

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ В СТРУКТУРЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ИСТОЧНИК ИННОВАЦИЙ

*Д.С. ОЩЕПКОВА, аспирант кафедры экономики,
Сибирский государственный аэрокосмический университет
e-mail: daria_343@mail.ru*

Аннотация

В условиях перехода к экономике знаний инновации становятся ключевым фактором конкурентоспособности предприятий, что способствует росту потребности в творческой продуктивности работников. Возникает категория человеческого капитал. В статье представлен анализ существующих дефиниций человеческого капитала, сформулировано авторское определение человеческого капитала и интеллектуальной собственности, а также аргументирована причинно-следственная связь между управлением интеллектуальной собственностью и созданием инноваций.

Ключевые слова: интеллектуальная собственность; человеческий капитал; человеческий потенциал; управление инновациями; экономика знаний.

Современной мировой тенденцией является переход от сырьевой и индустриальной экономики к «экономике инноваций», «экономике знаний», «новой (инновационной) экономике», базирующейся на интеллектуальных ресурсах, наукоемких и информационных технологиях. Так, В. Макаров предлагает под экономикой, базирующейся на знаниях, понимать тип экономики, где сектора технологической материализации знаний играют решающую роль, а производство знаний является источником экономического роста [5].

Трансформация экономики и современное геополитическое положение определяют инновации в качестве основного фактора, обеспечивающего конкурентоспособность и экономическое развитие отечественных хозяйствующих субъектов. В ряде конкурентных отраслей хозяйствования инновации ста-

новятся обязательным условием, без которого появление на рынке новых предприятий становится невозможным. Экономические санкции в отношении Российской Федерации, связанные с ограничением импорта, содействуют развитию местного производства и определяют актуальность проблемы управления созданием инноваций.

Как справедливо отмечают Ю.Д. Одегов и Г.Г. Руденко, современные экономические процессы предъявляют все новые требования к организации труда и занятости [7], что привело к возникновению категории «человеческий капитал». С.Ю. Глазьев отмечает, что исследования проблем экономического роста, проводившиеся в конце XX в., в качестве наиболее значимого фактора признали человеческий капитал [3].

Исследованию содержания экономической категории «человеческий капитал», определению его специфики посвящены работы Т. Шульца, Г. Беккера, С. Фишера, М. Фридмана, Ф. Махлупа, Л.С. Тороу, Дж.С. Уолша, У. Боуэна, Ю. Корчагина, В.Н. Костюка, Ю.П. Бойко, Р.С. Моисеева. Отношения интеллектуальной собственности рассмотрены в работах И.А. Зенина, Л.В. Щенниковой, А. Кервера, Е.А. Суханова, А.А. Скобарева.

Вместе с тем проблема определения специфики человеческого капитала проработана недостаточно полно. Особую актуальность представляет выделение в составе человеческого капитала предприятия творческой составляющей (интеллектуальной собственности), повышающей не только количественные, но и качественные показатели труда, обеспечивающей создание инноваций.

Цель статьи – обоснование социально-экономической природы интеллектуальной собственности в структуре отношений че-

ловеческого капитала предприятия, ориентированного на создание и использование инноваций.

Исследуя развитие научных представлений о роли работников в производственном процессе, можно выделить четыре основные концепции: рабочая сила, человеческий ресурс, персонал и человеческий капитал.

В начале XX в. всестороннее изучение процесса управления организацией в рамках школы научного управления привело к формированию отношения к работникам как к индивидам, обладающим способностью трудиться. При этом трудовой вклад работника рассматривается лишь как формальный процесс, нуждающийся в жесткой регламентации и нормировании. К. Маркс считал, что способность к труду приносит человеку доход. В то же время у большинства людей нет средств производства для самостоятельного хозяйствования и для получения средств к существованию они вынуждены продавать свои способности к труду. Таким образом, рабочая сила выступает как товар [6]. Работник не является самостоятельным объектом управления, ключевую роль в развитии предприятия играет физический капитал. Эти тенденции формализации труда воплотились в отношении к сотрудникам как к безликой рабочей силе.

