

# ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО КАЧЕСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА<sup>1</sup>

В. Н. Белкин, Н. А. Белкина, О. А. Антонова, Н. А. Лузин

*В статье рассматриваются теоретические аспекты интеллектуального капитала предприятия, устанавливаются различия интеллектуального и человеческого капитала, показывается совпадение предмета исследования теории интеллектуального капитала и теории инновационного развития предприятия, вводится понятие «интеллектуальный потенциал предприятия» и его структура.*

### Теоретические аспекты интеллектуального и человеческого капитала предприятия

В последние несколько десятилетий предметом исследования зарубежной и отечественной экономической науки стали разные виды капитала, связанные с человеком в процессе производства товаров и услуг. При этом заметна увлеченность исследователей того или иного капитала своим предметом исследования, которая приводит к преувеличению роли изучаемого капитала. Характерна в связи с этим позиция весьма известного в мире ученого М. Армстронга. В своей фундаментальной монографии «Практика управления человеческими ресурсами» он пишет: «Тремя составляющими интеллектуального капитала являются:

1. Человеческий капитал — знания, умения и способности работников организации.
2. Социальный капитал — запасы и перемещения знаний, возникающие благодаря сети взаимоотношений внутри и вне организации.
3. Организационный капитал — институционализированное знание, которым владеет ор-

ганизация и которое хранится в базах данных, инструкциях и т. д.» [1, с. 64].

Как видим, в интеллектуальный капитал у автора вошли три других «человеческих капитала». Такое смешение разных экономических явлений и их понятий характерно для многих ученых. Все это свидетельствует о том, что исследования ведутся фрагментарно, несистемно, не комплексно. Потребуется некоторое время, чтобы исследователи роли человека в бизнесе смогли достаточно полно изучить каждый из «человеческих капиталов» и затем уже привести все изученные их виды в единую систему.

Особую роль в определении интеллектуального капитала исследователи отводят знаниям. Так, М. Армстронг пишет: «Интеллектуальный капитал состоит из запаса и движения полезных для организации знаний» [1, с. 64]. Такую же позицию занимают многие как российские, так и зарубежные ученые (С. М. Климов [9], Н. М. Фонштейн [10], М. Ф. Рубинштейн, А. Р. Фирстенберг [12], В. А. Супрун [13]). По сути дела, эти авторы отождествляют интеллектуальный капитал и знания.

Человечеством накоплены поистине огромные знания, и они содержатся не только в самых разнообразных носителях информации (бумажные, электронные и т. д.), но и в головах людей, участвующих в производстве товаров и услуг. В условиях современного производства наличие общих и профессиональных знаний для каждого работника совершенно необходимо. Без знаний труд невозможен, и не только умственный, но и физический. Профессиональные знания рабочего, специалиста, менеджера обеспечивают выполнение ими должностных обязанностей, их рутинную трудовую деятельность. Во всех этих случаях работники используют обыденные знания, которые входят в состав их человеческого капитала. Профессиональные знания,

<sup>1</sup> Статья подготовлена при поддержке программы фундаментальных исследований Президиума РАН №09-П-6-1003 «Закономерности формирования и функционирования саморазвивающихся экономических систем (хозяйствующих агентов, территорий, регионов) на основе использования передовых организационных и управленческих технологий».

умения, навыки работников служат источником добавленной стоимости предприятия, содержащейся в стоимости товаров и услуг, создаваемых трудом персонала. Этот процесс создания добавленной стоимости описан в классической политэкономии и в теории человеческого капитала. Считать эти обыденные знания интеллектуальным капиталом, значит смешивать его с человеческим капиталом. Достаточных оснований для этого мы не видим.

Мы полагаем, что основной причиной смешения человеческого и интеллектуального капитала является то, что некоторые исследователи не различают два вида знаний — обыденные и новые. Обыденные знания являются одним из факторов человеческого капитала. Новые знания являются основой интеллектуального капитала. В отличие от обыденных, новые знания являются собственностью работника или предприятия, если они получены за счет его средств.

