

ИГОРЬ А. ГАЛИЦА

УНИВЕРСИТЕТ ПО ИКОНОМИКА И ПРАВО "КРОК", КИЕВ, УКРАИНА

**КРЕАТИВНО-ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СОТРУДНИКА И
ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННАЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНО-ИННОВАЦИОННАЯ ЭЛИТА¹**

**EMPLOYEE'S CREATIVE-INNOVATIVE POTENTIAL AND INTRAECOMIC
INNOVATIVE BRAINPOWER**

IHOR A. HALYTSIA

UNIVERSITY OF ECONOMICS AND LAW "KROK", KYIV, UKRAINE

Abstract: In article it is shown, that systemacy of the modern manufacture increases in connection with importance of the personal information growth. Principles of the told (not told) word by the employee of the enterprise as the major principles of modern management are stated. The intraeconomic innovative brainpowers' role as one of mechanisms of employee's creative-innovative potential stimulation and generating of the personal information is shown.

Key words: employee's personal information, principles of the told (not told) word by the employee, intraeconomic innovative brainpowers.

В современных условиях с особой остротой встает задача поиска новых источников повышения конкурентоспособности. Это связано с целым рядом обстоятельств. Во-первых, повышается уровень нестабильности хозяйственного развития в результате так называемых "экономических стрессов" (качественных скачков) в экономике. Во-вторых, многие ресурсы либо исчерпаны, либо находятся на грани исчерпания. В-третьих, современное производство, особенно высокотехнологическое, существенно усложняется как в техническом, так и организационном отношении.

В этих условиях задача поиска новых источников повышения конкурентоспособности превращается в основную задачу любого субъекта хозяйствования. Причем данные источники могут находиться как в традиционных сферах, так и в совершенно новых областях деятельности предприятия.

Как это не парадоксально, но одним из мощнейших источников повышения конкурентоспособности предприятия может сейчас стать "слово сотрудника", то есть индивидуальная информация, известная тому или иному сотруднику или генерируемая тем или иным сотрудником.

Предложения, генерируемые сотрудниками, всегда были конкурентным ресурсом предприятия и реализовывались через системы рационализаторства. Однако в индустриальную эпоху рационализаторство воспринималось как важный, но лишь как вспомогательный конкурентный ресурс предприятия. В современных условиях индивидуальная информация сотрудника превращается в мощнейший конкурентный ресурс предприятия. Под индивидуальной информацией сотрудника

¹ Автор информирует читателя о том, что приоритет на данное научное направление и авторские права на данную статью подтверждены свидетельствами Государственной службы интеллектуальной собственности Украины от 25.06.2012 №44424, 18.07.2012 № 44775, 18.03.2013 №48332.

(далее - ИИС) мы понимаем любую важную для предприятия информацию, известную тому или иному сотруднику на данный момент, независимо от того, сгенерирована ли данная информация лично этим сотрудником или получена им из вне.

Почему же возрастает роль ИИС в постиндустриальную эпоху? Причины данной закономерности две. Во-первых, существенно возрастает системность современного производства. Индустриальное производство - это сотни, тысячи и десятки тысяч системообразующих связей, а постиндустриальное производство - это сотни тысяч и миллионы системообразующих связей. Во-вторых, существенно сокращаются "жизненные циклы" знаний, то есть период, в течение которого знания являются актуальными и не замещаются новыми знаниями более высокого уровня.

Совершенно очевидно, что в таких условиях ни один руководитель и ни одна группа специалистов не может обладать всей необходимой информацией и знаниями для принятия наиболее эффективных решения. Для принятия таких решений необходимо широко привлекать ИИС. Ибо только сотрудники видят глубинные системообразующие связи на предприятии, которые "с управленческой высоты" просто не может увидеть руководство и ведущие специалисты. Именно, поэтому, крайне необходимо аккумулировать, анализировать и широко использовать индивидуальную информацию любого сотрудника. Люди на предприятия должны хотеть говорить, а руководство предприятия должно хотеть и уметь их слушать. Или, если говорить проще, индивидуальная информация сотрудника должна быть трансформирована в коллективную информацию предприятия.

