

Е.Э. Головчанская, Е.И. Стрельчяня

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ФОРМ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ (ПРЕДПРИЯТИЯ) В СОВРЕМЕННЫХ ИННОВАЦИОННЫХ УСЛОВИЯХ

Рассматривается проблема оценки способностей сотрудников организации (предприятия) в контексте развития экономики знаний. В современной действительности инновационная активность на предприятии является необходимым условием сохранения его конкурентоспособности. Одним из условий эффективной реализации инновационных программ является наличие у организации качественного человеческого капитала. Только развитый интеллект человека, его творческие и креативные способности позволяют создавать и использовать наиболее современные знания и технологии, разрабатывать и реализовывать маркетинговые, управленческие и технологические инновации. Все это привело к формированию новых требований к квалификации, знаниям, навыкам, интеллектуальным и творческим способностям, моральному и физическому здоровью, а также социально-эмоциональным навыкам и культурно-этическим ценностям сотрудников. Таким образом, актуальным становится вопрос разработки новых подходов и методов оценки сотрудников, соответствующих текущим условиям. Мы предлагаем использовать концепцию интеллектуального ресурса, которая, в отличие от классических теорий человеческого и интеллектуального капиталов, позволяет детально оценить качественные особенности личности человека. В данной статье рассмотрены наиболее подходящие с нашей точки зрения подходы к оценке форм интеллектуального ресурса (физический, ментальный, социальный, эмоциональный, духовный, глубинный ресурсы). Им были присвоены баллы исходя из двух критериев – полноты оценки и простоты применения. Предлагаемый нами метод оценки интеллектуального ресурса сотрудников включает в себя интегральный индекс на основе оценки каждой из его форм (элементов), их значимости для конкретной должности. Также делается вывод о пригодности методов оценки форм интеллектуального ресурса для организаций, исходя из рассчитанной эффективности, полноты оценки и простоты применения.

Ключевые слова: *интеллектуальный ресурс, оценка и управление персоналом, инновационная экономика.*

В современной микроэкономике теоретические и практические вопросы по оценке персонала занимают особое место. В условиях высокой конкуренции, усилившейся вследствие глобализации, развития сектора информационно-коммуникационных технологий, креативные, творческие созидательные способности человека и результаты его интеллектуальной деятельности ста-

© Головчанская Е.Э., Стрельчяня Е.И., 2017

Головчанская Елена Эдуардовна – канд. экон. наук, доцент кафедры инновационного менеджмента, Белорусский государственный университет, e-mail: golovchanskaja2011@yandex.by.

Стрельчяня Евгений Игоревич – аспирант кафедры инновационного менеджмента, Белорусский государственный университет, e-mail: strelane@gmail.com.

новятся важнейшим фактором повышения эффективности организации, укрепления ее позиций на рынке. Практические решения в области оценки работников должны основываться на теоретическом базисе. Однако исследования показали, что существующие в научно-прикладной среде подходы к оценке человеческой составляющей организации не способны в полной мере отразить произошедших в последнее десятилетие изменений к требованиям уровня интеллектуальных способностей работников, занятых в научно-исследовательской и инновационной деятельности организации. Помимо учета факторов здоровья и образования стал необходимым анализ склонности сотрудников к инновациям, толерантности, развитости социальных навыков, уровня развития эмоционального интеллекта, морально-этических ценностей и культурных особенностей. В этой связи актуальной стала оценка способностей работников в соответствии с концепцией «интеллектуального ресурса», активно разрабатываемая в последние два десятилетия. Цель данной статьи – с учетом теоретических и прикладных исследований отечественных и зарубежных авторов провести обзор и анализ методов оценки форм интеллектуального ресурса на микроуровне и предложить ориентиры для разработки методологии оценки интеллектуальных ресурсов в организации (предприятии). В качестве гипотезы исследования мы выдвигаем тезис о том, что оценка интеллектуальных ресурсов – это важнейший этап принятия управленческих решений при формировании наукоемких проектов и разработок, поскольку позволяет учесть специфику интеллектуальных ресурсов, качественные и количественные параметры, что является необходимым условием эффективной инновационной деятельности современной организации (предприятия).

В нашем исследовании мы понимаем интеллектуальный ресурс как «систему совокупности форм интеллектуальных способностей работников организации (предприятия), формирующихся в процессе освоения, производства и коммерциализации новейших знаний посредством научных исследований, разработок и производства наукоемкой продукции с целью удовлетворения потребностей отечественного и мирового рынка в инновациях и получения прибыли» [1, с. 401]. В качестве структурных элементов (форм) интеллектуального ресурса выступают физический, ментальный, эмоциональный, социальный, духовный, глубинный ресурсы (табл. 1).