Новые знания монополизируются и способны приносить монопольную прибыль, если они используются в производстве товаров и услуг. Они могут принести прибыль также за счет продажи новых знаний, воплощенных в патентах, лицензиях и т. д. Новые знания монополизируются не на века. Они распространяются в отраслях не только за счет продажи патентов и лицензий, но и за счет промышленного шпионажа, перехода авторов новых знаний в другие фирмы, незаконное копирование образцов новой техники, технологии, организации производства, труда, управления и т. д. В конце концов они становятся обыденными знаниями, повышая общую эффективность экономики отрасли и страны. По сути дела, огромная масса обыденных знаний это не что иное, как масса бывших когда-то новых знаний, превратившихся в общественное благо.

Насколько различны обыденные и новые знания, можно увидеть из таблицы 1.

Разные по своей сущности человеческий и интеллектуальный капиталы порождают и разные продукты. Человеческий капитал производит продукты уже имеющиеся на рынке, т. е. типичные товары и услуги. Некоторые их улучшения не делают их новыми. Непременным условием появления на рынке новых товаров и услуг является их принципиальное отличие от традиционно производимых, они результат воплощения нового знания, продукт интеллектуального капитала.

Та часть продуктов интеллектуального капитала, которая не имеет материального воплощения, не может реализовываться на обычном рынке товаров и услуг. Эта часть в виде патентов, изобретений, лицензий, ноу-хау и т. д. поступает на специфический рынок интеллектуальных продуктов. Продукты человеческого капитала, созданные на основе обычного знания, на этом рынке отсутствуют. Продукты интеллектуального капитала, как правило, позволяют предприятию иметь высокую норму прибыли, существенно повышают его конкурентоспособность [11]. В связи с тем что это новые товары или услуги, их жизненный цикл только начинается, и есть достаточно оснований полагать, что он будет длительным.

Интеллектуальный продукт имеет большое влияние на интеллектуальное развитие персонала предприятия. Его успешная реализация, во-первых, приводит к материальному и моральному вознаграждению его авторов, во-вторых, служит вдохновляющим примером для остальных работников предприятия, что стимулирует повышение их интеллектуального потенциала. Различия продуктов человеческого и интеллектуального капитала приведены в таблице 2.

Термин «интеллектуальный» произошел от слова «интеллект». Значение последнего раскрывается в энциклопедиях и словарях как

Таблица 1

Различия обыденных и новых знаний

Обыденные знания	Новые знания
Не являются объектом собственности	Объект индивидуальной собственности или собственности предприятия
Не являются товаром	Являются товаром
Общественное благо	Частное благо
Со временем не устаревают, не теряют свою ценность	Со временем устаревают, теряют свою эвристическую ценность
Объем знаний все время увеличивается	Динамика массы новых знаний на предприятиях не определена, не устойчива
Общие и профессиональные знания являются факторами человеческого капитала	Новые знания являются эвристической основой интеллектуального капитала

Таблица 2

## Различие продуктов человеческого и интеллектуального капитала

Продукт человеческого капитала	Продукт интеллектуального капитала
Типичный товар или услуга	Оригинальный товар или услуга
Результат рутинного труда	Результат творческого труда
Результат реализации обыденного знания	Результат реализации нового знания
Продается на общем рынке товаров и услуг	Продается не только на общем рынке товаров и услуг, но и на специфическом рынке патентов, лицензий, ноу-хау и т. д.
В большинстве случаев обеспечивает среднюю норму прибыли	Обеспечивает высокую норму прибыли
Для большинства продуктов характерна средняя продолжительность жизненного цикла	Большая продолжительность жизненного цикла
Обеспечивает среднюю конкурентоспособность предприятия	Обеспечивает высокую конкурентоспособность предприятия
Не приводит к повышению интеллектуального потенциала персонала предприятия	Вызывает рост интеллектуального потенциала персонала организации

«познание, понимание, рассудок человека» [3]. Если исходить из такого определения, то все люди окажутся интеллектуалами, с чем вряд ли можно согласиться.

