

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

АВТОРЕФЕРАТ

НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ

**ФОРМИРОВАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА  
ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ  
(НА ПРИМЕРЕ ООО «ЭКСПЕРТ-ЛОГИСТИК»)**

студента 4 курса  
направление подготовки 38.03.02 Менеджмент  
профиль подготовки «Менеджмент организации»  
экономического факультета

Кормилицына Михаила Алексеевича  
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

к.э.н. доцент

кафедры менеджмента и маркетинга

Должность, место работы, уч. степень, уч. звание

\_\_\_\_\_

подпись, дата

Дорофеева Л.И.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

\_\_\_\_\_

Дорофеева Л.И.

Саратов 2017

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Поскольку главная цель управления современным наукоемким производством – это обеспечение эффективности деятельности предприятия и его поступательное инновационное развитие, то во многом успех инновационных преобразований на промышленных предприятиях, в отраслях и экономике страны в целом зависит от персонала организации и уровня его подготовленности.

В настоящее время актуальным является внимание к работнику как к основной движущей силе научно-технического прогресса в условиях быстро растущей экономики. Если углубиться, то можно увидеть, что чаще всего речь идет о человеческом капитале, а в условиях наукоёмкого производства об интеллектуальном потенциале. Такой сдвиг акцента в современном производстве обусловлен тем, что в данном производстве произошёл сдвиг от технических навыков к интеллектуальным.

Идея выделения знаний в организации приобрела популярность, как среди специалистов-практиков, так и среди ученых. Исходя из растущего осознания того, что знание может внести значительный вклад в развитие конкурентоспособности предприятия, менеджмент показывает возрастающую готовность выявлять и создавать новые знания в компаниях.

**Цель выпускной квалификационной работы** заключается в изучении процессов формирования интеллектуального потенциала персонала организации. С каждым годом интеллектуальный потенциал персонала становится более востребованным и широко используемым инструментом повышения эффективности работы сотрудников. В настоящее время нет единого мнения, что следует понимать под интеллектуальным потенциалом персонала. Основная причина отсутствия четкого определения данного понятия – тесная взаимосвязь с интеллектуальным капиталом персонала. Проблема формирования интеллектуального потенциала в настоящее время очень актуальна, так как трудоспособность работника заключается не только

в рабочей силе, но и в умении реагировать на быстро изменяющуюся среду предприятия, возможности принимать правильные решения в экстренных ситуациях, компетенции и коммуникабельности.

**Степень научной разработанности проблемы.** Существенный вклад в изучение формирования интеллектуального потенциала персонала, его сущности, принципов, направлений реализации внесли как зарубежные авторы: S. Beair, K. Midlton, S. Kasian, M. Armstrong, так и отечественные: В.А. Лаврентьев, О.А. Антонова, С.А. Степанчук, Л.Ф. Бердников, И.В. Слободчикова, Ю.Б. Ужакина, С.К. Мордовин, Н.Ю. Морозова, Ю.А. Духнич, В.В. Кузнецов, С.Г. Вагин, А.И. Лунькова, Л.В. Полякова, Альхименко О.Н., Козлов Н.И и др.

В соответствии с целью в работе были поставлены **следующие задачи:**

- дать понятие формирования интеллектуального потенциала персонала организации и дать характеристику его составляющих;
- раскрыть методы, формирующие интеллектуальный потенциал персонала организации;
- изучить зарубежный опыт формирования интеллектуального потенциала персонала организации;
- исследовать систему интеллектуального потенциала персонала на примере ООО «Эксперт-Логистик»;
- изучить особенности формирования интеллектуального потенциала персонала организации ООО «Эксперт-Логистик»
- предложить направления совершенствования формирования интеллектуального потенциала персонала исследуемой организации;
- проанализировать использование электронного обучения персонала в изучаемой организации.

**Объектом исследования** является персонал организации, в том числе работающий в компании ООО «Эксперт-Логистик».

**Предметом исследования** стали организационно-экономические отношения, методологические и практические проблемы, связанные с формированием интеллектуального потенциала персонала организации.

