

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**Интеллектуальный потенциал персонала как инструмент повышения
конкурентоспособности**
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

студента 4 курса 421 группы

направления 38.03.02 «Менеджмент»

Экономического факультета

Шумайлов Дмитрий Анатольевич

Научный руководитель

к.э.н., доцент

подпись, дата

С.М. Юсупова

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

подпись, дата

Л.И. Дорофеева

Саратов 2022 г.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Развитие ведущих стран мира привело к формированию новой экономики – экономики знаний, инноваций, глобальных информационных систем, экономики интеллектуального труда, науки и новых технологий. Сегодня, когда Россия вступает в новый этап своего развития, комплексные исследования в различных областях общественного развития особенно актуальны.

В последние десятилетия предметом исследований в области зарубежной и отечественной экономики являются различные виды капитала, связанные с человеческим существом в производстве товаров и услуг. Можно видеть увеличение объема исследований, представляющих тот или иной капитал предмета, что приводит к увеличению роли капитала. Знания (как количественные, так и качественные характеристики) могут изменить конкретную организацию, технологии, людей и социальную сферу.

Знания измеряются рыночной стоимостью получаемого ими решения (технологического, социального, организационного, управленческого). Капитализированная стоимость компании может быть в десятки раз выше, чем сбалансированная стоимость интеллектуального труда в ее активах, поскольку рынок оценивает капитал, вложенный в образование, чем капитал в материальной форме. В контексте формирования экономики знаний мировой опыт выдвигает на первый план систему взаимосвязи человека не только с техникой и технологиями (как в производстве после индустриализации), но наряду с этим отношения человека с человеком, с информационными ресурсами, природой как основным источником творчества.

Наступила эра науки, производства, основанного на знаниях, и информации. Возникновение самого современного общества невозможно без развития научных исследований, внедрения и совершенствования новых технологий. Все это повышает требования к квалифицированному персоналу. Сохранение и развитие интеллектуального потенциала является основным

направлением развития любой организации. Это рассматривается как важный фактор экономического развития.

Объектом исследования является процесс развития интеллектуального потенциала организации как основного инструмента повышения конкурентоспособности.

Предметом исследования выступают отношения, возникающие в процессе развития интеллектуального потенциала как основного инструмента повышения конкурентоспособности.

Цель и задачи исследования. Цель работы заключается в рассмотрении интеллектуального потенциала персонала как инструмент повышения конкурентоспособности организации. Основными задачами исследования являются:

анализ понятия интеллектуального потенциала;

выявление факторов, формирующих интеллектуальный потенциал предприятия;

проведение оценки интеллектуального потенциала персонала организации ООО «ДИКОМП-КЛАССИК»;

обоснование основных направления формирования и развития интеллектуального потенциала ООО «ДИКОМП-КЛАССИК».

Общие подходы к вопросам, связанным с развитием интеллектуального потенциала, имеются в работах Ю.Л. Анкудинова, И. Ансоффа, Р.А. Белоусова, А.Е. Бейлина, О.С. Виханского, Х. Виссема, Э. Воутилайнена, Б. Голдстаина, В.В. Глухова, О.Д. Дайнеко, П. Друкера, Н.И. Захарова, М. Кастельса, А.П. Качалиной, Е.И. Комарова, С.Б. Коробкова, Т.В. Марининой, В.И. Матирко, Д. Мерсера, Г. Минцберга, Й. Ниссинена, А.Ю. Панасюка и т.д.

Методология – Методологическая основа исследования основана на различных современных аналитических, экономических и статистических методах анализа, системном подходе, методах аналогии, сравнительного и экспертные оценки, обработка статистических данных.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Первый раздел посвящен изучению интеллектуального потенциала персонала как инструмента повышения конкурентоспособности. Рассмотрены понятие интеллектуального потенциала, факторы, формирующие интеллектуальный потенциал предприятия.

