

Баранова Ольга Александровна, студентка,
Пензенский филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации», г. Пенза

Танина Мария Алексеевна, к.э.н., доцент, доцент кафедры
«Менеджмент, информатика и общегуманитарные науки»,
Пензенский филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации», г. Пенза

**МЕХАНИЗМЫ НАРАЩИВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА
ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ
MECHANISMS OF INCREASING THE INTELLECTUAL CAPITAL
OF THE COMPANY'S PERSONNEL AT THE PRESENT STAGE
OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT**

Аннотация. В статье рассматриваются механизмы увеличения интеллектуального капитала персонала компании на современном этапе развития общества. Исследуются способы улучшения квалификации и профессионального роста сотрудников, а также оценивается влияние этих процессов на успешность и конкурентоспособность организаций.

Abstract. The article discusses the mechanisms of increasing the intellectual capital of the company's personnel at the present stage of society development. The ways of improving the qualifications and professional growth of employees are investigated, and the impact of these processes on the success and competitiveness of organizations is assessed.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, персонал компании, развитие персонала, обучение сотрудников.

Keywords: intellectual capital, company personnel, personnel development, employee training.

В условиях быстрого технологического развития и глобализации экономики, интеллектуальный капитал компании становится одним из ключевых факторов ее конкурентоспособности и успешного развития. Сегодня работники уже не являются просто «руками», выполняющими механические операции, они играют роль активных участников в процессе создания ценности для бизнеса.

Механизмы наращивания интеллектуального капитала персонала компании на современном этапе развития приобретают особую значимость. В данной статье будут рассмотрены основные подходы и методы, которые позволяют компаниям повышать качество и уровень знаний своих работников, а также эффективно использовать их потенциал в рамках бизнес-процессов.

В современном бизнесе интеллектуальный капитал персонала становится одним из ключевых факторов успешного развития компании. Он представляет собой совокупность знаний, навыков и опыта, которые работники применяют в своей деятельности и способствуют повышению производительности и конкурентоспособности организации.

Интеллектуальный капитал персонала включает не только формально образованных специалистов, но также и тех, кто обладает уникальными навыками или имеет значительный опыт работы в отрасли. Важным аспектом является также возможность работников быстро адаптироваться к изменениям в окружающей среде, быть готовыми к постоянной саморазвитии и обучению новому [1]. Роль интеллектуального капитала персонала



заключается в создании ценностей для организации. Способность персонала принимать рациональные решения на основе доступной информации, эффективно использовать свои знания и опыт для решения проблем, а также развивать новые идеи и инновации, являются важными факторами успеха компании.

На современном этапе развития бизнеса все большую роль играют механизмы наращивания интеллектуального капитала персонала.

Современное развитие бизнеса требует от компаний постоянного наращивания интеллектуального капитала своего персонала. Для этого необходимо использовать инновационные подходы, которые позволят эффективно развивать знания и навыки сотрудников.

Одним из таких подходов является использование онлайн-платформ и образовательных ресурсов. С помощью специализированных курсов и тренингов, сотрудники могут углубить свои знания в нужной области и освоить новые компетенции. Это позволяет повысить профессиональный уровень команды и стимулирует интеллектуальное развитие.

Другой инновационный подход заключается в создании внутренних программ обучения, которые ориентированы на конкретные потребности компании. Например, это может быть программа по развитию лидерских навыков или программированию [2]. Такие программы помогают не только повысить качество работы сотрудников, но и способствуют росту производительности и конкурентоспособности компании в целом.

Также стоит упомянуть о значимости создания инновационной корпоративной культуры. Компании, которые признают и поощряют инновации и креативность сотрудников, могут успешно развивать свой интеллектуальный капитал.

Обучение и развитие персонала сегодня играют ключевую роль в наращивании интеллектуального капитала компании. В условиях быстрого развития технологий и постоянных изменений в бизнес-среде, необходимо обеспечить персоналу доступ к актуальным знаниям и навыкам. Обучение помогает сотрудникам освоить новые методы работы, изучить передовой опыт и узнать о последних тенденциях в отрасли.

