

ЗНАЧЕЊЕТО НА ИНОВАЦИИТЕ И ИНТЕЛЕКТУАЛНИОТ КАПИТАЛ ЗА ОРГАНИЗАЦИСКИОТ РАЗВОЈ

Вонр. проф. д-р Божидар Миленковски,
*Универзитет „Св. Климент Охридски“ - Битола, Факултет за информатички и комуникациски технологии-
Битола*
bozidar.milenkovski@fikt.edu.mk

Вонр. проф. д-р Моника Марковска,
*Универзитет „Св. Климент Охридски“ - Битола, Факултет за информатички и комуникациски технологии-
Битола*
monika.markovska@fikt.edu.mk

д-р Сашо Додовски,
Младински културен центар- Битола
sasodod@yahoo.com

УДК/UDC: 005.336.4]:334.72:005.41
005.342]:334.72:005.41

АПСТРАКТ

За развојот на една организација потребно е креирање на нејзини вредности преку воведување на иновации и грижа за потенцијалниот интелектуален капитал. На овој начин се овозможува континуирано унапредување на сите процеси во рамките на таа организација. Овој труд претставува теоретска анализа на досегашните сознанија за значењето на самиот процес на работа во организациите при имплементирање на иновации и нивно поврзување со менаџментот и интелектуалниот капитал кој го поседуваат. Ова претпоставува ангажирање на соодветни лица одговорни за менаџирање со интелектуалниот капитал, развој и унапредување на човечките ресурси, како и неопходното континуирано воведување на иновативни процеси во организациите.

Клучни зборови: интелектуален капитал, организациски иновации, човечки ресурси, конкурентска предност.

THE IMPORTANCE OF INNOVATION AND INTELLECTUAL CAPITAL FOR ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

Prof. Bozidar Milenkovski, Ph.D.

*University St. Kliment Ohridski, Bitola, Republic of Macedonia, Faculty for Information and Communication
Technologies, Bitola*
bozidar.milenkovski@fikt.edu.mk

Prof. Monika Markovska, Ph.D.

*University St. Kliment Ohridski, Bitola, Republic of Macedonia, Faculty for Information and Communication
Technologies, Bitola*
monika.markovska@fikt.edu.mk

Sasho Dodovski, Ph.D.

Mladinski kulturen centar, Bitola, Republic of Macedonia
sasodod@yahoo.com

ABSTRACT

For the development of an organization it is necessary to create its values by introducing innovations and taking care of the potential intellectual capital. This way is enabled continuous improvement of all processes within that organization. The paper represents theoretical analysis of the current findings for the significance of the very process of work in the organizations when linking their management and the intellectual capital. This involves engaging adequate personnel responsible for managing intellectual capital, development and improvement of the human resources as well as the necessary continuous implementation of innovative processes in the organizations.

Keywords: intellectual capital, organizational innovation, human resources, competitive advantage.

ВОВЕД

Организацијата треба да се набљудува како отворен систем кој разменува материја, енергија и информации со својата околина. Организацијата може да го осигура својот опстанок единствено доколку врши продуктивна размена со околината во која функционира. Продуктивната размена меѓу организацијата и нејзината околина е можна под услов организацијата да ги приспособи своите структурни карактеристики и своето однесување на околината во која функционира или ако ја приспособи околината на себе. Успехот на ваквите настојувања зависи од тоа дали менаџерите и останатите вработени имаат доволно знаење за да можат да ги разберат структурата и функционирањето на околината, да се приспособат на динамичните промени во неа и да ги откријат можностите за успех, но и заканите или опасностите по опстанокот и развитокот на организациите. Успешните организации постојано пронаоѓаат нови извори за конкурентска предност, ги унапредуваат своите клучни способности и поставуваат нови бариери и предизвици за конкурентите. Притоа, вработените мора да владеат со сите вештини и знаења кои од нив ги бараат работните места. Секоја дополнителна вештина или облик на знаење претставува предност. Развојот оди толку брзо напред, што организацијата, поради брзите и постојани промени мора да има надстандардни способности на прилагодување и учење. Денешните организации мора да се иновираат и да се променат, не за да просперираат, туку повеќе за да опстанат во светот на

зголемената конкуренција.³¹ Во тој контекст, улогата и значењето на организациските иновации и интелектуалниот капитал во процесот на креирање нови вредности за организацијата се непроценливи.

