

**НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ:
методология, теория и практика**

Бреусова Евгения Александровна,

доцент кафедры экономики и менеджмента,

ИСОиП (филиал) ДГТУ в г.Шахты «ВВА»,

г. Шахты;

Колесниченко Михаил Игоревич,

магистрант,

ИСОиП (филиал) ДГТУ в г.Шахты «ВВА»,

г. Шахты

**ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА
В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Аннотация. В статье рассматривается сущность интеллектуального потенциала сотрудников коммерческой организации, выделяются особенности его развития. Для более полной реализации и развития потенциала работников интеллектуального труда современной компании предлагается система социальных программ.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, человеческие ресурсы, управление персоналом, коммерческая организация.

Интеллектуальный капитал— особое сочетание человеческого капитала (реальных и потенциальных интеллектуальных способностей, а также соответствующих практических навыков работников фирмы) и структурного капитала (составляющих капитала компании, задаваемых такими специфическими факторами, как связи с потребителями, бизнес-процессы, базы данных, бренды и IT-системы). Это способность трансформировать знания в нематериальные активы, в факторы (ресурсы), которые создают богатство (и соответствующую стоимость) за счет особого эффекта от «умножения» человеческого капитала на структурный. Л. Эдвинссон говорит об исключительном значении положительного эффекта от соединения человеческого потенциала

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: методология, теория и практика

со структурным капиталом компании. В постиндустриальном обществе интеллектуальные ресурсы являются важнейшим фактором производства, расширяя прежде трехфакторную модель, состоящую из следующих элементов: земля, труд, капитал. С точки зрения менеджмента интеллектуальные ресурсы воплощаются в организационно-управленческой деятельности и мышлении, которые превращают рабочую силу в труд, землю и недра — в условия производства, сбережения — в инвестиции. В процессе капитализации российского общества предприниматели, руководители, менеджеры должны наконец-то осознать, что пришло время, когда именно корпоративная культура организаций, культура управления трудом, интеллектуальный потенциал сотрудников становятся той мощной силой, которая не только повышает конкурентоспособность отдельной компании, но и обеспечивает жизнедеятельность общества в целом.

Интеллектуальный потенциал адаптирует организацию к меняющимся условиям, тем самым способствуя постоянному наращиванию ее интеллектуального и других видов капиталов. Сущность интеллектуального потенциала сотрудников организации заключается в том, что он является системообразующим фактором реализации конкурентной стратегии организации; он несет в себе потенциальные возможности организации развиваться и непрерывно адаптироваться к изменениям рынка, а также способствует приобретению новых конкурентных преимуществ, соответствующих реальным потребностям современного рынка. Для эффективного управления интеллектуальным потенциалом сотрудников коммерческой организации и его полноценной реализации необходимо учитывать особенности его развития. Нами выделены следующие особенности развития интеллектуального потенциала организации: способность интеллектуального потенциала к саморазвитию, имеющему в рамках индивидуального потенциала характер цикличности;

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: методология, теория и практика

ценность интеллектуального потенциала и его непрерывное развитие повышается за счет постоянных инвестиций в образование и обучение (профессиональную квалификацию) сотрудников организации и приобретение ими связанных с работой знаний, умений и рабочего опыта; развитие интеллектуального потенциала персонала коммерческой организации напрямую связано с умелым руководством и формированием условий для свободной и продуктивной мыслительной деятельности, творческой атмосферы. Интеллектуальный потенциал тесным образом связан с человеческими ресурсами и инновационной деятельностью организации. Особенности интеллектуального потенциала также заключаются в том, что он - результат взаимодействия людей друг с другом, людей и информационных ресурсов, а также людей и элементов физического капитала в процессе производства. Наконец, важной отличительной особенностью интеллектуального потенциала является то, что он несет в себе потенциальные возможности организации развиваться и непрерывно адаптироваться к изменениям рынка, а также способствует приобретению новых конкурентных преимуществ, соответствующих реальным потребностям современного рынка.

В заключение отметим, что способствовать более полной реализации и развитию потенциала работников интеллектуального труда современной компании могут:

- 1) укрепление взаимосвязи заработной платы с результатами интеллектуального труда персонала;
- 2) повышение уровня материально-технического оснащения рабочих мест;
- 3) усиление взаимосвязи между уровнем образования и квалификации и заработной платой (поощрение непрерывного образования, компенсация упущенных за время обучения заработков);

НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: методология, теория и практика

4) установление взаимосвязи между заработной платой сотрудника и стажем его работы в компании.

Предлагаемая система социальных программ (дополнительного стимулирования сотрудников компании) должна:

– быть ориентирована на обеспечение экономической защищенности работников,

– отвечать законодательным нормам,

– учитывать национальные традиции трудовой жизни.

Предлагается рассмотреть возможность формирования следующих программ:

Программа обеспечения законодательно предусмотренных социальных выплат, направляемых на программы медицинского обслуживания, социального страхования, пенсионного обеспечения работников компании.

Программа, направленная на обеспечение профессионального роста (развитие) персонала.

Программа организации досуга.

Программа отпусков и “плавающих” отгулов (количество ограничено), используемых работниками по случаю семейных праздников или иных событий.

Программа организации питания сотрудников.

Программа обеспечения работников транспортом компании.

Программа летнего отдыха детей сотрудников компании.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Голова И.В., Бреусова Е.А., Черкесова Э.Ю. Проблема выбора системы мотивации персонала организации. Научные достижения: теория, методология, практика: Сборник научных трудов по материалам V Международной научно-практической конференции. – Анапа. – 19 июня 2019 г. – С. 9-14.

**НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ:
методология, теория и практика**

2. Терскова А.С., Бреусова Е.А. Мотивация, как инструмент кадровой политики организации. Научная весна-2018. Экономические науки: Сборник научных трудов. – Шахты, 2018. – С. 113-118.

3. Самохвалова Е.К., Бреусова Е.А. Современные тенденции формирования интеллектуального потенциала организации // Вестник современных исследований. – 2018. – № 5.4 (20). – С. 334-336.