

УДК 331.108.2

Оценка интеллектуального потенциала сотрудников ООО «Дружба Народов», Красногвардейский район

Мабиала Жильберт, к.э.н., доцент
Киселёв Игорь Игоревич, магистр 2 курса
Институт экономики и управления (ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»)

Аннотация. В данной статье рассмотрены теоретико-методологические исследования интеллектуально-го потенциала. На основе существующих подходов дается авторское определение интеллектуального потенциала, обуславливающее важность понимания сущности таких элементов, как взаимосвязь с социально-экономическим развитием общества, необходимостью подготовки интеллектуальных людей. На основе количественного метода дана оценка интеллектуального потенциала сотрудников в ООО «Дружба Народов», Красногвардейского района, Республики Крым.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, специалисты, развитие, интеллект, показатели

Введение. В условиях модернизации экономики в Российской Федерации важное значение имеет создание и реализация интеллектуальных продуктов. Тема развития интеллектуального потенциала на сегодняшний день является актуальной, т.к. главная цель в современных условиях – это воспитание образованной и интеллектуально развитой молодежи, ориентированной на повышение духовной культуры общества. Уровень интеллекта отдельных людей в совокупности отражает интеллектуальный потенциал группы, организации. Современное общество нуждается в умных, компетентных, креативно мыслящих специалистов, управляющих собственной интеллектуальной деятельностью во взаимодействии с членами социума. Высокий уровень потенциала является важным фактором конкурентоспособности организации. Целенаправленное формирование интеллектуального потенциала должно стать одной из приоритетных задач.

Обзор литературы. «Интеллектуальный потенциал - это совокупность средств, условий, возможностей, которыми располагает социально-экономическая система для реализации новых проектов, освоения новых технологий, получения наукоёмкой продукции и материалов, творчества»[2].

«Интеллектуальный потенциал - это специализированный показатель, отражающий в обобщенном виде уровень развития двух тесно связанных между собой областей интеллектуальной жизни общества, а именно науки и образования»[3].

«Интеллектуальный потенциал - это система свойств и качеств человеческого интеллекта, гуманистически ориентированное использование которых обеспечивает результат в форме воспроизводимых ноосферных или созидательных знаний и других благ»[5,с.17].

«Интеллектуальный потенциал - это совокупность субъектов, овладевать знаниями, необходимыми для повышения их культурного уровня, саморазвития и самореализации, ориентированной на профессиональную деятельность по широкому кругу специальностей, формирующаяся под влиянием научно-технической, инновационной, образовательной и культурной составляющих общества»[4,с.20].

«Интеллектуальный потенциал - это совокупность явных (используемых) и неявных (незадействованных) коллективных знаний, умений, опыта, познавательных и духовных способностей персонала организации, которые при взаимодействии с другими ресурсами организации обеспечивают ей долгосрочные конкурентные преимущества»[1].

Основная часть (результаты). Для определения более точной оценки интеллектуального потенциала сотрудников необходимо прибегнуть к количественному методу, т.к. данные показатели имеют высокий уровень информационного наполнения и позволяют выявить проблемные места взаимодействия менеджеров в использовании интеллектуального потенциала в организации (см. Таблица 1).

Таблица 1. Анализ оценки интеллектуального потенциала сотрудников в ООО «Дружба народов» с помощью количественных параметров

Параметры	Показатели	Результат оценки интеллектуального потенциала
1	2	3
Масштабность	Уровень функционального участия менеджеров в использовании интеллектуального потенциала в организации (U_{fu})	0,033
	Уровень между функционального участия менеджеров в использовании интеллектуального потенциала организации (U_{mu})	0,035
	Уровень координационного участия менеджеров в использовании интеллектуального потенциала организации (U_{ku})	0,008
	Уровень непосредственного участия менеджеров в использовании интеллектуального потенциала организации (U_{vu})	0,03
Активность	Уровень активности менеджеров по формированию альтернатив решения функциональных интеллектуальных задач организации (U_{afu})	0,04