Значењето на иновациите за организациските перформанси

Во организациски контекст, иновацијата може да се поврзе со перформансите и развојот на организацијата низ подобрувања во ефикасноста, продуктивноста, квалитетот или конкурентската позиција. Иновативното однесување ги опфаќа индивидуалните акции насочени кон генерирање, воведување и примена на корисните идеи на организациско ниво. Сепак, за да се случи иновацијата потребно е многу повеќе отколку генерирање на идеи. Самото генерирање на идеи мора да биде трансформирано во акција за да се направи автентична разлика која би резултирала на пример со нов процес во организацијата. На тој начин, всушност, иновацијата, креира ресурси.

Иновацијата по својата природа може да биде радикална или инкрементална (постепена).³² Радикалната иновација, обично, се остварува преку големи истражувања и вложувања на средства. Измените што произлегуваат од иновацијата се големи и веднаш се прави голем исчекор во подобрувањето на квалитетот на производите. За остварување на иновацијата, пред сè, е потребно да се има визија и да се експериментира во насока на нејзино реализирање. Инкременталната иновација се однесува на системски развој на добрата, услугите или процесите во работењето. Целта е со постојани мали промени во работењето да се намалуваат трошоците, но и да се воведуваат новини со што би се постигнало поуспешно остварување на целите на организацијата. Со поврзување на овие два приоди, се прават обиди за искористување на предностите што ги нудат радикалната иновација и инкременталната иновација. Притоа и двата вида иновации бараат поседување визија и поддршка од менаџментот. Овде е посебно важна улогата на менаџерите од врвот, кои треба да поттикнуваат клима на развој и обука на вработените во однос на иновациите. Во почетните фази од развојот на дејноста, особено значајни се радикалните иновации кои се остваруваат преку креирање и воведување нови производи, нови производни процеси, создавање нови пазари и сл., додека во подоцнежните фази од развојот на дејноста, се оди повеќе кон постепени иновации, односно кон подобро извршување на активностите.

Од аспект на големината на организациските може да се каже дека предностите поврзани со иновациите подеднакво се однесуваат и на големите и на малите организации. Предностите на големите претпријатија во однос на иновациите потекнуваат од релативно поголемите финансиски и технички ресурси, додека предностите на малите претпријатија се поврзани со флексибилноста и приспособливоста. Со други зборови, предностите на големите организации се главно „материјални“, додека предностите на големите организации се главно „бихејвиористички“.³³ Понатаму, од суштинско значење за организациските иновации е знаењето во организацијата и неговата прекутна природа.³⁴ Оваа прекутна природа на знаењето се однесува на некодираниите и индивидуални специфични знаења кои функционираат внатре, во рамките на самата организација.³⁵ Значи, независно од индивидуалното знаење на поединците, „прекутните знаења“

³¹ Ѓорѓиоски Благоја, Бојациски Димитар, Теорија на организација, Економски факултет, Скопје, 2003, стр. 389.

³² Dent S. Harry, Reinventing Corporate Innovation, Small Business Reports, 1990, стр. 31-42.

³³ Шуклев Бобек, Менаџмент на малиот бизнис, Економски факултет, Скопје, 2006, стр. 61.

³⁴ Организациското знаење претставува флуиден микс на искуства, вредности, контекст на информации и експертско проникнување, што обезбедува рамка за вреднување и инкорпорирање на новите искуства и информации (Davenport Thomas, Prusak Lawrence, Working knowledge, Boston, Harvard Business School Press, 1998).

