проявляя – не жалей...

об управлении формированием конкурентоспособных интеллектуально-креативных ресурсов финансовых организаций

Проблемным вопросом современных финансовых предприятий является организация максимально рационального использования созидательных способностей своих специалистов, которые, обладая личным интеллектуальным капиталом (потенциалом), т.е. ранее социально приобретенной интеллектуально-креативной энергией, должны посредством проявления своей творческой деятельности «отдать» ее организации. Это можно сделать только через систему управления корпоративной творческой энергией организации, являющуюся интегрированной социально-интеллектуально-психологической системой управления достижениями экономических результатов финансовой организации.

Мельников О.Н.
д-р экон. наук,
профессор кафедры
«Предпринимательство
и внешнеэкономическая
деятельность»
МГТУ им. Н.Э. Баумана

Насибян С.С.
канд. экон. наук,
профессор,
декан факультета
финансов
и банковского дела
Академии народного
хозяйства при
Правительстве РФ

Известно, что современные банковские и другие предприятия финансовой сферы все в большей степени характеризуются тем, что становятся организациями с преимущественным развитием своих интеллектуально-креативных ресурсов, которые должны обеспечивать основную долю получаемой прибыли. «В конце концов, финансовые учреждения – это уникальные человеческие изобретения, обеспечивающие нашему веку преимущества в адаптации. Это поистине новый рубеж, исследование которого только началось», - утверждает Дойн Фармер [1].

[1] Из книги Хэгстрома Роберта Дж. Инвестирование. Последнее свободное искусство / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес, 2005. – 288 с. – С. 83.

Поэтому становятся понятными утверждения о том, что балансовый отчет часто отражает не более 15-20% реальной ценности современных компаний [2]. Необходима разработка новой системы оценки и учета издержек, а также управления затратами на предприятиях, работающих в новых условиях «креативной экономики».

Для решения поставленной задачи, прежде всего, необходимо найти социально-экономический механизм преобразования интеллектуального капитала сотрудников организации в ее интеллектуально-креативные ресурсы, или активы организации. Под ними мы понимаем используемые или временно неиспользуемые, но юридически оформленные, созданные силами самой организации или приобретенные на стороне нематериальные активы в виде ноу-хау технологий, патентов и других свидетельств, классифицируемых сегодня как «интеллектуальная собственность организации».

В связи с тем, что именно интеллектуальные ресурсы становятся с одной стороны основным активом современных банковских предприятий, а с другой – наименее «учтенной» частью всей совокупности активов финансовых организаций, становится ясным, что вопрос управления и формирования интеллектуально-креативных ресурсов приобретает значительную актуальность.

Целеполагающим направлением проявления креативных способностей является получение инновационного продукта, рыночная реализация которого обеспечивает организации получение предпринимательского дохода, т.е. служит основной цели предпринимательской деятельности. Однако, однобокое стремление к получению такого дохода приводит к самопроизвольной потере конкурентоспособности фирмы на рынке.

стоимость бренда вытекает из осведомленности потребителя о нем, из его доверия к нему и из имиджа и репутации

---

[2] Козырев А.Н., Макаров В.Л. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности. – М.: РИЦ ГШ ВС РФ, 2—3. – 368 с. – С. 228

Таким образом, процесс формирования интеллектуально-креативных ресурсов современной банковской организации является базовым фактором обеспечения ее рыночной стабильности и развития посредством того, что, во-первых, служит инструментом оценки перспектив формирования управляющего звена конкретной организации, во-вторых, является основой формирования основ управленческих навыков у сотрудников в процессе обучения и на начальной карьерной ступени.

значимость бренда обусловлена также и тем, что в процессе его формирования и укрепления решающую роль играет человеческий фактор

Основой представленной модели *(рис. 1)* являются главные компоненты современного образования, предусматривающие знание:

- современных технологий в менеджменте, формирования организационного поведения, управления человеческими ресурсами;
- развития навыков лидерства, управления конфликтами;
- использования общепринятых стандартов, правил и процедур ведения банковского бизнеса, разработки стратегии развития банка, формирования корпоративной культуры, управления бизнес-процессами и рисками в банке, осуществления финансового анализа и оценки деятельности банка;
- анализа внешней регулятивной среды (экономической, правовой, социальной, технологической, международной) [3];

Практическое значение предложенной модели управления формированием интеллектуально-креативных ресурсов заключается в сбалансированном управлении формированием ИКР для поддержания как инновационной активности организации, так и для своевременного планирования назначений на управляющие должности, предусматривающие принятие оперативных и стратегических решений .