Как мы указывали выше, концепция интеллектуальных ресурсов – тема довольно новая. И именно поэтому мы в своем исследовании опираемся на разработки отечественных и зарубежных авторов, прямо или косвенно касающиеся оценки форм интеллектуальных ресурсов, которые отражены в концепции «интеллектуального капитала», концепции «человеческого капитала», а также в тестовых системах оценок специалистов. Для наглядности и наиболее полного видения проблемы результаты исследований мы свели в табличную форму, в которой каждому подходу к оценке были присвоены баллы от 1 до 5 по двум

критериям (полнота оценки, простота применения). Для выбора оптимального метода был рассчитан показатель эффективности, как среднее геометрическое полноты оценки и простоты применения. Такой подход позволит нам учесть достоинства и недостатки каждого метода и разработать наиболее эффективный способ оценки интеллектуальных ресурсов в инновационных условиях.

Таблица 1

Формы интеллектуального ресурса [1]

| Форма интеллектуального ресурса | Базовые способности | Качественные показатели |
|---------------------------------|---|--|
| Физический ресурс | Сенсорные, моторные способности | Качество здоровья |
| Ментальный ресурс | Способность мыслить системно | Знания, навыки, интеллектуальные способности |
| Эмоциональный ресурс | Способность к управлению эмоциями | Эмоциональный интеллект |
| Социальный ресурс | Способность к взаимодействию | Социальный капитал |
| Духовный ресурс | Способность к вдохновению, всевключению | Культурные ценности |
| Глубинный ресурс | Способность изменяться | Склонность к инновациям |

Первый элемент интеллектуального ресурса – физический. Здоровье, как один из наиболее важных факторов трудоспособности, результативности и эффективности сотрудника, подлежит оценке и анализу как с точки зрения самооощущения, так и с помощью объективных показателей (табл. 2).

Таблица 2

Методы оценки физического ресурса

| Авторы | Подход к оценке | Простота применения | Полнота оценки |
|-----------------------------------|--|---------------------|----------------|
| Светлакова Н.А., Палкина С.О. [2] | $Z \cdot K_z$, где K_z – коэффициент здоровья, зависящий от возраста, Z – показатель здоровья, зависящий от группы здоровья | 5 | 1 |
| Мамаева В.Ю., Захарьева С.В. [3] | Анкетирование: опросник Роуза, неврологический опросник, опросник анамнеза перенесенных заболеваний, опросник о наличии вредных привычек, опросник Лондонской школы гигиены и тропических заболеваний (болезни органов дыхания), опросник Эплза. Объективное обследование: измерение артериального давления, веса, роста, проба Мартине | 2 | 4 |
| Соловьев В.Н. [4] | Индекс Робинсона; индекс Руфье; индекс Кетле; индекс Скибинского и индекс мощности В.А. Шаповаловой) | 3 | 2 |

Окончание табл. 2

| Авторы | Подход к оценке | Простота применения | Полнота оценки |
|---|--|---------------------|----------------|
| Анисимова Н.А., Пашин А.А. [5] | Индекс Робинсона; индекс Руфье; индекс Кетле; индекс Скибинского и индекс мощности Шаповаловой, индекс Баевского | 3 | 2 |
| Петрова Т.Н., Зуйкова А.А. [6] | Измерение артериального давления, вантропометрия, диетологический опрос, оценка уровня глюкозы в крови, оценка степени физической активности, анкета Хорна, тест Фагенстрема, тестирование по госпитальной шкале тревожности | 1 | 5 |
| Максимов А.Л., Меркулова Г.А., Рыбченко А.А., Шепарев А.А. [7] | Вегетативный индекс, иммунный статус, индекс здоровья, группа диспансеризации | 2 | 2 |

Большинство представленных методов ориентируются на объективные показатели здоровья работника (артериальное давление, анализ крови, оценка анамнеза), измерение и анализ которых должны проводиться специалистом. Результаты анкетирования, используемые в методах, могут быть необъективны, в случае если сотрудник сознательно предоставляет ложную информацию о собственном состоянии здоровья.

Вторая составляющая – ментальный ресурс. Первый подход к пониманию рассматривает его как совокупность интеллектуальных особенностей личности. Для оценки в основном используются тесты интеллекта (табл. 3).

Таблица 3

Оценка интеллектуальных способностей личности

| Авторы | Комментарий | Простота применения | Полнота оценки |
|-------------------|---|---------------------|----------------|
| Айзенк Г. [8] | Представлено 8 вариантов тестов для измерения коэффициента интеллекта (IQ); предназначены для общей оценки интеллектуальных способностей | 2 | 2 |
| Кеттелл Р. [9] | «Культурно-независимый тест интеллекта»; структура: «общий флюидный фактор» (или «свободный» интеллект) – g1, и «общий кристаллический фактор» (или «связанный» интеллект) – g2 | 3 | 3 |
| Равен Дж. [10] | Выявление отношений между абстрактными фигурами; стандартные прогрессивные матрицы; цветные прогрессивные матрицы; продвинутое прогрессивные матрицы | 3 | 3 |