³⁵ Знаењето како економско добро има двојна улога. Тоа може да се јави во облик на имот, но, за разлика од физичкиот имот, знаењето како имот во општеството се јавува како инпут (компетенција, вештина итн.) или како аутпут (иновации, патенти и сл.).

се знаења кои се во функција на делотворноста на организацијата како дел од т.н. “тимска изверзираност.” Тие се производ на акумулацијата, односно на економската организација чии резултати практично се покажуваат секојдневно во облик на рутина во работата. Знаењето кое е специфично и насочено кон решавање на одредени проблеми е креирано, артикулирано и мобилизирано по потреба внатре во самата организација. Со користење на овие процеси на употреба на знаењето низ “интерактивни процеси,” организацијата создава основни претпоставки за иновативно, успешно и ефикасно соочување со предизвиците кои со себе ги носи секојдневното работење.³⁶

Организација базирана на интелектуален капитал

Во време кога на берзите се вреднуваат компании за три, четири или десет пати повеќе од вредноста во финансиските извештаи, се потврдува една очигледна вистина дека материјалните средства на организациите придонесуваат многу помалку во нивната вкупна вредност од нематеријалните средства како што се: знаењата и способностите на вработените, ефикасноста на менаџерските системи, нивните односи со околината итн.³⁷ Нематеријалните средства се препознаваат како основа на индивидуалната, организациската и националната конкурентност во 21-от век.³⁸ Сè повеќе организации започнуваат да известуваат за нематеријалните аспекти на нивното работење, дури и без присила од регулативи. Истовремено, сметководствените стандарди и препораки се менуваат со цел да се опфати сè позначајниот интелектуален капитал. Во денешно време, дури и владите започнуваат да го мерат интелектуалниот капитал на градовите, регионите и државите.³⁹ Секоја организација е уникатна, според тоа, интелектуалниот капитал на секоја организација е различен. Затоа потребен е дисциплиниран и системски пристап за примена на детално дефинирани стратегии за развој и управување со интелектуалниот капитал. Понатаму, основа за афирмација на концептот на интелектуалниот капитал во една организација е поставувањето на визија, мисија и цели кои се базираат на интелектуалниот капитал. Стратегијата на развој на организацијата која се базира на интелектуалниот капитал е насочена кон сите елементи на интелектуалниот капитал како потенцијал за создавање на нова вредност.⁴⁰ Но, за да може да се креира соодветна ваква стратегија базирана на интелектуален капитал, потребно е да се идентификува и категоризира целокупниот нематеријален имот на организацијата според составните елементи на интелектуалниот капитал, како и според индикаторите на успех.⁴¹ За оваа

36 Nonaka и Takeushi се два авторитетни автори од областа на организациското знаење кои гледаат на знаењето врз основа на две димензии: имплицитна (tacit) и експлицитна. Имплицитната димензија е базирана на искуството, размислувањата и чувствата во одреден специфичен контекст. Експлицитната димензија се гледа кога знаењето е кодирано во зборови, бројки, формули или е направено опипливо (tangible) во облик на правила, рутини или стандардни оперативни процедури (Nonaka Ikujiro, Takeushi Hirotaka, The knowledge-creating company, New York, Oxford University Press, 1995).

37 Наједноставниот начин за мерење на интелектуалниот капитал на една организација е преку споредување на нејзината книговодствена вредност, со вредноста која организацијата ја постигнува на пазарот. Така на пример, пазарната вредност на компанијата “Microsoft” е повеќе од 20 пати поголема од вредноста на нејзиниот фиксен капитал (Ефтимоски Димитар, Економски раст, ФАМИС, Битола, 2009, стр. 115).

38 Andriesen G. Daan, Stam D. Christiaan, Intellectual capital of the European union, Centre for Research in Intellectual Capital, Inholland University of Diemen, The Netherlands, 2004, стр. 3.

