DOI: 10.22394/2070-8378-2018-20-3-111-115

ФОРМИРОВАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ В УСЛОВИЯХ КОНКУРЕНЦИИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

ЮЛИЯ ВЛАДИМИРОВНА ХАРИТОНОВА, аспирант
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Российская Федерация, Москва, проспект Вернадского, 82). E-mail: ulyabbk@gmail.com

Аннотация: Статья посвящена изучению теоретических аспектов формирования системы кадрового обеспечения организации. При помощи литературного анализа были определены элементы эффективно функционирующего кадрового состава. Принимая во внимание ускорение структурных трансформаций экономики, повышение значимости интеллектуальных активов в условиях развития экономики знаний, автор отмечает усложнение требований работодателей к профессиональной подготовке работников и, наоборот, снижение требований работников к содержанию работы.

В статье указывается, что для полноценного комплектования персонала компании необходимо учитывать все возможные особенности источников и методов поиска работников, сопоставлять соответствующую информацию с потребностями, финансовым положением, характером деятельности предприятия для принятия решений об использовании относительно успешного поиска и привлечения к работе специалистов с большим опытом и высокой квалификацией. Человеческие ресурсы представляют собой специфический и важнейший из всех видов экономических ресурсов, который охватывает профессиональные навыки и знания, которые могут быть использованы в трудовом процессе. В исследовании отмечается большое значение изучения ряда взаимосвязанных категорий для оценки рынка труда и разработки соответствующей демографической политики с целью влияния на процессы воспроизводства населения и его занятость.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, кадровый потенциал организации, интеллектуальный потенциал организации, оценка кадров, конкуренция, профессиональная подготовка работников, аттестация и обучение персонала

Статья поступила в редакцию 8 апреля 2018 года.

Харитонова Ю.В. Проблема формирования интеллектуального капитала в организациях в условиях конкуренции кадрового обеспечения. *Государственная служба.* 2018. № 3. С. 111–115.

THE FORMATION OF INTELLECTUAL CAPITAL IN ORGANIZATIONS IN THE CONTEXT OF STAFF COMPETITION

YULIYA V. KHARITONOVA, post-graduate student
The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (82, prospekt Vernadskogo, Moscow, Russian Federation, 119571). E-mail: ulyabbk@gmail.com

Abstract: The article is devoted to the study of theoretical aspects of the formation of the organization's personnel management system. With the help of literary analysis, elements of effectively functioning personnel were identified. Taking into account the acceleration of structural transformations of the economy, increasing the importance of intellectual assets and knowledge, the author notes the complication of employers' requirements for professional training of workers and, conversely, the reduction of workers' requirements to the content of work.

The article points out that in order to fully staff the company, it is necessary to take into account all possible features of the sources and methods of searching for employees, to compare the relevant information with the needs, financial position, nature of the enterprise's activities for making decisions about using a relatively successful search and attracting professionals with extensive experience and high qualification. Human resources are a specific and most important of all types of economic resources, which encompasses professional skills and knowledge that can be used in the labor process. The study highlights the importance of studying a number of interrelated categories for assessing the labor market and developing appropriate demographic policies with the aim of influencing the processes of population reproduction and employment.

Keywords: staffing (personnel support), personnel potential of the organization, intellectual potential of the organization, personnel assessment, competition, employee training, personnel certification and training

The article was received on April 8, 2018.

Kharitonova Y. V. The formation of intellectual capital in organizations in the context of staff competition. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2018. № 3. P. 111–115. In Russian

Введение

В современных условиях одним из главных критериев для развития предприятия является кадровое обеспечение. Высокий уровень компании зависит от соответствующей квалификации ее персонала, мотивации, командной работы, дисциплины, способности и желания обучаться. При правильном обеспечении кадрами компания может достичь вершин, но неправильный выбор работников может негативно сказаться на результатах деятельности компании, а порой привести к прекращению работы.

Так, важными аспектами теории и практики управления персоналом считается кадровое обеспечение и правильная оценка персонала в организации. Трудовой коллектив является неотъемлемой частью предприятия, задача которого состоит в достижении целей компании, исходя из ее миссии, ценностей и наличия ресурсного потенциала. Кроме того, для формирования мощной команды на предприятии и достижения поставленных задач руководству необходимо системно проводить аттестацию персонала и мониторинг эффективности деятельности работников с помощью адаптированных вариантов существующих практических методологий.

