесі соревнования*. Поєтому для стимулювання креативного потенціала на внутрішньохозяйственому рівні (далеє — ВХУ) крайне необхідно наладити інтелектуальне соревнование між сотрудниками за кращі результати інтелектуальної діяльності. Причєм єто соревнование должно отвечать следующим условиям:

- *открытости*, то єсть в інтелектуальному соревновании может принимать участие любой сотрудник предприятия, имеющий соответствующие результаты интеллектуальной деятельности без каких-либо ограничений. Это означает, что «вход» любого сотрудника в соревнование и «выход» из него являются абсолютно свободными;
- *постоянности* — интеллектуальное соревнование проводится в течение всего «жизненного цикла» предприятия;
- *неизменности* — условия интеллектуального соревнования устанавливаются на определенный период соревнования и в течение этого периода являются неизменными;
- *объективности* — оценка индивидуумов, принимающих участие в интеллектуальном соревновании должна производиться по объективным показателям, на формирование которых эти участники прямо влиять не могут (например, суммарный экономический эффект от поданных рацпредложений за период соревнования и т.д.).

В процесі інтелектуального соревнования выкристаллизовывается совокупность сотрудников предприятия, которые дают наибольший инновационный результат. Эта совокупность и представляет собой интеллектуально-

инновационную элиту предприятия, которая является его «золотым фондом» и одним из важнейших конкурентных ресурсов. Потеря кого-либо из её представителей (не говоря уже о потере определённой её части), как правило, приводит к снижению (и порой значительному) уровня конкурентоспособности предприятия. Поєтому для діяльності представителєв інтелектуально-інновационної еліти должны быть созданы как можно более комфортные условия. Представителям данной элиты необходимо предоставлять экономические, социальные, моральные привилегии, которые, с одной стороны, стимулировали бы их к наиболее эффективной инновационной деятельности, а с другой, — крепко «привязывали» к «своему» предприятию: ведь увольнение будет означать потерю всех привилегий.

Привилегии для представителєв інтелектуально-інновационної еліти должны использоваться не только в период их трудовой деятельности, но и после выхода на пенсию: это внушит уверенность в завтрашнем дне и ещё больше «привяжет» к «своему» предприятию.

Необходимо отметить, что интеллектуально-інновационні еліти должны быть полностью открытыми системами: возможность войти в них должен иметь любой сотрудник предприятия. Единственный критерий, который даёт право на входжение в элиту, — соответствующие интеллектуально-інновационні досягнення. Таким образом, элиты будут пополняться за счет инноваторов, достигших лучших результатов. Те или иные ограничения для входжения в элиту, кроме соответствующих интеллектуально-інновационных достижений, могут привести к серьёзным отрицательным последствиям.

* Более детально см.: Экономико-правовые проблемы состязательности / отв. ред. акад. НАН Украины В. К. Мамутов. — К. : Наукова думка. — 1994. — 148 с.



Жизнь ставит во главу угла проблему практического формирования и управления внутрихозяйственными интеллектуально-инновационными элитами. Причем, если раньше такие элиты воспринимались как некоторое четко не определенное явление, то сейчас интеллектуально-инновационные элиты должны быть сформированы как некие внутрихозяйственные институты, имеющие четкую структуру, критерии вхождения и механизмы управления. Управление данными элитами на внутрихозяйственном уровне должно носить постоянный характер и базироваться на следующих принципах:

- *постоянного объективного притока «свежих сил» в элиту*, то есть элита должна постоянно пополняться новыми членами, которые получают право вступления в неё исключительно благодаря своим интеллектуально-инновационным достижениям;
- *прозрачности элиты*: условия вхождения в элиту должны быть абсолютно прозрачны, гласны и понятны всем сотрудникам предприятия. В случае если кому-либо сотруднику отказано в праве войти в элиту, то ему предоставляются соответствующие обоснования его невозможности вхождения в элиту;
- *прозрачности системы привилегий* — это означает, что система привилегий, установленных для элиты, должна определяться гласно. Если же в систему привилегий вносятся изменения, то процедура их внесения также должна иметь гласный характер;
- *неотвратимости привилегий*, то есть, если сотрудник, войдя в элиту, заслужил определенные привилегии, то они должны ему предоставляться неукоснительно.