39 Bernard Marr, What is Intellectual Capital?, Cranfield School of Management, UK, 2007, стр. 2.

40 Мултидимензионалната природа на интелектуалниот капитал најчесто не е добро разбрана, што значи дека дефинициите не секогаш се јасни и не постои една и единствена општо прифатена дефиниција за интелектуален капитал. Генерално, суштината на интелектуалниот капитал лежи во процесот на креирање вредност за организацијата. Вредноста претставува комбинација на компонентите на интелектуалниот капитал: човечки капитал, структурен капитал и релациски капитал.

41 Во македонски услови, организациската колективна база на знаење е мошне лимитирана. Информациската ентропија воопшто не се разгледува. Организациите главно опстојуваат врз хиерархиската структура со релативно статична организациска поставеност, што е еден од основните проблеми кои

намена може да се употреби следната листа која идентификува само некои од составните елементи и индикатори на интелектуалниот капитал (табела).

Табела 1. Некои од индикаторите на интелектуалниот капитал во организациите

| |
|--|
| ЧОВЕЧКИ КАПИТАЛ |
| Број на вработени |
| Ниво на образование |
| Флукуација на вработените (%) |
| Просечно траење на вработувањето (во години) |
| % на трошоци на работната сила во однос на вкупните трошоци |
| Должина на траењето на едукацијата на вработените (во една година) |
| Трошоци за едукација на вработените |
| Креирање на ново-создадена вредност по вработен |
| Профитабилност по вработен |
| СТРУКТУРЕН КАПИТАЛ |
| Трошоци од инвестирање во ИК технологија по вработен |
| Број на бази на податоци |
| Број на патенти |
| Заработка од лиценци |
| РЕЛАЦИСКИ КАПИТАЛ |
| Број на деловни партнери |
| Број на нови потрошувачи во тековната година |
| Профитабилност по потрошувач |
| Имиџот на организацијата |
| Фреквентност на повторени нарачки |
| Број на посети на web-страната на организацијата |

Извор: Sundac Dragomir, Svast Natasa, *Intelektualni kapital-temeljni cimbenik konkurentnosti poduzeca*, Ministarstvo Gospodarstva, Rada i Poduzetnistva, Zagreb, 2009, стр. 80.

Организациите кои имаат отворена организациска култура, партиципативен стил на менаџмент, систем на наградување кој стимулира размена на знаење, високо ниво на доверба, постојана обука и развиени информациона системи, полесно ќе го ползуваат знаењето на своите вработени за остварување на поставените цели. Ваквата цврста зависност, укажува на фактот дека организациите мора да вложуваат огромен напор во дизајнирањето на соодветна инфраструктура која би била значаен мотиватор за креирање на организација базирана на интелектуален капитал. Не може да стане збор за имплементација на интелектуалниот капитал во организацијата доколку се нема волја да се стимулираат ваквите процеси или доколку тие свесно се блокираат. Ако не постои приврзаност и посветеност од страна на менаџментот за имплементација на интелектуалниот капитал во насока на остварување на работните цели, тогаш ваквите организации се движат кон пропаст.

се јавуваат при споделувањето на знаењето на сите нивоа. Со новите технологии и новата демократска организациска култура која сè повеќе навлегува во порите на секојдневниот живот, може да се направи обид за воведување на нови начини на управување со организациското знаење односно нивниот интелектуален капитал. На тој начин, односите на надреденост и подреденост, негувани со години наназад, би преотстапиле место на соработката, тимското работење и креативното решавање на поставените цели, со што би ја подигнале индивидуата, интегритетот и иницијативата на вработените на повисоко ниво, а со тоа организацискиот интелектуален капитал би дошол до полн израз.

