

УДК 33 DOI: 10.14451/1.242.267

Влияние интеллектуального капитала на инновационную деятельность компаний

© 2025 Оноприенко Дмитрий Викторович

Аспирант. Московский государственный университет технологий и управления им.

К. Г. Разумовского (ПКУ), Москва.

E-mail: limmasss@mail.ru

© 2025 Горбатко Елена Самратовна

Доцент, кандидат экономических наук. Московский государственный университет технологий и управления им. К. Г. Разумовского (ПКУ), Москва.

E-mail: limmasss@mail.ru

Ключевые слова: интеллектуальная собственность, интеллектуальный капитал, инновации, инновационная деятельность, экономическая деятельность, новые технологии.

В настоящей научной работе автор кратко анализирует особенности влияния интеллектуального капитала на инновационную деятельность компаний. Для этого автор кратко исследует сущность самого интеллектуального капитала, его характеристик. Далее автор переходит к рассмотрению отдельных факторов влияния интеллектуального капитала на инновационную деятельность компаний, приводит практические примеры. В заключении автор отмечает, что только комплексная и системная работа и работодателя, и работника позволит достичь желаемых результатов деятельности. **Объектом исследования являются** особенности влияния интеллектуального капитала на инновационную деятельность компаний. **Целью исследования является** комплексный, последовательный анализ особенностей влияния интеллектуального капитала на инновационную деятельность компаний. **Методы исследования:** компаративистский, сравнительный анализ, диалектический, статистический, математический, обобщение, конкретизация, систематизация, дедукция, другие методы теоретического и практического уровней научного познания. **Научная новизна исследования** заключается в подготовке комплексного исследования, формировании авторских выводов относительно особенностей влияния интеллектуального капитала на инновационную деятельность компаний. Данная научная статья, таким образом, будет полезна теоретикам, практикам, обучающимся и профессорско-преподавательскому составу экономических и иных направлений подготовки, а также более широкому кругу читателей, интересующихся вопросами влияния интеллектуального капитала на инновационную деятельность компаний в целом.

Развитие инноваций сегодня остается одним из наиболее актуальных направлений экономической деятельности для крупных государств мира, включая и Россию в том числе [3; 8] Инновации на макроэкономическом и микроэкономическом уровнях предполагают повышение уров-

ня конкурентоспособности организаций, успех определенной отрасли в целом, показатели развития экономики государства в целом. Поэтому чем активнее субъект экономики вкладывается в инновации, тем очевиднее его потенциальный успех в будущем.

Наибольший процент инноваций ожидаемо наблюдается в таких секторах экономики, как высокотехнологичное производство, телекоммуникации, ИТ-сфера и ряде других, основным направлением деятельности которых выступает работа с новыми технологиями. Более того, научно-технологические разработки зачастую удается не только эффективно использовать в собственной деятельности, но также и выгодно коммерциализировать. Ключевую роль здесь играет квалифицированный специалист, то есть интеллектуальный потенциал.

Эксперты в один голос и совершенно оправданно называют интеллектуальный капитал ключевым источником формирования и развития инновационного потенциала организации. В частности, именно от квалификации сотрудников зависит качество выполнения следующих функций:

- обеспечение и поддержание связей между подсистемами инновационной системы;
- оказание совокупности организационно-технической, информационно-консультационной поддержки разработки и внедрения инновационных решений;
- непосредственно реализации инновационной деятельности (создание разработок);
- регулирование инновационного процесса [4].

Таким образом, как видно из представленного перечня, интеллектуальный капитал оказывает влияние на инновационный функционал организации на любой стадии ее экономической деятельности. Так, на микроуровне интеллектуальный потенциал предполагает наличие у любых специалистов профиля хотя бы минимального уровня компетенций в рассматриваемой области, а также наличие у самой организации необходимых лицензий, патентов, иной разрешительной документации для осуществления

функций в сфере инноваций.

Однако наибольшее значение в данном контексте имеют все же уникальные профильные специалисты, обладающие высоким уровнем квалификации, имеющие возможность обеспечить серьезную конкурентоспособность компании. Такие специалисты, в отличие от перечисленных выше, менее распространены, обладают редкими компетенциями, а их должностной функционал более узкий и предполагает высокий уровень обладания профильными компетенциями. Это тот самый случай, когда работа одного сотрудника может поставить под угрозу функционирование всего структурного подразделения или, напротив, вывести компанию в лидеры сектора. Такие специалисты высоко ценятся, в мире высоких технологий организации готовы бороться за них.

На мезоуровне обмен квалифицированными кадрами позволяет всей отрасли экономики грамотно функционировать и эффективно реализовывать свой потенциал. Иными словами, в конечном итоге осуществляется инновационная модернизация экономической системы на макроуровне ее функционирования.