Если рассматривать внутрихозяйственную интеллектуально-инновационную элиту (далее — ВИИЭ) как

систему, то она состоит из следующих подсистем.

Организатор — предприятие или подразделение (должностное лицо) предприятия, которое организует ВИИЭ.

Кандидаты в члены ВИИЭ — сотрудники предприятия, претендующие на вхождение в ВИИЭ.

Члены ВИИЭ — сотрудники предприятия, вошедшие в ВИИЭ.

Критерий (система критериев) — определенный уровень (уровни) определенного показателя (показателей), достижение которого(ых) даёт(ют) право для вхождения в ВИИЭ.

Плановый период — период, по истечении которого сравниваются фактические показатели кандидатов в члены ВИИЭ с критерием и принимается решение об их включении (не включении) во ВИИЭ.

Система привилегий — определённая система привилегий (материальных, социально-психологических (моральных) и эстетических), которая предоставляется члену ВИИЭ после его вхождения в данную элиту.

Механизм функционирования ВИИЭ в своих основополагающих моментах состоит из следующих операций. Под операцией здесь подразумевается относительно законченное действие, являющееся определенной частью механизма и находящееся в определенной взаимосвязи с другими операциями.

Операция 1. Организатор ВИИЭ разрабатывает положение об ВИИЭ, в котором предусматривает механизмы установления:

- планового периода;
- критерия вхождения в ВИИЭ;
- системы привилегий.

Положение об ВИИЭ широко обсуждается среди сотрудников предприятия.

Операция 2. На определенный плановый период устанавливается критерий вхождения в ВИИЭ и система привилегий.

Операция 3. По истечению данного планового периода любой сотрудник

предприятия подает заявку о вхождении в ВИИЭ и приобретает статус кандидата в члены ВИИЭ.

Операция 4. Организатор ВИИЭ сравнивает фактические интеллектуально-инновационные достижения кандидата в члены ВИИЭ с критерием.

Операция 5. Если достижения кандидата в члены ВИИЭ соответствуют критерию или превышают его, то он получает статус члена ВИИЭ.

Операция 6. Если достижения кандидата не соответствуют критерию, то его кандидатура отклоняется и не входит в состав элиты. Ему предоставляются соответствующие обоснования по поводу того, почему он не включен в ВИИЭ.

Операция 7. Предоставление новым членам элиты системы привилегий, предусмотренных в данном плановом периоде.

Операция 8. Переход к следующему плановому периоду.

Причём, необходимо отметить, что ВИИЭ это не только мощнейший инновационный фактор развития, это также существенный инвестиционный ресурс, так как эти элиты генерируют новые результаты интеллектуальной деятельности и объекты права интеллектуальной собственности. В свою очередь, эти результаты интеллектуальной деятельности и объекты права интеллектуальной собственности, с одной

стороны, могут выступать объектом инвестиций, то есть инвестироваться в определенные виды деятельности, а, с другой стороны, — субъектом инвестиций, когда непосредственно в них вкладываются определенные финансовые и материальные ресурсы.

Подводя итог данной статьи, можно констатировать, что в современных условиях интеллектуально-инновационные элиты превращаются в один из основных факторов обеспечения конкурентоспособности субъектов хозяйствования. Утрата хотя бы одного члена такой элиты (не говоря уже об определенной её части) — существенный удар по конкурентоспособности предприятия. Поэтому интеллектуально-инновационные элиты на внутрихозяйственном уровне должны тщательно формироваться, развиваться, оберегаться и управляться руководством предприятия. ◆

Надійшла до редакції 12.04.2012 року