Окончание табл. 3

| Авторы | Комментарий | Простота применения | Полнота оценки |
|---------------------------------|---|---------------------|----------------|
| Векслер Д. [11] | К вербальным субтестам относятся задания, выявляющие общую осведомленность, общую понятливость, способности, нахождение сходства, воспроизведения цифровых рядов и т.д.; к невербальным субтестам относятся следующие: шифровка, нахождение недостающих деталей в картине, определение последовательности картин, сложение фигур | 3 | 3 |
| Термен Л., Бине А. [12] | Тест Стэнфорд–Бине (IQ) оценивает 5 факторов: знание, количественное рассуждение, визуально-пространственная обработка, рабочая память, гибкое рассуждение | 2 | 2 |
| Елисеев О.П., Амтхауэра Р. [13] | 1. Комплекс вербальных субтестов, предполагающий общую способность оперировать словами как сигналами и символами. 2. Комплекс математических субтестов, предполагающий способности в области практической математики и программирования. 3. Комплекс конструктивных субтестов, предполагающий развитые конструктивные (пространственные) способности теоретического и практического плана. 4. Комплексы теоретических и практических планов способностей. Результативность по этим тестам следует сравнить попарно, чтобы более определенно высказать заключение о возможной профессиональной подготовке и успешности в обучении | 3 | 4 |
| Энстей А. (1943) [11] | «Домино-тест». Наиболее «чистый» для измерения G-фактора; меньшее влияние оказывают накопленные знания и навыки | 3 | 3 |

Данные методики можно условно разделить на две группы: тесты с учетом накопленных знаний и тесты, направленные на анализ базовых интеллектуальных способностей. Второй подход для оценки ментального ресурса предполагает учет умений, квалификаций и компетенций сотрудников для выполнения необходимой работы (табл. 4).

Понятие эмоционального ресурса близко к закрепившемуся термину «эмоциональный интеллект» – в основе лежит умение управлять и распознавать свои и чужие эмоции. Ниже представлены основные тестовые методики по оценке эмоционального интеллекта (табл. 5).

Представленные подходы можно условно разделить на два направления: оценка способностей понимать и управлять эмоциями; оценка совокупных некогнитивных способностей, определяющих взаимодействие с окружающими требованиями и давлением. Основным недостатком данных направлений является значительная доля самооценки в получаемом результате.

Таблица 4

Методы оценки компетенций сотрудников

| Авторы | Комментарий | Простота применения | Полнота оценки |
|---------------------|--|---------------------|----------------|
| Судакова Е.С. [14] | Модель оценки квалификаций сотрудников | 4 | 2 |
| Оганян К.М. [15] | Использование многомерной размытой классификации параметров интеллектуального ресурса | 1 | 5 |
| Анкудинов И.Г. [16] | Вводится «квалификационный профиль», т.е. набор оценок компетенций, в котором учитываются фактический профиль и нормативный профиль, необходимый для успешного выполнения | 3 | 3 |
| Мельников О.Н. [17] | Биосоциальный коэффициент рассчитывается из коэффициентов трудоспособности, социально-психологического состояния человека, и других, зависящих от психологического типа личности | 1 | 5 |

Таблица 5

Оценка эмоционального интеллекта

| Авторы | Структура эмоционального интеллекта | Простота применения | Полнота оценки |
|--|---|---------------------|----------------|
| Маер Д., Салоуэй П. [18] | Восприятие и выражение эмоций, ассимиляция эмоций в мыслях, понимание и анализ эмоций, рефлексивное регулирование эмоций | 3 | 3 |
| Бар-он Р. [18] | Глубоко личные навыки: эмоциональная самоосведомленность, самооценка, независимость, самоактуализация, утвердительность. Коммуникативные навыки: эмпатия, социальная ответственность, коммуникационные отношения. Оценка адаптируемости: гибкость, решение проблем, оценка реальности. Контроль стрессоустойчивости: контроль вспышек, стрессотерпимость. Общее настроение: счастье, оптимизм | 3 | 5 |
| Гоулман Д. [18] | Понимание чужих эмоций, управление эмоциями, мотивирование, узнавание чужих эмоций, управление отношениями | 3 | 4 |
| Люсин Д.В., Марютина О.О., Степанова А.С. [19] | Осознание собственных эмоций, управление собственными эмоциями, контроль экспрессии, понимание чужих эмоций, управление чужими эмоциями | 3 | 4 |

Окончание табл. 5

| Авторы | Структура эмоционального интеллекта | Простота применения | Полнота оценки |
|--|--|---------------------|----------------|
| Холл Н. (адаптация Фетискина 2002) [20] | Эмоциональная осведомленность, управление своими эмоциями, самотивация, эмпатия, распознавание эмоций других людей | 2 | 3 |
| Беляев С.А. [21] | Личностный эмоциональный интеллект, коммуникационный эмоциональный интеллект | 4 | 2 |

Социальный ресурс можно рассматривать как синоним устоявшегося в социологии понятия социального капитала, отмечающего степень социального взаимодействия личности и окружения. В табл. 6 представлены основные подходы к определению его сущности и оценке.

