

ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННЫЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ ЭЛИТЫ И АНТИЭЛИТЫ, КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Галица И.А.

Киевский университет туризма, экономики и права, Киев, e-mail.: igitalica@ukrpost.net

Автор утверждает, что в современных условиях интеллектуально-инновационные элиты превращаются в один из основных факторов повышения конкурентоспособности субъектов хозяйствования, эффективное формирование и развитие интеллектуально-инновационных элит – основной фактор борьбы и основной инструмент профилактики интеллектуальной преступности, а так же важнейшая составляющая обеспечения экономической безопасности субъектов хозяйствования. Предложены принципы управления данными элитами и механизм функционирования внутрихозяйственных интеллектуально-инновационных элит. Также расследованы интеллектуальные антиэлиты – это один из основных факторов снижения конкурентоспособности субъектов хозяйствования и важнейшая угроза их экономической безопасности, а также основной источник для развития интеллектуальной преступности.

Автор отмечает, что внутрихозяйственная интеллектуально-инновационная элита – 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 элиты не требует никаких дополнительных материальных вложений, а требует лишь внутрифирменной организационной перестройки системы управления. интеллектуально-инновационная элита создает дополнительные стимулы для активизации и повышения эффективности интеллектуально-инновационной деятельности, так как для того, что бы войти в состав элиты нужно создать как можно больше и как можно лучшего качества результатов интеллектуальной деятельности, которые потом коммерциализуются и превращаются в конкурентный ресурс.

Ключевые слова: элита, антиэлита, внутрихозяйственная интеллектуально-инновационная элита, механизм функционирования элит, принципы управления элитами.

INTRA-ORGANIZATIONAL INTELLECTUAL ELITE AND ANTI-ELITE, COMPETITIVENESS AND ECONOMIC SECURITY

Galicia I.A.

Kiev University of Tourism, Economics and Law, Kiev, e-mail.: igitalica@ukrpost.net

The author argues that intellectual and innovative elites in the current conditions become one of the major factors to increase the competitiveness of business entities, the effective creation and development of innovative intellectual elites – the main factor is the main instrument of struggle and intellectual crime prevention, as well as the most important component of economic security subjects management. The principles of management of elites and the operation mechanism of intra-elite intellectual innovation are proposed. Also intelligent anti-elites as one of the main factors reducing the competitiveness of business entities and a major threat to their economic security, as well as the main source for the development of intellectual crime are investigated.

The author notes that on-farm intellectual and innovative elite is one of the most powerful and cheapest resources to increase competitiveness of the enterprise. It is powerful as it helps to stimulate the results of intellectual activity of employees, commercialize them and transform into a strong competitive resource. One of the cheapest as the creation of elite doesn't demand any additional investment, but requires only on-farm restructuring of management system. Intellectual and innovative elite creates additional stimulies for intensification and increase of intellectual-innovative elite effectiveness, as in order to enter the borders of this elite one should create as more results of intellectual activity of high quality. This results are further commercialized and converted to a competitive resource.

Keywords: elite, anti-elite, intra-entity intellectual-innovation elite, mechanism of elite functioning, principals of elite management.

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 [4]. Особенно это касается субъектов хозяйствования.

Большинство руководителей предприятий в постсоциалистических странах (и особенно те, кто начинал свою деятельность еще в советское время) в качестве основных конкурентных ресурсов своего производства (и особенно стратегических конкурентных ресурсов), рассматривают, как правило, следующий набор факторов: техника, технология, финансовые ресурсы, материальные ресурсы. И лишь не многие топ-менеджеры ставят на первое место человеческий капитал. Хотя в последние годы в этом вопросе начинают происходить серьезные изменения: все более начинает доминировать точка зрения о решающей роли человеческого капитала и, прежде всего, его интеллектуальной составляющей.

Если давать определение внутривозрастной интеллектуально-инновационной элите, то в общем виде – это совокупность сотрудников предприятия, обладающих наибольшими интеллектуально-инновационными потенциалами 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 лучше всего выкристаллизовывается в процессе интеллектуального соревнования.

Как показал академик НАН Украины В.К. Мамутов вместе со своими коллегами, индивидуум наиболее широко и всесторонне раскрывает свои способности, когда сравнивает свои результаты с результатами других индивидуумов, занимающихся аналогичной деятельностью, то есть в процессе соревнования. [5] Поэтому, для стимулирования креативного потенциала на внутривозрастном уровне (далее – ВХУ) крайне необходимо наладить интеллектуальное соревнование между сотрудниками за лучшие результаты интеллектуальной деятельности. Причем это соревнование должно отвечать следующим условиям:

- *открытости*, то есть в интеллектуальном соревновании может принимать участие любой сотрудник предприятия, имеющий соответствующие результаты интеллектуальной деятельности без каких-либо ограничений. Это означает, что «вход» любого сотрудника в соревнование и «выход» из него являются абсолютно свободными;

- *постоянности* – интеллектуальное соревнование проводится в течение всего «жизненного цикла» предприятия;

- *неизменности* – условия интеллектуального соревнования устанавливаются на определенный период соревнования и в течение этого периода являются неизменными;

- *объективности* – оценка индивидуумов, принимающих участие в интеллектуальном соревновании должна производиться по объективным показателям, на формирование которых эти участники прямо влиять не могут (например, суммарный экономический эффект от поданных рацпредложений за период соревнования и т.д.).