Интеллектуальный капитал компании рассматривается как один из ключевых ресурсов для создания конкурентных преимуществ, которые именно позволяют организациям позиционировать себя в требовательной и очень динамичной среде, что в конечном итоге отличает их от конкурентов

Под интеллектуальными ресурсами понимается технологическая документация, патенты, изобретения, лицензии, промышленные образцы, полезные модели. Материальные ресурсы – это опытно-приборная база, пилотные установки, различное оборудование для проведения исследовательских, экспериментальных и лабораторных работ. Финансовые ресурсы включают собственные, заемные, инвестиционные, бюджетные, грантовые средства. Кадровые ресурсы – это наличие: лидера-новатора, заинтересованного в инновациях; персонала, имеющего специальное образование и опыт проведения НИР и ОКР; специалистов в области маркетинга, прогнозирования и планирования скрытых потребностей покупателей. Инфраструктурные ресурсы – это наличие собственных подразделений НИР и ОКР, конструкторского и маркетингового отделов, лаборатории контроля качества продукции, патентно-лицензионного отдела¹.

Накопительная ценность интеллектуального потенциала персонала основана на инвестициях, вложенных в корпоративные программы обучения, управление и стимулы, с учетом личных установок персонала.

¹ Антонова Ольга Анатольевна Интеллектуальный потенциал работника предприятия // Челябинский гуманитарий. 2015. №3 (32). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnyu-potentsial-rabotnika-predpriyatiya> (дата обращения: 24.10.2021).

Во второй части проведена оценка интеллектуального потенциала персонала организации ООО «ДИКОМП-КЛАССИК».

Полученные данные позволяют нам сделать вывод о том, что за последние три года численность персонала ООО «Дикомп-Классик» увеличилась на 17%, это связано с расширением производства. Гендерного дисбаланса в кадровом составе выявлено не было. В возрастном диапазоне наибольшей представленность обладают категории от 41 до 50 лет, что вполне объяснимо запросами предприятия на квалифицированные кадры.

Для оценки интеллектуального потенциала целесообразно использовать следующие показатели с их интегральными оценками:

— Интеллектуальный потенциал персонала подразделения;

— Интеллектуальное материальное обеспечение — основывается на количестве персональных компьютеров, качестве и доступности современных средств связи, наличии компьютерных систем поддержки системы управления предприятием и т. п.

— Интеллектуальный научно-технический потенциал — основывается на таких параметрах, как объем научно-исследовательских работ, число полученных патентов и рационализаторских предложений, число наград за новые разработки и участие в выставках и конференциях, публикации в научных журналах и тому подобное. Этот показатель должен демонстрировать обобщенное количественное выражение интеллектуального развития структурной единицы;

— Интеллектуальная информационная база — характеризуется возможностью фиксации знаний индивида так, чтобы их можно было передавать другим и хранить в базе знаний, информация о потребителях и поставщиках, история взаимоотношений с клиентами и т. п.

Интеллектуальный капитал ООО «ДИКОМП-КЛАССИК» недоиспользуется. Управление им достаточно редко определено приоритетом стратегического развития бизнеса. В бухгалтерском балансе отражается лишь незначительная часть интеллектуального капитала в виде нематериальных

активов. Между тем, учет и управление таким существенным по стоимости и значимости капиталом будет способствовать формированию конкурентных преимуществ, повышению результативности капитала организации.

Управление интеллектуальным потенциалом является одним из основных бизнес-процессов предприятия, поскольку в современном мире трудовые ресурсы стали основным источником конкурентного преимущества и орудием реализации стратегических целей. Поэтому процесс планирования трудовых ресурсов необходимо привязать к общему процессу текущего и стратегического планирования. Это означает, что в краткосрочной перспективе важно выявить те проблемы и категории персонала, которые влияют на результаты деятельности, и определить, насколько реализация программ повышения квалификации улучшает финансовый результат.

В третьем разделе рассмотрены пути повышения конкурентоспособности предприятия на основе внедрения системы развития интеллектуального потенциала персонала.

Организацию обучения в ООО «ДИКОМП-КЛАССИК» регламентирует Положение об обучении, Положение о системе наставничества, Программы обучения.