Таблица 6

Определение сущности и оценка социального интеллекта

| Авторы | Подход к оценке | Простота применения | Полнота оценки |
|-------------------------------|---|---------------------|----------------|
| Татарко А.Н. [22] | Воспринимаемый социально-психологический капитал (опрос). Общий уровень доверия личности (WVS «всемирный обзор ценностей») | 3 | 3 |
| Свенцицкий А.Л. и др. [23] | 12 тактик накопления социального капитала (выражение симпатии, самопрезентация, эмпатия и внимание, подкуп, открытость, содействие, уникальный контакт, разведка, помощь, мост, общность, напоминание о себе) | 1 | 5 |
| Патнэм Р. [22] | Для измерения социального капитала используются два типа статистических данных. Первый – информация о группах и членах групп, от спортивных клубов до групп по интересам и политических партий, а также показатели степени политического участия, например, число участников голосования. Второй тип – это исследования доверия на основе опросов | 2 | 4 |
| Фридкин Н. [22] | К показателям сплоченности на индивидуальном уровне относятся установки по отношению к членству в группе, в том числе и самоидентификация с группой. Аналогично сплоченность группы определяется по суммарному показателю привлекательности группы для ее членов | 2 | 4 |

При отказе от использования в исследованиях количественных показателей (например, участие в политических партиях, группах и т.д.) на микроуровне возникает проблема, аналогичная измерению эмоционального интеллекта.

Одна из наиболее сложных для оценки форм интеллектуального ресурса – духовный ресурс. Для анализа функционирования управленческо-экономических процессов, понимания мотивационной составляющей, повышения лояльности необходимо оценить влияние культурных, моральных и религиозных ценностей сотрудников на трудовую деятельность. Это особенно актуально для стран бывшего СССР, население которых было вынуждено перестраивать систему моральных ценностей без должного государственного управления. В табл. 7 представлены основные подходы к оценке духовных ценностей личности.

Таблица 7

Оценка социокультурных ценностей личности

| Авторы | Подход к оценке | Простота применения | Полнота оценки |
|---|---|---------------------|----------------|
| «Культурные ценности», Шварц Ш. и др. [24] | Мотивация (мотивационный блок Шварца–Билски). Ценности (52 ценности индивидуального уровня) | 1 | 5 |
| «Культурные измерения», Хофстед Г. [25] | Неприятие неопределенности, маскулинность, индивидуализм, дистанция власти, долгосрочное ориентирование | 3 | 3 |
| «Всемирный обзор ценностей», Инглхарт Р. и др. [26] | 1. Традиционные – секулярно-рациональные ценности. 2. Ценности выживания – ценности самовыражения | 1 | 4 |
| «Социальные аксиомы», Бонд М. и др. [27] | 1. Психологические атрибуты: аксиомы относительно характеристик или направленности личности. 2. Ориентации в социальном мире: аксиомы относительно социальных характеристик групп, организаций и обществ. 3. Социальное взаимодействие: аксиомы относительно взаимодействия людей друг с другом. 4. Окружающая среда: аксиомы относительно особенностей окружающей среды, влияющих на социальное поведение | 2 | 4 |

Чтобы иметь возможность получить более объективную оценку, в данные подходы необходимо включать использование статистических показателей. Отдельную сложность представляет собой определение соответствия ценностей сотрудника корпоративным.

Далее рассмотрим подходы к оценке глубинного ресурса, в основе которого лежит наименее изученное свойство личности – склонность к инновациям. В последнее десятилетие актуальность такой оценки в сфере управления персоналом значительно возросла в связи с необходимостью разработок и внедрения инновационных решений (табл. 8).

Таблица 8

Оценка склонности личности к инновациям

| Авторы | Подход к оценке | Простота применения | Полнота оценки |
|----------------------------------|---|---------------------|----------------|
| Лебедева Н.М., Татарко А.Н. [28] | Индекс инновативности личности: оценка проводится по трем элементам: креативность, риск ради успеха, ориентация на будущее | 5 | 2 |
| Киртон М. [29] | Шкала «адапторы-инноваторы»: оценка направления мышления: в рамках традиций; переоценка, переосмысление существующих порядков | 1 | 5 |
| Басадур М., Хаусдорф П. [29] | Оценка склонности к дивергентному мышлению и уровня креативности | 1 | 5 |

Данные методы основываются на самооценке личности своей склонности к инновациям, не учитывая количественных показателей (результаты работы, повышение квалификации, полученное образование и т.д.). В табл. 9 приведены авторы, чьи методы наиболее соответствуют выбранным критериям оценки.