Применение предлагаемой модели носит не реинжиниринговый характер, поскольку реинжиниринг подразумевает перестрой-

[3] Насибян С.С. Новая элита на подходе. // Национальный банковский журнал. № 24. (Январь 2006 г.)

бренд – это ценный неосязаемый актив, который создается внутренней энергией компании в ходе осуществления ее финансово-хозяйственной деятельности

ку бизнес-процессов, а в данном случае они сохраняются, претерпевая лишь внутренние эволюционные изменения.

Основным звеном, осуществляющим управление согласно модели, является система оценки интеллектуально-креативных ресурсов. Подобная структура является неотъемлемой частью компаний, использующих принципы креативной экономики.

Информационными инструментами отражающими необходимость управляющего воздействия могут быть в случае одного сотрудника фотографии рабочего дня, оценка инновационной активности сотрудника, интеллектуально-креативные карты, определяющие спектр интеллектуальных операций выполняемых сотрудником.

Таким образом, управление формированием нематериальных активов проявляется в координации проявления творческой энергии интеллектуально-креативных ресурсов организации для создания инновационных продуктов в рамках нормативного регламента финансовой сферы.

Выводы

1. На протяжении многовековой истории исследования труда человеческий капитал чаще всего оценивался с позиций уровня квалификационных характеристик работника, которые были необходимы для того, чтобы затем дать им экономическую оценку как трудовым ресурсам предприятия. В индустриальной экономике, когда основными были материальные затраты на производство продукции, такая интегральная оценка трудовых ресурсов была логичной и достаточно оправданной. В настоящее же время, когда экономика переживает бурный рост влияния интеллектуальной составляющей трудовой деятельности, этого становится явно недостаточно. Необходимо найти новую оценку человеческого капитала.

2. Человек владеет некой природной способностью совершать творчески управляемые действия, которые он использует во благо себя и окружающих его людей. Однако эти

