

**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОСНОВА
ЕГО ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ****Т.А. Шердакова***Научный руководитель – Л.Н. Давыденко, д.э.н., профессор
Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины*

В настоящее время эффективное функционирование промышленного предприятия в значительной степени зависит от уровня развития и использования им своего интеллектуального потенциала. Развитость интеллектуальной составляющей в общем потенциале инновационного предприятия является решающим фактором роста производительности труда и повышения конкурентоспособности.

Интеллектуальный потенциал предприятий является источником новых знаний, идей, информации, которые могут повысить эффективность экономики в целом. Именно поэтому его изучение на сегодняшний момент является особенно актуальным.

Эффективное использование интеллектуального потенциала, знаний, опыта становится также важнейшим конкурентным преимуществом предприятия, а, в конечном счете, конкурентным преимуществом национальной экономики.

Однако в настоящее время в литературе отсутствует целостное определение понятия и характеристики интеллектуального потенциала. В самом общем виде можно обозначить **интеллектуальный потенциал** как совокупность знаний, которыми обладают сотрудники предприятия, и их можно использовать для достижения цели предприятия. Кроме того, в данную категорию некоторые исследователи относят наличие базы интеллектуальных разработок сотрудников (идей, рациональных предложений и т.д.), интеллектуальную материальную базу, интеллектуальный научно-технический потенциал, коммерческие секреты, торговая марка и др.

Важное значение при управлении интеллектуальным потенциалом является его измерение, т.е. определение количества интеллектуальных ресурсов на данном предприятии в определенный момент. Это позволит предприятию учитывать уровень интеллектуального потенциала при разработке стратегии развития.

Для того чтобы измерить интеллектуальный потенциал, необходим набор определенных показателей. В их числе можно выделить следующие.

1 *Основной интеллектуальный потенциал*, который представлен профессионально-квалификационным и творческим потенциалом. Профессионально-квалификационный потенциал - это совокупность способностей, профессиональных навыков работников организации, необходимых для выполнения ими своих профессиональных обязанностей, и создание условий на предприятии для совершенствования и развития навыков и умений персонала. Его можно оценить при помощи следующих показателей:

- половозрастной состав;
- образовательный уровень персонала;
- стаж работы;
- квалификация рабочих;
- переподготовка и повышение квалификации,
- численность лауреатов государственных званий и профильных выставок.

Творческий потенциал - это совокупность способностей работников предприятия к постановке и решению новых творческих задач, созданию качественно нового продукта, отличающегося неповторимостью и уникальностью, а также к созданию условий на предприятии для проявления этих творческих способностей. Творческий потенциал можно измерить при помощи следующих показателей:

- количество лицензий, патентов, изобретений, торговых марок, промышленных образцов в целом, а также в отношении к общей численности персонала, численности руководителей, специалистов;

- удельный вес новой продукции в общем объеме продаж (к новой продукции относится продукция, которая освоена и выпускается в течение срока до трех лет; при исчислении показателя продукция берется в натуральном выражении по количеству ассортиментных групп);

— количество рационализаторских предложений по улучшению деятельности организации в отношении к общей численности персонала;

— количество ежегодно реализуемых мероприятий, предусмотренных организационно-техническими планами и программами.

2 *Вспомогательный интеллектуальный потенциал* включает следующие элементы: интеллектуальное материальное обеспечение; интеллектуальный научно-технический потенциал; интеллектуальная информационная база. Рассматривая эти элементы, можно выделить в их числе следующие показатели:

2.1 Интеллектуальное материальное обеспечение:

— количество персональных компьютеров, приходящихся на одного работающего в подразделении;

— доступность и качество современных средств связи;

— наличие компьютерных систем поддержки системы управления предприятием и др.

2.2 Интеллектуальный научно-технический потенциал:

— 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 др. Этот показатель должен дать обобщенное количественное выражение интеллектуального развития данного подразделения в целом.

2.3 Интеллектуальная информационная база характеризуется возможностью фиксирования знаний индивида (главные лица на предприятии) так, чтобы их можно было передавать другим и сохранять в базе знаний, информацией о потребителях и поставщиках, историей взаимоотношений с клиентами и др.

По каждой группе показателей целесообразно рассчитывать интегральный показатель, а затем свести интегральные показатели в единый путем суммирования по каждой группе. Для сопоставления показателей в рамках интегральных оценок групп и вычисления итогового рейтинга используются взвешенные суммы, в которых весовые коэффициенты задаются экспертным путем. Однако представленный набор показателей не является исчерпывающим и может быть дополнен другими показателями.

Процесс изменения интеллектуального потенциала предприятия и его подразделений целесообразно проводить ежегодно. Постоянное отслеживание динамики и своевременное проведение корректирующих мероприятий позволит более эффективно использовать интеллектуальный потенциал для улучшения показателей деятельности предприятия.

Измерение интеллектуального потенциала предприятия призвано решить следующие задачи:

— подтверждение возможностей предприятия в достижении своих стратегических целей (располагает ли организация необходимыми кадрами и технологиями);

— реструктуризация предприятия (какие функции выделить в новой организационной структуре, а какие, наоборот, объединить, ликвидировать и т. д.);

— выявление более действенных механизмов мотивации труда на основе анализа творческого потенциала;

— расширение границ корпоративной культуры путем создания базы знаний, содержащей сведения о каждом элементе интеллектуального потенциала предприятия.

Если предприятие заинтересовано в развитии своих сотрудников, как карьерном, так и профессиональном, в первую очередь необходимо создать условия, способствующие данному процессу. Это создание творческой атмосферы, выявление деловых и личностных качеств, использование способностей работников. Для этого необходимо выявить имеющийся интеллектуальный потенциал, который является основой процесса наращивания интеллектуального капитала предприятия.