

УДК 37.032

**ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЕМ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО  
ПОТЕНЦИАЛА  
ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**PROBLEMS OF FORMATION OF INTELLECTUAL POTENTIAL  
INDIVIDUALS IN MODERN CONDITIONS**

В. А. Филинов  
V.A. Filinov  
Смоленский государственный университет (СмолГУ)  
Smolensk state University  
Россия, г. Смоленск,  
Russia, Smolensk,  
доцент кафедры менеджмента, к.э.н., доцент  
associate Professor of management, Ph. D., associate Professor

**Аннотация**

В статье рассматриваются проблемы формирования интеллектуального потенциала личности. Обосновывается необходимость внедрения процесса управления развитием интеллектуального потенциала личности. Определена необходимость разработки понятийного аппарата, с позиции социально-педагогического подхода к категории «интеллектуальный потенциал личности», а также значимость социальной оценки их характеристики, раскрытию противоречий различных институтов в регулировании развития этой сферы.

**Abstract**

The article deals with the problems of formation of the intellectual potential of the individual. The necessity of implementation of the process of the development of the intellectual potential of personality. The necessity of developing the conceptual apparatus, from the position of social and pedagogical approach to the category of "intellectual potential of the individual", as well as the importance of social

assessment of their characteristics, the disclosure of contradictions between different institutions in the regulation of the development of this sphere.

**Ключевые слова.** Интеллектуальный потенциал; личность, общество, профессиональная деятельность; социально-педагогический подход.

**Key words.** Intellectual potential; the individual, community, and professional activities; socio-pedagogical approach.

Процесс взаимообусловленности развития и формирования интеллектуального потенциала общества и личности позволяет определить интеллектуальный потенциал как явление социально-экономическое и педагогическое, различные проявления которого определяют функционирование всех социальных институтов, эффективность и качество управления развитием всех сфер общества в целом. То есть социальная сущность интеллектуального потенциала личности состоит в реализации его главной функции – поддерживать жизнедеятельность и саморазвитие индивида, включенного в различные формы и порядки консолидированной деятельности.

Кризисные ситуации, регулярно возникающие в обществе, во многом объясняются субъектными и институциональными противоречиями между интеллектуальным потенциалом личности и системой управления; свидетельствуют об увеличении разрыва между потребностями и интересами социальных общностей, групп и слоев и потребностями и целями субъектов управления, что приводит к отчуждению человека от инновационных форм деятельности, подрывая основы своевременных модернизационных процессов.

Низкий профессионализм управленцев, слабость управленческих механизмов является результатом того, что управление фактически перестало быть интеллектуальной силой, опирающейся на современные знания, и не выполняет, тем самым, своей общественной миссии обеспечения гармоничного развития социальных отношений.

В нашем обществе назрела серьезная проблема отставания управления от динамики социально-экономических процессов. Это выражается в противоречии между старыми методами, формами и средствами управления и новыми требованиями и целями современных социальных процессов. Фактически, существующая система управления не только не способствует развитию и полной реализации накопленного в обществе интеллектуального потенциала, но и превращается в фактор, тормозящий эти процессы.

Преобладающий традиционный тип управленческой культуры не способствует системному, эффективному и максимально полному использованию инновационного потенциала личности, в частности, нового поколения управленцев, обладающих творческим подходом к делу, высокой мотивацией достижений, ориентацией на будущее, преодолению инертного, безразличного, исполнительского мышления большинства субъектов управления. Тем самым образованность, интеллектуальная самостоятельность, высокая квалификация, талант подменяются клиентальными, верноподданническими принципами формирования управленческих кадров. Новые знания, умения, качества оказываются невостребованными. Поэтому система подготовки управленческих кадров работает вхолостую, а эффективность управления продолжает оставаться низкой.