Таблица 9

Оптимальные подходы к оценке форм интеллектуального ресурса*

| Форма интеллектуального ресурса | Простота применения (балл) | Полнота оценки (балл) | Эффективность (балл) |
|--|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| Физический ресурс | Светлакова Н.А., Палкина С.О. (5) | Петрова Т.Н., Зуйкова А.А. (5) | Мамаева В.Ю., Захарьева С.В. (2,82) |
| Ментальный ресурс: базовые способности | Энстей А. (3) | Амтхауэра Р. (4) | Амтхауэра Р. (3,46) |
| Ментальный ресурс: знания, навыки, компетенции | Судакова Е.С. (4) | Оганян К.М. (5) | Анкудинов И.Г. (3) |
| Эмоциональный ресурс | Беляев С.А. и др. (4) | Бар-он Р. (4) | Бар-он Р. (3,87) |
| Социальный ресурс | Татарко А.Н. (3) | Свенцицкий А.Л. (5) | Татарко А.Н. (3) |
| Духовный ресурс | Хофстед Г. (3) | Шварц Ш. (5) | Хофстед Г. (3) |
| Глубинный ресурс | Лебедева Н.М., Татарко А.Н. (5) | Киртон М. (5) | Лебедева Н.М., Татарко А.Н. (3,16) |

* Собственная разработка.

Анализируя вышесказанное, можно предложить следующий подход к оценке интеллектуального ресурса на микроуровне:

1. Выбор оптимального метода оценки каждой из форм интеллектуального ресурса с учетом условий конкретной организации: располагаемых ресурсов для исследования (материальных и знаниевых – для интерпретации результатов), необходимой полноты оценки, культурных особенностей сотрудников, уровень развития корпоративной этики.

2. Преобразование полученных результатов в сопоставимый вид, используя метод линейного масштабирования по формуле $I_{\text{форма}} = (X_{\text{факт}} - X_{\text{мин}}) / (X_{\text{макс}} - X_{\text{мин}})$, при этом пограничные показатели ($X_{\text{мин}}$, $X_{\text{макс}}$) заранее определены в используемых тестах и опросах как максимально и минимально возможные баллы; если таковые отсутствуют, необходимо прибегнуть к экспертной оценке.

3. Определение весовых коэффициентов в соответствии с характером трудовых обязанностей (например, для сотрудников, работающих с клиентом, высокие эмоциональный и социальный ресурсы более приоритетны).

4. Расчет интегрального индекса по формуле $\sum I_{\text{форма}} \cdot W_{\text{форма}}$, где $W_{\text{форма}}$ – весовой коэффициент формы интеллектуального ресурса.

Выводы:

1. Большинство представленных подходов к оценке форм интеллектуального ресурса (исключение составляют физический и ментальный ресурсы) используют в качестве методов оценки тестовый подход, основанный на самооценке респондентом своих качеств, что приводит к недостаточной объективности получаемых результатов: могут быть допущены ошибки как при интерпретации результатов психологом или другим специалистом, так и намеренное искажение информации со стороны респондента.

2. Наиболее сложной формой для оценки является духовный ресурс, так как кроме определения непосредственных моральных и культурных ценностей у сотрудников, необходимо еще оценить их соответствие приоритетам развития компании и внутренней корпоративной этике.

3. Использование представленного метода интегральной оценки интеллектуального ресурса сотрудников повышает эффективность управления, так как позволяет учитывать не только общую статистическую информацию (количество рабочих часов, ключевые показатели эффективности, объем полученных вознаграждений), но и получить детальную оценку различных качественных аспектов личности, что позволяет оптимально распределять сотрудников внутри отделов, разделять объем работ, оптимизировать бизнес-процессы, справедливо присуждать денежное и иное вознаграждение.

Список литературы

1. Головчанская Е.Э. Интеллектуальный ресурс в системе общественного воспроизводства: сущность, роль, структура // *Фундаментальные исследования*. – 2015. – № 5 (2). – С. 400–404.

2. Светлакова Н.А., Палкина С.О. Методика оценки человеческого капитала в аграрном секторе экономики [Электронный ресурс] // АБУ. – 2012. – № 6. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/metodika-otsenki-chelovecheskogo-kapitala-v-agrarnom-sektore-ekonomiki> (дата обращения: 12.01.2017).

3. Мамаева В.Ю., Захарьева С.В. Здоровье как фактор трудового потенциала (на примере работников машиностроения г. Омска) [Электронный ресурс] // Вестник ОмГУ. Экономика. – 2005. – № 1. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/zdorovie-kak-faktor-trudovogo-potentsiala-na-primere-rabotnikov-mashinostroeniya-g-omska> (дата обращения: 12.01.2017).

4. Соловьев В.Н. Физическое здоровье как интегральный показатель адаптации студентов к образовательному процессу [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. – 2005. – № 2. – URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=1506> (дата обращения: 05.07.2016).

5. Анисимова Н.А., Пашин А.А. Интегральная оценка физического здоровья учащихся [Электронный ресурс] // ИВУЗ ПР. Естественные науки. – 2013. – № 1. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/integralnaya-otsenka-fizicheskogo-zdorovya-uchaschihsya> (дата обращения: 12.01.2017).

6. Петрова Т.Н., Зуйкова А.А. Интегральная оценка ведущих медико-социальных характеристик образа жизни и состояния здоровья студентов ВГМА им. Н.Н. Бурденко [Электронный ресурс] // ВНМТ. – 2011. – № 2. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/integralnaya-otsenka-veduschih-mediko-sotsialnyh-harakteristik-obraza-zhizni-i-sostoyaniya-zdorovya-studentov-vgma-im-n-n-burdenko> (дата обращения: 12.01.2017).

