УДК 331.108

Чжан Цзин, обучающийся гр. Эаи-252
(КузГТУ, г. Кемерово);
преподаватель (Сучжоуский промышленный
профессионально-технический колледж, г. Сучжоу, КНР)
Научный руководитель – Жернов Евгений Евгеньевич,
заведующий кафедрой экономики, канд. экон. наук, доцент
(КузГТУ, г. Кемерово)

Jing Zhang, student of group Eai-252
(KuzSTU, Kemerovo);
lecturer (Suzhou Vocational Institute of Industrial Technology, Suzhou, China)
Scientific supervisor – Evgeny E. Zhernov, head of the department of
economics, candidate of sc. (economics), associate professor
(KuzSTU, Kemerovo)

СПОСОБНОСТИ РАБОТНИКА И ФИРМЫ КАК ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ

THE ABILITIES OF AN EMPLOYEE AND A FIRM AS INTELLECTUAL RESOURCES

Рассматривается проблема концептуализации способностей работника и способностей фирмы – взаимоувязанных в синергетическую систему элементов интеллектуальных ресурсов организации. Предлагается разграничивать способности работника как потенциальный ресурс и способности фирмы как механизм их трансформации в конкурентные преимущества.

The article examines the problem of conceptualizing an employee's abilities and a firm's abilities – interconnected elements of an organization's intellectual resources that form a synergistic system. It is proposed to distinguish between an employee's abilities as a potential resource and a firm's abilities as a mechanism for transforming them into competitive advantages.

Целью работы является уточнение категориального аппарата для анализа интеллектуальных ресурсов через призму способностей. Методологическую основу составляет синтез ресурсного подхода и эволюционной теории фирмы [3]. Обосновывается положение о том, что именно способности фирмы определяют, в какой мере индивидуальные способности работников конвертируются в интеллектуальный капитал организации. Практическая значимость заключается в уточнении критериев оценки ин-

теллектуальных ресурсов организации, значимых для стратегического управления человеческим капиталом.

Категория «интеллектуальные ресурсы» прочно вошла в понятийный аппарат современной теории управления и экономики знаний. Однако её содержание остается дискуссионным. В широком смысле под интеллектуальными ресурсами понимаются знания, информация, опыт, компетенции и креативные способности, которыми располагает организация и которые могут быть использованы для создания стоимости. Проблема, однако, состоит в том, что носителем и собственником значительной части этих ресурсов является не организация как таковая, а отдельные работники [2]. Возникает закономерный вопрос: каким образом индивидуальные способности становятся организационным ресурсом?

В литературе сложились два полярных подхода. Первый, восходящий к традиции человеческого капитала, акцентирует способности работника как самостоятельный ресурс, который может быть измерен, развит и инвестиционно значим. Второй, связанный с эволюционной теорией фирмы и концепцией организационных рутин, настаивает на том, что ключевым носителем интеллектуальных ресурсов выступает фирма как целостность, а индивидуальные способности приобретают экономическое значение лишь в той мере, в какой они встроены в организационные процессы.

Под способностями работника в контексте интеллектуальных ресурсов обычно понимается совокупность его знаний (формализованных и неформализованных), профессиональных навыков, когнитивных умений (анализ, синтез, критическое мышление), а также способности к обучению и адаптации. В рамках концепции человеческого капитала, как известно, эти характеристики рассматриваются как инвестиционный ресурс: расходы на образование, повышение квалификации и развитие компетенций интерпретируются как вложения, приносящие отдачу в виде повышенной производительности и инновационной активности.

Однако сведение интеллектуальных ресурсов организации к сумме способностей её работников сталкивается с принципиальным затруднением. Способности работника являются мобильными: их носитель может покинуть организацию, и вместе с ним из фирмы «уходит» соответствующая часть интеллектуального потенциала. Более того, значительная часть знаний работника остается неявной и не поддается полной формализации и передаче [6]. В этом смысле индивидуальные способности представляют собой ресурс, который находится в организации лишь временно и частично. Вместе с тем это не означает, что способности работника не являются интеллектуальным ресурсом. Они являются им, но в специфическом статусе – как потенциальный ресурс, актуализация которого зависит от условий, создаваемых работнику организацией. Именно здесь возникает необходимость в категории способностей фирмы.

Способности фирмы – понятие, разработанное в рамках эволюционной теории и ресурсного подхода, – обозначают устойчивые коллективные умения организации выполнять определенные виды деятельности: координировать усилия, интегрировать знания, адаптироваться к изменениям, создавать новое знание. В отличие от способностей работника, способности фирмы не принадлежат отдельным индивидам; они локализованы в организационных рутинах, процедурах принятия решений, коммуникационных структурах и разделяемых когнитивных моделях. Формально (юридически) способности фирмы принадлежат самой фирме как юридическому лицу, но фактически (в экономике) они создаются и реализуются работниками. Поэтому в экономической теории используют термины «человеческий капитал» [5] и «организационный капитал»: первый принадлежит работнику, второй – фирме. Собственник фирмы владеет долями / акциями, то есть правами на фирму и на ее доход, но не самой её операционной способностью напрямую. Хозяин (собственник) обычно контролирует доступ к ресурсам, прибыли и стратегическим решениям. Но реальная способность фирмы что-то делать зависит от того, насколько работники мотивированы, лояльны и компетентны. Если работники уходят или саботируют, формальные права собственника не создают фирменной способности. В марксистской традиции ответ выражен резче: способности фирмы создаются трудом работников, но присваиваются собственником капитала. То есть «способность» – коллективная по происхождению, но частная по присвоению результата. Это ключевой пункт сложного спора о справедливости распределения. Вопрос «кому принадлежат способности» – это вопрос и права, и власти, и мотивации, и распределения.