Круг интеллектуалов существенно сузится, если под интеллектом понимать не просто способность человека мыслить, а мыслить творчески. Далеко не в каждой голове рождаются новые идеи, решения и т. д. При таком подходе к числу интеллектуалов будут относиться ученые, изобретатели, рационализаторы, новаторы и т. п., т. е. все те люди, которые создают новое знание. Довольно точное определение интеллектуалов дал Х. Донован: «Интеллектуалы, это люди которые ... имеют в основном дело с идеями, а не изделиями...» [7, с. 27]. Интеллект как таковой непосредственно не создает новых товаров и услуг. Однако он в состоянии создать образ будущего товара или услуги, предложить проект новой технологии их производства, новой организации труда, управления, информационных, финансовых потоков и т. д.

Товары и услуги, созданные за счет реализации нового знания, не являются непосредственным продуктом интеллектуальной деятельности людей, они — результат производственной деятельности персонала предприятий. Путь реализации интеллектуального продукта довольно сложен: новое знание как продукт фундаментальной науки поступает в сферу прикладной науки, где происходит разработка образцов новых продуктов, проектов, технологий, информационных, финансовых потоков и т. д. На основе этих прикладных разработок организуется производство новых товаров и услуг на предприятиях. Однако возможны более короткие и менее сложные пути реализации

новых знаний. Это претворение в жизнь рационализаторских, инновационных предложений на предприятиях. Многие ценные идеи реализуются там в короткие сроки, не проходя всех указанных выше стадий реализации фундаментальных новых знаний.

В связи с активной разработкой теории интеллектуального капитала естественно встал вопрос об интеллектуальном труде. Ни у кого из исследователей нет сомнений в том, что интеллектуальный продукт является результатом труда. Но какого? В экономике труда различают три вида труда: физический, умственный и нервно-напряженный [2, с. 44–47]. Каждый из этих видов труда возможен лишь при сочетании физических, нервных и умственных усилий. Нет чисто физического, нервно-напряженного или умственного труда. Есть лишь преимущественно физический, нервно-напряженный или умственный труд, в зависимости от того, какая из трех жизненных систем человека напрягается в большей степени или занимает большую долю в рабочем времени.

Из трех видов труда на роль интеллектуального больше всего подходит преимущественно умственный труд. Однако не всякий умственный труд является интеллектуальным. Не является таковым рутинный умственный труд, в процессе которого используются обыденные знания. Таким образом, умственный труд можно разделить на рутинный и интеллектуальный. И лишь последний является творческим трудом, лишь он рождает интеллектуальные ценности.

Деление знаний на обыденные и новые, а труда на рутинный и творческий позволяет более четко различить два вида капитала: человеческий и интеллектуальный. Первый основыва-

ется на обыденных знаниях и рутинном труде, второй — на новых знаниях и творческом труде. Человеческий капитал персонала предприятия позволяет производить традиционные товары и услуги. Интеллектуальный — обеспечивает производство уникальных товаров и услуг, а также другие интеллектуальные продукты, которые находятся в собственности предприятия и могут быть проданы на рынке интеллектуальных продуктов.

Человеческий капитал не является собственностью предприятия, интеллектуальный — является. Человеческий капитал как таковой не обеспечивает монопольного положения предприятию на рынке товаров и услуг, интеллектуальный обеспечивает это положение как на рынке товаров и услуг, так и на рынке интеллектуальных продуктов. Как видим, человеческий и интеллектуальный капитал — это совершенно разные экономические явления, и нет должных оснований их отождествлять.

Во многих случаях к интеллектуальному капиталу относят информацию [8]. При этом, как правило, никак не ограничивают ее, т. е. всю информацию представляют в качестве интеллектуального продукта. Общепринято, что информация — это сведения, которые подлежат передаче между людьми устным, письменным, электронным путем или иными способами с применением технических средств и условных сигналов [4, с. 251]. Большая масса самых разных сведений передается по информационным каналам на каждом предприятии: от управления к структурным подразделениям, работникам и обратно, между структурными подразделениями и работниками, от предприятия во внешний мир и в обратном направлении и т. д. На предприятии циркулирует техническая, технологическая, экологическая, финансовая, экономическая и прочие виды информации. Эта информация обрабатывается в сфере статистического, управленческого, бухгалтерского учета, накапливается и хранится. На каком основании всю эту информацию можно отнести к интеллектуальному капиталу — неизвестно.

