

Развитие интеллектуального капитала организации

Гайнутдинова Л.И.
Высшая школа менеджмента и инноваций
Академии МУБиНТ

Международный форум «Инновации. Бизнес. Образование – 2010»
2-3 ноября г. Ярославль

Характеристика общества знания

- Ключевую роль в экономике играют знания, нематериальные активы и особенно [интеллектуальный капитал](#)
- Знания быстро «портятся» и устаревают
- Основой конкурентных преимуществ становится не обладание знаниями, а [способность к генерации нового знания](#)
- Капитализация знаний – важнейший экономический процесс
- Управление интеллектуальным капиталом – основная форма ведения конкуренции
- Интеллектуальный капитал – основной инвестиционный ресурс компании
- Задача образования – формирование навыков интеллектуального предпринимательства

Определение IC

- IC – «особое соединение человеческого капитала (реальные и потенциальные практические навыки работников) и структурного капитала (составляющие капитала компаний, задаваемые такими факторами, как: связи с потребителями, бизнес-процессы, базы данных, IT-системы)»
- IC – это «способность трансформировать знания и нематериальные активы в факторы (ресурсы), которые создают богатство (и соответствующую стоимость) за счет особого эффекта от «умножения» человеческого капитала на структурный»

Лейф Эдвинссон «Корпоративная долгота.
Навигация в экономике, основанной на знаниях»

Определение

IC = Человеческий капитал x Структурный капитал

- знания и интеллектуальные способности работников
- идеи и способность быстро обучаться
- индивидуальная ценность работников

- отлаженные эффективные взаимодействия с клиентами, базы данных
- эффективные внутренние бизнес-процессы компании
- инновационные факторы
- бренды
- IT-системы

Составляющие системы управления ИС

1. Управление знаниями. «Знание – это понимание, позволяющее выполнять работу. Оно получено через обучение или опыт.»
Одд и Газири
2. Повышение стоимости персонала и человеческого капитала компании
3. Структурный капитал

I. Управление знаниями –
способность организации создавать, преобразовывать, распространять и использовать знания, создавая на их основе новые товары, услуги, процессы для удовлетворения потребностей и обеспечения устойчивого конкурентного преимущества.

Особенности управления знаниями

- Изменение взаимоотношений между организацией и работником (растущее влияние отдельных специалистов на состояние компании)
- Делокализация знаний
- Снятие жесткого контроля над движением информации внутри и за пределами фирмы
- Знание – предмет обмена
- Знание – актив, который увеличивается от его использования
- Знание позволяет интерпретировать опыт
- Знание будущего позволяет более качественно строить видение
- Парадокс неопределенности при принятии решений (увеличение объема доступной информации умножает число альтернатив)

Аспекты управления знаниями

1. Экономический: как превратить знания в стоимость
2. Технологический: использование ИКТ-технологий
3. Социологический: доверие
4. Управленческий: как учесть и скоординировать все аспекты управления знаниями в компании
5. Правовой: защита интеллектуальной собственности

Способы покупки и продажи знаний

- Покупка кодифицированных знаний – передача информации устно или на носителе
- Найм сотрудников, обладающих знаниями и опытом
- Приобретение знаний
 - в процессе обучения
 - в ходе слияний и поглощений
 - при использовании консультационных услуг

Технологии выявления, использования и создания новых знаний в организациях

- стимулирование творчества
- проектная деятельность
- внутрикорпоративное обучение
- совещания
- мозговой штурм
- поддержка ценности инноваций и перемен в организационных культуре и стратегии
- система оценки знаний

Формы стимулирования творческой работы в МУБиНТ

- Непрерывный прессинг сверху по внедрению новых информационных коммуникационных технологий
- Сессии стратегического планирования
- Подготовка руководителями выступлений на внутренних и внешних конференциях
- Подготовка статей
- Веб-конференции по определенной тематике, где есть возможность высказать свои идеи и убеждения
- Постановка труднодостижимых, амбициозных целей

II. Повышение стоимости персонала и человеческого капитала компании

«Человеческий капитал - совокупность компетентности работников, их способности формировать взаимоотношения и ценности»

Эдвинссон Л.

- Накопленная стоимость инвестиций в подготовку и обучение персонала
- Трансформация индивидуальной компетентности в коллективную
- Интеллектуальное лидерство (лидерство в производстве идей, которые предлагаются для решения проблем)
- Найм талантливых людей
- Удержание в организации ключевых сотрудников
- Справедливая оценка талантов сотрудников

Практика МУБиНТ по мотивации ППС на развитие информационно-коммуникационных компетенций

- развитие навыков работы ППС в среде e-learning через регулярное обучение
- доплаты за электронизацию в соответствии с критериями оценки
- оценка студентами IT-сопровождения каждой из дисциплин
- дополнительная оплата услуг по разработке УМК
- номинация лучший преподаватель в среде e-learning по итогам года

III. Структурный капитал

- интеллектуальные рецепты, технологии и инструкции, пригодные для передачи и совместного использования
- создание структур для совместного использования знаний
- организация рабочего пространства (реального и виртуального), предназначенного для работников, оперирующих знаниями
- формирование декларации корпоративных ценностей (основы ОК) «Кто двигается вперед в знании, но отстает в нравственности, тот более идет назад, чем вперед» (*Аристотель*)
- согласованность личных и корпоративных ценностей
- эффективные внутренние бизнес-процессы компании
- IT-системы
- бренды

Вопросы для анализа областей развития интеллектуального капитала организации

1. Какие нематериальные активы являются наиболее важными для развития конкретной организации?
2. Как можно продавать собственные знания?
3. Как создать среду интеллектуального развития для себя и своего окружения?
4. Какова здесь роль знаний и как заставить знания работать?
5. Как организация оценивает интеллектуальный капитал IC?
6. Какая часть работ в организации связана с рецептами, основанными на знаниях?
7. Кто является интеллектуальным лидером в компании?
8. Как фиксируются результаты мыслительного процесса?
9. Кто является собственником идей персонала компании?

Проект «Высшая школа менеджмента и инноваций» как форма развития ИС администрации Ярославской области

- базируется на утвержденных Губернатором Ярославской области квалификационных требованиях
- предполагает наличие четко сформулированного учебно-методического материала и электронных учебников в соответствии с требованиями к повышению квалификации
- дает возможность руководителям обмениваться знаниями и опытом, используя общий профессиональный язык
- упрощает процессы коммуникации в ходе обучения за счет использования единой электронной среды WebTutor

Проект «Высшая школа менеджмента и инноваций» как форма развития ИС администрации Ярославской области

- способствует формированию «деловой сети»
- способствует разработке и тиражированию цивилизованных методов управления
- позволяет проводить оценку знаний
- координирует знания для дальнейшего использования

Благодарю за внимание