**Информационную базу исследования** составили данные производственной практики, статистические, аналитические, нормативные и методические материалы компании. В работе использовались также методические документы, труды ведущих российских и зарубежных ученых, аналитиков и специалистов в области маркетинга, экономики, менеджмента.

Структура обусловлена целью и задачами, поставленными в работе, и состоит из введения, трех глав, разделенных на 9 параграфов, заключения и списка использованных источников.

## **II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

**Во введении** обоснована актуальность темы дипломной работы; определены её цель и задачи; выделены объект и предмет исследования; раскрыты теоретическая и практическая значимость работы.

**В первой главе** – «Теоретические основы исследования формирования интеллектуального потенциала персонала организации» исследуется сущность интеллектуального потенциала персонала, его составляющие, зарубежный опыт формирования интеллектуального потенциала и методы его оценки.

Сформулировано определение интеллектуального потенциала, под которым понимаются возможности, предоставляемые интеллектуальными ресурсами в конкретном периоде и в будущем, и могут быть использованы для решения определенных задач или для достижения поставленной цели. Эти возможности подразумевают долгосрочное развитие сотрудника и выражаются в умении быстро решать проблемы, идти на риск, и создавать условия для дальнейшего благоприятного будущего всей компании.

Обучение и повышение квалификации сотрудников имеет важное место для увеличения интеллектуального потенциала персонала всей организации.

Значение целенаправленного обучения сотрудников на Западе признано достаточно давно. Принято считать, что профессиональное обучение ориентировано на подготовку персонала организации к успешному выполнению стоящих перед ним задач.

Существует множество способов развития интеллектуального потенциала персонала, в том числе (но, не ограничиваясь ими):

- наставничество и обучение во время работы;
- курсы, семинары, мастер-классы, проводимые вне рабочей обстановки с привлечением сторонних специалистов;
- аудио- и видеокурсы;
- ротация специалистов;
- обмен знаниями, проводимый внутри компании.
- наем новых сотрудников;
- индивидуальный путь развития работника, когда проводятся тренинги с целью заполнения пробелов в знаниях, решается проблема производительности, или происходит подготовка работника взять на себя больше лидерских и управленческих обязанностей;
- решение технологических изменений и обеспечение необходимыми знаниями для работы с новыми и перспективными технологиями.

Инновационными методами обучения и развития персонала принято считать:

- Наставничество;
- Secondment (командирование);
- Shadowing (быть тенью руководителя);
- Buddying (партнерство);
- E-learning (электронное обучение).

**Во второй главе** – «анализ формирования интеллектуального потенциала компании» рассматривается формирование интеллектуального потенциала в компании ООО «Эксперт-Логистик».

Миссия ООО «Эксперт-Логистик» заключается в эффективном содействии бизнесу клиентов, быстро, надежно и комплексно решая их задачи по логистике и доставке грузов в контейнерах.

Важным элементом стратегической программы ООО «Эксперт-Логистик» выступает деятельность в области управления персоналом, направленная на повышение эффективности кадрового ресурса. Данного результата можно добиться путем совершенствования системы нематериальной мотивации персонала, который будет сопровождаться увеличением уровня вовлеченности в рабочий процесс, повышением удовлетворенности трудом и вследствие этого будет наблюдаться рост интеллектуального потенциала сотрудников.

В ходе анализа системы интеллектуального потенциала компании ООО «Эксперт-Логистик» в работе выделены три основных составных части:

1. система выявления интеллектуального потенциала;
2. система формирования интеллектуального потенциала;
3. система поддержки интеллектуального потенциала.

В выпускной квалификационной работе подробно описываются все части и их влияние на интеллектуальный потенциал персонала.

Из стратегии ООО «Эксперт-Логистик» видно, что существует цель по повышению эффективности кадрового ресурса. Данного результата можно добиться путем совершенствования процесса обучения персонала и постоянного поддержания интеллектуального потенциала.

Работа с кадровым резервом состоит из следующих этапов: планирование, отбор, формирование, обучение и развитие, оценка кадрового резерва. Повышение квалификации персонала непосредственно на предприятии осуществляется:

- на производственно-экономических курсах целевого назначения;
- на курсах переобучения персонала;

Занятия на производственно-экономических курсах заканчиваются сдачей квалификационных экзаменов.

