***Хабибуллина Л.Р.***
старший преподаватель Стерлитамакского филиала БашГУ
habibullinalr@mail.ru

# ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

***Ключевые слова:*** *инновационное развитие, интеллектуальный потенциал, интеллектуальный капитал.*

На рубеже XX–XXI важнейшим направлением развития экономики России является формирование инновационной экономики, основанной на современных научных знаниях и достижениях.

Ключевым элементом инновационного развития является человеческий ресурс, так как во многом степень реализации инновационного потенциала зависит от степени восприимчивости и готовности персонала к реализации инновационной деятельности[1].

В соответствии со Стратегией инновационного развития до 2020 г., разработанной Министерством экономического развития, одной из важных задач инновационного развития страны является увеличение человеческого потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций. Данная задача предполагает повышение восприимчивости населения страны к инновациям – инновационным продуктам и технологиям, одновременно увеличение числа инновационных (рисковых) предпринимателей, развитие в обществе положительного отношения к риску, а также пропаганда инновационного предпринимательства и научно-технической деятельности.

Для развития инновационной экономики нужен «инновационный человек», который способен в полной мере использовать достижения науки и техники, на основе их использования создавать инновации и внедрять их во все сферы общественной жизни. Поэтому решение задачи становления и развития инновационной экономики во многом зависит от повышения человеческого потенциала. Для развития инновационной экономики каждый человек, трудовой коллектив, общество в целом должны обладать новыми компетенциями, новыми профессиональными и социальными качествами, свойствами человеческого потенциала, перейти на более высокий этап человеческого развития[2].

Интеллектуальный потенциал представляет собой элемент человеческого капитала, который отличает способности человека к творческой или к исполнительской деятельности, а человеческий капитал отличает от рабочей силы. Интеллектуальный потенциал определяет эффективность и конкурентоспособность национальной экономики. Поэтому в современном мире создание условий для воспроизводства интеллектуального потенциала становится приоритетным направлением макроэкономической политики. В связи с этим возникает необходимость изучения вопросов формирования интеллектуального потенциала, его воспроизводства и развития, оценки его состояния и поиска методов эффективного управления им в целях его повышения[3].

Для того чтобы сегодня быть успешными и конкурентоспособными на рынке, организациям недостаточно обладать материально-финансовыми ресурсами. На первый план выходят внутренние ресурсы организации. Организации переходят от изучения конкурентов, клиентов, посредников, поставщиков или окружающей среды, к изучению своей внутренней среды, своих внутренних возможностей, которые уникальны и присущи только данной организации, что и определяет наличие конкурентного преимущества. Наибольшим конкурентным преимуществом организаций при широкой доступности материальных ресурсов становится владение информацией и знаниями[4].

В этих условиях внимание к работнику как главной движущей силе научно-технического прогресса является настолько актуальным, что в условиях становления инновационной экономики работник рассматривается в качестве основного средства повышения эффективности производства. Причем, речь идет не просто о рабочей силе, а о человеческом капитале, а в условиях наукоемкого производства – об интеллектуальном капитале. Такие изменения роли человека, его способностей в современном производстве обусловлены тем, что наукоемкое производство требует от работников не только чисто технических навыков, но и интеллектуальных способностей. Инновационная деятельность строится на умственной работе, требует от работников постоянного повышения уровня компетентности и ответственности в связи *с* неизбежной модернизацией технологического процесса.

---

[1] Кунгурцева В.С. Определение инновационного потенциала на основе системного и процессного подходов // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2013. – № 9. – С. 36–40.

[2] Катайкина Н.Н. Развитие человеческого потенциала как условие формирования инновационной экономики региона // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2013. – № 1. – С. 65–73.

[3] Леонидова Г.В. Интеллектуальный потенциал как фактор развития инновационной экономики. // Экономика и менеджмент: прошлое, настоящее, будущее: материалы международной заочной научно-практической конференции (18 апреля 2012 г.).

