

Непрерывное образование и проблемы наращивания интеллектуального капитала организации

Continuing education and the problems of increasing intellectual capital of the company

Муха В.Н.

Канд. социол. наук, доцент кафедры социологии, правоведения и работы с персоналом Кубанского государственного технологического университета
e-mail: v.mukha@bk.ru

Mukha V.N.

Candidate of sociological sciences, associate professor of the Department of Sociology, Law and Human Resources of Kuban State Technological University
e-mail: v.mukha@bk.ru

Шметелько Е.А.

студентка Кубанского государственного технологического университета

Shmetelko E.A.

Student of Kuban State Technological University

Аннотация

В статье рассматриваются трактовки понятия «интеллектуальный капитал», процесс его накопления в жизни человека и формирование интеллектуального капитала в организации. Уделено внимание понятию «непрерывное образование» и его связи с капиталом организации. Определено влияние непрерывного образования на наращивание интеллектуального капитала филиала Фонда социального страхования РФ на основе проведенного исследования.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, непрерывное образование, повышение квалификации, обучение, организация.

Abstract

The article deals with the interpretation of the concept of “intellectual capital”, the process of accumulation of intellectual capital in life and the formation of intellectual capital in the company. Attention is paid to the concept of “continuing education” and the connection of continuing education with the capital of the company. The influence of continuous education on the increase of intellectual capital of the branch of the Social Insurance Fund of the Russian Federation is determined on the basis of the research.

Keywords: intellectual capital, continuing education, advanced training, learning, company.

В связи с постоянными изменениями в мире и в обществе главным ресурсом стали знания. Новые инновации, стремительное развитие различных областей жизни требует от человека постоянного анализа новой информации. Но из-за того, что сектор промышленности и технологии развиваются в современном мире слишком быстро, количество информации растет в геометрической прогрессии. В связи с этим знания человека в определенной области со временем перестают быть актуальными и обесцениваются. Поэтому в настоящее время в обществе приобрела актуальность идея непрерывного образования. Сначала мы получаем знания в стенах образовательных учреждений, а после постоянно развиваемся в процессе

профессиональной деятельности. Для того, чтобы быть востребованным специалистом, нужно «идти в ногу со временем» и постоянно наращивать свой интеллектуальный капитал.

Непрерывное обучение, повышение квалификации персонала, информирование о новейших технологиях и внедрение их в производство, несомненно, играет важную роль в накоплении интеллектуального капитала организации. От качества и эффективного управления интеллектуальным капиталом зависит конкурентоспособность организации, ее работа в целом. Для наращивания и преумножения интеллектуального капитала в организациях очень важно, чтобы не только руководство, но и сотрудники были заинтересованы в постоянном обучении. Ведь в современном мире значимая роль отводится знаниям, которые в свою очередь определяют содержание интеллектуального капитала целых организаций.

В рамках статьи была поставлена следующая цель: определить влияние непрерывного образования на наращивание интеллектуального капитала организации. Также было выдвинуто предположение, что эффективное наращивание и объем интеллектуального капитала организации прямо зависит от заинтересованности работников организации в приобретении новых знаний и их отношении к непрерывному образованию.

Прежде всего, нужно рассмотреть понятие «интеллектуальный капитал». Впервые термин «интеллектуальный капитал» был употреблен американским экономистом Дж. Гэлбрейтом в 1969 г. Он рассматривал интеллектуальный капитал как что-то большее, чем «чистый интеллект» человека, и включающий определенную интеллектуальную деятельность [1, с. 39]. Американский исследователь Т. Стюарт подразумевал под интеллектуальным капиталом сумму знаний всех работников компании, обеспечивающих ее конкурентоспособность, т.е. все те знания, собранные в пределах определенной организации, с конкретными условиями [2, с. 45]. Л. Эдвинссон определял интеллектуальный капитал как творческую совокупность человеческого капитала и его производных, которые можно перевести в стоимость. Интеллектуальный капитал также рассматривали такие деятели науки, как В.Л. Иноземцев, Б.Б. Леонтьев, С. Алберт, К. Бредли.

Несмотря на множество трактовок определения «интеллектуальный капитал», в терминах, представленных учеными и научными деятелями, прослеживается схожесть. В основном под интеллектуальным капиталом, прежде всего, понимаются знания и нематериальные активы.

Говоря о формировании интеллектуального капитала организации, стоит помнить, что он складывается из совокупности знаний всех сотрудников, а, соответственно, в первую очередь следует рассмотреть формирование интеллектуального капитала на примере отдельного человека.

В формировании интеллектуального капитала личности важную роль имеет воспитание и обучение, происходящее в коллективе. Процесс накопления интеллектуального капитала происходит неотрывно от развития личности. Изучая интеллектуальный капитал, выделяют четыре этапа, которым соответствуют определенные факторы и условия, способствующие его эффективному образованию [3, с. 45].