Развитие теории менеджмента привело к возникновению школы административного управления, в рамках которой работники объединяются в подразделения, обладающие самостоятельными интересами. В таких условиях основной задачей управления становится координация работы подразделений, обеспечение единства целей и руководства, достижения оптимального баланса централизации и децентрализации, власти и ответственности. Таким образом, рабочая сила становится одним из ресурсов организации, появляется термин «человеческие ресурсы». Ресурс – это источник чего-либо, условия, позволяющие с помощью определённых преобразований получить желаемый результат [8]. Человеческие ресурсы представляют собой один из источников прибыли организации, ведь именно под их воздействием происходит преобразование прочих факторов производства (земли и капитала). Основным методом управления человеческими ресурсами – стимулирование труда.

Использование принципов научного и административного управления привело к череде «итальянских» забастовок, прокатившейся по Европе в первой половине XX в. (Франция – число участников забастовок: 1902 г. –

свыше 200 тыс., 1904 г. – около 300 тыс., 1906 г. – 438 тыс. чел.; Великобритания – число участников забастовок: 1905 г. – 93 тыс., 1906 г. – 217 тыс. чел.; Италия – число участников забастовок: 1907 г. – 576 тыс. чел.) [1], в рамках которых рабочие выступали против работы по правилам, демонстративно трудясь в соответствии с инструкцией, что привело к значительному замедлению работ и сокращению производительности труда.

Ответной реакцией на «итальянские» забастовки стало появление научной категории «персонал», основанной на бихевиористском направлении менеджмента, соединяющем основы теории управления и психологии. В рамках концепции управления персоналом работник выступает как самостоятельный субъект, управление которым основано на мотивации (внутреннем побуждении).

Повсеместная потребность в инновациях определила изменение роли работника в производственном процессе и привела к возникновению новой экономической категории «человеческий капитал», предполагающей отношение к работнику как к активу предприятия, способному при эффективном управлении обеспечить увеличение доходности. Из исполнителя производственных операций, обеспечивающих обработку материальных ресурсов, работник превратился в творца и новатора. Так, С. Фишер считал, что человеческий капитал – это мера воплощенной в человеке способности приносить доход. По его убеждению, человеческий капитал включает врожденные способности, талант, образование и приобретенную квалификацию [9].

Творческая составляющая трудовой деятельности была обнаружена в результате итальянских забастовок, однако до настоящего времени не была детально исследована. Результаты трудового творчества могут иметь различные формы проявления – от ответственного отношения к труду и бережного использования ресурсов до создания инноваций. Именно творчество (интеллектуальная собственность) в труде способствует росту дохода как самого работника, так и хозяйствующего субъекта в целом. Таким образом, можно сделать вывод о том, что человеческий капитал содержит интеллектуальную собственность (что отличает данную категорию от более ранних «рабочей силы», «человеческого ресурса», «персонала») и требует особого управления, базирующегося на создании благоприятных условий для осуществления трудового творчества (а именно организации внутреннего информационного обмена, осно-

Интеллектуальная собственность в структуре человеческого капитала...

ванного на доверии и справедливости, развитии гармоничных трудовых отношений).

По мнению К.А. Устиновой, в результате анализа теоретико-методологических основ исследования человеческого капитала можно выделить четыре основных подхода к определению данного понятия [14]. Дополненная характеристика этих подходов представлена в таблице.

Представленные дефиниции можно охарактеризовать как односторонние, так как они акцентируют внимание лишь на одной из черт человеческого капитала. В современной науке отсутствует универсальность и системность при определении содержания человеческого капитала, нет единого общепризнанного подхода, учитывающего особенности человеческого капитала.

Подходы к определению сущности человеческого капитала

Подход	Сущность человеческого капитала	Представители
Деятельностный	Совокупность врожденных и приобретенных способностей, образования и квалификации, используемая при осуществлении трудовой деятельности.	Дж.С. Уолш, Л.С. Тороу, У. Боуэн, В.Н. Костюк, Т.Е. Дрок, Ю.П. Бойко
Доходный	Совокупность интеллектуальных способностей человека, позволяющих ему производить экономические блага более высокого качества и получать более высокий доход.	Г. Беккер, Т. Шульц, Ф. Махлуп, И. Фишер, Е.В. Бобкова, Н.А. Майорова, С.М. Климов
Инвестиционный	Запас знаний, здоровья, мотивации, способностей, накопленный за счет инвестиций и используемый в сфере общественного производства.	С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова, Р.И. Капелюшников, В.Т. Смирнов, И.В. Скоблякова, И.Т. Корогодин, А.Н. Добрынин
Исторический (макроэкономический)	Форма человеческой жизнедеятельности, возникшая вследствие развития эпох хозяйствования, движения общества к современному состоянию.	М.М. Критский, Л.Г. Симкина [16]