7. Интегральная оценка здоровья медицинского персонала методом компьютерной дермографии / А.Л. Максимов, Г.А. Меркулова, А.А. Рыбченко, А.А. Шепарев // Вестник ДВО РАН. – 2008. – № 3. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/integralnaya-otsenka-zdorovya-meditsinskogo-personala-metodom-kompyuternoy-dermografii> (дата обращения: 12.01.2017).

8. Айзенк Г. Новые IQ тесты. – М.: ЭКСМО, 2003. – 192 с.

9. Денисов А.Ф., Дорофеев Е.Д. Культурно свободный тест интеллекта Р. Кеттелла (Руководство по использованию). – СПб.: Иматон, 1996. – 17 с.

10. Равен Дж.К., Равен Дж., Курт Дж.Х. Руководство к прогрессивным матрицам Равена и словарным шкалам. – Раздел 1. Общая часть руководства. – М.: Когито-Центр, 1997. – 76 с.

11. Дружинин В. Психология общих способностей. – 3-е изд. – СПб., 2007. – 368 с.

12. Паундстоун У. Как сдвинуть гору Фудзи? Подходы ведущих мировых компаний к поиску талантов. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 272 с.

13. Елисеев О.П., Амтхауэра Р. Тест структуры интеллекта (TSI) // Практикум по психологии личности. – СПб., 2003. – С. 342–370.

14. Судакова Е.С Оценка трудового потенциала персонала: подходы, методы, методика // Интернет-журнал «Науковедение». – 2014. – № 4 (23). – С. 23.
15. Оганян К.М. Управление интеллектуальными ресурсами организации: учебник. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2013. – 303 с.
16. Анкудинов И.Г. Автоматизация управления и комплексного использования человеческих и структурных ресурсов наукоемких производств: дис. ... д-ра техн. наук. – СПб., 2009. – 298 с.
17. Мельников О.Н. Управление человеческими ресурсами современных высокотехнологичных организаций: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05. – М., 2005. – 433 с.
18. Sternberg R. Handbook of intelligence. – Cambridge, UK: Cambridge university press, 2011. – 936 p.
19. Люсин Д.В., Мариютина О.О., Степанова А.С. Структура эмоционального интеллекта и связь его компонентов с индивидуальными особенностями: эмпирический анализ // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова; Ин-т психологии РАН. – М., 2004. – С. 128–140.
20. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Ин-т психотерапии. – М.:, 2002. – 339 с.
21. Беляев С.А. Разработка и стандартизация методики «уровень эмоционального интеллекта» [Электронный ресурс]. – URL: <http://flogiston.ru/articles/general/EQ-evaluation-test-development> (дата обращения: 12.01.2017).
22. Татарко А.Н. Социально-психологический капитал личности в поликультурном обществе: дис. ... д-ра психол. наук. – М., 2014. – 403 с.
23. Социальный капитал и его формирование: социально-психологический подход / А.Л. Свенцицкий, Л.Г. Почебут, М.И. Килошенко, И.В. Кузнецова, Л.В. Марарица, Т.В. Казанцева // Вестник СПбГУ. Социология. – 2009. – № 3–2. – URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-kapital-i-ego-formirovanie-sotsialno-psihologicheskiiy-podhod> (дата обращения: 09.02.2017).
24. Schwartz S.H., Boehnke K. Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis // Journal of Research in Personality. – 2004. – № 38. P. 230–255.
25. Hofstede G. Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. – 2nd ed. – Beverly Hills CA: Sage, 2001. – 596 p.
26. Инглхарт Р., Вельцель К. Модернизация, культурные изменения и демократия: Последовательность человеческого развития. – М.: Новое издательство, 2011. – С. 464.
27. Culture-level dimensions of social axioms and their societal correlates across 41 cultures / М.Н. Bond, K. Leung, A. Au, K.K. Tong, S. Reimel de

Carrasquel, F. Murakami [et al.] // *Journal of Cross-Cultural Psychology*. – 2004. – № 35. – P. 548–570.

28. Лебедева Н.М., Татарко А.Н. Методика исследования отношения личности к инновациям // *Альманах современной науки и образования*. – Тамбов: Грамота, 2009. – № 4(23), ч. 2. – С. 89–96.

29. Стрельчя Е.И. Инновационный подход к методу оценки интеллектуального ресурса региона // *Новая экономика*. – 2016. – № 2. – С. 184–189.

References

1. Golovchanskaia E.E. Intellektual'nyi resurs v sisteme obshchestvennogo vosпроизводства: sushchnost', rol', struktura [Intellectual resource in the system of social reproduction: essence, role, structure]. *Fundamental'nye issledovaniia*, 2015, no. 5, vol. 2, pp. 400–404.