Первый этап протекает в начальные годы ребенка (4–7 лет), происходит освоение основ культуры и жизненных принципов поведения и общения, формируется устойчивость нервной системы. Второй этап связан с обучением в школе (с 7 до 18 лет). В этот период закладывается базовый объем знаний в области гуманитарных, общественных и естественных наук, завершается социализация личности. Третий этап включает в себя получение профессионального образования. Данный этап очень важен, так как в течение профессионального обучения формируются профессиональные компетенции, и накапливается основа интеллектуальных ресурсов. Четвертый этап длится на протяжении всей оставшейся жизни человека. К нему относятся различные послевузовские образовательные учреждения, повышение квалификации и переподготовка, различные курсы, тренинги, самообразование.

Стоит отметить, что формирование интеллектуального капитала хоть и происходит с самого раннего возраста, но важнейший вклад в развитие интеллектуального капитала происходит именно в процессе профессиональной подготовки.

Этапы формирования интеллектуального капитала организации связаны с жизненным циклом организации. Жизненный цикл организации представляет собой совокупность стадий рождений, развития, зрелости и старения организации, которые проходит фирма за период своего существования. [4, с. 66–70]. На этапе рождения организации формируется человеческий капитал, на стадии развития формируется организационный капитал, а на стадии зрелости происходит формирование непосредственно интеллектуального капитала. На этапе спада также возможно дальнейшее развитие и обновление интеллектуального капитала.

Говоря об интеллектуальном капитале также возникает потребность о раскрытии сущности непрерывного образования, которое включено в процесс формирования интеллектуального капитала.

Непрерывное образование – это процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение жизни, организационно обеспеченный системой государственных и общественных институтов и соответствующий потребностям личности и общества [5, с. 19]. Целью такого образования является целостное развитие человека как личности на протяжении всей его жизни, повышение возможностей его трудовой и социальной адаптации в быстро меняющемся мире, развитие способностей обучающегося, его стремлений и возможностей.

Непрерывное образование и интеллектуальный капитал связаны друг с другом. Формирование интеллектуального капитала происходит в процессе обучения, которое может длиться всю жизнь. В настоящее время в организациях, которые заинтересованы в эффективном наращивании интеллектуального капитала, существует потребность в постоянном повышении квалификации и переподготовке кадров из-за роста технологичности, в решении этой проблемы приходит на помощь система непрерывного образования, которая как раз включает в себя различные образовательные программы.

Для определения связи непрерывного образования и наращивания интеллектуального капитала организации было проведено исследование в филиале № 8 Хабаровского регионального отделения Фонда социального страхования в г. Советская Гавань в декабре 2019 г.

Фонд социального страхования – государственная внебюджетная организация, которая осуществляет обязательное страхование граждан Российской Федерации. В рамках своей деятельности Фонд осуществляет финансовое обеспечение расходов по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также исполнению возложенных на Фонд государственных функций [6].

Выборочная совокупность составила 17 чел. в возрасте от 30 до 65 лет. Выборочная совокупность определена с помощью выборки доступных случаев. В ходе исследования применялись с одной стороны общенаучные методы, такие как анализ теоретического материала по теме исследования, а с другой – специфические, собственно социологические методы, в частности – анкетирование. Выбор метода анкетирования был сделан в виду необходимости изучения мнений, оценок и взглядов на непрерывное образование и интеллектуальный капитал организации.

Сотрудникам Фонда задавались вопросы, связанные с полученным ими образованием (профиль полученного образования) и его соответствием с выполняемой работой. Также в анкету были включены вопросы о прохождении каких-либо образовательных программ работниками в течение последних 12 мес., о способах получения навыков и знаний, необходимых для профессиональной деятельности, о влиянии способов повышения

профессионализма на продуктивность работы, о доступности образовательных программ и об условиях для профессионального образования.

Так, в результате опроса было выяснено, что полученное образование работниками филиала ФСС в большей степени соответствует их выполняемой работе. На вопрос «Как Вы считаете, важно ли непрерывное образование в профессиональной деятельности?» 11 сотрудников (64,7%) ответили, что для них непрерывное образование в профессиональной деятельности, несомненно, важно, а 6 сотрудников (35,3%), что скорее важно, чем нет. Такие варианты ответа как «скорее нет, чем да» и «нет, оно не важно» не были выбраны ни одним сотрудником филиала.

Были выделены образовательные программы для получения образования, которым сотрудники филиала отдавали предпочтение и посещали в течение последних 12 мес. (табл. 1).