На основании анализа представленных подходов к определению содержания человеческого капитала и ранее сделанного вывода о наличии в его составе трудового творчества можно выделить основные свойства человеческого капитала:

- использование человеческого потенциала;
- наличие трудового творчества;
- необходимость инвестирования;
- обеспечение роста дохода.

Учитывая изложенное, под человеческим капиталом предприятия предлагается понимать систему экономических отношений между работниками, их объединениями, предприятием, в рамках которой под воздействием интеллектуальной собственности происходит капитализация человеческого потенциала посредством осуществления высокопроизводительной деятельности, приводящей к росту дохода. Стоит отметить, что увеличение дохода происходит за счет использования качественных способов (эффективная организация труда, бережное отношение к ресурсам,

рационализаторская и инновационная активность и пр.).

Структурными элементами человеческого капитала являются человеческий потенциал и интеллектуальная собственность.

Человеческий потенциал представляет запас знаний, умений, навыков и способностей работника, обеспечивающий возможность получения дохода.

Капитализация человеческого потенциала происходит в рамках трудовой деятельности: выполнение производственных операций за вознаграждение. Отличительной особенностью человеческого капитала является то, что капитализация человеческого потенциала происходит с постоянным использованием творчества.

Традиционно юридические и экономические науки отождествляют содержание интеллектуальной собственности с результатами интеллектуальной деятельности: произведения, товарные знаки, промышленные образцы, секреты производства и пр. (полный

перечень определен в Гражданском кодексе РФ [15]).

Разные научные области вкладывают в данную научную категорию различное содержание.

В рамках юридических наук исследуются имущественные отношения, связанные с обладанием неосязаемым объектом, что привело к возникновению теории исключительности прав. Как справедливо отмечает Е.А. Суханов, содержание данной теории связано с ограничениями использования нематериального объекта, накладываемыми правообладателем [13].

Как отмечает А.С. Булатов, экономическая природа интеллектуальной собственности взаимосвязана с экономическими потребностями, которые выражаются в желании субъекта экономических отношений обладать различными экономическими благами. Экономические блага – это свойства материальных и нематериальных продуктов, способные удовлетворять экономические потребности. Экономические потребности растут более высокими темпами, чем производство экономических благ [2]. Таким образом, можно утверждать, что экономическое назначение интеллектуальной собственности сводится к устранению противоречий между потребностями хозяйствующего субъекта и его возможностями, ограниченными существующим уровнем использования ресурсов.

А.А. Скобарев считает, что отношения интеллектуальной собственности являются формой, в которой происходит отчуждение производительных сил интеллектуального труда для их последующего использования. Интеллектуальная собственность представляет собой технологию [12].

Представленные научные взгляды достаточно емко характеризуют экономическое назначение интеллектуальной собственности. Однако в качестве их основного недостатка стоит отметить концентрацию на реализации результатов интеллектуальной деятельности (в том числе инновациях), оставляя без внимания процесс их создания.

Рассматривая инновации как результат интеллектуальной деятельности, можно выделить уровни экономических отношений, возникающих на предприятии в сфере инновационной активности (рис. 1).

Безусловно, создание инноваций происходит в результате творческой деятельности, предполагающей нестандартный подход к решению производственных задач, стремление к совершенствованию операций и пр. Трудовое творчество является формой интеллектуальной собственности, существующей внутри человеческого капитала.

Таким образом, под интеллектуальной собственностью предлагается понимать системообразующий элемент отношений человеческого капитала, представляющий собой творчество и максимальное использование потенциала в осознанной трудовой деятельности.

По мнению Б.Д. Дарижапова, в мировой практике принято выделять две основные национальные концепции управления человеческим капиталом предприятий: США и Японии. Обе концепции ориентированы на инновационность, диверсификацию производства, разработку и реализацию стратегических планов развития предприятия [4]. Однако по причине того, что данные концепции имеют различные ценности и методы, в научной литературе они рассматриваются как конфронтационные.