В процессе интеллектуального соревнования выкристаллизовывается совокупность сотрудников предприятия, которые дают наибольший инновационный результат. Эта совокупность и представляет собой интеллектуально-инновационную элиту предприятия, которая 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 внутривозрастными 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 внутривозрастные институты, то есть как внутривозрастные системы имеющие четкие элементы, структуру, иерархию, критерии вхождения, а также принципы и механизмы управления.* Управление данными элитами на внутривозрастном уровне должно носить постоянный характер и базироваться на следующих принципах:

- *постоянного объективного притока «свежих сил» в элиту*, то есть элита должна постоянно пополняться новыми членами, которые получают право вступления в нее исключительно благодаря своим интеллектуально-инновационным достижениям;

- *прозрачности элиты*: условия вхождения в элиту должны быть абсолютно прозрачны, гласны и понятны всем сотрудникам предприятия. В случае, если же какому-либо сотруднику отказано в праве войти в элиту, то ему предоставляются соответствующие обоснования его невозможности вхождения в элиту;

- *прозрачности системы привилегий*, – это означает, что система привилегий, установленных для элиты, должна определяться гласно. Если же в систему привилегий вносятся изменения, то процедура их внесения так же должна иметь гласный характер;

- *неотвратимости привилегий*, то есть, если сотрудник, войдя в элиту заслужил определенные привилегии, то они должны ему предоставляться неукоснительно.

Если рассматривать внутривозрастную интеллектуально-инновационную элиту (ВИИЭ) как систему, то она состоит из следующих подсистем.

Организатор – предприятие или подразделение (должностное лицо) предприятия, которое организует ВИИЭ.

Кандидаты в члены ВИИЭ – сотрудники предприятия, претендующие на вхождение в ВИИЭ.

Члены ВИИЭ – сотрудники предприятия, вошедшие в ВИИЭ.

Критерий (система критериев) – определенный уровень (уровни) определенного показателя (показателей), достижение которого(ых) дает право для вхождения в ВИИЭ.

Плановый период – период, после истечения которого сравниваются фактические показатели кандидатов в члены ВИИЭ с уровнем критерия и принимается решение об их включении (не включении) во ВИИЭ.

Система привилегий – определенная система привилегий (материальных, социально-психологических (моральных) и эстетических), которая предоставляется члену ВИИЭ, после его вхождения в данную элиту.

Механизм функционирования ВИИЭ в своих основополагающих моментах состоит из следующих операций. Под операцией здесь понимается относительно законченное действие, являющееся определенной частью механизма и находящееся в определенной взаимосвязи с другими операциями.

Операция 1. Организатор ВИИЭ разрабатывает положение об ВИИЭ, в котором предусматривает механизмы установления:

- планового периода;
- критерия вхождения в ВИИЭ;
- системы привилегий.

Положение об ВИИЭ широко обсуждается среди сотрудников предприятия.

Операция 2. На определенный плановый период устанавливается критерий вхождения в ВИИЭ и система привилегий.

Операция 3. По истечении данного планового периода любой сотрудник предприятия подает заявку о вхождении в ВИИЭ и приобретает статус кандидата в члены ВИИЭ.

Операция 4. Организатор ВИИЭ сравнивает фактические интеллектуально-инновационные достижения кандидата в члены ВИИЭ с критерием.

Операция 5. Если достижения кандидата в члены ВИИЭ соответствуют критерию или превышают его, то он получает статус члена ВИИЭ.

Операция 6. Если достижения кандидата не соответствуют критерию, то его кандидатура отклоняется и не входит в состав элиты. Ему предоставляются соответствующие обоснования касающиеся того, почему он не включен в ВИИЭ.

Операция 7. Предоставление новым членам элиты системы привилегий, предусмотренных в данном плановом периоде.

Операция 8. Переход к следующему плановому периоду.

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.