Организация систематического обучения позволяет создать профессиональную команду, способную оперативно реагировать на изменения на рынке. Компания может предложить своим сотрудникам различные формы обучения: тренинги, курсы, вебинары или прямое участие в конференциях и семинарах.

Развитие персонала – это постоянный процесс, который должен быть интегрирован в стратегию компании. Руководство должно выделить достаточные ресурсы для обучения и поддерживать интерес сотрудников к саморазвитию. Кроме того, важно создавать условия для обмена знаниями и опытом между сотрудниками.

Роль мотивации и стимулирования персонала в создании интеллектуального капитала компании на современном этапе развития является критической. Мотивация играет ключевую роль в повышении эффективности работы сотрудников, а также в их заинтересованности в развитии своих навыков и знаний.

Один из способов стимулирования персонала – это предоставление возможностей для профессионального роста. Компании должны создавать программы обучения и развития, которые помогут сотрудникам расширить свои знания и умения. Кроме того, финансовые стимулы часто используются для повышения мотивации персонала. Бонусы, премии за достижение целей или участие в прибыли компании – все это может быть использовано для поощрения высокой производительности и стимуляции сотрудников к активной работе.



Важной составляющей мотивации является признание достижений сотрудников. Публичное признание, награды или даже просто слова благодарности могут сильно повлиять на мотивацию и удовлетворенность персонала [3].

Интеграция технологий и цифровых решений является неотъемлемой частью наращивания интеллектуального капитала персонала компании на современном этапе развития.

Одним из ключевых механизмов интеграции технологий является использование систем управления обучением (Learning Management Systems, LMS). Эти системы позволяют компаниям создавать и организовывать обучающие материалы, проводить онлайн-курсы, контролировать процесс обучения сотрудников. Благодаря LMS можно эффективно распределять задачи обучения в соответствии с потребностями каждого сотрудника.

Другим важным аспектом интеграции технологий является использование систем управления знаниями (Knowledge Management Systems, KMS). Эти системы позволяют хранить, организовывать и распространять знания в организации. С помощью KMS можно создавать базы знаний, форумы для обмена опытом, а также вести учет экспертизы сотрудников. Это позволяет эффективно использовать интеллектуальный капитал компании и повышать его стоимость.

В заключении статьи можно отметить, что наращивание интеллектуального капитала персонала компании на современном этапе социально-экономического развития является ключевым фактором для успешной деятельности организации. Компания должна активно инвестировать в обучение и развитие своих сотрудников, создавать условия для саморазвития и повышения квалификации персонала.

Механизмы наращивания интеллектуального капитала могут включать в себя проведение обучающих программ, тренингов, мастер-классов, а также создание системы стимулирования и мотивации сотрудников. Важно также уделять внимание развитию корпоративной культуры, которая способствует обмену знаниями и опытом между сотрудниками. Кроме того, компания должна следить за тенденциями и инновациями в своей отрасли, поощрять инициативность и творческий подход сотрудников, а также создавать условия для реализации их потенциала.

Список литературы:

1. Бондаренко В. В. Оценка системы управления интеллектуальным потенциалом организаций дополнительного профессионального образования / В. В. Бондаренко, М. А. Танина // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2011. – № 2(18). – С. 152-160.
2. Бондаренко В. В. Управление формированием интеллектуального потенциала в системе дополнительного профессионального образования / В. В. Бондаренко, М. А. Танина // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. – 2011. – № 24. – С. 212-217.
3. Бондаренко В. В. Формирование и критериальная оценка инновационного потенциала образовательных организаций в сфере профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров экономики / В. В. Бондаренко, М. А. Танина, В. А. Юдина, О. В. Шадышкова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2014. – № 1(29). – С. 134-146.