Современный взгляд авторов ресурсной теории фирмы [4] состоит в следующем. Способности фирмы рассматриваются как уникальная комбинация ресурсов и компетенций, которая не сводится ни к отдельным работникам, ни к собственнику. Она возникает в системе отношений и поэтому «принадлежит» фирме как целостности, но эта целостность безусловно держится на людях.

В управленческом аспекте [7] «способности фирмы» выполняют по отношению к индивидуальным способностям три ключевые функции. Во-первых, они обеспечивают координацию: без механизмов согласования знаний и усилий отдельных работников их интеллектуальный вклад остается фрагментированным. Во-вторых, способности фирмы отвечают за интеграцию – превращение разрозненных знаний в системное организационное знание, доступное для коллективного использования [1]. В-третьих, они обеспечивают воспроизводство и накопление: организационная память сохраняет то, что было создано индивидуальными усилиями, и делает это достоянием фирмы, а не только её работников.

Таким образом, способности фирмы не заменяют способности работника, а опосредуют их превращение в собственно интеллектуальный

ресурс организации. Без развитых организационных способностей высококвалифицированный персонал остается набором изолированных носителей знаний, а не интеллектуальным капиталом фирмы. Предложенное разграничение позволяет переформулировать проблему интеллектуальных ресурсов не как выбор между индивидуальным и организационным уровнем, а как вопрос об их сопряжении. Интеллектуальный ресурс фирмы возникает в точке пересечения: способности работника предоставляют «сырье» – знания, навыки, креативность; способности фирмы обеспечивают «переработку» – координацию, интеграцию, закрепление в организационных рутинах. Но сырье это – частная собственность работников, а в переработанном виде – уже собственность хозяина фирмы.

По форме здесь принципиально важен синергетический эффект. Организация, обладающая сильными способностями координации и интеграции благодаря компетенциям менеджеров, способна извлекать больше ценности из одного и того же уровня индивидуальных способностей работников, чем организация с развитыми индивидуальными компетенциями, но слабыми организационными механизмами. И наоборот: даже выдающиеся организационные рутины не компенсируют полного отсутствия квалифицированных носителей знаний как профессиональных, так и управленческих. Интеллектуальные ресурсы – это продукт руководимого взаимодействия, а не суммы действий.

Рассмотрение способностей работника и способностей фирмы как взаимодополняющих элементов интеллектуальных ресурсов позволяет преодолеть односторонность как «индивидуалистических», так и «организационистских» трактовок. Способности работника образуют потенциальный ресурс, тогда как способности фирмы определяют возможность и степень его актуализации. Интеллектуальный ресурс организации в строгом смысле слова представляет собой не совокупность индивидуальных способностей и не набор организационных рутин, а динамическое соотношение между ними. Практическое следствие этого вывода состоит в том, что управление интеллектуальными ресурсами не может сводиться ни к политике привлечения и удержания талантов, ни к совершенствованию организационных процедур в отрыве от их носителей. Оно требует согласованного развития обоих полюсов: поддержания индивидуальных компетенций и целенаправленного формирования организационных способностей их интеграции и воспроизводства.

Список литературы

1. Жернов, Е. Е. Цель и средство управления знаниями: перевод неформализованных знаний в знания формализованные / Е. Е. Жернов // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2023. – Т. 8, № 1 (27). – С. 63-73. – DOI 10.21603/2500-3372-2023-8-1-63-73. – EDN YEXULU.

2. Логачев, В. А. Знание в новейших теориях фирмы / В. А. Логачев, Е. Е. Жернов // ЭКО. – 2007. – № 9 (399). – С. 119-134. – EDN KTXPAR.
3. Нельсон, Р., Уинтер, С. Эволюционная теория экономических изменений. – Москва: Дело, 2002. – 535 с.
4. Barney, J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // Journal of Management. – 1991. – Vol. 17, No. 1. – P. 99-120.
5. Becker, G. S. Human Capital: A Theoretical And Empirical Analysis, With Special Reference To Education. – New York: National Bureau of Economic Research, 1964. – XVI, 187 p.
6. Nonaka, I., Takeuchi, H. The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create The Dynamics Of Innovation. – New York: Oxford University Press, 1995. – XII, 284 p.
7. Teece, D., Pisano, G., Shuen, A. Dynamic Capabilities and Strategic Management // Strategic Management Journal. – 1997. – Vol. 18, No. 7. – P. 509-533.