По нашему мнению, к интеллектуальному капиталу можно отнести лишь ту информацию, которая оформлена в виде патентов, лицензий, ноу-хау и т. д. а также новые неформализованные идеи, другая устная информация, имеющая все признаки нового знания. Отнесение всей информации, также как отнесение всякого знания, имеющихся на предприятии, к интеллектуальному капиталу делает последний безгра-

ничным, не имеющим своего специфического содержания, показателей, критерия.

В ряде случаев к интеллектуальному капиталу относят практически все, что имеется в организации, кроме основных и оборотных фондов. Так, Э. Брукинг в монографии, специально посвященной исследованию интеллектуального капитала, пишет: «Интеллектуальный капитал предприятия можно подразделить на четыре части:

- рыночные активы;
- интеллектуальная собственность как активы;
- человеческие активы;
- инфраструктурные активы» [6, с. 31-35].

Таким образом, в связи с тем, что нет теоретической ясности в самом главном вопросе — в определении понятия «интеллектуальный капитал», в литературных источниках включают в его содержание массу экономических явлений и процессов, не имеющих прямого отношения к данному капиталу. Этому же способствует теоретическая неразработанность системы понятий, связанных с интеллектуальным капиталом. Зачастую не различаются или не используются такие понятия, как «интеллектуальный потенциал предприятия», «интеллектуальные активы предприятия», «интеллектуальная активность персонала предприятия», «интеллектуальные ресурсы предприятия», «интеллектуальная собственность предприятия» и т. д.

Обращает на себя внимание то, что во многих определениях к интеллектуальному капиталу относят знания или ресурсы (интеллект, опыт и т. д.), которые могут принести прибыль. Речь идет о факторах, которые или принесут, или не принесут добавленную стоимость, но их уже называют капиталом. Совершенно очевидно, что при этом не различаются интеллектуальный потенциал и интеллектуальный капитал организации. Все имеющиеся на предприятии интеллектуальные продукты (активы) нельзя зачислять в капитал до тех пор, пока они не станут приносить добавленную стоимость. Но их зачисляют, так как в теоретико-методологическом отношении еще много непроработанных вопросов, прежде всего в разработке понятийного аппарата интеллектуального капитала.

### **Интеллектуальный потенциал предприятия**

В связи с объективной необходимостью перехода Российской Федерации от преимущественно сырьевой к преимущественно инновационной экономике внимание российской

экономической науки все более приковывается к разработке теоретических проблем последней. Поэтому в последние годы резко выросло количество публикаций, в которых рассматриваются понятия «инновация», «инновационный товар», «инновационная активность предприятия, национальной экономики», «инноватизация экономики» и т. д. Наряду с этим исследуются инновационные процессы как в масштабах всей мировой, национальной, региональной экономики, так и на уровне предприятий. В данном исследовании нас интересуют в большей степени процессы, протекающие на предприятии.

Инновационное развитие экономики находит выражение в увеличении доли инноваций в структуре бизнес-процессов. Так, все большая часть сотрудников организаций становится занятой в инжиниринге, разработках и исследованиях, поисковых и аналитических работах в сфере маркетинга, новых технологий, организационных изменений. Многие крупные организации создают специальные отделы инновационного развития, подразделения НИОКР, прогнозно-аналитические департаменты и отделы развития, инновационно-маркетинговые бюро, технопарки и агентства по трансфертам технологий и т. п., развивают системы управления знаниями посредством Интернета. Кроме того, для инновационного поиска и усиления интеллектуализации принимаемых решений все чаще привлекаются сторонние консультанты, специалисты и эксперты. Некоторые организации начинают непосредственно специализироваться на инновационных проектах и их коммерциализации (технологические компании, венчурные фирмы), другие делают значительное внутреннее смещение к высокотехнологичной индустрии и наукоемким продуктам.

Для исследования тенденций инновационного развития современной организации необходимо определить связанные с этим процессом основные понятия. Областью науки, изучающей различные теории нововведений (например, формирование новшеств, их распространение, сопротивление нововведениям, приспособление к ним инновационных организаций, выработка инновационных решений), является инноватика [5]. Под новацией, или новшеством, большинство авторов понимают что-либо новое: новое явление (открытие, новое теоретическое знание), новый метод (принцип), изобретение [14, с. 25], другими словами, это результат научных исследований.