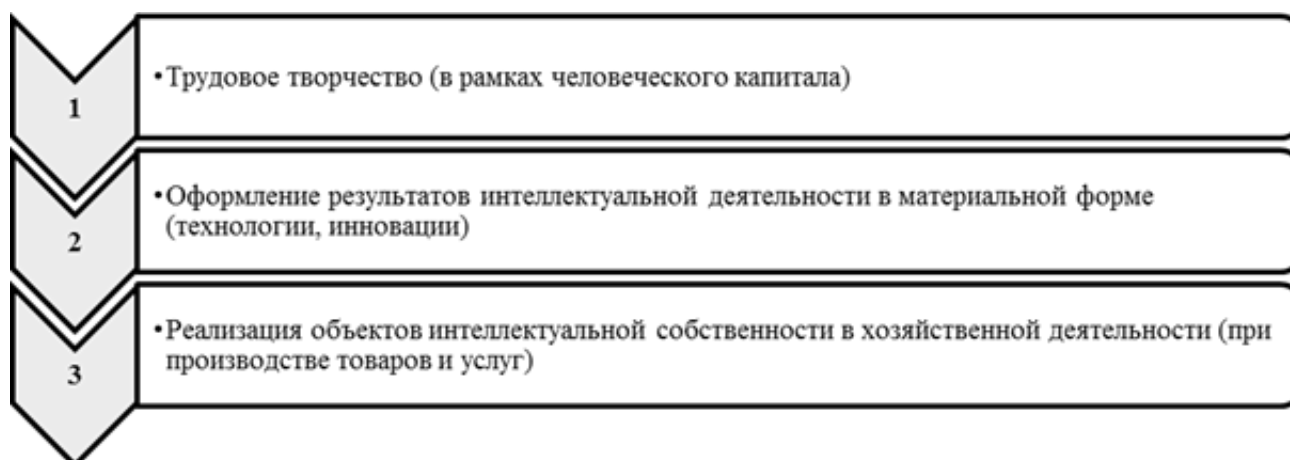


Рис. 1. Уровни экономических отношений по поводу инноваций

Дж. Пфедфер отмечает, что в целях расширения рынка и повышения эффективности производства американская компания «General Motors» проявила интерес к системе управления японской компанией «Toyota» (TPS – Toyota Production System). В результате в 1985 г. на базе одного из убыточных заводов «General Motors» в США было создано совместное с компанией «Toyota» предприятие New United Motor Manufacturing Inc. (NUMMI). Интересен тот факт, что при сохранении прежних производственных мощностей и персонала завода произошло увеличение производительности труда и качества продукции [10]. Данный факт обусловлен ориентацией японского стиля управления в большей степени на людей, а не на автоматизацию и оборудование, а также свидетельствует об использовании механизмов управления интеллектуальной собственностью (в предложенном автором определении).

Исследуя лучшие практики управления интеллектуальной собственностью в рамках человеческого капитала, стоит обратиться к японскому опыту формирования и управления коммуникациями в рамках «кружков качества». Успешность японского опыта можно объяснить гармонизацией и комфортностью коммуникаций внутри команды – сотрудники получают удовольствие от причастности к своей команде.

Как утверждает Е. Рева, на японских предприятиях соперничество между отдельными работниками не поощряется: считается, что это вносит в поведение рабочих разлад, порождает антагонизм, культивирует индивидуалистические наклонности, подрывает единство группы [11]. Практика японского управления демонстрирует политику патернализма, основанную на укреплении неформальных связей. Производственные отношения и коммуникации построены по принципу «семьи», основу которого составляет высокая степень единства: все работники трудятся сообща на достижение общей цели.

Характеризуя коммуникации между начальником и подчиненным, можно отметить, что производственный менталитет японцев содержит убеждения в сильных качествах руководителя, который побуждает работников на развитие и реализацию позитивных качеств. Японская философия руководства людьми ориентирует менеджеров на проявление внимания к подчиненным. Стоит отметить, что при этом отсутствуют официальные инструкции, регламентирующие коммуникации в организации.

«Кружки качества» представляют собой объединения рабочих, которые разрабатывают предложения по рационализации и совершенствованию деятельности предприятия. При формировании кружков качества большое внимание уделяется подбору сотрудников и определению их ролей в коммуникационном процессе. Е. Рева выделяет следующие факторы успешного формирования «кружков качества» (рис. 2) [11].

