

**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 как  
инструмент конкурентоспособности организации на примере  
ООО «Орион Лабс»**

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

Плахута Анастасия Игоревна

Научный руководитель

д.э.н., профессор

кафедры менеджмента и маркетинга

должность, место работы, уч. степень, уч. звание

\_\_\_\_\_

подпись, дата

Александрова Л.А.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

\_\_\_\_\_

Дорофеева Л.И.

Саратов 2017

**Актуальность темы.** В современных условиях особое значение приобретает интеллектуальный потенциал персонала предприятия, который входит в структуру трудового потенциала предприятия. Последний имеет важное экономическое значение, так как независимо от того, какой материально – технический базис лежит в основе производства, наращивание производительной силы человеческой деятельности всегда являлось, является и будет являться основным движущим звеном организационной системы работы предприятия.

Крайне важно учитывать социальный фактор развития компании, ведь именно люди и их потенциал создают толчок для инноваций, творчества, правильного климата в компании, что дает возможность организации выживать в условиях изменчивого и порой жестокого рынка в долгосрочной перспективе.

Интеллектуальный потенциал персонала является одним из основных источников экономического роста и развития предприятия.

**Степень разработанности проблемы.** Данная проблема хорошо освещена как в литературе, так и в общедоступных информационных системах. Вопросом развития интеллектуального потенциала персонала организации занималось достаточно большое количество как зарубежных, так и отечественных авторов: Антонова О.А., Косьмина Е.А., Лаврентьев В.А., О.А. Нестерова, Шарина А.В., Медведева С.А., Кустарев В.П., Товстых Л.Е., Павлова С.А. и другие.

**Цель данной работы** – рассмотреть интеллектуальный потенциал персонала организации в индустрии IT-технологий и дать практические рекомендации по его совершенствованию на примере компании ООО «Орион Лабс».

**Задачами данной работы являются:**

1. Сформулировать понятия и особенности интеллектуального потенциала организации;

2. Систематизировать основные элементы интеллектуального потенциала;
3. Установить основные подходы к формированию и укреплению интеллектуального потенциала организации;
4. Определить взаимосвязь интеллектуального капитала персонала и конкурентоспособности организации;
5. Выделить основные методы оценки интеллектуального потенциала персонала;
6. Провести анализ общей характеристики деятельности ООО «Орион Лабс»;
7. Рассмотреть особенности управления интеллектуальным потенциалом персонала компании ООО «Орион Лабс»;
8. Выявить рекомендации по повышению эффективности в работы над развитием и формированием интеллектуального потенциала персонала ООО «Орион Лабс»;
9. Рассчитать эффективность предложенных мероприятий.

**Объект исследования** – система и процесс формирования и управления интеллектуальным потенциалом персонала организации, в том числе организации ООО «Орион Лабс».

**Предмет исследования** – управленческие отношения, возникающие в процессе разработки и практического применения методов развития интеллектуального потенциала персонала компании.

**Практическая значимость** результатов исследования заключается в возможности использования полученных результатов в качестве теоретической и методической основы для разработки, применения и проведения мероприятий по развитию интеллектуального потенциала персонала организации.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

### 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА

Потенциал персонала организации - важный фактор повышения ее конкурентоспособности и эффективности. Первостепенной целью управления процессом организации работы на предприятии является достижение эффективной деятельности и направленность на инновационное развитие организации в отраслях и экономике государства в целом, что во многом зависит от персонала на предприятии и его уровня подготовленности, не только физической, но моральной и информационной.

Интеллектуальный потенциал персонала – это знания, навыки и производственный опыт конкретных людей, и нематериальные активы, включающие патенты, базы данных, программное обеспечение, товарные знаки и др., которые производительно используются в целях максимизации прибыли и других экономических и технических результатов.

Элементами потенциала персонала организации (отдельного работника) являются следующие:

- естественный потенциал;
- личностный потенциал;
- трудовой потенциал;
- интеллектуальный потенциал;
- инновационный потенциал.

Источником формирования потенциала работника являются:

- 1) знания,
- 2) умения,
- 3) ценности,
- 4) навыки, т. е. приобретенные способности и возможности.

Основное и самое важное различие интеллектуального потенциала персонала и интеллектуального капитала заключается в том, что высокий

уровень потенциала персонала организации положительно влияет на удовлетворенность работников, устанавливает перспективные ориентиры организационного поведения, повышает уровень компетенции и мотивации персонала. Что, в свою очередь, и является причиной повышения эффективности, адаптивности и конкурентоспособности организации в целом.

. Способы измерения интеллектуального потенциала сотрудников не всегда валидны и надежны, но являются замечательным вспомогательным инструментом.