Большинство авторов считает, что инновации, во-первых, результат творческого труда (деятельности), во-вторых, это новое знание (изобретение, открытие, идеи), в-третьих, новый продукт, созданный на основе нового знания (патенты, лицензии, ноу-хау, новые товары, услуги, технологии и т. п.). По сути дела, здесь перечислены основные характеристики интеллектуального продукта, изложенные нами выше. Таким образом, предметом исследования как теории инновационного развития, так и теории интеллектуального капитала являются одни и те же экономические явления, следовательно, у них единый предмет изучения. Все это позволяет сделать следующий вывод: в экономической науке параллельно исследуются одни и те же экономические явления, формально в двух теориях. Фактически теории инновационного развития и интеллектуального капиталов в основе своей совпадают. Это во многом объясняется приверженностью одной группы исследователей к теории инновационного развития — инноватике, а других — к теории интеллектуального капитала. Соответственно, и поток литературных источников, в которых исследуются одни и те же явления, разделен на две части.

Интеллектуальный капитал представляет собой ту часть интеллектуального потенциала персонала предприятия, которая реализуется в хозяйственной деятельности самого предприятия или продается на рынке интеллектуальных продуктов, принося добавленную стоимость. За пределами интеллектуального капитала остаются нереализуемые до поры до времени патенты, лицензии, ноу-хау и т. д. Кроме того, у персонала могут быть в наличии перспективные для дальнейшей разработки и коммерциализации идеи, открытия и т. д. И наконец, персонал предприятия располагает некоторым нераскрытым творческим потенциалом, который при благоприятных условиях может проявиться в новых идеях, открытиях, гипотезах и т. д. В связи с изложенным мы предлагаем ввести в научный оборот понятие «интеллектуальный потенциал предприятия». Он состоит из двух частей: реализуемой, приносящей добавленную стоимость, и нереализуемой. Структура интеллектуального потенциала следующая:

- интеллектуальный капитал;
- нереализованные патенты, лицензии, ноу-хау и т. д.;
- неформализованные идеи, гипотезы, открытия и т. д.;



**Рис. 1.** Структура интеллектуального потенциала предприятия

— нераскрытый творческий потенциал персонала (рис. 1).

Необходимо иметь в виду, что предприятие может располагать не только своим интеллектуальным капиталом, т. е. созданным творчеством своего персонала, но и заимствованным, купленным на рынке интеллектуальных продуктов.

В условиях постиндустриальной экономики, экономики знаний решающим условием сохранения предприятий на рынке является максимально возможное использование интеллектуального потенциала их персонала. Однако это потенциал в большей его части остается на российских предприятиях «вещью в себе». И чтобы поставить этот потенциал на службу стратегическим интересам предприятия, необходимо разработать и ввести систему стимулирования интеллектуальной активности персонала. Подавляющее большинство работников не принимает участия в рационализации, изобретательстве и т. д. И чтобы дело сдвинулось с мертвой точки, предприятие должно гарантировать персоналу ряд материальных и социальных

благ за интеллектуальную активность. Только при этом условии в сознании работников возникают материальные и социальные мотивы интеллектуальной активности.

При таких условиях персонал генерирует новые знания, которые предприятие превращает в интеллектуальные продукты, наращивает свою интеллектуальную собственность. Но интеллектуальные продукты сами по себе добавленную стоимость не рожают, прибыли не приносят. Необходим следующий шаг — коммерциализация интеллектуальных продуктов. И только после этого интеллектуальные знания, получившие форму коммерциализированного продукта, становятся интеллектуальным капиталом. Предприятие пожинает плоды своего управления интеллектуальным капиталом — получает добавленную стоимость, в том числе прибыль (рис. 2)

По сути дела, на рисунке показана система управления интеллектуальным капиталом предприятия. Из всего многообразия организационных мер мы обратили особое внимание на стимулирование интеллектуальной активности персонала организаций. Цель будет достигнута только в том случае, если, во-первых, работникам будет экономически выгодно заниматься творчеством, во-вторых, новаторы будут морально поощряться, в-третьих, творческий труд станет внутренней потребностью работников предприятия, в-четвертых, изобретателям, рационализаторам будут созданы благоприятные условия для проявления творческих способностей.