2. Svetlakova N.A., Palkina S.O. Metodika otsenki chelovecheskogo kapitala v agrarnom sektore ekonomiki [Methodology of human capital assessment in the agricultural sector of economy]. *AVU*, 2012, no. 6. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/metodika-otsenki-chelovecheskogo-kapitala-v-agrarnom-sektore-ekonomiki> (accessed 12 January 2017).

3. Mamaeva V.Iu., Zakhar'eva S.V. Zdorov'e kak faktor trudovogo potentsiala (Na primere rabotnikov mashinostroeniia g. Omska) [Health as a factor of labor potential (the case study of mechanical engineering workers of Omsk)]. *Vestnik OmGU. Ekonomika*, 2005, no. 1. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/zdorovie-kak-faktor-trudovogo-potentsiala-na-primere-rabotnikov-mashinostroeniya-g-omska> (accessed 12 January 2017).

4. Solov'ev V.N. Fizicheskoe zdorov'e kak integral'nyi pokazatel' adaptatsii studentov k obrazovatel'nomu protsessu [Physical health as an integral indicator of students' adaptation to the educational process]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniia*, 2005, no. 2. Available at: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=1506> (accessed 05 July 2016).

5. Anisimova N.A., Pashin A.A. Integral'naia otsenka fizicheskogo zdorov'ia uchashchikhsia [Integral estimation of students' physical health]. *IVUZ PR. Estestvennye nauki*, 2013, no. 1. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/integralnaya-otsenka-fizicheskogo-zdorovya-uchaschihsya> (accessed 12 January 2017).

6. Petrova T.N., Zuikova A.A. Integral'naia otsenka vedushchikh mediko-sotsial'nykh kharakteristik obraza zhizni i sostoianiia zdorov'ia studentov VGMA im. N.N. Burdenko [Integral estimation of the leading medical and social characteristics of students' lifestyle and health status in VGMA n. a. N.N. Burdenko]. *VNMT*, 2011, no. 2. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/integralnaya-otsenka-vedushchih-mediko-sotsialnyh-harakteristik-obraza-zhizni-i-sostoyaniya-zdorovya-studentov-vgma-im-n-n-burdenko> (accessed 12 January 2017).

7. Integral'naiia otsenka zdorov'ia meditsinskogo personala metodom kompiuternoi dermografii [Integral assessment of medical personnel health by means of computer dermatography]. *Vestnik DVO RAN*, 2008, no. 3. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/integralnaya-otsenka-zdorovyia-meditsinskogo-personala-metodom-kompyuternoy-dermografii> (accessed 12 January 2017).

8. Aizenk G. *Novye IQ testy* [New IQ tests]. Moscow, EKSMO Publ., 2003, 192 p.

9. Denisov A.F., Dorofeev E.D. *Kul'turno svobodnyi test intellekta R. Kettella (Rukovodstvo po ispol'zovaniiu)* [Culturally free intelligence test by R. Cattell (Usage guidelines)]. Saint-Petersburg, Imaton Publ., 1996, 17 p.

10. Raven Dzh.K., Raven Dzh., Kurt Dzh.Kh. *Rukovodstvo k progressivnym matritsam Ravena i slovarnym shkalam* [A guide to the progressive matrices of Raven and vocabulary scales]. Section 1. General part of the manual. Moscow, Kogito-Tsentr Publ., 1997, 76 p.

11. Druzhinin V. *Psikhologiiia obshchikh sposobnostei* [Psychology of general abilities]. 3rd ed. Saint-Petersburg, 2007, 368 p.

12. Paundstoun U. *Kak sdvinut' goru Fudzi? Podkhody vedushchikh mirovykh kompanii k poisku talantov* [How to move Mount Fuji? The approaches of world's leading companies to searching talents]. Moscow, Al'pina Biznes Buks Publ., 2004, 272 p.

13. Eliseev O.P., Amtkhauera R. *Test struktury intellekta (TSI) [Intelligence Structure Test (IST)]*. Praktikum po psikhologii lichnosti. Saint-Petersburg, 2003, pp. 342–370.

14. Sudakova E.S. *Otsenka trudovogo potentsiala personala: podkhody, metody, metodika* [Assessment of the personnel labor potential: approaches, methods and methodology]. *Internet-zhurnal "Naukovedenie"*, 2014, no. 4, vol. 23, p. 23.

15. Oganian K.M. *Upravlenie intellektual'nymi resursami organizatsii* [Intellectual resource management of the organization]. Saint-Petersburg, SPbGEU Publ., 2013, 303 p.

16. Ankudinov I.G. *Avtomatizatsiia upravleniia i kompleksnogo ispol'zovaniia chelovecheskikh i strukturnykh resursov naukoemkikh proizvodstv* [Management automation and integrated use of human and structural resources of high-tech industries]. Doctor's degree dissertation. Saint-Petersburg, 2009, 298 p.

17. Mel'nikov O.N. *Upravlenie chelovecheskimi resursami sovremennykh vysokotekhnologichnykh organizatsii* [Human resource management of modern high-tech organizations]. Doctor's degree dissertation. Moscow, 2005, 433 p.