Причем необходимо, четко отметить, что за любую использованную ИИС, сотрудник должен дополнительно материально вознаграждаться в соответствии с результатами хозяйственного использования на предприятии этой информации.

Причем предоставление ИИС руководству должно носить исключительно открытый характер. Это означает, что любой сотрудник исключительно по своему усмотрению, независимо от действий или бездействия любых других лиц, может предоставить руководству (или специальному органу) предприятия любую ИИС, которую сочтет необходимой. Любое ограничение в предоставлении ИИС руководству предприятия может привести к тому, что та или иная ИИС "уйдет к конкурентам" и предприятие утратит значительные преимущества в рыночной борьбе.

Учитывая все выше изложенное, можно говорить о двух важнейших принципах управления современным субъектом хозяйствования - принципе сказанного слова и принципе не сказанного слова.

Принцип сказанного слова заключается в следующем: любая ИИС, предоставленная руководству предприятия (или любой организационной структуры), может оказаться бесценной для обеспечения конкурентоспособности предприятия (организационной структуры) в стратегической и тактической перспективе.

Принцип не сказанного слова заключается в следующем: любая ИИС, не предоставленная руководству предприятия (или любой организационной структуры) или предоставленная руководству предприятия (организационной структуры), но проигнорированная им, может оказаться важнейшим фактором снижения конкурентоспособности предприятия (организационной структуры) в стратегической и тактической перспективе и даже фактором, приводящим к банкротству предприятия.

Таким образом, слово сотрудника превращается в мощнейший конкурентный ресурс предприятия (организационной структуры). Эффективное использование слова сотрудника может значительно укрепить конкурентные позиции предприятия (организационной структуры). В тоже время не использование слова сотрудника или не эффективное использование слова сотрудника может значительно подорвать конкурентоспособность предприятия (организационной структуры) и даже привести к банкротству субъекта хозяйствования.

Что бы понять, насколько важны принципы сказанного и не сказанного слова, рассмотрим несколько примеров.

Когда корпорация Форда начинала проигрывать европейским и японским производителям автомобилей, она полностью изменила свою политику. Рабочим бросили клич «создавайте автомобиль своей мечты – давайте свои предложения». И обычные простые предложения подчас давали колоссальный эффект. Так один из рабочих предложил унифицировать головки от болтов, чтобы не возиться разными ключами [1]. Если бы руководство проигнорировало это предложение, то понесло бы масштабные потери.

Другой пример. Один из сотрудников «Хьюлетт-паккард» предложил фирме разрабатывать оборудование для биотехнологической промышленности. Это предложение было отклонено как не соответствующие продуктовой специализации фирмы. Сотрудник ушел из фирмы и за счет венчурного фонда создал свое предприятие по производству оборудования для биотехнологической промышленности, которое начало пользоваться большим успехом [2]. Корпорация, отклонившая предложения сотрудника, понесла огромные потери.

Для максимального использования креативно-инновационного потенциала сотрудников предприятия и стимулирования их к генерированию нового знания, с нашей точки зрения, могут эффективно использоваться принципы и механизм внутрихозяйственных интеллектуально-инновационных элит (ВИИЭ).

С помощью ВИИЭ фактически создаются внутрихозяйственный рынок интеллектуальных ресурсов. Ибо для того чтобы попасть в ВИИЭ необходимо создать наилучший результат интеллектуальной деятельности (далее – РИД). Поэтому, сотрудники предприятия постоянно конкурируют за создание наилучшего РИД, что бы попасть в ВИИЭ.

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 отнести совокупность индивидуумов, обладающих наилучшими профессиональными характеристиками и дающими наилучшие профессиональные результаты. Всегда говорили о литературной, научной, медицинской, юридической и прочих профессиональных элитах.