Необходимо учитывать еще один крайне важный момент. Индивидуумы, имеющие реальные достижения для вхождения в ВИИЭ, но для которых поставлены существенные искусственные барьеры для вхождения в эту элиту, могут сформировать интеллектуальную антиэлиту (далее – ИА) – это совокупность индивидуумов, обладающих наилучшими интеллектуальными результатами, которые в силу тех или иных причин не смогли реализоваться в легальной среде, и реализуются в криминальной (антилегальной) среде.

Таким образом, если для индивидуума, обладающего наилучшими интеллектуальными достижениями, поставлены те или иные барьеры для его вхождения в легальную интеллектуальную среду и соответственно в легальную интеллектуальную элиту, то существует высокая вероятность того, что он будет искать возможности самореализации в антилегальной (криминальной) среде и войдет в антилегальную интеллектуальную элиту (интеллектуальную антиэлиту)¹.

¹ Насколько бывает опасной интеллектуальная самореализация в криминальной среде показывает следующий пример. Неудовлетворенный своим материальным положением программист одного из автомобильных заводов подложил логическую «бомбу» в структуру, созданной им программы, по управлению подачей комплектующих частей на главный конвейер. Произошла остановка конвейера и завода в целом. В результате было недовыпущено 60 автомобилей и завод понес миллионные материальные убытки. Дет. см. [1]

Причем механизм формирования и функционирования ИА состоит в следующем и может быть представлен в виде ряда операций.

Операция 1. Для индивидуума, обладающего достаточными интеллектуальными достижениями для вхождения в легальную интеллектуальную среду и интеллектуально-инновационную элиту, поставлены системные искусственные барьеры для вхождения в данную среду и элиту.

Системность этих барьеров состоит в том, что индивидууму на протяжении довольно длительного времени создаются искусственные препятствия для вхождения в легальную интеллектуальную среду и легальную интеллектуально-инновационную элиту и при этом на довольно длительном этапе игнорируются его реальные интеллектуальные достижения, дающие ему право вхождения в интеллектуальную элиту.

Операция 2. У индивидуума, которому поставлены системные барьеры для вхождения в элиту, существенно ослабляется мотивация для самореализации в легальной интеллектуально-инновационной среде, поскольку он знает, что «пробиться» ему в этой среде практически невозможно. В тоже время поступательно возрастает мотивация к реализации в антилегальной (криминальной) интеллектуальной среде, то есть антимотивация.

Операция 3. В результате антимотивации формируется интеллектуальный антиресурс, то есть интеллектуальный ресурс индивидуумов, который реализуется антилегальной (криминальной) среде.

Операция 4. Из совокупности индивидуумов, обладающих антиресурсом формируется интеллектуальная антиэлита.

Операция 5. Интеллектуальная антиэлита становится основным источником и основной движущей силой интеллектуальной преступности и, в частности, интеллектуального террора. А интеллектуальная преступность, в отличие от традиционной, имеет гораздо более серьезные последствия, так как она очень дешева в осуществлении и очень дорога в раскрытии [1, 5].

Подводя итог данной статьи можно прийти к системе выводов, состоящей из следующих заключений.

Вывод 1. В современных условиях интеллектуально-инновационные элиты превращаются в один из основных факторов повышения конкурентоспособности субъектов хозяйствования. У руководства современных фирм и корпораций нет более важной задачи чем тщательно формировать, развивать, оберегать и управлять вну-

трихозяиственной интеллектуально-инновационной элитой.

Вывод 2. Экономика, как и природа, не терпит пустоты. То место, которое должна была занять интеллектуально-инновационная элита, но по тем или иным причинам не заняла, поздно или рано будет занимать интеллектуальной антиэлитой.

Вывод 3. Эффективное формирование и развитие интеллектуально-инновационных элит – основной фактор борьбы и основной инструмент профилактики интеллектуальной преступности, а так же важнейшая составляющая обеспечения экономической безопасности субъектов хозяйствования.

Вывод 4. Интеллектуальные антиэлиты – это один из основных факторов снижения конкурентоспособности субъектов хозяйствования и важнейшая угроза их экономи-

ческой безопасности, а также основной источник для развития интеллектуальной преступности.

Список литературы

1. Ананский Е. Некоторые практические вопросы информационной безопасности // ПАНИ (Помощь авторам новых идей). – 1996. – № 1-2. – С. 18-19.
2. Галица И.А. Интеллектуальный террор и социально-экономические методы борьбы с ним // Экономика Украины. – 2009. – № 9. – С. 53-57
3. Еляков А. Интернет – тотальная угроза обществу? // Мировая экономика и международные отношения. – 2007. – № 11. – С. 92-98.
4. Культура организации: проблемы формирования и управления / Асаул А.Н. [и др.]. – Санкт-Петербург, 2006.
5. Экономико-правовые проблемы состязательности / отв. ред. акад. НАН Украины В.К. Мамутов. – Киев: Наукова думка, 1994. – 148с.