Управувањето со иновациите и интелектуалниот капитал во функција на остварување организациски развој и конкурентска предност

Ефективното и ефикасното управување со интелектуалниот капитал и организациските иновации претставува основна претпоставка за успешно работење. Значењето на менаџирањето со интелектуалниот капитал и организациските иновации е во насока на тоа што секоја организација своето знаење, вештини, вредности и идентитет може да ги конвертира во нова вредност. Ако менаџирањето со овие ресурси може да донесе конкурентска предност, да ја зголеми продуктивноста и да ја зголеми пазарната вредност, тогаш тоа не е избор, туку потреба. Новина претставува дисциплинираниот и систематски пристап кон третирањето на интелектуалниот капитал како клучен ресурс за современите организации од кој потекнуваат иновации кои во крајна линија овозможуваат остварување конкурентска предност. Менаџирањето на интелектуалниот капитал и организациските иновации вклучува фокусирање на активностите на организацијата кон иднината, т.е. зајакнување на своите способности со елиминација на слабостите, што претставува континуирано подобрување на работењето на организацијата. Со порастот на важноста на интелектуалниот капитал, а со цел тој целосно да се употреби и да се реализира целосната вредност што тој ја создава, управувањето со нематеријалните ресурси стана особено важно.⁴² Интелектуалните ресурси мораат континуирано да се унапредуваат, развиваат и зголемуваат, бидејќи од нивните карактеристики зависи конкурентската предност на организациите.

Слика 1. Интелектуален капитал и конкурентска предност



Извор: Krstic Bojan, *Intelektualni capital i konkurentnost preduzeca*, Ekonomski fakultet Nis, 2009, стр. 70.

Управувањето со иновациите и интелектуалниот капитал главно се фокусира на создавање на инфраструктура, која е посветена на чување и размена на интелектуалниот капитал и создавање на култура која го охрабрува создавањето на иновации и интелектуален капитал.⁴³

Табела 2. Основни карактеристики и разлики помеѓу индустриската култура и културата базирана на интелектуален капитал (ИК)

⁴² Guthrie James, *The management, measurement and the reporting of intellectual capital*, Macquarie Graduate School of Management, Sydney, Australia, 2000, стр. 2.

⁴³ Организациската култура се изразува во облик на норми (непишани правила на однесување) и во облик на вредности (темелни верувања за тоа што е добро за организацијата и какви видови на однесување се посакувани). На неа делуваат голем број на фактори: меѓусебните односи на вработените, начинот на работа на менаџментот, структурата на организацијата, функционирањето на работните процеси, како и надворешните влијанија. Организациската култура претставува единствен начин на живот и работа во организацијата односно таа претставува сè она што ги поврзува вработените и им дава чувство на припадност кон неа.

| | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Индустриска организациска култура | Организациска култура базирана врз ИК |
| Лимитирана информациска дистрибуција | Широка информациска дистрибуција |
| Постојат многу нивоа во менаџментот | Неколку нивоа во менаџментот |
| Директна одговорност | Споделена одговорност |
| Се базира врз правила | Базирана врз принципи |
| Структурирана | Неструктурирана |
| Неповолна за преземање на ризик | Способна да преземе одредени ризици |
| Внатрешно ориентирана | Надворешно ориентирана |
| Периодична обука | Континуирано учење |
| Финансиски фокусирана | Маркетиншки фокусирана |
| Политизирана | Отворена |

Извор: Адаптирано според Манев Ѓорѓи, Стратешки когнитивен менаџмент систем, Институт за социолошки и политичко правни истражувања, Скопје, 2003, стр.73.

Клучни цели на менаџирањето со иновациите и интелектуалниот капитал во една организација се:⁴⁴

- -исправка на постоечките недоследности во билансите на организациите и подобрување на традиционалните сметководствени принципи,
- -да се направи видливо влијанието што иновациите и интелектуалниот капитал на организацијата го има кон своите инвеститори и менаџери, како основа за стратешко одлучување за идните насоки на организацијата,
- -структурирање на процесот на креирање на вредност наспроти процесот на реализација на вредноста во една организација. Евидентно е дека поголемо познавање на овие процеси е од особено значење за организациите кои се потпираат врз своето знаење, а не на своите материјални средства.