1. Тест структуры интеллекта Амтхауэра – для выявления способностей к анализу и синтезу, логике, абстрагированию, определению умственных способностей;
2. Тест Гилфорда – для измерения социального интеллекта, способности к самоанализу;
3. Тест Равена – для выявления способности к обучению и постоянной работе над собой;
4. Опросник Кеттела – определяет величины показателей, таких как «общий уровень интеллекта», «уровень развития воображения», «восприимчивость к новому радикализму», «эмоциональная устойчивость», «степень тревожности», «наличие внутренних напряжений», «уровень развития самоконтроля», «степень социальной нормированности и организованности», «открытость – замкнутость», «смелость», «отношение к людям», «степень доминирования – подчиненности», «зависимость от группы», «динамичность»;
5. Опросник Стефансона – для отображения представления сотрудника о себе как индивидуальности;
6. Тесты на профпригодность;
7. Общие тесты;
8. Центры оценки персонала;

9. Интервью;
10. Изучение биографии;
11. Личностные тесты;
12. Рекомендации;
13. Нетрадиционные тесты (детектор лжи, наркотический и алкогольный тесты).

## 2. АНАЛИЗ УРОВНЯ И ПРАКТИКИ РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА В ООО «ОРИОН ЛАБС»

«Орион Лабс» - это инновационный проект, преследующий своей основной целью внедрение в рынок страны в качестве компании, которая предлагает обезопасить жизнь граждан и сотрудников сектора транспорта, сектора медицины, сектора ритейла и сектора государственных услуг с использованием биометрических данных.

На сегодняшний день «Орион Лабс» вошел в ТОП проектов в рейтинге инновационного центра «Сколково». Сейчас ООО «Орион Лабс» находится на стадии институционализации в виде самостоятельной организации, которая планирует оснащать рынок платформой безопасности и выступать в качестве основного партнера по государственным заказам.

Цели организации «Орион» подразделяются на сферы внедрения:

1. Финансовый сектор
  - ✓ противодействие хищению платежных систем,
  - ✓ противодействие подделке документов,
  - ✓ противодействие корпоративному мошенничеству;
2. Транспортный сектор
  - ✓ противодействие терроризму,
  - ✓ поиск и выявление правонарушителей,
  - ✓ анализ пассажиропотока;
3. Сектор ритейл
  - ✓ противодействия кражам в магазинах,
  - ✓ решение проблемы инвентаризации,

- ✓ решение проблемы очередей,
- ✓ контроль персонала,
- ✓ анализ покупателей;

#### 4. Государственный сектор

- ✓ контроль за массовыми беспорядками,
- ✓ персонификация мероприятий,
- ✓ выявление и поиск правонарушителей,
- ✓ контроль за территорией.

Идея возникла в связи с постоянно растущими новостями о способах мошенничества во всех сферах общественной жизни, а также появившимися техническими возможностями для реализации проекта в ООО «Орион Лабс» (как с программной точки зрения, так и с аппаратной в виде достаточного количества мобильных устройств у населения).

Интеллектуальный потенциал компании «Орион» - это один из решающих факторов, позволяющий внедриться в рынок современных информационных технологий России и всего мира и занять устойчивое положение благодаря конкурентноспособности, открытости и доступности информации, а также эффективности использования продукта системы.

Так как сфера информационных технологий очень гибкая, постоянно развивающаяся и, что не менее важно, открытая для инновационных внедрений – сотрудникам ООО «Орион Лабс» крайне важно научиться брать на себя ответственность за совершение не только базовых операций, но и обрести четкое знание программного обеспечения платформы ООО «Орион Лабс» для новейших внедрений и совокупных организационных операций.

### 3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ ИНТЕЛЛЕКТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ООО «ОРИОН ЛАБС»

Существует масса вариантов тренингов и игр для развития сплоченности коллектива. Для ООО «Орион Лабс» можно предложить:

- поддержка семей работников ООО «Орион Лабс» (например, новоиспеченные родители получают дополнительные отпуски до

7 недель и выплаты) – безусловно, этот шаг даст отличную возможность для создания уверенности сотрудника в завтрашнем дне и придаст устойчивость;

- компенсация компанией ООО «Орион Лабс» средств, потраченных на образование и профессиональную подготовку – сформируется мотивация сотрудников к повышению своего показателя интеллектуального потенциала, а к этому интеллектуального потенциала всей компании;
- проведение совещаний и конференций ООО «Орион Лабс» в теплое время года на открытом воздухе: на крыше офисного здания, в парках и т.д.;
- определение набора льгот и привилегий исходя из потребностей конкретного человека;
- открытие собственного медицинского центра и фитнес-клуба ООО «Орион Лабс» для сотрудников – это даст возможность сотрудникам почувствовать собственную нужность и важность для компании и оставаться здоровыми и трудоспособными;
- предоставление сотрудникам ООО «Орион Лабс» 20 % своего рабочего времени на собственные дела и проекты – это позволит расфокусировать внимание на однотонной работе и разрабатывать качественно новые решения;
- разработка игровых решений для ведения бизнеса компании ООО «Орион» - геймификация. Геймифицировать можно практически любую деятельность или проект. Было выделено несколько метрик с показателями, при которых сотрудники будут получать виртуальные награды – медальки. Эти медальки, по сложившейся традиции, называют «бейджами» и отображаются они в профиле каждого сотрудника.

