

тающей с иностранными партнерами, клингами, а также осуществляющей деятельность на международных рынках.

- Создание дополнительных возможностей для условий командной работы. Западная практика свидетельствует, что работа команд менеджеров (специалистов) в виртуальном пространстве бывает более эффективна, чем в реальной команде. Нередко специалисты не готовы ни к переезду, ни к длительной командировке, тогда Интернет становится наиболее эффективным пространством для работы всей команды.

- Возможность привлечения талантливых специалистов, которым сложно выстраивать свою деятельность в традиционных организациях. По словам М. Уорнера и М. Виттиса, — «... при работе в виртуальном пространстве гораздо более ценится персональные качества сотрудников, чем в организациях традиционного типа»<sup>1</sup>.

3 группа. Управленческий подход.

- Обладание более высокой производительностью труда по сравнению с традиционной занятими работниками. Например, как показывают многочисленные исследования, в среднем производительность труда «тепловая бутылка» возрастает на 20-40 % по сравнению с лицами, работающими в офисе<sup>2</sup>.

- Повышение эффективности использования рабочего времени, поскольку оно не тратится на ежедневную дорогу и «пустые взаимоотношения» в коллективе. Например, как показывают многочисленные исследования, за счет большей мотивации к труду, по сравнению с традиционной формой занятости, удаленные работники реже «прогуливают» или уходят на больничные листы.

- Формирование нового мотиватора — «работа дома», обеспечивающего повышение лояльности служащих за счет очевидных для них преимуществ.

Вместе с достаточным количеством преимуществ как для работника, так и для работодателя, с деятельностью виртуальной организации связано немалое количество рисков. В то же время, для виртуальной организации практически не существует финансового риска (связано с низкой капитализацией) по сравнению с организациями традиционного типа, что является в большей степени привлекательным для вновь создающегося предприятия.

Николаева Л.А.

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНО-ИНФОРМАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

В условиях рыночных реформ происходят существенные изменения в структуре экономики, вызванные требованиями инновационных трансфор-

<sup>1</sup> Там же, с. 68.

<sup>2</sup> Статистические данные [электронный ресурс] <http://www.slo.org.uk>.

маций. В этой связи каждая сфера жизнедеятельности принимает на себя особую ответственность за активизацию и координацию усилий по формированию знаний на уровне организаций и общества в целом. Объективной предпосылкой радикального изменения стратегии экономического развития становятся превращение информации и знаний в ведущий фактор производства, а результативность деятельности современных организаций всё больше зависит от способности работников эффективно использовать их во благо производства и способности адаптации предприятий к внешней среде. Проблема исследования интеллектуально-информационного потенциала определяется потребностью выявления и оценки всего имеющегося на предприятиях потенциала. Выбор оптимальных приемов, методов и средств подержания принятия управленческих решений с учётом располагаемых предприятий ресурсов, нацеленных на производство материальных благ и услуг, получения прибыли и обеспечения экономического развития предприятий различных форм собственности в широком многообразии различных сфер деятельности в современных условиях становится актуальным для предприятий, ориентированных на инновационное развитие.

Основным объектом внимания многих российских и зарубежных ученых стало возрастающее значение таких нематериальных источников экономического развития общества, как информация, знания, интеллект. Разделяя мнение исследователей о том, что одной из особенностей современного общества является его высокая динамичность, вызванная процессом возрастания объёмов производства и потребления информации, под влиянием которой происходят изменения во всех экономических сферах на основе знаний и интелекта. В теории и практике всё чаще складывается с попытками интеллектуально-информационный потенциал. Опираясь на более широкую трактовку данного понятия, в своём исследовании мы подразумеваем совокупность возможностей общества в целом и его подсистем: отдельного индивида, коллектива людей к воспроизводству накопленных знаний и их использованию при формировании новых подходов к оценке происходящих изменений для развития инновационной деятельности предприятий.

Инновационная экономика определена процессами и основами не только на знаниях, но и на доброжелательном восприятии новых идей, новых машин, систем и технологий, на готовности их практической реализации в различных сферах человеческой деятельности. Здесь выделяется особая роль, прежде всего, научных знаний. Под их влиянием традиционные сферы материального производства трансформируются и радикально меняют своего технологическую основу, ибо производство, не опирающееся на новые знания и инновации, в инновационной экономике оказывается нежизнеспособным.

Теоретические аспекты управления интеллектуально-информационным потенциалом предприятий опираются на конкретные методы его оценки. Например, в практической деятельности широкое распространение получили метод капитализации. Он отражает экономическую форму, принимаемую человеческим потенциалом на рынке в результатах деятельности организаций. Однако применение его в системе оценки на конкретных предприятиях, на-