[4] Рахлин К.М., Серова О.Ю. Потенциал организации как основа ее конкурентоспособности. – http://quality.eup.ru/MATERIALY9/potencial.htm

В наиболее общем представлении *интеллектуальный труд* – это труд, который порождает знания, новые навыки, способности, который требует умений по преобразованию имеющихся продуктов, процессов в совершенно новые, неизвестные до этого, такие действия можно назвать инновационными, творческими.

Движущей силой инновационных преобразований и условием достижения высоких результатов в инновационной деятельности является *интеллектуальный капитал*, безусловным носителем которого является человек. Поэтому основной задачей менеджмента на современном этапе является эффективное использование интеллектуальной составляющей *трудового потенциала предприятий*.

Интеллектуальный потенциал – это совокупность теоретических знаний, практического опыта и индивидуальных способностей работников, осуществляющих работы по созданию инноваций на промышленных предприятиях и в организациях[1].

Одной из современных концепций стратегического управления является *ресурсный подход, основной целью которого является* изучение внутренних возможностей фирмы. Авторы данной концепции говорят о ключевых компетентностях, т. е. об уникальных ресурсах – знаниях, квалификации и умениях, – благодаря которым фирмы могут конкурировать на рынке. В соответствии с этим в современной литературе ресурсный подход получил название «концепции интеллектуального потенциала фирмы»[2].

По мнению Рахлина К.М. и Серовой О.Ю., под интеллектуальным потенциалом организации понимается совокупность интеллектуальных способностей работников (знаний, умений, информации, ценностей, навыков и т.д.) и возможностей их раскрытия, развития и использования.

Авторы считают, что интеллектуальный потенциал организации состоит из двух составляющих (субпотенциалов): творческого потенциала и профессионально-квалификационного потенциала.

*Творческий потенциал представляет собой* совокупность способностей работников организации к постановке и решению новых творческих задач, созданию чего-то качественно нового, отличающегося неповторимостью и уникальностью, а также к созданию условий на предприятия для проявления этих творческих способностей.

*Профессионально-квалификационный потенциал* – это совокупность способностей, профессиональных навыков работников организации, необходимых для выполнения ими своих профессиональных обязанностей, и создания условий на предприятии для совершенствования и развития навыков и умений персонала.[3]

По мнению Д.М. Шакировой, интеллектуальный потенциал – это комплексная характеристика уровня развития интеллектуальных, творческих способностей, профессиональных компетентностей личности, творческой направленности деятельности организации, отрасли, страны.

Интеллектуальный капитал, как основа интеллектуального потенциала организации, напрямую связан с общей суммой знаний и умений всех работающих в организации, уровнем их профессиональной компетентности, функциональной грамотности и творческих способностей. Именно эти показатели интеллектуального потенциала организации являются условием ее конкурентоспособности, но они не являются универсальными и зависят от общей стратегии развития предприятия.

Шакирова Д.М. дает следующее определение понятия интеллектуальный потенциал: «Под интеллектуальным потенциалом организации понимается совокупность интеллектуальных, коммуникационных, информационных, нравственно-этических компетенций и способностей сотрудников (интеллект, знания, компетенции, ценности, мотивы и т.д.) и наличие возможностей для их реализации и развития».

Таким образом, многие авторы, исследующие понятие и структуру интеллектуального потенциала, дают практически одно и то же определение данного понятия. Под интеллектуальным потенциалом понимают совокупность знаний, умений, информации, ценностей, навыков, т.е. интеллектуальных способностей работников организации. По нашему мнению, данное определение не совсем полное. Если исходить из понятия потенциал, который означает возможность или способность, то под интеллектуальным потенциалом можно понимать способность работников организации производить инновационные продукты или инновационные технологии на основе имеющихся у них знаний, умений, навыков, информации и находящихся в их распоряжении материальных, финансовых и организационных ресурсов. Таким образом, из этого определения вытекает структура интеллектуального потенциала. Основными составляющими интеллектуального потенциала являются:

1) Люди (работники организации) с их знаниями, умениями и навыками, т.е. человеческий потенциал;

2) Информация, т.е. информационный потенциал;

3) Материальные и финансовые ресурсы, т.е. ресурсный потенциал;

4) Способы организации труда работников и управления ими, т.е. организационный потенциал.