На практике предприятия стимулируют персонал через систему рационализации и изобретательства. К сожалению, она сохранилась не во всех даже крупных и средних российских предприятиях. Во многих случаях вознаграждения за интеллектуальную активность оказываются незначительными и выплачиваются они спустя год и более. Все это не позволяет обеспечить нужный уровень стимулирования интеллекту-



**Рис. 2.** Модель реализации интеллектуального потенциала предприятия

Таблица 3

Оценка внутренней среды организаций руководителями первичного (низового) уровня управления (в % от числа опрошенных)\*

Вопрос	Завод резинотехнических изделий	Металлургический завод	Машиностроительный завод
Скажите, пожалуйста, какой принцип в вашем коллективе фактически действует:			
— всякая инициатива поощряется	38	34	52
— всякая инициатива наказуема	62	66	48
Поддерживает ли ваши инициативы вышестоящий руководитель?			
— поддерживает	47	44	44
— не поддерживает	53	56	56
Если по вашему предложению внедрились какие-нибудь инновации, то:			
— вас поощряли материально	5	7	8
— вас поощряли только морально	15	12	23
— вас поощряли материально и морально	11	13	15
— вас никак не поощряли	54	51	45
— я был не рад, что предложил инновацию	15	17	9

\* Опросы проведены в 2006–2008 годах. Опрошено от 38 до 82% от числа руководителей первичного уровня управления.

альной активности персонала. В итоге имеющийся интеллектуальный потенциал персонала используется явно недостаточно. На ряде крупных заводов приходится одно рационализаторское предложение на сто и более работников в год. В то время как на многих передовых японских фирмах на одного работника приходится до 10 инновационных предложений в год.

Вполне понятно, что организации, возлагая надежды на развитие интеллектуальной активности персонала, прежде всего рассчитывают на их менеджерский корпус. В связи с этим мы исследовали отношение менеджеров к инновациям. Прежде всего нужно было выявить, достаточно ли мотивированы руководители проявлять интеллектуальную активность. Итоги опросов свидетельствуют о том, что в организациях сложилась такая среда, в которой более половины руководителей первичного уровня управления (мастера, начальники участков, смен и т. п.), считают, что интеллектуальная активность наказуема (табл. 3).

Таким образом, руководители первичного уровня управления, по своему положению более других знающие недостатки и проблемы производства, поставлены в такие условия, что далеко не каждый из них заинтересован в инновациях, более половины из них имеют негативный опыт интеллектуальной активности.

Во второй половине 2009 года нами совместно с руководством ОАО «Уралэлектромедь» была разработана Система «Инновация», учитывающая специфику указанного предприятия. Она вошла в действие с января 2010 года. За

первые 9 месяцев было подано 2622 инновационного предложения, т. е. в среднем по 291 предложению в месяц. Произошел настоящий прорыв в интеллектуальной активности персонала завода. И произошло это в связи с тем, что, во-первых, с руководителями завода и всех его подразделений была проведена большая работа по овладению системой «Инновация», во-вторых, предложена простая процедура оформления инноваций, в-третьих, обеспеченно материальное вознаграждение из специального заводского фонда, которое выдается не по итогам года, а по итогам каждого месяца. Таким образом, был задействован экономический мотив реализации интеллектуального потенциала работников.

Характеризуя в целом систему стимулирования интеллектуальной активности персонала, следует указать на следующие ее сильные стороны. Она коренным образом меняет социально-психологическую среду, в которой находятся работники. Предприятие четко заявляет: интеллектуальная активность всячески поощряется материально и морально. Героями дня становятся лучшие по интеллектуальной активности структурные подразделения, руководители и рядовые работники. В этих условиях творческая деятельность уже не является наказуемым делом. Интеллектуальная активность руководителей открывает им путь к карьерному росту. Одним из важнейших моментов новой Системы является то, что она преодолевает уравнивательность в распределении зарплаты между творчески активными и пассивными ру-

ководителями и рядовыми работниками. В результате таких преобразований в организации коренным образом меняется отношение к труду и к персоналу, к проявлению его творческих способностей, использованию интеллектуального потенциал персонала.