Таблица 1

Получение образования по образовательным программам в течение последних 12 мес. сотрудниками филиала ФСС*

Образовательные программы	%
Программы повышения квалификации по рабочей профессии	5,9
Программы профессиональной подготовки	5,9
Стажировка	5,9
Профессиональные конференции, семинары, тренинги на регулярной основе	47,1
Разовые профессиональные лекции, конференции, семинары, тренинги	58,8
Курсы по целевому назначению	11,8
Обучение техники безопасности, курсы по охране труда	11,8
Курсы любительского занятия	5,9
Итого:	153,1

*Примечание: итог больше 100 %, был возможен выбор нескольких вариантов ответа

Так, большая часть сотрудников посещала профессиональные конференции, семинары, тренинги на регулярной основе (8 сотрудников, 47,1%) и разово (10 сотрудников, 58,8%). Также в результате опроса выяснилось, что 3 сотрудника не проходили никаких образовательных программ в течение последних 12 мес. Они обуславливали это отсутствием мест, где можно пройти обучение (33,3%) и семейными обстоятельствами (66,7%).

Среди способов получения новых знаний и навыков для профессиональной деятельности сотрудники в большей степени отдавали предпочтение онлайн-обучению, просмотру учебных материалов в сети Интернет, самообразованию с использованием печатных материалов и лекциям, тренингам, собраниям, проводимым в организации. На вопрос «Для чего Вы проходили обучение или получали образование?» 14 сотрудников (82,4%) отмечали совершенствование знаний и навыков в своей профессиональной деятельности, в качестве регулярного повышения квалификации – 8 сотрудников (47,1%), для собственного развития – 5 сотрудников (29,4%), также одним сотрудником была выбрана в качестве цели обучения безопасность жизни.

В ответах на вопрос «Как Вы считаете, важно ли для Вашей работы повышение квалификации?» 13 работников (76,5%) отметили важность постоянного повышения квалификации, периодическое повышение квалификации выделило 3 работника (17,6%), а один работник (5,9%) посчитал, что повышение квалификации не столь важно для его работы.

В вопросе о влиянии интеллектуального капитала на деятельность организации 94,1% (16 сотрудников) согласились с тем, что интеллектуальный капитал оказывает большое влияние на организацию и от него зависит работа организации в целом, а 1 сотрудник (5,9%) предположил, что интеллектуальный капитал не влияет на деятельность организации.

Также при исключении системы непрерывного образования из организации 88,2% опрошенных считают, что это отрицательно отразится на интеллектуальном капитале

организации, 5,9% считают, что ничего не изменится и интеллектуальный капитал останется на прежнем уровне, а 5,9% затруднились ответить на данный вопрос.

Результаты проведенного исследования на базе филиала ФСС позволяют утверждать, что эффективное наращивание и объем интеллектуального капитала организации прямо зависит от заинтересованности работников организации в приобретении новых знаний и их отношении к непрерывному образованию. А поскольку большая часть сотрудников заинтересована в приобретении новых навыков, умений и непрерывном образовании, то можно считать, что объем интеллектуального капитала филиала № 8 Хабаровского регионального отделения ФСС является отличной базой для деятельности организации. Так, выдвинутое ранее предположение подтвердилось. Сотрудники в подавляющем большинстве считают, что непрерывное образование важно в их профессиональной деятельности, интеллектуальный капитал оказывает большое влияние на организацию и от него зависит работа организации в целом, а исключение системы непрерывного образования из организации отрицательно отразится на интеллектуальном капитале. В целом, непрерывное образование каждого сотрудника филиала ФСС влияет на динамику интеллектуального капитала организации и чем больше их заинтересованность в непрерывном обучении, тем выше уровень интеллектуального капитала.

Таким образом, интеллектуальный капитал и непрерывное образование связаны друг с другом, и от этих компонентов зависит конкурентоспособность и развитие организаций в наши дни.

Литература

1. *Новгородцев П.А.* Интеллектуальный капитал: понятие, сущность, структура // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». – 2017. – № 27. – С. 38–49.
2. *Устинова Л.Н.* Интеллектуальный капитал: понятие, сущность, свойства // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2013. – № 8 (146). – С. 44–49.
3. *Келейнова М.Е.* Условия формирования и развития интеллектуального капитала // Экономический науки. – 2012. – № 7 (92). – С. 44–48.
4. *Досманбетова М.С.* Особенности формирования интеллектуального капитала в организации // Вестник КазНУ. – 2014. – № 1 (101). – С. 65–72.
5. *Волжанская О.И.* Характеристика системы непрерывного образования в Российской Федерации // Научные исследования в образовании. – 2011. – № 7. – С. 19–22.
6. ФСС – История. // Фонд Социального Страхования Российской Федерации. / Электронный ресурс / <http://fss.ru/ru/fund/about/history/index.shtml> (дата обращения: 20.11.2019).