Обучение и повышение квалификации персонала ООО «Эксперт-Логистик» в настоящее время должны носить непрерывный характер и проводиться в течение всей трудовой деятельности работника. А именно отсутствие возможности удобно и в любое время находить необходимую информацию о процедурах организации обуславливают необходимость реализовать мероприятия по совершенствованию деятельности компании и оптимизации управленческих процессов, повышению конкурентоспособности.

**В третьей главе** – «Направления формирования интеллектуального потенциала персонала ООО «Эксперт-Логистик» предложен метод непрерывного обучения персонала, а именно электронное обучение. E-learning в последние годы переживает значительные изменения. Тренинги и электронное обучение становятся более интерактивными, поэтому в компании ООО «Эксперт-Логистик» нужно развивать процесс подготовки и обучения персонала дистанционно.

Таким образом, у ООО «Эксперт-Логистик» появятся следующие возможности:

- сотрудники будут иметь свободный доступ к системе управления обучением и смогут найти любую необходимую для них информацию;
- доступ к данной информации может осуществляться удаленно, чтобы иметь возможность подготовиться к сдаче всех тестирований в любой момент;
- все сотрудники будут проходить обучение онлайн или в формате личных тренингов;
- возможность ведения отчетности об успеваемости, статистике событий и процессов;
- развитие необходимых навыков для каждого персонала.

Этапы внедрения электронного обучения разделены на следующие части: выбор системы дистанционного обучения (СДО); информирование, внутренняя подготовка персонала к обучению.

Опыт показывает, что целесообразно выбрать уже готовую СДО, тщательно проанализировав предложения рынка, а не разрабатывать ее самостоятельно. В последнем случае, как правило, не удается создать систему, полностью удовлетворяющую всем требованиям.

Внедрение системы дистанционного обучения принимается с учетом многих факторов. Главным из них является показатель ROI (с англ. Return of Investment) – возврат инвестиций, или коэффициент окупаемости инвестиций. Для подсчета ROI необходимо знать, сколько средств компания ООО «Эксперт-Логистик» сэкономит или иными словами заработает, внедрив систему дистанционного обучения.

$$ROI = \frac{\text{Прибыль} - \text{Затраты}}{\text{Затраты}}$$

Оценив затраты на очное обучение и внедрение дистанционного обучения с перспективой на два года, получаем, что внедрение электронного обучения (E-Learning) будет означать повышение эффективности работы персонала и интеллектуального потенциала на 272%, что является положительным экономическим эффектом для компании. Благодаря внедрению дистанционного обучения сотрудники смогут быстрее решать задачи путём быстрого доступа к интересующему вопросу.

### **III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Выводы в результате исследования:

1. Под интеллектуальным потенциалом персонала понимаются возможности, предоставляемые интеллектуальными ресурсами в конкретном периоде и в будущем, и могут быть использованы для решения определенных задач или для достижения поставленной цели;
2. цель методов формирования интеллектуального потенциала состоит в том, чтобы новые сотрудники быстрее приспособились к организации и стали более продуктивными;



3. в компании «Эксперт-Логистик» ведется достаточно систематизированный процесс формирования интеллектуального потенциала с использованием определенных методов: обучение сотрудников, тренинги, наставничество. Однако наличие определенных проблем в процессе обучения, а именно отсутствие возможности удобно и в любое время находить необходимую информацию о процедурах организации обуславливают необходимость реализовать мероприятия по совершенствованию деятельности компании и оптимизации управленческих процессов, повышению конкурентоспособности.

Реализация рекомендаций, сформулированных в данной выпускной квалификационной работе, позволит повысить процесс формирования интеллектуального потенциала персонала. Для повышения эффективности деятельности компании необходимо разработать систему дистанционного обучения, позволяющую сотрудникам при наличии интернета (что является неотъемлемым требованием организации) иметь полный доступ к процедурам, позволяющим в любое время находить необходимую информацию.