Для достижения стратегической цели российской экономики — перехода на инновационный путь развития — необходимо коренным образом изменить внутреннюю среду организаций, с тем чтобы существенно повысить интеллектуальную активность их персонала. Для этого нужны новые, эффективные системы управления интеллектуальной активностью. К сожалению, в последние десятилетия в российских организациях мало что изменилось, интеллектуальная активность находится на низком уровне. Чтобы преодолеть это негативное явление, необходима помощь практике со стороны экономической науки.

#### Список источников

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами : 8-е изд.; пер. с англ. / Под ред. С. К. Мордована. СПб.: Питер, 2007. 832 с.
2. Белкин В. Н, Белкина Н. А. Барьеры на пути инновационного развития организации // Труды III всероссийского симпозиума по экономической теории. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2008. С. 42-47.
3. Большая советская энциклопедия. М.: Издательство «Советская энциклопедия», 1972.
4. Большая экономическая энциклопедия. М.: Эксмо, 2007.

5. Большой экономический словарь. М.: Институт новой экономики, 2002.
6. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал : пер. с англ. / Под ред. Ковалик. СПб.: Питер, 2001.
7. Донован Х. Как работать с интеллектуалами // Америка. 1991. №8 (август).
8. Иноземцев В. Л. За пределами экономического общества. М.: Academia, Наука, 1998.
9. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы организации. СПб.: ИВЭСЭП: Знание, 2000.
10. Основы коммерциализации результатов НИОКР и технологий / Под ред. НМ. Фонштейн. М.: АНХ, 1999.
11. Пространственная организация социально-трудовых систем. Генезис и проблемы развития / отв. ред. О. А. Козлова; авт. кол.: Козлова О. А., Шаймарданов Н. З., Шеломенцев А. Г., Бедрина Е. Б., Мыслякова Ю. Г., Лопаева В. А., Юровских Е. В., Воронина Л. Н., Шахова О. А., Макарова М. Н., Петухова Л. В. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2010. 196 с.
12. Рубинштейн М. Ф., Фирстенберг А. Р. Интеллектуальная организация. Привнеси будущее в настоящее и преврати творческие идеи в бизнес-решения : пер. с англ. М.: Инфра-М, 2003.
13. Супрун В. А. Интеллектуальный капитал. Главный фактор конкурентоспособности экономики в XXI веке : 2-е изд. М.: Книжный дом «Либроком», 2010.
14. Управление инновациями / Гунин В. Н. и др. М.: Инфра-М, 1999.

#### УДК 001.89.003

**ключевые слова:** интеллектуальный капитал, человеческий капитал, инновационное развитие экономики, интеллектуальный потенциал предприятия, обыденные знания, новые знания, интеллектуальный продукт, управление интеллектуальной активностью персонала предприятия

## ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ И ПРОБЛЕМА БЕДНОСТИ (на примере Тюменской области)<sup>1</sup>

А. А. Куклин, А. Г. Леонтьева

*В статье представлены результаты анализа дифференциации денежных доходов населения в Тюменской области. Анализ дифференциации проведен с помощью класса показателей Фостера*

<sup>1</sup> Работа частично финансировалась за счет Целевой программы УрО РАН поддержки междисциплинарных проектов, выполняемых в содружестве с учеными СО и ДВО РАН в рамках интеграционного проекта «Социально-экономический иммунитет региона: диагностика и прогноз защищенности от кризисных явлений» (проект 09-С-6-1001 «Диагностика состояния, моделирование тенденций и прогноз развития регионов России на период до 2030 года»).

*— Гриера — Торбеке в разрезе территорий, входящих в Тюменскую область: автономных округов (ХМАО, ЯНАО) и Юга области. На основе полученных результатов дана оценка проводимой в течение последних десяти лет в регионе социальной политики и предложен комплекс мер, направленных на улучшение положения бедного населения.*

Переход России к инновационному типу развития с учетом последствий мирового финансового кризиса требует оптимальной организации