Определим ключевые факторы влияния интеллектуального капитала на инновационную деятельность. Во-первых, это непосредственно уровень квалификации, качество образования, в том числе это касается постоянства специалиста в части прохождения курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки и т.д. Сфера высоких технологий подразумевает крайне значительный уровень квалификации в техническом смысле, а также важность постоянного обновления и совершенствования таких знаний, навыков, поскольку сама область ИКТ постоянно развивается. Каждому специалисту необходимо разбираться в последних изменениях отрасли и выдерживать конкуренцию среди других сотрудников данной сферы. Поэтому интеллектуальный капитал – это явление гибкое, динамичное, подверженное постоянному совершенствованию и актуализации [9].

Во-вторых, в развитии интеллектуального капитала одинаково важны как профессиональные компетенции, так и психологические характеристики конкретного специалиста. Так, ключевыми личностными качествами специалиста, работающего с инновациями, выступают следующие:

- готовность к изменениям, отсутствие страхов к новому, умение брать ответственность за собственные решения и рисковать;
- понимание тесной связи теории с практикой и готовность такую связь осуществлять;
- организованность, внимательность, сосредоточенность;
- умение замечать новое, устанавливая тесные связи, в том числе причинно-следственные, и т.д.;
- иное.

Иными словами, такому специалисту не обязательно быть высоко развитым в области коммуникаций, делового общения и других аналогичных направлений, однако важно обладать качествами, которые позволяют ему оставаться технологически грамотным, готовым к постоянному обновлению своих компетенций, быть сосредоточенным на каких-либо конкретных элементах деятельности.

В-третьих, для организации в области инноваций важное значение имеет качественный подбор квалифицированных кадров, причем как одиночных сотрудников, так и при формировании структурных подразделений. Здесь, опять же, необходимо делать акцент и на вопросах квалификации, и на психологической составляющей такой работы. К примеру, решать вопросы психологической совместимости специалистов внутри одного структурного подразделения, чтобы избежать конфликтов, излишней конкуренции, а также других подобных явлений. С другой стороны, важно уделить внимание формированию своеобразной команды по тому или иному направлению деятельности, распределению обязанностей внутри такого коллектива, ответственности каждого специалиста за итоговый результат [2; 6].

Кроме того, говоря об особенностях влияния интеллектуального капитала на инновационную деятельность организации, отметим также следующие:

- необходимость учета несения определенных финансовых, материально-технических затрат на обеспечение эффективности функционирования специалистов. Например, это касается прохождения сотрудниками за счет организации курсов повышения квалификации или приобретения дорогостоящего оборудования для выполнения трудовой функции. Зачастую компании предпочитают экономить на данной статье расходов, что нельзя считать позитивной практикой;
- важность повышения эффективности межведомственного взаимодействия, сотрудничества с другими профильными субъектами – например, вузами, НИИ, промышленными предприятиями и т.д. Это позволит сделать обмен опытом более качественным, расширить горизонты деятельности, выявить потенциальные точки роста организации, причем не только в инновационном смысле;
- необходимость учета отличительных характеристик специалистов при оценке результатов их трудовой деятельности – аттестации, определении уровня заработной платы или премирования и т.д. Например один специалист все свободное время уделяет активному участию в научных, практических, исследовательских, образовательных мероприятиях, постоянно повышая свою квалификацию. Ему интересна его работа, он стремится больше узнавать о сфере своей деятельности, постоянно развиваться и совершенствоваться. Другой специалист с трудом дорабатывает свое рабочее время, крайне неохотно повышает свою квалификацию, старается избегать участия в профильных внешних или внутренних мероприятиях. Очевидно, что отношение руководства к каждому из таких сотрудников будет разным, в том числе в его финансовом выражении;
- иные [9].

Таким образом, как видно из представленного анализа, влияние интеллектуального капитала на инновационную деятельность организации вполне может быть значительным, позитивным. Однако для этого необходимо учитывать ряд факторов, качественным образом влияющих на достижение данного результата. Такие факторы важно учитывать и работодателю, и самому работнику, ведь мы говорим о том, что интеллектуальный капитал – это существенная составная часть конкурентоспособности на современном рынке. При грамотной работе каждого из перечисленных субъектов общий уровень рентабельности организации будет значительно выше (рис. 1).

На основе представленного выше анализа выделим также и ряд актуальных проблемных вопросов, что мешает его быстрому и эффективному развитию. Например, это сложность и временная продолжительность его формирования, особенно если речь идет о создании какого-либо структурного подразделения организации. Для качественного результата требуется время, ресурсы, постоянное обновление квалификации сотрудников и регулярная оценка их деятельности. Гораздо проще обстоят дела с другими источниками прибыли организации, например, с оборотным капиталом, однако в данном случае затраты вполне себя оправдывают.