1	2	3
	Уровень активности менеджеров по анализу альтернатив решения функциональных интеллектуальных задач организации (U_{kfu})	0,03
	Уровень активности менеджеров по формированию альтернатив решения между	0,054
	функциональных интеллектуальных задач организации (U_{amu})	
	Уровень активности менеджеров по анализу альтернатив решения между функциональных интеллектуальных задач организации (U_{kmu})	0,047
	Уровень участия менеджеров в выборе варианта решения функциональных интеллектуальных задач организации (U_{wfu})	0,047
	Уровень участия менеджеров в выборе варианта решения между функциональных интеллектуальных задач организации (U_{wmu})	0,08
	Уровень непосредственного общего решения менеджерами функциональных интеллектуальных задач организации (U_{nfu})	0,2
	Уровень координирования менеджерами решения функциональных интеллектуальных задач организации (U_{nku})	0,46
	Уровень непосредственного общего решения менеджерами между функциональных интеллектуальных задач организации (U_{mfu})	0,3
	Уровень координирования менеджерами решения между функциональных интеллектуальных задач организации (U_{mku})	0,5
Равномерность	Уровень пропорциональности участия менеджеров в общем решении функциональных интеллектуальных задач организации (U_{pfnu})	0,21
	Уровень решения функциональных интеллектуальных задач организации (U_{pkmu})	0,6
	Уровень пропорциональности участия менеджеров в общем решении между функциональных интеллектуальных задач организации (U_{pfmu})	0,71
	Уровень пропорциональности участия менеджеров в координировании решения между функциональных интеллектуальных задач организации (U_{pkmu})	0,5
Управляемость	Уровень прогнозирования интеллектуального взаимодействия менеджеров в использовании интеллектуального потенциала организации (U_{zu})	0,8
	Уровень организованности интеллектуального взаимодействия менеджеров в использовании интеллектуального потенциала организации (U_{ou})	0,48
	Уровень мотивации интеллектуального взаимодействия менеджеров в использовании интеллектуального потенциала организации (U_{mu})	0,4
	Уровень контролируемости интеллектуального взаимодействия менеджеров в использовании интеллектуального потенциала организации (U_{cu})	0,6
	Уровень урегулирования интеллектуального взаимодействия менеджеров в использовании интеллектуального потенциала организации (U_{ru})	0,32
Оптимальность	Уровень обоснованности затрат на интеллектуальное взаимодействие менеджеров (U_{du})	0,6
	Уровень согласования длительности процессов интеллектуального взаимодействия менеджеров (U_{tu})	0,48
	Уровень независимости интеллектуального взаимодействия менеджеров (U_{gu})	0,6

Источник: составлено автором по результатам исследования

Выводы и дальнейшие перспективы исследования. Интеллектуальный потенциал - это внутренний ресурс, который неотделим от субъекта, активизирующийся внутренним или внешним воздействием, а также реализующийся в интеллектуальных инновациях и в интеллектуальной активности, формирующий интеллектуальный капитал, интеллектуальную собственность и прибыль бизнес структуры, которая увеличивает количество отчислений в виде налогов и доходную часть бюджета, что оказывает положительное влияние на социально-экономическую среду. Проанализировав результаты таблицы 1 параметры масштабности и активности являются недостаточно высокими.

Для повышения показателей необходимо повысить активность менеджеров в создании альтернатив решений и оптимизации процессов при координации принимаемых решений. Также необходимо повысить уровень общего решения функциональных и между функциональных интеллектуальных задач. Параметры управляемости (кроме уровня урегулирования интеллектуального взаимодействия менеджеров использования интеллектуального потенциала организации), равномерности (кроме уровня пропорциональности участия менеджеров в общем решении функциональных интеллектуальных задач организации) и оптимальности имеют хорошие показатели.

Литература:

1. Алешкин П.М. Управление развитием интеллектуального потенциала сотрудников коммерческой организации: дис...канд. экон. наук.-М.,2008.-141 с.
2. Иванцов В.А. Интеллектуальный потенциал, факторы его использования: дис... канд. экон. наук. — Казань, 2003.-167 с.
3. Левашов В.К., Руткевич М.Н. О понятии интеллектуального потенциала и способах его измерения / М.Н. Руткевич, В.К. Левашов //Науковедение.2000.-№1.-с. 49-65.
4. Максименко И.И. Управление интеллектуальным потенциалом региона: дис... канд. экон. наук: 08.00.05 [Место защиты: Перм. гос. ун-т]-Пермь, 2010.- 175 с.: ил. РГБ ОД, 61 10-8/1635
5. Титова Е.В. Интеллектуальный потенциал в инфокоммуникационном пространстве рынка труда: новые тенденции развития: дис... канд. экон. наук: 08.00.01 [Место защиты: Рос. гос. гуманитар. ун-т (РГГУ)]-Москва, 2009.- 183 с.: ил. РГБ ОД, 61 09-8/3518