Положение об обучении содержит информацию о целях обучения, планировании и организации обучения, расчете бюджета на обучение.

Положение о наставничестве содержит пункты: цели и задачи наставничества, организация наставничества, обязанности наставника, права наставника, права обучаемого сотрудника, руководство наставничеством.

Программы обучения поэтапно регламентируют то, чему нужно обучить сотрудника, а также в чьи обязанности входит обучение каждого этапа и срок обучения каждого этапа.

Главным элементом в системе развития интеллектуального потенциала персонала выступает обучение с целью овладения новыми знаниями, навыками и способностями. Раскрытие интеллектуального потенциала работника зависит от степени его удовлетворенности в данный промежуток

времени, а также от стажа работы в организации. Для наиболее эффективного управления интеллектуальным потенциалом работника и обеспечения в целом конкурентоспособности организации, руководство должно решать следующие вопросы: на каком этапе удовлетворенность работника находится на максимуме, на каком этапе происходит спад; в какой момент времени работодателю необходимо способствовать развитию мышления работника, повышению его квалификации; в какое время получать и оценивать результативность обучения; в какой момент времени синергетический эффект от трансформации интеллектуальных ресурсов всех работников организации достигает максимальных показателей. В этих условиях огромное значение играет роль повышение квалификации персонала через корпоративное обучение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Интеллектуальный потенциал - это системное явление, имеющее многомерные и многоуровневые детерминанты. Интеллектуальный потенциал человека может быть исследован на основе анализа взаимодействий: интеллект - процессы жизнедеятельности; интеллект - это личность. Это предмет деятельности и личностного роста, накопленный и сформированный в процессе развития человека. Интеллектуальный потенциал - это качественный фонд услуг и новых элементов, необходимых для интеллектуального перехода на новый уровень формирования, отражающий реальность.

Интеллектуальный потенциал организации является главным способом достижения высоких финансово - хозяйственных результатов ее деятельности. В современном мире конкурентоспособность определяется не традиционными факторами, такими как цена или качество, а новыми факторами в элементах интеллектуального потенциала. Интеллектуальный труд, специальные знания и коммуникации являются не только добавленной стоимостью, но и

факторами конкурентоспособности и экономического развития бизнес-структур. Современное производство - это чаще всего продвижение умов, то есть персонала, а также выгоды от нематериального воздействия со стороны профессионалов, маркетологов, инженеров, бухгалтеров. Большинство воздействий, полученных от многих организаций, являются результатом специальных знаний, обучения и взаимодействия персонала с партнерами и контрагентами.

Интеллектуальный потенциал состоит из человеческого, организационного и клиентского потенциала. Человеческий потенциал включает в себя знания, практические навыки, творческие способности людей, их моральные ценности, культуру труда. В организационный потенциал входит техническое и программное обеспечение, оргструктура, патенты, бренды. Клиентский потенциал - это та часть интеллектуального потенциала, которая формируется в процессе взаимодействия с клиентами (устойчивые связи с клиентами, маркетинговые возможности, клиентские базы данных).

Востребованность интеллектуально-компетентных специалистов – это объективная закономерность нового этапа развития мировой экономики

Организация представляет собой сложный механизм, обеспечивающий, с одной стороны, пространственные условия существования элементов социально-производственных систем, а с другой-агрегаты этих систем, т. е. способы и формы их взаимодействия (производство, социальная сфера, политические и культурные институты и др.

Разработка стратегии развития организации должна быть ориентирована на стратегию саморазвития, предполагающую активизацию конкурирующих точек роста, усиление конкурентных преимуществ конкретной организации.

В работе проанализированы результаты анкетирования, а также построена модель о важности и актуальности интеллектуального потенциала как фактора повышения конкурентоспособности ООО «ДИКОМП-КЛАССИК». Результаты анализа показали важность развития интеллектуального потенциала. Руководству ООО «ДИКОМП-КЛАССИК»

необходимо уделять особое внимание развитию человеческого и интеллектуального потенциала.