Предизвикот со кој се соочуваат менаџерите при управувањето со иновациите и интелектуалниот капитал во рамките на една организација е во обидот да се раководи со трансформацијата на суровиот интелектуален материјал генериран од индивидуи во интелектуален капитал спакуван во форми со кои може директно да се располага, на ист начин како и со материјалните ресурси на организацијата. Организациите поседуваат огромна количина на неструктурирани „магацини“ на неформален know-how, кој во отсуство на менаџирање со интелектуалниот капитал се материјално распространети по игра на случајот низ умовите на индивидуите, во куповите на снимки, книги, документи и бази на податоци.⁴⁵ Во ваков случај изостануваат и организациските иновации и остварувањето на конкурентска предност.

ЗАКЛУЧОК

Клучникот предизвик на новата економија базирана на знаење е токму во дефинирањето, управувањето, подобрувањето и оценувањето на знаењето во форма на интелектуален капитал. Во иднина, успех ќе обезбедат само оние организации кои ќе бидат способни да продуцираат, управуваат и континуирано да го зголемат сопствениот иновативен и интелектуален капитал. Предностите од инвестирањето во иновативниот и интелектуалниот капитал се далеку поголеми и одржливи, бидејќи времето на постигнување на конкурентските предности е побрзо. Конкурентската предност базирана на иновации и интелектуален капитал овозможува создавање поголема додадена вредност за организациите. Овој нов начин на создавање вредности, како и

44 Kurz Peter, Intellectual capital, management and value maximization, Technology, Law and Insurance, No. 5, 2000, стр. 27-32.

45 Klein A. David, The Strategic Management of Intellectual Capital, Butterworth-Heinemann, Oxford, 1998, стр. 2-3.

постојаното инвестирање во интелектуалниот капитал, укажуваат на фактот дека за денешните организации многу поважно е колкава е способноста на нивните вработени да иновираат и да се справат со секојдневните работни предизвици. Ова е всушност задачата на современото управување во организациите - да го користи знаењето што го поседува и да го претвори во интелектуален капитал, создавајќи притоа синергична поврзаност помеѓу можностите и креативноста, иновативноста и способноста на своите вработени.

БИБЛИОГРАФИЈА

1. Andriesen G. Daan, Stam D. Christiaan, Intellectual capital of the European union, Centre for Research in Intellectual Capital, Inholland University of Diemen, The Netherlands, 2004
2. Bernard Marr, What is Intellectual Capital?, Cranfield School of Management, UK, 2007
3. Ефтимоски Димитар, Економски раст, ФАМИС, Битола, 2009
4. Davenport Thomas, Prusak Lawrence, Working knowledge, Boston, Harvard Business School Press, 1998
5. Dent S. Harry, Reinventing Corporate Innovation, Small Business Reports, 1990
6. Ѓорѓиоски Благоја, Бојаџиски Димитар, Теорија на организација, Економски факултет, Скопје, 2003
7. Guthrie James, The management, measurement and the reporting of intellectual capital, Macquarie Graduate School of Management, Sydney, Australia, 2000
8. Klein A. David, The Strategic Management of Intellectual Capital, Butterworth-Heinemann, Oxford, 1998
9. Krstic Bojan, Intelektualni kapital i konkurentnost preduzeca, Ekonomski fakultet Nis, 2009
10. Kurz Peter, Intellectual capital, management and value maximization, Technology, Law and Insurance, No. 5, 2000
11. Манев Ѓорѓи, Стратешки когнитивен менаџмент систем, Институт за социолошки и политичко правни истражувања, Скопје, 2003
12. Nonaka Ikujiro, Takeushi Hirotaka, The knowledge-creating company, New York, Oxford University Press, 1995
13. Sundac Dragomir, Svast Natasa, Intelektualni kapital-temeljni cimbenik konkurentnosti poduzeca, Ministarstvo Gospodarstva, Rada i Poduzetnistva, Zagreb, 2009
14. Шуклев Бобек, Менаџмент на малиот бизнис, Економски факултет, Скопје, 2006