Во-вторых, очевидно, что вложения в интеллектуальный капитал – это долгосрочные вложения, что может быть невыгодно для организаций с краткосрочным планированием. Как уже отмечалось выше, затраты на развитие интеллектуального капитала могут быть серьезными, однако результат будет не скоро. Для организаций с краткосрочным планированием это может стать камнем преткновения, также проблемой это может выступить для субъектов предпринимательства, не обладающих серьезными финансовыми ресурсами.

В-третьих, проблемой также может стать рискованный характер вложений в интеллектуальный капитал, отсутствие фактической гарантированности того, что такие вложения принесут ощути-

мый результат. Например, сотрудники организации, в обучение которых руководство вложило значительные ресурсы, могут уйти на работу в конкурирующие структуры, и запретить им это сделать нельзя. Кроме того, очевидно, что человек – это не машина, и нельзя быть полностью уверенным в том, что вложенные в него ресурсы стопроцентно дадут результат. Опять же, следует брать во внимание психологию и человеческий фактор. Так, проблемы в семье сотрудника привели его в состояние депрессии, что значительно снизило уровень его работоспособности. Все попытки работодателя оказать поддержку, в т.ч. с привлечением психолога, результата не дали, поскольку сотрудник «закрылся» внутри своей проблемы и даже отказывался признавать ее. Очевидно, что в подобной ситуации работодателю крайне сложно гарантировать, когда именно его сотрудник будет вновь полноценно готов к трудовой деятельности, и сможет сделать это максимально эффективно.

В-четвертых, руководство должно придерживаться более гибкого подхода в отношении интеллектуального капитала. Так, например, для экономики советского периода крайне нехарактерен учет каких-либо личностных особенностей специалистов вне зависимости от сферы экономической деятельности. Главное для административно-командной экономики – это производственные показатели, их стабильность и качественный рост. Нельзя сказать этого о современных компаниях, где серьезный акцент делается на адаптацию новых сотрудников, социальное обслуживание и психологическую поддержку уже действующих работников и т.д. Например, в каких-то организациях руководство считает необходимым предоставлять своим работниками бесплатные парковочные места, бесплатные обеды, а также развозить их домой служебным транспортом. В другой организации одним из штатных специалистов является психолог, который на регулярной основе взаимодействует как со всем коллективом в целом, так и с отдельными сотрудниками, которым требуется психологическая поддержка. Некоторые руководители организаций сегодня по-прежнему

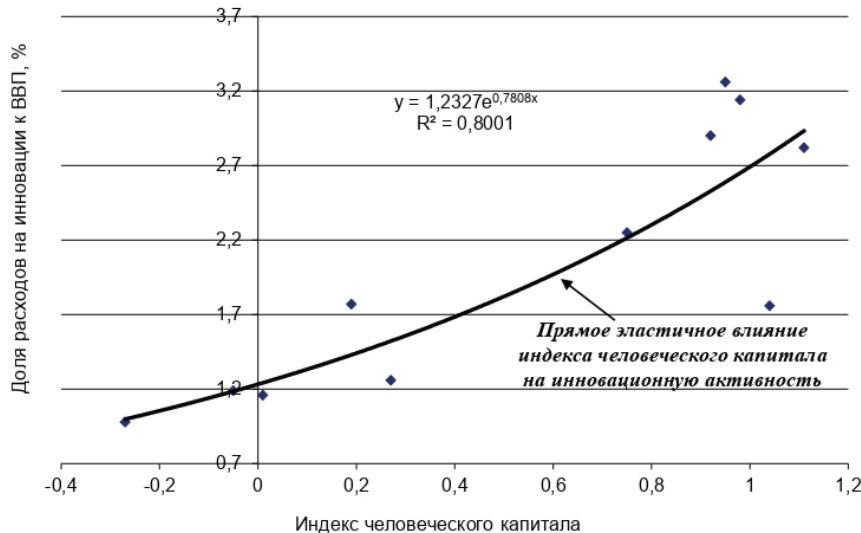


Рис. 1. Функция влияния индекса человеческого капитала на инновационную активность ведущих государств мира.

достаточно консервативны в своих взглядах на решение организационно-управленческих вопросов, и довольно часто в таких структурах можно наблюдать высокую текучку кадров. Поэтому для развития интеллектуального потенциала либеральная позиция руководства, его поддержка крайне важна и даже необходима [3; 8].