Представленные факторы позволяют создать условия для беспрепятственного информационного обмена внутри кружка и осуществления коллективного творчества, в рамках которого участники «кружка качества» самостоятельно анализируют проблемы, разрабатывают пути их решения и выбирают наилучший.

Опыт японского менеджмента демонстрирует, что при обеспечении факторов эффективного формирования и правильной постановке задач «кружки качества» могут стать инструментом создания инноваций.

«Кружки качества» – пример эффективной организации внутренних коммуникаций, в основе которой лежит уважение к личности работника, получившее отражение в развитии инициатив и талантов работников, поощрении их трудового творчества, создании благоприятных условий для творческого роста и пр. Кружки качества демонстрируют эффективную организацию горизонтальных и вертикальных коммуникаций, ориентированных на совместное обеспечение развития предприятия.

Управление предприятием, ориентированное на работника, развитие трудового творчества, позволило японским предприятиям организовать производство высокотехнологичной и качественной продукции, занять лидирующие позиции на мировых рынках и пережить не один экономический кризис. Однако ввиду национальных особенностей менталитета и хозяйствования полное копирование успешных практик в отечественных реалиях может оказаться неэффективным.

На основании японского опыта управления можно сделать вывод, что управление интеллектуальной собственностью в рамках человеческого капитала должно быть основано на организации внутренних коммуникаций: как горизонтальных (внутри производственной команды), так и вертикальных (между сотрудниками и руководством всех уровней организационной иерархии).

Горизонтальные коммуникации должны обеспечивать беспрепятственный информа-



Рис. 2. Факторы успешного формирования «кружков качества»

ционный обмен, быть основаны на гармонии и доверии внутри команды, отсутствии конкуренции и конфликтов. С целью исключения столкновения групповых и индивидуальных интересов при осуществлении творчества менеджеру необходимо разграничить зоны ответственности сотрудников, установив групповую ответственность за достижение стратегических задач (в сферах деятельности, где конкуренция может нанести ущерб деятельности предприятия).

Вертикальные коммуникации должны обеспечивать справедливую обратную связь, исключать возникновение у сотрудников опасений быть неуслышанными или непонятыми руководством, что сокращает заинтересованность в творчестве.

Управление интеллектуальной собственностью в рамках человеческого капитала представляет собой управление коммуникациями, основанное на принципах гармонии, доверия и справедливости (использующее методы коммуникационного менеджмента). Данное обстоятельство свидетельствует о недостаточности традиционных методов управления персоналом для управления человеческим капиталом предприятия, необходимости комплексного подхода к управлению, сочетающему методы различных направлений менеджмента.

Процесс возникновения человеческого капитала неразрывно связан с развитием соци-

ально-экономических отношений. В статье представлен анализ генезиса данной научной категории, а именно основных концепций, характеризующих роль работника в производственном процессе: рабочая сила, трудовые ресурсы, персонал, человеческий капитал, определены отличительные особенности данных научных категорий.

В настоящее время в научном сообществе отсутствует единое мнение относительно содержания человеческого капитала. В статье проанализированы различные дефиниции человеческого капитала, выделены подходы к определению его содержания: деятельностный, доходный, инвестиционный, исторический (макроэкономический), согласно которым авторами в зависимости от цели исследования акцентируется внимание на разных аспектах человеческого капитала.

В работе сформулировано авторское понятие «человеческий капитал предприятия» как система экономических отношений между работниками, их объединениями, предприятием, в которой под воздействием интеллектуальной составляющей происходит реализация в хозяйственной деятельности человеческого потенциала посредством осуществления высокопроизводительной деятельности, приводящей к росту дохода.

Основными структурными элементами системы человеческого капитала являются

человеческий потенциал и интеллектуальная собственность.

Интеллектуальная собственность представляет собой системный элемент, определяющий отличие человеческого капитала от более ранних научных категорий, характеризующих роль работника в производственном процессе. Интеллектуальная собственность в рамках человеческого капитала представляет собой трудовое творчество работников, имеющее различные формы проявления – от ответственного отношения к труду, бережливости до новаторства и инновационной активности.

