Галица Игорь Александрович,

доктор экономических наук,

академик Украинской технологической

академии, заведующий кафедрой менеджмента

предприятий туристической индустрии

Киевского университета туризма, экономики

и права, научный советник по инновационным

вопросам Международной ассоциации

хозяйственного права, г. Киев

**О стратегическом интеллектуально-инновационном ресурсе субъектов хозяйствования [[1]](#footnote-1)**

***Аннотаци. Рассматриваются вопросы формирования и развития внутрихозяйственных интеллектуально-инновационных элит. Описаны основные принципы управления ими.***

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 причислить 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, то в общем виде – это совокупность сотрудников предприятия, обладающих наибольшими интеллектуально-инновационными потенциями и дающими 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. 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 такие 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 внутритхозяйственные 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, коммерциализовать 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 коммерциализуются и превращаются в конкурентный ресурс

Также важно подчеркнуть, что ВИИЭ это не только мощнейший инновационный фактор развития, это так же существенный инвестиционный ресурс, так как эти элиты генерируют новые результаты интеллектуальной деятельности и объекты интеллектуальной собственности. В свою очередь эти результаты интеллектуальной деятельности и объекты интеллектуальной собственности, с одной стороны, могут выступать объектом инвестиций, то есть инвестироваться в определенные виды деятельности, а, с другой стороны, - субъектом инвестиций, когда непосредственно в них вкладываются определенные ресурсы.

1. Автор информирует читателя о том, что приоритет и авторские права на данное направление и данную научную работу на международном уровне подтверждены решением Государственной службы интеллектуальной собственности Украины от 18.05.2012 №45020. [↑](#footnote-ref-1)