В свою очередь человеческий потенциал можно разбить еще на две составляющие: на кадровый потенциал и научно-технический потенциал. Кадровый потенциал – это совокупность творческих способностей людей, работников организации. Научно-технический потенциал – совокупность научно-технических знаний, умений, навыков и достижений работников организации.

Способность экономики создавать и эффективно использовать интеллектуальный капитал является определяющим фактором экономического роста и повышения благосостояния страны. Успех социально-экономического

---

[1] Лаврентьев В.А., Шарина А.В. Интеллектуальный потенциал предприятия: понятие, структура и направления его развития // Креативная экономика. 2009. – № 2 (26). – С. 83–89.

[2] Рахлин К.М., Серова О.Ю. Потенциал организации как основа ее конкурентоспособности. – http://quality.eup.ru/MATERIALY9/potencial.htm

[3] Там же.

развития любого государства зависит от конкурентоспособности интеллектуального капитала, способности общества воспринимать новые знания, идеи и информацию, способности производства создавать на основе этих знаний, идей и информации новые конкурентоспособные продукты и технологии. Поэтому государственное регулирование экономики наиболее развитых стран сосредоточено на расширенном воспроизводстве человеческого капитала[1].

В своей работе «Критерии оценки интеллектуального и образовательного потенциалов в информационном обществе» Шакирова Д.М. пишет о результатах исследования, которые показывают, что максимальная сумма прибыли от вложений в человеческий капитал при эффективном управлении почти втрое превышает прибыль от инвестиций в технику. При изучении зависимости производительности труда от образования, ученые пришли к выводу о том, что при повышении уровня образования на 10%, производительность труда возрастает на 8,6%, а при таком же увеличении акционерного капитала рост производительности достигает лишь 3–4% . Это говорит о том, что вложения в человеческий капитал являются наиболее эффективными, по сравнению с инвестициями в активы предприятия, человеческий капитал дает большую отдачу от вложений, обладает большей результативностью. Данные результаты лишний раз доказывают, что интеллектуальный потенциал организации, региона, страны в целом является основным фактором развития инновационной экономики, главным конкурентным преимуществом. Но для того, чтобы интеллектуальный капитал приносил реальные доходы необходимо осуществлять эффективное управление интеллектуальным капиталом; создавать инновационную инфраструктуру, соответствующую мировому уровню информационной среды, к которым относятся базы знаний и базы данных, специализированные компьютерные сети, научно-исследовательские центры по доведению исследований и разработок до конкретных ноу-хау широкого применения и т.п.

Кроме того, большое количество социологических исследований показывает наличие устойчивой зависимости результатов деятельности организации от морального климата в ее коллективе: чем лучше климат и взаимоотношения в коллективе, тем выше работоспособность и результативность деятельности организации. Поэтому можно считать, что отношение сотрудников к своей работе, чувство удовлетворения от своей деятельности, чувство полезности в коллективе, взаимное обучение и помощь, взаимоотношения сотрудников внутри коллектива являются факторами влияния человеческого капитала на результативность организации[2].

Таким образом, можно сделать вывод, что решение инновационных задач напрямую связано с повышением интеллектуального потенциала, так как он выступает в качестве одного из важнейших элементов производительных сил инновационной экономики. Именно интеллектуальный потенциал организации обеспечивает лидерство в конкурентоспособности путем создания и реализации инновационных товаров, технологий и реализации их на внутреннем и внешнем рынках.

---

[1] Шапошникова И.В. Активизация роли государства в развитии человеческого капитала // Российское предпринимательство. 2008. – № 4, вып. 1 (108). – С. 82–86.

[2] Шакирова Д.М. Критерии оценки интеллектуального и образовательного потенциалов в информационном обществе. – http://grouper.ieee.org/groups/ifets/russian/depository/v13_i3/pdf/11r.pdf