В системе управления существует нормативный порядок, определенные константы (экономические, социально-политические, должностные), детерминирующие управленческую деятельность на всех ее уровнях. Но, в тоже время в условиях стохастичности, неравномерности общественного развития возникает необходимость в применении «мягких», вариативных программ в системе действий управленца, предполагающие творческий, нестандартный, подход, решение задач и проблем, с позиции ситуационного подхода, то есть актуализируется проблема гибкости и адаптивности к постоянно изменяющимся условиям. До сих пор не решена проблема оптимального взаимодействия личности и общества в процессе управления формированием интеллектуального потенциала. С одной стороны, акцент в

управленческих отношениях делающийся только на индивида, на его интеллектуальный потенциал, опыт, знания, компетентность, может перерасти в авторитаризм и вольтаризм. С другой стороны, конъюнктурная обусловленность системы управления, контроль за ней через систему социальных институтов, может привести к неорганизованности, сковыванию свободной реализации интеллектуального потенциала личности.

Вместе с тем, нарастание интеллектуального потенциала, выражающееся в повышении образованности, научных достижений и других показателей, еще не дает оснований утверждать о повышении общей культуры, в том числе и управленческой современной управленца. Как показывает практика, сегодня существенно снижается уровень организационной, управленческой культуры субъектов управления.

Тем самым, усиление значения культурного фактора в решении современных проблем управления постоянно возрастает, а, так как современный менеджер является носителем общечеловеческих норм культуры и выразителем общечеловеческих интересов, то нравственность и нормы, наряду с профессионализмом, знаниями, умениями, выступают доминантными регуляторами управленческой деятельности.

В связи с актуализацией роли духовно-культурного начала в преодолении кризиса управления особое значение приобретает метод аксиологического анализа в системе инновационной методологии управления. Его суть состоит в разработке показателей оценки социальных явлений и механизма формирования ценностных ориентаций современных менеджеров с учетом их направленности на социальные объекты и процессы.

В этой связи отечественная наука оказалась не готова к объективному, адекватному отражению и оценке возникающих изменений, связанных с разработкой понятийного аппарата, с позиции социально-педагогического подхода к категории «интеллектуальный потенциал личности» социальной оценки их характеристики, раскрытию противоречий различных институтов в регулировании развития этой сферы. Сказанное выше предельно актуализирует

необходимость выработки новых теоретических представлений о данном феномене, его структуре и функциях, комплексного анализа данного понятия, систематизации его смысловых транскрипций на категориальном уровне.

Несмотря на широкий спектр исследований проблем управления в отечественной экономической и педагогической науке, анализ интеллектуального обеспечения управления на уровне консолидированного субъекта социальной деятельности, способного оказать существенное влияние на развитие, функционирование и гармонизацию интеллектуального потенциала личности, не получили достаточного теоретического осмысления.

Для разрешения названных противоречий, сохранения целостности общества и обеспечения его устойчивого развития необходима разработка концепции интеллектуального управления, основанной на презумпции нового типа культуры управления, позволяющий эффективно использовать ресурс системы управления на инновационных принципах.

Таким образом, перед обществом возникает масштабная проблема, связанная: во-первых, с формированием и развитием нового социокультурного качества интеллекта личности, занятых управленческим трудом, его глубины, универсальности; во-вторых, с созданием условий и методов объединения индивидуальных интеллектов в целях согласования разнонаправленных интересов субъектов и их консолидации; в-третьих, оптимального, разумного использования интеллектуального потенциала личности; в-четвертых, создания механизмов управления процессами воспроизводства, распределения и потребления интеллектуального потенциала личности.

### **Список литературы**

1. Артамонов С.В. Интеллектуальный потенциал человека. – СПб., 2003. 198 с.
2. Крамаренко, В.Ю., Никитин, В.Е., Андреев, Г.Г. Интеллект человека./В.Ю. Крамаренко, В.Е. Никитин, Г.Г. Андреев – Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, 1990, с.105-106.

3. Кунгурцева, Г.Ф. Интеллектуальный потенциал личности: опыт социологического анализа // Омский научный вестник. 2010. № 6 (92). С. 34-38.
4. Кунгурцева, Г.Ф. Интеллектуальный потенциал как основа современного управления // Социум и власть. 2011. №1 С.46-51.
5. Иванцов В.А. Интеллектуальный потенциал, факторы его использования: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Казань, 2003. 24 с.
6. Мартынов А.Ф. Воспроизводство интеллектуального потенциала: оценка, моделирование, методология управления: Автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2008. 48 с.
7. Холодная, М.А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования./ М.А. Холодная. – СПб: Питер, 2002, с.106-107.