В научной, специальной и популярной литературе понятия «персонал», «кадры», «трудовые ресурсы» часто используются и воспринимаются как синонимы. Однако термин «кадры» чаще всего применяется в более узком значении и в каждом конкретном случае имеет особенности, присущие определенной сфере деятельности.

Стоит отметить, что наряду с понятием «кадры» в последнее время широкое распространение получило слово «персонал», которое шире по значению, поскольку объединяет как постоянных, так и временных работников, представителей квалифицированного и неквалифицированного труда [Ашмаров, 2008. С. 19]. Термин «персонал» является наиболее целесообразным для использования на уровне организации, поскольку определяет ее личный состав, работающий по найму, и характеризуется определенными признаками, основными из которых являются следующие: трудовые взаимоотношения с работодателем, оформляющиеся с помощью трудового договора, наличие определенных качественных характеристик, сочетание личных и организационных целей.

Несмотря на противоречивость подходов к определению этих понятий, необходимо исследовать дефиницию «кадровое обеспечение» с учетом взаимосвязи и соотношения терминов «персонал» и «кадры», а также учитывать такие категории, как «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «рабочая сила». Современный успешный персонал – это не только традиционная работа с кадрами, но одно из направлений, связанных с формированием и развитием мотивации к активной деятельности, систематическим поиском нового и совершенствованием качества результативного труда.

Цель данной работы – проанализировать сущность и содержание кадрового обеспечения в организации, обосновать необходимость оценки эффективности функционирования и формирования интеллектуального потенциала персонала на опыте зарубежных стран.

Кадровое обеспечение и потенциал организации

Современный рынок учитывает не только требования работодателей, но и специалистов к психологически комфортному климату в коллективе, эффективной работе конкретной компании с решением конфликтных ситуаций, сплоченности в создании успешной команды людей, объединенных одной целью, одними взглядами и устремлениями. Специалист, в свою очередь, должен быть адаптирован к жесткой конкуренции на рынке, а также находиться в постоянном поиске новых решений, активно самосовершенствоваться и стремиться к инновационному развитию своей отрасли на уровне предприятия. Только в случае полного взаимного соответствия требований работодателя и специалиста организация может рассчитывать на успех в современном бизнесе на уже перегруженном новыми идеями рынке [Неверкевич, 2008. С. 8–9].

Итак, целью кадрового обеспечения является привлечение к работе на всех свободных экономических местах в стране служащих, способных выполнять свои должностные обязанности на уровне, соответствующем ожиданиям работодателей (то есть недопущение временной или длительной нехватки кадров в организациях и на предприятиях) [Кайль, 2015. С. 219].

В современном мире многое зависит от грамотно подобранного персонала и его уровня квалификации. В последнее время становится актуальным привлечение на фирму перспективных, инициативных работников, причем они сами должны найти интересные проекты, соответствующие их потенциалу. Современный менеджмент начинается не с материальных ценностей, денежного эквивалента, не с того, что экономика строит и создает определенные проекты, а, наоборот, с проектов, которые создаются с учетом адаптации к текущей ситуации в экономике. Они образуются при наличии потенциала и индивидуальности конкретных людей, на основе их общей заинтересованности. Однако, если ее не возникнет, то любое дело и начинание в системе малого предпринимательства или глобального бизнеса окажется несостоятельным.

Работа с персоналом должна рассматриваться как самостоятельный механизм менеджмента, реализация которого способна приносить только высокие результаты в масштабах как отдельных организаций, так и общества в целом. Такой механизм функционирует в общей системе работы по подготовке персонала в качестве определенных составляющих формирования системы подбора и расстановки ком-

петентных работников и специалистов. При этом особое внимание уделяется учету, мониторингу и развитию мотивации к инициативному, ответственному и эффективному труду.

Кадровое обеспечение – это процесс найма, позиционирования и контроля сотрудников в организации. Данный вид деятельности связан прежде всего с работой таких структур, как отделы кадров организаций, которые могут либо выходить на внешний рынок труда и сотрудничать с агентствами по подбору персонала, либо производить наем персонала на внутреннем рынке труда, в институциональных рамках своей собственной организации [Ашмаров, 2008. С. 26].