Рассчитать эффективность предложенных рекомендаций по развитию интеллектуального потенциала ООО «Орион Лабс» довольно просто. Это можно сделать с применением приведенной формулы:

$$V \text{ полученных знаний и навыков} = S * P / (P - C);$$

$S$  - выделенный бюджет на развитие интеллектуального потенциала персонала;

$P$  - условная качественно определенная необходимость полученных знаний и навыков;

$C$  - условная себестоимость и польза от нового приобретенного навыка.

Итак, согласно выше приведенной формулы, можно рассчитать какой дополнительный оборот ( $V$  полученных знаний и навыков) можно получить для того чтобы окупить вложенные инвестиции ( $S$ ) на мероприятия по развитию интеллектуального потенциала сотрудников ООО «Орион Лабс», при условной стоимости единицы навыка ( $P$ ) и условной маржинальности ( $P - C$ ).

Формула на определенном примере будет выглядеть следующим образом.

Было предложено решение по проведению мероприятия по развитию интеллектуального потенциала социального фундамента компании, а именно, тренинга на сплоченность, а также, планируется выделить бюджет на проведение тренинга в размере 100 тысяч рублей.

Средняя прибыльность от расширения профессиональных компетенций сотрудника (+ 1 функциональная задача)  $P = 200$  руб

Условная маржинальность  $C = 100$  руб.

Тогда,  $V = 100000 * 200 / (200 - 100) = 100000 * 200 / 100 = 200000 * 1 = 200000$  руб.

Однако, в этом случае компания только вернет произведенные затраты. О прибыли речи еще не идет. Соответственно, если организация ожидает получить дополнительную прибыль, то ориентироваться необходимо на большую сумму отдачи от тренинга.

Например, ООО «Орион Лабс» рассчитывает заработать не менее 20% дополнительно. Следовательно, ожидания по увеличению оборота должны составить  $200000 * 1,2 = 240000$  руб.

Также среди предложенных рекомендаций была выделена геймификация. На установку программного обеспечения и внедрения системы будет затрачено 30 тыс. руб. Столько стоит сама EPR-система плюс тренинг – менеджер, который донесет до сотрудников ООО «Орион Лабс» суть системы работы геймификации.

Производительность сотрудников, по прогнозам, составит + 30 % от общих показателей. Прибыль компании в этом месяце составила 1 000 000 руб. Следовательно, при должном восприятии программы геймификации сотрудниками, прибыль в последующих периодах, увеличится и станет 1 300 000 руб.

Существуют критерии эффективности инвестиций, которые были вложены в интеллектуальный капитал. К ним относится применяемая за рубежом норма чистой прибыли, рассчитываемая по формуле:  $Nч.п = ((Пч - И) \cdot 100) / И$ , где Nчп — норма чистой прибыли; Пч — чистая прибыль, полученная от вложения средств в интеллектуальный потенциал предприятия; И — размер инвестиций в интеллектуальный потенциал.

Таким образом, если мероприятие по развитию будет стоить 200 тыс. руб., обучение пройдет 10 менеджеров ООО «Орион Лабс», то, соответственно, каждый из них сможет выполнять на одну – две функциональные задачи больше, средняя себестоимость по компании ООО «Орион Лабс» которых составляет 1,5 – 2 тыс. руб.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящей курсовой работе было рассмотрено понятие интеллектуального потенциала персонала, его формы и возможности развития на примере компании ООО «Орион Лабс», деятельность которой

связана с обеспечением информационной безопасности в сферах ритейл, финансов, медицины и транспорта.

В результате проведенного исследования можно сделать следующие выводы: развитие интеллектуального потенциала персонала организации – это поступательный целенаправленный процесс расширения ряда навыков, компетенций, взглядов, принципов сотрудника, способствующий его профессиональному росту и происходящий под воздействием ряда мероприятий и норм, направленных на координацию и регулирования деятельности в социальной составляющей компании.

Важнейшим фактором, оказывающим влияние на уровень потенциала персонала организации является степень соответствия естественных, личностных, интеллектуальных, профессионально-квалификационных характеристик работников уровню научно-технического прогресса, современным экономическим условиям и их требованиям.