Рассмотрим конкретный практический пример. Так, корпорация «Яндекс» имеет достаточно много структурных подразделений, широкий штат сотрудников. Грамотно оценивая интеллектуальный потенциал своих специалистов, степень влияния такого фактора на общий уровень инновационного развития, руководство «Яндекса» предоставляет своим сотрудникам следующую систему льгот и гарантий:

- добровольное медицинское страхование;
- поддержка психологического здоровья;
- программа релокации и жилищной поддержки;
- компенсация питания;
- индексация заработной платы;
- иное.

Отметим, что представленный перечень актуален практически для любого сотрудника корпо-

рации вне зависимости от должности, которую он занимает, или структурного подразделения, где он осуществляет свою трудовую деятельность. Как видно из пунктов списка, организация беспокоится не только о физическом благополучии своих специалистов, но и об удовлетворительном психологическом состоянии. Таким образом, «Яндекс» создает условия, чтобы специалисты могли сосредоточиться на своей профессиональной деятельности, не отвлекаясь на решение социальных или бытовых вопросов [5]. Поэтому степень влияния интеллектуального капитала данной организации на ее инновационную деятельность можно назвать довольно существенной.

Отметим далее ключевые выводы представленного выше научного исследования.

Как показывает анализ, сегодня интеллектуальный капитал выступает серьезным элементом обеспечения устойчивости и стабильности экономики конкретной организации, отрасли, государства в целом. Особенно это касается инновационной деятельности, являющейся сегодня ключевой составляющей практически любой области экономической деятельности.

В работе определены ключевые факторы, ко-

торые организация должна учитывать, чтобы получить желаемую эффективность такой деятельности, а именно:

- важность повышения эффективности межведомственного взаимодействия, сотрудничества с другими профильными субъектами;
- необходимость учета отличительных характеристик специалистов при оценке результатов их трудовой деятельности;
- необходимость учета несения определенных финансовых, материально-технических затрат на обеспечение эффективности функционирования специалистов;
- качественный подбор квалифицированных кадров, причем как одиночных сотрудников, так и при формировании структурных подразделений;

– иное [4].

Таким образом, влияние интеллектуального капитала на инновационную деятельность организации зависит от совокупности различных факторов, среди которых и те, которые относятся к работодателю (например, лояльное отношение к обеспечению повышения квалификации своих специалистов, внедрение системы социальных льгот и гарантий, и т.д.), и те, которые относятся непосредственно к работнику (например, его готовность к изменениям, динамичности и скорости, постоянной актуализации его компетенций и др.). Однако если к учету и анализу таких факторов подойти обдуманно и грамотно, это позволит в значительной степени повысить эффективность интеллектуального капитала в целом, и его составных элементов в частности.

Библиографический список

1. *Гринева Н. В., Михайлова С. С., Концевая Н. В.* Оценка стоимости интеллектуального капитала в условиях цифровизации предприятия. – URL: <https://mlsd2023.ipu.ru/proceedings/0706.pdf>.
2. *Злобина О. В.* Эволюция интеллектуального капитала под влиянием цифровизации // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2021. – 11 (4). – С. 272–283.
3. *Ларионов И. К.* Интеллектуальный труд в многомерной экономике: монография. – 4-е изд. – М.: Дашков и К°, 2022. – 341 с.
4. *Максимова Т. Г., Минь Чж.* Регрессионные модели взаимосвязи инновационной активности и интеллектуального капитала // Экономика. Право. Инновации. – 2023. – № 11. – С. 108–114.
5. Роль интеллектуального капитала в развитии инновационной экономики / Л. А. Терехова [и др.] // Естественно-гуманитарные исследования. – 2024. – № 10. – С. 81–90.
6. *Русина А. Н.* Особенности формирования интеллектуального потенциала для регионов сырьевой направленности : монография. – Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2022. – 132 с.
7. *Сатторзода С. Р.* Исследование эффективности интеллектуального капитала как фактора роста российских компаний // Азиатско-Тихоокеанский регион: экономика, политика, право. – 2023. – № 11. – С. 84–92.
8. Тенденции экономического развития в XXI веке : материалы V Международной научно-практической конференции, Минск, 1 марта 2023 г. В 2 ч. Ч. 1. – Минск : БГУ, 2023.
9. *Ханушек Э., Вёссманн Л.* Интеллектуальный капитал в разных странах мира. Образование и экономическая теория роста: монография / пер. с англ. Ю. Каптуревского. – М.: Высшая школа экономики, 2022. – 351 с.
10. *Яруллин А. Т.* Как интеллектуальный капитал формирует инновационную экономику. – URL: <https://innova-science.ru/wp-content/uploads/2023/06/sbornik-nauchnyh-trudov-21.06.2023-prss-41.pdf#page=24>.