Набор (наем) является основной функцией управления человеческими ресурсами в организации. Под набором понимается общий процесс привлечения, отбора и назначения подходящих кандидатов на рабочие места (постоянные или временные) внутри организации [Ибрагимов, Ибрагимова, Караваева, 2014. С. 51]. Набор может также относиться к процессам, связанным с отбором людей на неоплачиваемые должности (добровольные направления деятельности или неоплачиваемые должности стажеров).

Руководителям, специалистам по кадровым ресурсам и найму может быть поручена процедура набора персонала, однако в некоторых случаях для выполнения каких-либо структурных бизнес-процессов кадрового обеспечения пользуются услугами агентств занятости, функционирующих в государственном секторе, коммерческих агентств по трудоустройству или специализированных поисковых консультантов. Сегодня, в условиях активного процесса информатизации общества, чрезвычайно широко распространились интернет-технологии, предназначенные для поддержки всех аспектов найма и подбора персонала.

Укомплектование конкретной организации персоналом – непосредственный отбор и обучение компетентных в отдельной отрасли лиц для выполнения определенных функций и возложения на них соответствующих обязанностей[1].

Кадровое обеспечение организации предполагает комплекс действий, направленных на поиск, оценку и установление заранее предусмотренных отношений с рабочей силой как в самой компании для дальнейшего продвижения по карьерной лестнице, так и вне ее пределов для нового найма временных или постоянных работников. По истечении сроков трудовых договоров или в случае несоответствия требованиям компании функции кадрового обеспечения также предусматривают увольнение. В современном бизнесе талантливые работники особенно важны для достижения паритета и превосходства над конкурентами [Коростелев, 2017. С. 47; Jardon, Gonzalez-Loureiro, 2013. P. 269–271].

1 Staffing: http://www.businessdictionary.com/definition/staffing.html

Кадровое обеспечение организации, выполняющее функции подбора и расстановки кадров, призвано решить две взаимосвязанные задачи:

1. Назначение на должности наиболее квалифицированных работников.

2. Нахождение для каждого из нанятых работников сферы трудовой деятельности, соответствующей его профессиональным данным.

Качественное решение этих задач способствует эффективному выполнению работниками своих должностных обязанностей. Классическое решение проблемы подбора персонала основывается сегодня практически повсеместно на определенном алгоритме, который можно представить как реализацию комплекса мероприятий.

Кроме того, сущность кадрового обеспечения в организации сводится к следующим видам деятельности, которые производятся, как правило, самой кадровой службой предприятия:

- формирование требований к потенциальным работникам организации;
- отбор каналов поиска новых сотрудников организации;
- применение специфических для отдельной организации методов отбора персонала;
- заключение трудового договора (контракта) и / или заключение коллективного договора.

Таким образом создается базис для кадровой политики, которая служит основой работы в организации, формирования ее кадрового и интеллектуального капитала. Интеллектуальный потенциал организации представляет собой качественную характеристику персонала как одного из видов ресурсов, связанных с выполнением возложенных на него функций и достижением целей перспективного развития предприятия[2]. В то же время интеллектуальный потенциал включает в себя имеющиеся и потенциальные возможности работников как целостной системы (коллектива), которые используются или стратегически могут быть использованы в определенный момент. Интеллектуальный потенциал является составной частью целостной системы трудового потенциала предприятия [Сычева, 2012. С. 361].

Взаимообусловленность интеллектуального потенциала и интеллектуального капитала

В условиях глобализации мировой экономики большое значение для успешного распространения новых технологий приобретает коммерческое использование интеллектуального потенциала организации, а также интеллектуальной собственности, которая создается с помощью использования потенциала, способствует развитию мировой торговли и меж-

2 Кадровое обеспечение предпринимательских организаций: http://center-yf.ru/data/Kadroviku/Kadrovoe-obespechenie-predprinimatelskih-organizacii.php

дународному научно-техническому сотрудничеству. Вместе с тем литературный анализ компетентных источников выявляет наличие собственного смысла дефиниции интеллектуального потенциала в структуре кадровой политики современного предприятия, который определяется наличием и прогрессивным развитием интеллектуальной собственности, нематериальных активов, а также знаний и навыков работников предприятия, что в комплексе приводит к повышению производительности труда и ожидаемому экономическому эффекту.

Итак, с одной стороны, интеллектуальный потенциал – это наличие и эффективное использование интеллектуальных ресурсов предприятия. С другой стороны, эта категория гораздо шире и охватывает взаимодействие с финансовым потенциалом предприятия. Еще более широкий взгляд на интеллектуальный потенциал учитывает способности, не зависящие от их применения в производстве.