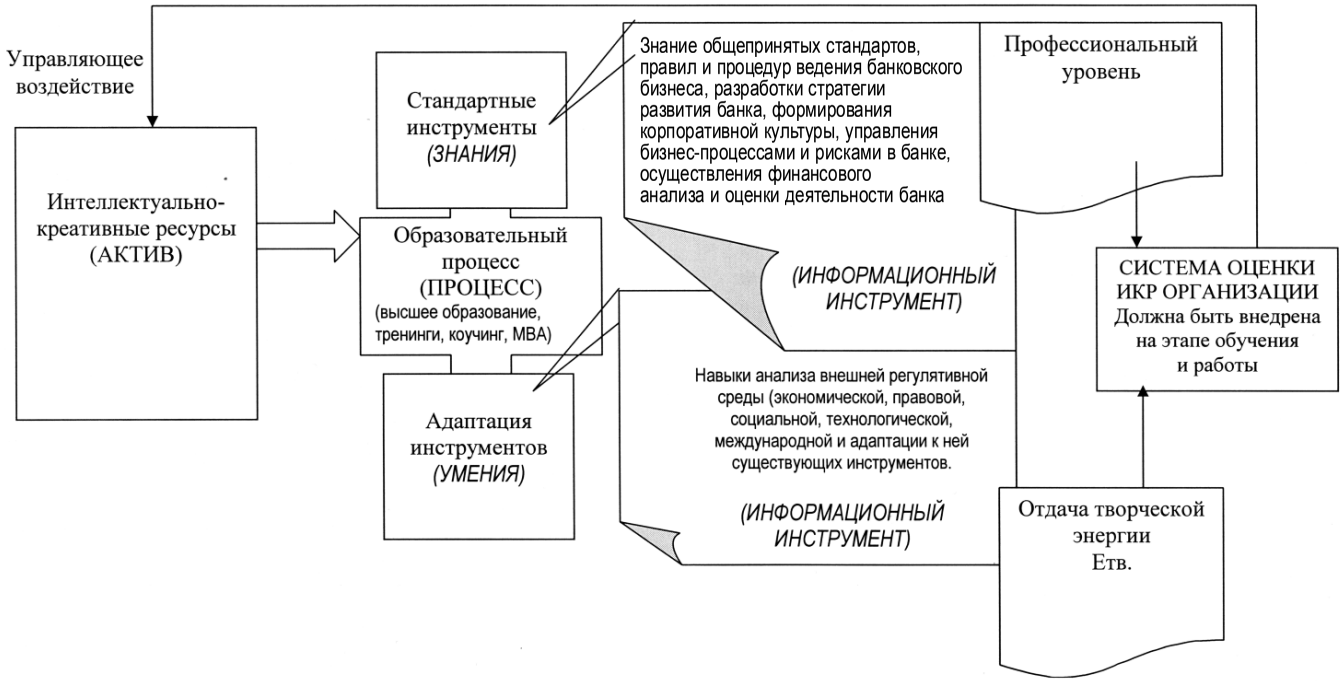


Рис. 1. Модель управления формированием ИКР финансовой структуры

действия необходимо рассматривать дифференцированно, разбив их на составляющие, использование которых в различных сочетаниях и дают то многообразие интеллектуально-трудовой деятельности человека, которое позволяет удовлетворять его многочисленные и разносторонние потребности.

3. Человеческим капиталом, или потенциалом рационально считать сумму его биофизических (мускульных), психофизиологических и интеллектуальных способностей. При этом его физические способности определяются совокупностью таких элементов как рабочий орган, трансмиссия и двигатель, а интеллектуальные - выполняют управленческую роль всей системы, на которые «возмущающее воздействие» оказывает его личностные психофизиологические особенности.

4. Человек, обладая достаточно ограниченными природными физическими возможностями, имеет практически неограниченные интеллектуальные возможности, использование которых позволило ему сохраниться, а точнее, «выжить» на Земле как биовиду на протяжении многих тысячелетий.

5. Практически только в последней четверти теперь прошлого столетия человек сумел резко повысить технические возможности наращивания своих интеллектуальных возможностей. Можно утверждать, что, главным образом, именно эта сторона развития возможностей человека оказывала основное влияние на всю историю технического, экономического и социального развития человечества.

6. Основной задачей современных высокотехнологичных предприятий является организация максимального использования творческой энергии своих специалистов, которые обладая личным интеллектуальным капиталом (потенциалом), т.е. приобретенной ранее творческой энергией, должны «отдать» ее организации.

7. Современные предприятия все в большей степени характеризуются тем, что становятся предприятиями с преимущественным развитием своих интеллектуальных (точнее, интеллектуально-креативных) ресурсов, которые

обеспечивают основную долю получаемой прибыли.

8, Прежде всего, необходимо найти социально-экономический механизм преобразования интеллектуального капитала сотрудников организации в ее интеллектуально-креативные ресурсы, или активы организации. Под ними мы понимаем используемые или временно неиспользуемые, но юридически оформленные, созданные силами самой организации или приобретенные на стороне нематериальные активы в виде ноу-хау технологий, патентов и других свидетельств, классифицируемых сегодня как «интеллектуальная собственность организации».

9. Обладая данными об интеллектуально-креативной энергии всех занятых в реализации бизнес-процесса специалистов, можно дать ожидаемую комплексную экономическую оценку его выполнения, зависящую от уровня и интенсивности творческого проявления интеллектуального потенциала исполнителей.

10. Все группы ресурсов «мертвы» без соприкосновения с интеллектуально-креативными центрами организации. При этом только креативная составляющая интеллектуальных ресурсов способна обеспечивать достижения экономических целей организации. Другими словами, очевиден факт: от уровня и степени развитости интеллектуальных ресурсов, используемых организацией, которые правильнее было бы перевести в более высокий ранг и называть «креативными», зависят экономические показатели всех остальных видов ресурсов.

11. Ответить на этот вызов времени способны не просто интеллектуально развитые личности, а те, кто способен свой интеллект, являющийся их внутренней личной собственностью, преобразовывать в социально значимые экономические и социальные результаты, которые проявляются только через ту новизну (ΔN), которая имеет рыночную востребованность в данное конкурентоспособное время (t).

при определении стратегии развития знаний следует начинать с оценки наиболее важных нематериальных ресурсов: компетенций сотрудников

кэ