

УДК 331.1

Кудрявцева Елена Игоревна

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики», Санкт-Петербург

КОМПАНИЯ КАК ПОТРЕБИТЕЛЬ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ

Аннотация. Предлагаемое исследование посвящено проблеме изучения интеллектуального потенциала работников. Анализу подвергнуто применение интеллектуального потенциала в деятельности организации. Автор предлагает методику, с помощью которой можно оценить интеллектуальный потенциал работников. Этот анализ основан на оценке содержания проектных предложений, которые работники адресуют руководству компаний. Был проведен расчет характеристик проектный предложений, и эти характеристики были сопоставлены с должностями работников. Проведен сравнительный анализ использования интеллектуального потенциала работников двух компаний. Одна компания относится к телекоммуникационному сегменту, другая представляет многопрофильный ретейл. Обнаружено, что между компаниями существуют выраженные различия в структуре интеллектуального потенциала их работников. Каждая компания предъявляет особые требования к работникам линейного и среднего менеджмента. Эти требования отличают одну компанию от другой. Также внутри каждой компании были обнаружены различия по требованиям, предъявляемым к работникам разных уровней менеджмента. Установленные различия позволили оценить баланс распределения характеристик интеллектуального потенциала работников в компании в зависимости от уровня их должностей. Обнаружены зоны интеллектуального ресурса и зоны дефицита интеллектуального потенциала.

Исследование вносит вклад как в методологию оценки интеллектуального потенциала работников, так и в практику управления персоналом, предлагая критерий оценки соответствия работника требованиям должности в конкретной компании.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, интеллектуальный капитал, интеллектуальный продукт, проектное предложение, организационный контекст.

Kudriavtseva Elena, I.

National Research University
Higher School of Economics, Saint Petersburg

COMPANY AS CONSUMER OF INTELLECTUAL POTENTIAL OF EMPLOYEES

Abstract. The offered research is devoted to a problem of studying of intellectual potential of employees. Use of intellectual potential in the organization practice is subjected to the analysis. The author offers a technique by means of which it is possible to estimate intellectual potential. This analysis is based on assessment of contents of project proposals which employees address to the management of the companies. Calculation of characteristics of project proposals has been carried out, and these characteristics have been compared with positions of workers. The comparative analysis of use of intellectual potential of employees of two companies is carried out. One company treats a telecommunication segment, another represents a retail. It is revealed that between the companies there are expressed differences in structure of intellectual potential of their employees. Each company imposes special requirements to employees of linear and average management. These requirements distinguish one company from another. Also in each company distinctions according to requirements imposed to employees of different levels of management have been found. The established distinctions have allowed estimating balance of distribution of characteristics of intellectual potential of workers of the companies depending on the level of their positions. Zones of an intellectual resource and a zone of deficiency of intellectual potential are found.

The research makes a contribution as in methodology of assessment of intellectual potential of employees, and in practice of human resource management, offering criterion for evaluation of compliance of the employees to requirements of a position in the concrete company.

Keywords: intellectual potential, intellectual capital, intellectual product, project proposal, organizational context.

В современном научном дискурсе проблема интеллектуального потенциала персонала занимает одну из ведущих позиций по интенсивности обсуждения среди вопросов, связанных с поиском источников эффективности компаний. Эта интенсивность связана с потребностью выявления и оценки источников интеллектуального капитала, полагаемого в качестве основного фактора развития конкурентоспособности организации [7].

Несмотря на общее признание данного тезиса, вопрос о соотношении интеллектуального потенциала и интеллектуального капитала организаций остается открытым. Во-первых, интеллектуальный потенциал и интеллектуальный капитал как концепты не имеют единых определений. Скорее речь может идти об общепризнанных рамках, позволяющих очертить границы этих понятий, но не в полной мере структурируют их содержание. Во-вторых, в вопросе о соотношении соответствующих понятий и стоящих за ними явлений также отсутствует договоренность, так как интеллектуальный потенциал рассматривается то как предиктор интеллектуального капитала [3], то как его источник [1], то как его компонент [4]. В-третьих, интеллектуальный потенциал как явление принадлежит конкретному человеку или группе людей, а интеллектуальный капитал является характеристикой организации и во многом определяет ее стоимость. Описывая взаимосвязь и взаимозависимость обсуждаемых понятий, исследования обозначают проблемы зависимости исчисляемых характеристик интеллектуального потенциала от орга-

анизационных особенностей, прежде всего – характера деятельности (комерческий, некоммерческий или публичный сектор) [9] и вида бизнеса [5], в то время как в целом стоит противоположная исследовательская задача – определить зависимость интеллектуального капитала от интеллектуального потенциала.

Указанные обстоятельства свидетельствуют о том, что необходимы исследования, позволяющие выделить компоненты интеллектуального капитала, формируемые именно за счет реализации интеллектуального потенциала персонала. Следует уточнить, какие характеристики организации, объективные факторы и особенности организационного контекста оказывают влияние на характер интеллектуального потенциала персонала и способы его применения.

Представляемое исследование посвящено вопросу применения интеллектуального потенциала персонала в решении актуальных задач организации. Цель исследования – выявление особенностей применения интеллектуального потенциала работников в организациях различных видов бизнеса. Особенностью дизайна исследования является сравнение показателей интеллектуального потенциала работников, полученных в сходных условиях.