Основой при обнаружении проблем формирования интеллектуального потенциала в условиях функционирования современных российских предприятий является установление главных формирующих его факторов, которые разделяют на внешние и на внутренние. К внешним факторам относятся:

- поставщики, конкуренты, потребители, другие контрагенты;
- законодательная база по правам интеллектуальной собственности [Маркин, 2015. С. 910].

К внутренним факторам относятся наличие и эффективное использование интеллектуальных ресурсов. Эти факторы обусловливают проблемы формирования интеллектуального потенциала предприятия и, как следствие, сложности при формировании интеллектуального капитала и ресурсов компании. В настоящее время остается достаточно много нерешенных вопросов, связанных с интеллектуальной собственностью в России [Карташова, 2015. С. 120]. Анализ показывает, что на сегодняшний день в стране сделаны важные шаги на пути формирования и развития института интеллектуальной собственности, создания соответствующего законодательного поля, гармонизированного с международными требованиями. В то же время процесс формирования института интеллектуальной собственности связан с рядом проблем, что сказывается на развитии интеллектуального потенциала и сдерживает становление новой инновационной модели отечественной экономики. Так, в перечне таких проблем выделяются отдельные направления:

Регулирование отношений, возникающих между субъектами инновационной деятельности при создании объектов интеллектуальной собственности: спецификация прав собственности на результаты научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, финансируемых за счет государственного бюджета или через государственные учреждения; обеспечение патентной чистоты продуктов инновационной деятельности; коллективного управления авторским и смежными правами и т.д. [Макарченко, Антонов, 2014. С. 18].

Приобретение и оплата имущественных прав на использование объектов интеллектуальной собственности, коммерческого использования интеллектуальной собственности в качестве нематериальных активов: неразвитости институтов, обеспечивающих коммерциализацию объектов; передача на коммерческой основе прав на объекты интеллектуальной собственности; развитие франчайзинга, трансфера технологий за границу, налаживание системы инновационного аудита; формирование жизнеспособного и эффективного инновационного рынка, венчурного капитала, современных форм кооперации инновационного бизнеса (технополисов, технопарков), совершенствование механизма оценки и передачи прав на объекты интеллектуальной собственности и т.д.

Обеспечение охраны защиты прав объектов интеллектуальной собственности, стимулирования развития индустрии информационных технологий [Суходоев, 2007. С. 166].

Еще одной проблемой формирования интеллектуального потенциала на отечественных предприятиях в условиях глобализации экономическо-политических процессов является необходимость достоверного отражения нематериальных активов в балансе предприятия. Главной движущей силой здесь выступают различия в отображении процесса выбытия и их фактического наличия. Так, после осуществления операций по выбытию все активы перестают быть собственностью предприятия, не имеют материального и физического состава и не учитываются в составе активов, а нематериальные активы могут продолжать использоваться на предприятии или неоднократно осуществлять процесс выбытия с предприятия, продолжая приносить экономические выгоды. С другой стороны, необходимо учитывать факт морального старения таких активов, их несоответствие современным требованиям.

Заключение

Итак, проблемы формирования интеллектуального потенциала и капитала, кадрового обеспечения в России взаимообусловлены. Только интенсивное и свободное использование интеллектуальных ресурсов может обеспечить трансформацию соответствующей доли интеллектуального потенциала в интеллектуальный капитал. Этот процесс зависит от степени развития кадров и управленческой системы предприятия, что относится к проблемам формирования эффективной и качественной системы кадровой политики.

Всего несколько лет назад менеджеры отечественных предприятий даже и не думали об обучении персонала; действовало правило: «Чем обучить старый персонал, лучше набрать новый». Однако со временем ситуация изменилась, и аттестация, а

также обучение сотрудников, вошли в систему бизнес-процессов. Исходя из зарубежного опыта, необходимо внедрять обучение старого персонала новым знаниям и умениям.

Проблемы формирования интеллектуального потенциала отечественных предприятий обусловливают сложности в накоплении интеллектуального капитала, трансформировании финансового потенциала предприятия в интеллектуальные ресурсы и интеллектуальный потенциал. На сегодняшний день остаются нерешенными проблемы поиска источников, оценки персонала и формирования эффективной системы кадрового обеспечения для привлечения интеллектуальных ресурсов. По результатам оценки качества труда на основе компетентностного подхода осуществляется принятие обоснованных решений в отношении работника, определяются потребности в развитии персонала и возможности их удовлетворения, составляются индивидуальные планы развития компетентности и карьеры, осуществляется ротация персонала.

