

Интеллектуальный потенциал организации

Интеллектуальный потенциал организации – это знания, информация, опыт персонала управления, организационные возможности, информационные каналы организации, которые она использует в своей производственной деятельности.

Интеллектуальный потенциал тесным образом связан с человеческими ресурсами организации и ее инновационной деятельностью. Особенности человеческого потенциала заключаются в том, что он - результат взаимодействия людей друг с другом, людей и информационных ресурсов, а также людей и элементов физического капитала в процессе производства.

Интеллектуальный потенциал организации можно условно разделить на две основные составляющие – человеческий потенциал и организационный потенциал. В свою очередь, организационный потенциал можно разделить на внутренние элементы и внешние отношения.

Человеческий потенциал – та часть интеллектуального потенциала, которая имеет непосредственное отношение к людям. Это знания, практические навыки, творческие и мыслительные способности людей, их моральные ценности, культура труда.

Организационный потенциал можно разделить на внешние отношения и внутренние элементы. Внешние отношения – это отношения с потребителями, поставщиками, конкурентами, местными сообществами, имидж организации. Внутренние элементы организационного потенциала – это культура организации, организационная структура, компьютерные и административные системы, системы сетевого взаимодействия.

Соотношение между этими составляющими интеллектуального потенциала представлено на рисунке.



Все три составляющих интеллектуального потенциала взаимодействуют друг с другом. Они поддерживают друг друга, создавая синергетический эффект, происходит перекрестное влияние одних составляющих на другие.

Информационные системы и базы данных заняли значительное место в современных организациях благодаря беспрецедентно быстрому и успешному развитию компьютеров и программного обеспечения. Новые технические средства придают новый импульс росту значимости интеллектуального потенциала.

Организационный потенциал развивается в процессе внедрения новых эффективных технологий современного менеджмента, в процессе формирования новых баз данных. Нарращиванию интеллектуального потенциала организации способствуют также внедрение позитивных этических норм, нацеленность действий всех подразделений на эффективность.

В наши дни становится все более очевидным, что не только и не столько труд или капитал являются источником прибыли предприятия, а, скорее, вся система, в которой производится и потребляется его продукция. В этой

системе есть и коммерческие идеи, и знания, и информация. В связи с этим интеллектуальный потенциал еще в большей степени обособляется в относительно самостоятельный объект экономических и управленческих отношений.

Руководители организаций и компаний начинают осознавать тот факт, что наиболее ценным потенциалом, которым они располагают, являются знания и опыт работающих у них сотрудников, и, прежде всего персонала управления. Человеческий потенциал может дать и уже дает многим из них значительное конкурентное преимущество. Организации пытаются найти способы и пути использования знаний и богатого опыта своих сотрудников как внутри организации, так и за ее пределами, включая взаимоотношения с клиентами и акционерами. От того, как организации используют свой интеллектуальный потенциал, зависит не только их успех, но и способность выжить в жестких условиях конкуренции.

Все чаще высокие результаты деятельности организаций обусловлены удачно найденными решениями в сфере управления. Это управление направлено, в том числе на то, чтобы идеи, возникающие у одних работников, разделялись другими работниками фирмы, чтобы постоянно генерировались новые решения актуальных проблем данной организации.

В современных условиях каждая организация или фирма постоянно испытывает ощутимые воздействия внешней среды. Эти воздействия могут носить различный характер: конкуренты начали производить такую же услугу по новой технологии с меньшими издержками; появилась аналогичная услуга, обеспечивающая у потребителя больший спрос; изменился курс валют; инфляция обесценила всю полученную прибыль; учетная ставка процента внезапно повысилась и т.д. Быстрые и подчас непредсказуемые изменения внешней среды заставляют каждое предприятие быстро приспосабливаться к постоянно

меняющимся условиям. Адаптация, приспособляемость стали жизненно важными свойствами любой организации.

Развитие гибкости, адаптивности и **самообучаемости** становится одним из ведущих принципов формирования интеллектуального потенциала коммерческих организаций. Гибкость, адаптивность компаний, их самообучаемость становятся факторами, определяющими степень их **инновативности**. Адаптивность как важнейшее свойство коммерческой организации обеспечивается целенаправленным обучением и тренировкой работников, включением самоанализа в процесс деятельности.

Важной особенностью формирования интеллектуального потенциала становится активное использование информационных технологий, глобальных информационных систем. Эффективность деятельности любой коммерческой организации в значительной мере зависит от использования информационных технологий в интересах повышения эффективности операций и принимаемых решений. Компьютеры, информационные системы, системы связи оказывают существенное влияние на повышение конкурентоспособности организаций.

Большое значение приобретают новые подходы и методы управления персоналом коммерческих организаций. Среди них - следующие:

- разделение с персоналом стратегической информации о развитии организации;
- создание групп работников как независимых поставщиков, которые работают вне организации;
- поощрение представления работников о себе как о бизнесменах;
- выявление талантливых людей в других организациях, которые могли бы поработать в организации на временной или постоянной основе;

- регулярное знакомство работников с новыми идеями и новыми людьми, с целью развития новых продуктов и технологий;
- замена оценки персонала сверху процедурами самооценки.

По мере развития интеллектуального потенциала современных организаций меняются формы и методы руководства: происходит отход от авторитарного, основанного на беспрекословном желании утвердить свою власть и авторитет к демократическому, основанному на оказании работникам помощи в раскрытии их способностей, на формировании вокруг себя группы единомышленников. В связи с этим источником власти становится не столько должностная позиция, сколько знание. В связи с этим одним из основных принципов формирования организаций становится переход от функциональной специализации к горизонтальной интеграции, основанной на интеллектуальном сотрудничестве. Организационные структуры управления от структур вертикального подчинения переходят к адаптивным структурам, что расширяет возможности и создает дополнительные предпосылки для развития современного интеллектуального потенциала коммерческих организаций.

Формирование и использование интеллектуального потенциала в организации определяется тем, как повышается компетенция работников организации и как она используется в целях повышения конкурентоспособности организации в целом. Компетенция работников увеличивается путем их обучения, проведения тренингов, формирования соответствующей корпоративной культуры.