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

Если давать определение внутрихозяйственной интеллектуально-инновационной элите (далее - ВИИЭ), то в общем виде – это совокупность

сотрудников предприятия, выделенная по конкретному критерию (критериям), структурированная соответствующим образом и управляемая по определенным принципам, обладающих наибольшим интеллектуально-инновационным потенциалом 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 одинокие примеры, когда выдающиеся интеллектуально-инновационные результаты давали индивидуумы, не имевшие формального образования. Поэтому единственный критерий вхождения в данную элиту – это получение наилучших интеллектуально-инновационных результатов.

Интеллектуально-инновационная элита предприятия является его «золотым фондом» и одним из важнейших конкурентных ресурсов. Потеря кого-либо из ее представителей (не говоря уже о потере определенной ее части), как правило, приводит к снижению (и порой значительному) уровня конкурентоспособности предприятия. Поэтому для деятельности представителей интеллектуально-инновационной элиты 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 представителей инновационной элиты должны использоваться не только в период их трудовой деятельности, но и после выхода на пенсию: это внушит уверенность в завтрашнем дне и еще больше «привяжет» к «своему» предприятию.

Необходимо отметить, что интеллектуально-инновационные элиты должны быть полностью открытыми системами: возможность войти в них должен иметь любой сотрудник предприятия. Единственный критерий, который дает право на вхождение в элиту, — соответствующие интеллектуально-инновационные достижения. Таким образом, элиты будут пополняться за счет инноваторов, достигших наилучших результатов. Между инноваторами таким образом организуется постоянная конкуренция за генерирование наилучшего РИД. Те или иные ограничения для вхождения в элиту, кроме соответствующих интеллектуально-инновационных достижений, могут привести к серьезным отрицательным последствиям.

Жизнь вплотную ставит во главу угла проблему практического формирования и управления внутрихозяйственными интеллектуально-инновационными элитами. Раньше подобные элиты воспринимались как некоторое четко не определенное явление (скорее философское, нежели экономическое), не имеющее четких границ и критериев идентификации. В современных условиях интеллектуально-инновационные элиты должны быть сформированы как конкретные внутрихозяйственные институты, то есть как внутрихозяйственные системы, имеющие четкие элементы, структуру, иерархию, критерии вхождения, а также принципы и механизмы управления.

Необходимо отметить, что ВИИЭ - это один из самых мощных и дешевых ресурсов повышения конкурентоспособности предприятия. Мощный он потому, что позволяет стимулировать результаты интеллектуальной деятельности сотрудников, коммерциализировать их и превратить в сильнейший конкурентный ресурс. Один из

самых дешевых потому, что создание ВИИЭ не требует никаких дополнительных материальных вложений, а требует лишь внутрифирменной организационной перестройки системы управления. ВИИЭ создает дополнительные стимулы для активизации и повышения эффективности интеллектуально-инновационной деятельности, так как для того, что бы войти в ВИИЭ нужно создать как можно больше и как можно лучшего качества результатов интеллектуальной деятельности, которые потом коммерциализируются и превращаются в конкурентный ресурс Система и механизм ВИИЭ детально описаны в статье автора [3].

ЛИТЕРАТУРА

1. Пусенкова Н.Н., Такая “простенькая сказочка” или как производить то, что покупается // ЭКО. – 1991. - № 7. – С. 167-170.
2. Капиталистическое управление: уроки 80-х /Грачев М.В., Соболевская А.А., Кузин Д.В., Стерлин А.Р. / Под.ред. А.А. Дынкина. – М.: Экономика, 1991. - 127с.
3. *Halysia I.*, Intellektuelle Innovationseliten als konkurrenzfähige Ressource der Wirtschaftssubjekte // Journal L Association 1901 "SEPIKE". - 2013. - №1- p.65-7.