18. Sternberg R. *Handbook of intelligence*. Cambridge, UK, Cambridge University Press Publ., 2011, 936 p.

19. Liusin D.V., Mariutina O.O., Stepanova A.S. *Struktura emotsional'nogo intellekta i sviaz' ego komponentov s individual'nymi osobennostiami: empiricheskii analiz* [The structure of emotional intelligence and the relation of its

components to individual characteristics: empirical analysis]. *Sotsial'nyi intellekt: Teoriia, izmerenie, issledovaniia*. Ed. by D.V. Liusin, D.V. Ushakov. Moscow, Institut psikhologii RAN Publ., 2004, pp. 128–140.

20. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuilov G.M. *Sotsial'no-psikhologicheskaia diagnostika razvitiia lichnosti i malykh grupp* [Socio-psychological diagnostics of personality and small groups' development]. Moscow, Institut psikhoterapii Publ., 2002, 339 p.

21. Beliaev S.A. *Razrabotka i standartizatsiia metodiki "uroven' emotsional'nogo intellekta"* [Development and standardization of "emotional intelligence level" methodology]. Available at: <http://flogiston.ru/articles/general/EQ-evaluation-test-development> (accessed 12 January 2017).

22. Tatarko A.N. *Sotsial'no-psikhologicheskii kapital lichnosti v polikul'turnom obshchestve* [Socio-psychological capital of an individual in a multicultural society]. Doctor's degree dissertation. Moscow, 2014, 403 p.

23. *Sotsial'nyi kapital i ego formirovanie: sotsial'no-psikhologicheskii podkhod* [Social capital and its formation: socio-psychological approach]. *Vestnik SPbGU. Sotsiologiya*, 2009, no. 3, vol. 2. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnyy-kapital-i-ego-formirovanie-sotsialno-psihologicheskiiy-podhod> (accessed 09 February 2017).

24. Schwartz S.H., Boehnke K. Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, 2004, no. 38, pp. 230–255.

25. Hofstede G. *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. 2nd ed. Beverly Hills, CA, Sage Publ., 2001, 596 p.

26. Ingkharth R., Vel'tsel' K. *Modernizatsiia, kul'turnye izmeneniia i demokratiia: Posledovatel'nost' chelovecheskogo razvitiia* [Modernization, cultural changes and democracy: The sequence of human development]. Moscow, Novoe izdatel'stvo Publ., 2011, p. 464.

27. Culture-level dimensions of social axioms and their societal correlates across 41 cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 2004, no. 35, pp. 548–570.

28. Lebedeva N.M., Tatarko A.N. *Metodika issledovaniia otnosheniia lichnosti k innovatsiiam* [The methodology of studying an individual's attitude to innovation]. *Al'manakh sovremennoi nauki i obrazovaniia*. Tambov, Gramota Publ., 2009, no. 4, vol. 23, part 2, pp. 89–96.

29. Ctrel'chenia E.I. *Innovatsionnyi podkhod k metodu otsenki intellektual'nogo resursa regiona* [Innovative approach to the method of a region's intellectual resource assessment]. *Novaia ekonomika*, 2016, no. 2, pp. 184–189.

Оригинальность 80 %

Получено 03.03.2017 Принято 07.04.2017 Опубликовано 30.09.2017

E.E. Golovchanskaya, E.I. Strelchenya

APPROACHES TO THE FORMS OF COMPANY'S INTELLECTUAL RESOURCES ASSESSMENT UNDER INNOVATIVE CONDITIONS

The article considers the problem of company's staff capacities assessment within the framework of knowledge-based economy development. In the present context, innovative development is required from a company in order to remain competitive. In this respect, a qualified human capital appears one of the conditions for innovative programs' effective implementation. It is the developed human intellectual and creative abilities that allow using current knowledge and technologies, as well as developing and implementing marketing, management and technological innovations. Thus, the issue of implementing the new approaches and methods of staff compliance with current conditions is becoming relevant. The authors suggest applying the concept of intellectual resource which differs from the classic theories of human and intellectual capitals, allowing a more detailed assessment of individual qualitative characteristics. The paper defines the most suitable approaches to the forms of intellectual resource assessment from the authors' point of view, including physical, mental, social, emotional, spiritual and deep resources. They are classified according to the criteria of assessment completeness and ease of application. The authors suggest that the method of staff intellectual resource assessment includes cumulative index based on the evaluation of each of its elements, as well as their relevance for a certain post. In conclusion, the authors state the validity of assessment methods for the forms of company's intellectual resource, according to their efficiency, assessment completeness and ease of application.

Keywords: intellectual resource, human resource assessment and management, innovative economy.

Elena E. Golovchanskaya – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Dept. of Innovative Management, Belarusian State University, e-mail: golovchanskaja2011@yandex.by.

Evgeniy I. Strelchenya – Postgraduate Student, Dept. of Innovative Management, Belarusian State University, e-mail: strelane@gmail.com.

Received 03.03.2017

Accepted 07.04.2017

Published 30.09.2017