Литература

Ашмаров И.А. Экономические институты рынка труда: Монография. Воронеж: Научная книга, 2008. 240 с.

Ибрагимов А.У., Ибрагимова Л.А., Караваева М.В. Сущность и структура кадрового потенциала. *Ижевский государственный технический университет им. М.Т. Калашникова.* 2014. № 2. С. 49–53.

Кайль Я.Я. Проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления и пути их решения. *Региональная экономика. Юг России*. 2013. № 2(2). С. 216–224.

Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами. Изд. 2-е. М.: ИНФРА-М., 2015. С. 118–122.

Коростелев С.М. Анализ понятия кадрового обеспечения и его значимости в промышленном комплексе региона. *Экономика и управление народным хозяйством.* 2017. № 3(148). С. 44–50.

Макарченко М.А., Антонов А.А. Кадровый инновационный потенциал в структуре инновационного потенциала организации. *Научный журнал НИУ ИТМО*. Сер.: «Экономика и экологический менеджмент». 2014. № 1. С. 13–23.

Маркин В.А. Кадровое обеспечение предприятия: практика, проблемы и пути их решения. *Молодой ученый.* 2015. № 11. С. 909–912.

Неверкевич Д.О. Влияние современного состояния занятости на формирование кадрового потенциала организаций. Автореф. дисс. ... канд. экон. наук. М.: Московский гуманитарный университет, 2008. 23 с.

Суходоева Л.Ф. Кадровый потенциал предприятия. *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Экономика и финансы.* 2007. № 3. С. 165–167.

Сычева Т.А. Решение кадрового вопроса на авиапредприятиях западносибирского управления гражданской авиации (ЗСУ ГА) в годы перестройки. *Теория и практика общественного развития.* 2012. № 12. С. 361–364.

Jardon C.M., Gonzalez-Loureiro M. Human capital as source for sustained competitive advantages in SMEs: a core competencies approach. *Economia. Seria Management.* 2013. Vol. 16. Issue 2. P. 255–276.

References

Ashmarov I. A. Economic institutions of the labor market: Monograph. Voronezh: Nauchnaya kniga, 2008. 240 p. In Russian

Ibragimov A. U., Ibragimova L. A., Karavaeva M. V. The essence and structure of human resources. In: *Izhevskii gosudarstvennyi tekhnicheskii universitet im. M. T. Kalaschnikova.* 2014. № 2. P. 49–53. In Russian

Jardon C. M., Gonzalez-Loureiro M. Human capital as source for sustained competitive advantages in SMEs: a core competencies approach. In: *Economia. Seria Management.* 2013. Vol. 16. Issue 2. P. 255–276. In English

Kail Y. Y. Problems of staffing of local self-government bodies and ways to solve them. In: *Regionalnaya ekonomika. Yug Rossii.* 2013. № 2(2). P. 216–224. In Russian

Kartaschova L. V. Human resource management. 2nd Ed. M.: INFRA-M., 2015. P. 118–122. In Russian

Korostelev S. M. Analysis of the concept of staffing and its importance in the industrial complex of the region. In: *Ekonomika i upravlenie narodnym khozyaistvom.* 2017. № 3(148). P. 44–50. In Russian

Makarchenko M. A., Antonov A. A. Personnel innovation potential in the structure of the innovative potential of the organization. In: *Nauchnyi zhurnal NIU ITMO. Series: 'Economics and environmental management'*. 2014. № 1. P. 13–23. In Russian

Markin V. A. Staffing of the enterprise: practice, problems and ways of their solution. In: *Molodoi uchenyi.* 2015. № 11. P. 909–912. In Russian

Neverkevich D. O. Influence of the current state of employment on the formation of the human resources of organizations: Cand. Sci. (Economics) abstract of dissertation. M.: Moskovskii gumanitarnyi universitet, 2008. 23 p. In Russian

Sukhodoeva L. F. Personnel potential of the enterprise. In: *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo. Ekonomika i finansy*. 2007. № 3. P. 165–167. In Russian

Sycheva T. A. The decision of the personnel question at the airlines of the West Siberian Civil Aviation Administration (ZSU GA) during the years of restructuring. In: *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*. 2012. № 12. P. 361–364. In Russian