

Тихонова Анна Николаевна, студентка,
Пензенский филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации», г. Пенза

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

МЕХАНИЗМЫ НАРАЩИВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ДРАЙВЕРА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация. В предложенной статье рассматриваются основные механизмы наращивания интеллектуального потенциала предприятия и роль этого процесса в стимулировании инноваций.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал предприятия, инновационное развитие, оценка эффективности.

Инновационное развитие является неотъемлемой составляющей успеха современных предприятий. В условиях быстро меняющегося рынка и постоянной конкуренции, организации вынуждены применять все возможные механизмы для наращивания своего интеллектуального потенциала. Именно он становится ключевым фактором, определяющим способность компании к разработке и внедрению новых технологий, продуктов или услуг.

Одним из основных драйверов инновационного развития предприятия является его способность активно увеличивать свой интеллектуальный потенциал. Это означает не только наличие и использование современных информационных технологий, но и создание благоприятной атмосферы для саморазвития и обучения персонала, а также привлечение новых талантливых специалистов [3].

Механизмы формирования и развития интеллектуального потенциала предприятия играют ключевую роль в его инновационном развитии. Эти механизмы включают в себя несколько составляющих.

Первая составляющая - привлечение и найм высококвалифицированных специалистов. Предприятие должно активно работать над созданием привлекательной рабочей среды, предоставлять возможности для профессионального и личностного роста своих сотрудников.

Вторая составляющая - обучение и развитие персонала. Внедрение системы постоянного обучения и повышения квалификации позволяет создать условия для постоянного развития интеллектуального потенциала предприятия.

Третья составляющая - стимулирование творческой активности сотрудников. На предприятии следует создать механизмы, которые будут способствовать поощрению новаторских идей, брошенных работниками.

Четвертая составляющая – установление эффективной системы передачи знаний и опыта. Предприятие должно поощрять обмен знаниями и создавать условия для передачи опыта между сотрудниками, что способствует развитию интеллектуального потенциала [2].

Оптимизация процесса наращивания интеллектуального потенциала предприятия является ключевым фактором для стимулирования инновационного развития. Она позволяет эффективно использовать имеющиеся ресурсы и создавать условия для постоянного обновления знаний и навыков сотрудников.



Для успешной оптимизации процесса наращивания интеллектуального потенциала необходимо применять современные методы обучения и развития персонала. Это может включать в себя проведение тренингов, мастер-классов, обучения на рабочем месте, а также использование онлайн-курсов и интерактивных платформ.

Кроме того, важно установить систему оценки и мотивации сотрудников. Это может быть осуществлено через регулярные оценки компетенций, проведение конкурсов и премий за достижения в области инноваций. Такой подход не только стимулирует сотрудников к саморазвитию, но и помогает выявить лидерские качества и таланты внутри коллектива.

Важным элементом оптимизации процесса наращивания интеллектуального потенциала является также создание благоприятной корпоративной культуры, которая поощряет обмен знаниями и опытом между сотрудниками [1].

Оценка эффективности наращивания интеллектуального потенциала предприятия является важным шагом для определения успешности и дальнейшего развития инновационных процессов. Для этого необходимо использовать специализированные методы и инструменты.

Одним из таких методов является анализ компетенций сотрудников. Путем проведения оценки знаний, навыков и опыта каждого работника можно определить его вклад в развитие интеллектуального потенциала предприятия. Это позволяет выделить ключевых специалистов, которые могут быть задействованы в осуществлении инновационных проектов.

Также важным элементом оценки эффективности является анализ результативности инновационных проектов. Нужно определить, насколько успешно были реализованы предыдущие проекты, какой был получен результат и как он повлиял на развитие предприятия. Это поможет выделить те направления, которые следует развивать в будущем.

Другим методом оценки эффективности может быть проведение аудита знаний на предприятии. Это позволит определить, какие знания и опыт уже имеются в коллективе, а также выявить пробелы, которые необходимо заполнить. На основе результатов аудита можно разработать программу обучения и развития сотрудников, направленную на устранение этих пробелов [4].

Таким образом, интеллектуальный потенциал играет существенную роль в инновационном развитии предприятия. Он является неотъемлемым и ценным ресурсом, способным обеспечить успешность компании на пути к достижению конкурентных преимуществ и устойчивого развития. Поэтому, предприятиям следует уделять особое внимание развитию и поддержке своего интеллектуального потенциала, привлекая высококвалифицированных специалистов, развивая их компетенции и стимулируя творческую активность.

Список литературы:

1. Бондаренко В. В., Танина М. А. 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. Захаров, П. А. Оценка роли интеллектуального потенциала в развитии предприятия / П. А. Захаров. — Текст: электронный // NovaInfo, 2018. — № 85. — С. 93-100. — URL: <https://novainfo.ru/article/15231> (дата обращения: 16.11.2023).

4. 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.