Наличие интеллектуальной собственности в структуре человеческого капитала определяет его специфику и особенности организационно-хозяйственного механизма функционирования.

Научная новизна заключается в:

– трансляции категории «интеллектуальная собственность» на микроэкономический уровень и ее исследовании в качестве внутреннего элемента человеческого капитала, тождественного творческой активности работников;

– обосновании использования коммуникационного менеджмента для удовлетворения потребностей материального производства в инновационной продуктивности работников.

Апробация выводов данной статьи проведена на малом предприятии пищевой промышленности г. Красноярска ООО «Благо» (производство хлебобулочной продукции). С целью повышения конкурентоспособности и занятия устойчивого положения на рынке разработана программа управления интеллектуальной собственностью в рамках человеческого капитала, ориентированная на создание продуктовых инноваций. Данная программа использует методы коммуникационного менеджмента и управления персоналом. Результатом ее внедрения и функционирования в течение 6 месяцев является создание семи технологических карт уникальных видов продукции (в том числе безглютеновой), в отношении которых введен режим коммерческой тайны. Организовано производство по пяти технологическим картам, благодаря этому предприятие укрепилось в таком сегменте рынка, как производство диетической продукции, расширило сбытовую сеть (специализированные организации общественного питания). В настоящее время менеджментом ООО «Благо» самостоятельно проводится корректировка программы управления интеллектуальной собственностью в связи со смежной целью деятельности предприятия.

Предложенный системный подход к определению человеческого капитала и интеллектуальной собственности (как его составляющей), методический инструментарий управления человеческим капиталом, ориентированный на создание инноваций, дополняют и детализируют теорию человеческого капитала, интегрируют отдельные положения инновационного и коммуникационного менеджмента, обогащают неоклассическое направление экономической теории, в частности, неоклассическую теорию фирмы.

Сделанные выводы могут быть использованы:

– о содержании и специфике человеческого капитала – в образовательном процессе учебных заведений (в том числе в процессе подготовки, переподготовки и повышения квалификации);

– о функционировании интеллектуальной собственности в структуре человеческого капитала предприятий – в управлении хозяйствующим субъектом, ориентированным на повышение конкурентоспособности за счет создания инноваций.

Библиографический список

1. *Алексашикина Л.Н.* Всеобщая история. XX – начало XXI века. М., 2012.
2. *Булатов А.С.* Экономика. М., 2002.
3. *Глазьев С.Ю.* Проблемы реализации интеллектуального потенциала общества в условиях перехода на инновационный путь развития. URL: <http://www.imepi-eurasia.ru/baner/Glaziev.doc>.
4. *Дарижанов Б.Д.* Обзор зарубежных моделей управления // Известия ИГЭА. 2002. №1. С. 91–96.
5. *Макаров В.* Контуры экономики знаний // Экономист. 2003. № 3. С. 3–15.
6. *Маркс К.* Капитал. URL: <http://www.esperanto.mv.ru/Marksismo/Kapital1/kapital1-01.html#c1.2>.
7. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г.* Экономика труда. М., 2014.
8. *Ожегов С.И.* Толковый словарь русского языка. М., 2008.
9. *Покидченко М.Г., Чаплыгина И.Г.* История экономических учений. М., 2008.
10. *Пфедфер Дж.* Формула успеха в бизнесе: на первом месте люди. М., 2006.
11. *Рева В.Е.* Коммуникационный менеджмент. Пенза, 2003.
12. *Скобарева А.А., Лячин В.И.* Двойственность и противоречия интеллектуальной собственности в развитой рыночной

ной экономике // Молодой ученый. 2012. №2. С. 139–144.

13. *Суханов Е.А.* Российское гражданское право. Общая часть. Вещное право. Наследственное право. Интеллектуальные права. Личные неимущественные права. М., 2011.

14. *Устинова К.А.* Человеческий капитал как фактор инновационного развития региона: теоретические аспекты // Проблемы

современной экономики. 2012. №3. С. 254–257.

15. Часть четвертая Гражданского кодекса Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. №230-ФЗ. URL: http://base.garant.ru/10164072/70/#block_40000.

16. *Manca F.* Appropriate IPRs, Human Capital Composition and Economic Growth. URL: <http://extranet.isnie.org/uploads/isnie2009/manca.pdf>.