Во-первых, выбраны две организации, близкие по организационной структуре и масштабу: федеральная телекоммуникационная компания и крупный продовольственный ретейлер, представленные на территории всей страны. Компании имеют сходную управленческую структуру, ориентированную на дивизиональный территориальный принцип управления.

Во-вторых, данные получены в рамках типовой HR-интервенции, направленной на активизацию проявления интеллектуального потенциала в ходе проектной деятельности. Компании активно развивают вовлеченность работников через стимулирование проектных предложений с их стороны и оказание поддержки в реализации проектов.

В-третьих, в обеих компаниях в исследовании приняли участие работники, имеющие сходные характеристики. Они относятся к уровню линейного и среднего менеджмента, что позволяет провести адекватные параллели, подтверждаемые общностью возраста, объема профессионального опыта и типа внутриорганизационной карьеры. В исследовании приняли участие 120 работников телекоммуникационной компании и 105 работников сетевой торговой компании.

Проекты, представленные к рассмотрению топ-менеджменту компаний, были оценены с точки зрения их содержания: проблемы, на решение которой направлен проект, характера и масштаба бизнес-процесса, изменяемого проектом, потребности в реструктуризации ресурсов и особых инвестициях. Использованы методы построения причинных карт, контент-анализа и экспертной оценки. Полученные данные позволили произвести соотнесение характеристик представленных проектов и функциональных обязанностей работников, их разработавших. Были рассчитаны показатели интеллектуального потенциала работников компаний относительно требований к этим работникам со стороны компаний с использованием авторской методики, апробированной ранее [2]. Данный подход вносит вклад в развитие методологии оценки компонентов интеллектуального капитала, заключенного в интеллектуальном продукте, оформленном в решениях, создающих новые стоимости.

Результаты исследования позволяют сделать ряд выводов.

Во-первых, выявлены особенности интеллектуального потенциала работников компаний, представляющих линейный и средний менеджмент этих компаний. Определены основные когнитивные модели, лежащие в основе формирования проектов и определяющие их направленность, масштаб и предполагаемые эффекты. Установлено, что набор этих моделей не зависит от организационного фактора и может рассматриваться как основание для оценки интеллектуального потенциала работника в широком спектре должностей.

Во-вторых, установлено, что характер бизнеса компании существенно влияет на требования к интеллектуальному потенциалу персонала как по уровню, так и по содержанию. Обнаружены качественные и количественные различия показателей интеллектуального потенциала работников двух компаний, занимающих должности одного уровня. Этот результат позволяет утверждать, что особенности интеллектуального потенциала персонала обусловлены организационным фактором, прежде всего – видом бизнеса организации.

В-третьих, сравнение относительных показателей интеллектуального потенциала персонала двух различающихся организаций, позволяет оценить сбалансированность интеллектуального потенциала работников разных управленических уровней в каждой компании. В телекоммуникационной компании обнаружен источник нереализованного интеллектуального потенциала, расположенный в зоне линейного менеджмента, а в компании-ретейлере на том же линейном уровне обнаружена зона дефицита интеллектуального потенциала. Полученные данные могут служить одним из объяснений оттока квалифицированного персонала в одной компании и удержания персонала в другой.

Результаты настоящего исследования подтверждают влияние организационного контекста на требования к интеллектуальному потенциалу работников, продолжая линию ранее опубликованных исследований [6; 8]. Полученные нами результаты позволяют обнаружить особенности этого влияния. Самым значимым результатом исследования является выявление модели проектного предложения, позволяющей охарактеризовать его как интеллектуальный продукт, соответствующий требованиям организации.

Список литературы

1. Журавлев В.А. Интеллектуальный потенциал креативного общества – элементы и характеристика // Креативная экономика. 2009. №8(32). С. 3–14.
2. Кудрявцева Е.И. Управленческий потенциал персонала: функции против институций. СПб.: Социально-гуманитарное знание, 2015. С. 196.
3. M'Pherson Ph., Pike S. Accounting, empirical management and intellectual capital // Journal of Intellectual Capital. 2001. Vol. 2. No. 3, pp. 246–260.
4. Petty R., Guthrie J. Intellectual Capital: Literature Review. Measurement, reporting and management // Journal of Intellectual Capital. 2000. Vol. 1. Number 2. 2000, pp. 155–176.
5. Roos G., Pike S., Fernstrom L. Managing intellectual capital in practice. – NY: Butterworth-Heinemann, 2005. 387 p.
6. Pyke S., Rylander A., Roos G. Intellectual capital management and disclosure // In Choo C.W. & Bontis N. (Eds.). The Strategic management of intellectual capital and organizational knowledge. NY: Oxford University Press, 2002. 487 p.
7. Stewart T.A. Intellectual Capital: The new wealth of organization. 1st Edition. NY: Crown Business, 1998. 320 p.

8. Vale J., Branco M.C., Ribeiro J. Individual intellectual capital versus collective intellectual capital in a meta-organization // *Journal of Intellectual Capital*. 2016. Vol. 17. Issue 2, pp. 279–297.
9. Veltri S., Bronzetti G. A Critical analysis of the intellectual capital measuring, managing, and reporting practices in the non-profit sector: Lessons learnt from a case study // *Journal of business ethics*. 2015. Vol. 131, pp. 305–318.