

**Актуальные направления современной науки,  
образования и технологий**

**Бреусова Евгения Александровна,**

доцент кафедры экономики и менеджмента,  
ИСОиП (филиал) ДГТУ в г. Шахты,  
г. Шахты;

**Колесниченко Михаил Игоревич,**

магистрант,  
ИСОиП (филиал) ДГТУ в г. Шахты,  
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.

## **Актуальные направления современной науки, образования и технологий**

Л. Эдвинссон говорит об исключительном значении положительного эффекта от соединения человеческого потенциала 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 осо-

## **Актуальные направления современной науки, образования и технологий**

бенности развития интеллектуального потенциала организации: способность интеллектуального потенциала к саморазвитию, имеющему в рамках индивидуального потенциала характер цикличности; 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;

## **Актуальные направления современной науки, образования и технологий**

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);

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.

## **Актуальные направления современной науки, образования и технологий**

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.*
- 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. – № 54 (20). – С. 334-336.*
- 4. Открытая онлайн-библиотека для учебы и развития. – URL: <https://thelib.info/tehnologii/402029-intellektualnyj-potencial-organizacii/???history=0&pfid=1&sample=20&ref=0> (дата обращения: 09.03.2020).*
- 5. Алешкин П.М. Управление развитием интеллектуального потенциала сотрудников коммерческой организации. 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (теория управления экономическими системами). Автореф. дисс. на соиск. учен. ст. канд. эк. наук. Москва-2008. Экономическая библиотека. – URL: <http://economy-lib.com/upravlenie-razvitiem-intellektualnogo-potentsiala-sotrudnikov-kommercheskoy-organizatsii/???history=0&pfid=1&sample=20&ref=1#ixzz6HVoBbWrB> (дата обращения: 09.03.2020).*
- 6. Самохвалова Е.К. Интеллектуальный потенциал компании как резерв повышения ее конкурентоспособности // Теория и практика современной науки. – 2019. – №12(54). – URL: [https://modern-j.ru/domains\\_data/files/54/SAMOHVALOVA%20E.K..pdf](https://modern-j.ru/domains_data/files/54/SAMOHVALOVA%20E.K..pdf) (дата обращения: 09.03.2020).*