

ФОРМИРОВАНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Родин Дмитрий Владимирович,
канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента,
Панькина Ольга Александровна,
студентка 4 курса экономического факультета,
e-mail:pankina.92@inbox.ru

Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарёва,
г. Саранск

В статье рассмотрены современные методы оценки инновационного потенциала персонала. В результате анализа выявлены категории сотрудников способных к созданию и восприятию организационных нововведений. Определены факторы, влияющие на развитие уровня инновационного потенциала персонала в организации.

Ключевые слова: инновационный потенциал, персонал, инновации, количественные и качественные методы оценки персонала.

На сегодняшний день Россия стала полноправным членом Всемирной Торговой Организации. Анализ отечественной практики и зарубежного опыта демонстрирует нам, что тактика действий устойчивых хозяйственных систем обусловлены стремлением перейти на инновационный путь развития, где использование инноваций выступает как фактор наиболее эффективного достижения совокупности текущих и перспективных целей. Современной организации для соответствия быстро меняющейся внешней среде необходимо увеличивать значимость такого критерия, как инновационный потенциал. Рост инновационного потенциала организации осуществляется за счет развития компонентов внутренней среды предприятия. Безусловно, все это может быть достигнуто с помощью особых организационно-управленческих, мотивационных, социальных усилий и личностного фактора. Для того чтобы полнее раскрыть инновационный тип современной организации следует остановиться на вопросе об определении понятия «инновация».

Согласно К. Роджерсу под «инновацией» понимаются любые технические, организационные, экономические и управленческие изменения, которые отличаются от существующей практики в данной организации [4]. Именно инновации позволяют создавать наиболее сильные конкурентные преимущества в современных организациях.

Значимым вопросом в рамках рассматриваемой нами проблемы является вопрос об инновационном потенциале персонала. Отечественные и зарубежные ученые выделяют несколько трактовок инновационного потенциала персонала.

Родионова Е.В. понимает под инновационным потенциалом персонала – способность сотрудника воспринимать новую информацию и возможность сотрудника решать нестандартные задачи, а также находить новые способы их решения [2].

Волгин А.П. считает, что инновационный потенциал персонала – это возможность персонала к позитивно критическому восприятию информации, предложению новых идей, а также реализация своих навыков на практике для предвидения и предотвращения критической ситуации на предприятии, а также воплощения практических материализации новшеств [1].

По мнению Д. Хоукинса и К. Роджерса инновационный потенциал персонала представляет собой совокупность знаний, навыков, способностей и личностных характеристик персонала, определяющих меру его готовности к восприятию, внедрению и продуцированию инноваций, обеспечивающих эффективное функционирование организации в условиях инновационной деятельности [6,7].

Таким образом, большинство исследователей под инновационным потенциалом являются возможности персонала создавать нововведение и выражать его на практике для стабильного развития организации.

Восприимчивость персонала к инновациям различна, их инновационный потенциал существенно зависит от параметров организационных структур менеджмента, профессионально-квалификационного состава, а также внешних условий хозяйственной деятельности. В связи со сложившейся во всем мире нестабильной экономической ситуацией, сотрудники должны стремиться, достаточно быстро, реагировать на изменяющиеся условия спроса на рынке. В мировом хозяйстве сформировалась новая парадигма экономического роста, которая основана на использовании знаний и инноваций как главнейших экономических ресурсов.

Формирование и развитие инновационного потенциала персонала является одной из главных задач современного управления персоналом, основанных из необходимости ускорения инновационных преобразований в экономике. На наш взгляд для успешного функционирования предприятия необходимо использовать навыки сотрудников, которые обладают инновационным потенциалом, основанные на возможностях персонала создавать и реализовывать свои новые идеи и проекты. Чтобы определить степень восприятия сотрудников к инновациям, руководителю необходимо оценить работника по критериям относительно восприимчивости к нововведениям и новым разработкам.

Для определения уровня инновационного потенциала персонала предприятия, эксперты рекомендуют использовать систему показателей оценки инновационного потенциала персонала К.Роджерса, представленную в таблице 1 [4]. Согласно существующей методике оценки инновационного потенциала персонала организации эксперты оценивают это в долях балла восемь индексов. Максимальное развитие рассматриваемого качества приравниваются к единице.

**Система показателей оценки инновационного потенциала персонала предприятия
К. Роджерса [4].**

Критерий	Показатели
Критерий инновационной интенсивности (КИИ)	Интенсивность выработки
Критерий интеллектуального развития персонала (КИРП)	Доля интеллектуального труда
Критерий профессионального развития персонала (КПРП)	Степень использования инновационного потенциала персонала
Критерий образовательного персонала (КОУП)	Способность персонала получать новые знания
Информационно-коммуникационный критерий (ИКК)	Информационное обеспечение инноваций
Критерий инвестиционного и технико-технологического оснащения труда (КИТТОТ)	Инвестиции Затраты (в том числе на НИОКР по стадиям инновационного цикла)
Критерий конкурентоспособности предприятия (КК)	Прогнозная доля инноваций (оборот от проектов /продуктов не старше 3-х лет к общему обороту)
Критерий финансовой результативности инноваций (КФРИ)	Прибыльность Стоимость бизнеса (капитал, ликвидность, оборачиваемость, рентабельность)

Рассчитав все имеющиеся критерии нужно вывести средние (по экспертам) оценки этих индексов.

Интегральный критерий инновационного потенциала персонала определяется средним геометрическим из рассмотренных усредненных индексов:

$$\text{ИКИПП} = \quad (1)$$

Согласно представленной выше методике оценки инновационного потенциала персонала, К. Роджерс выделил 5 категорий сотрудников и объединил их в две группы. Первая группа включает в себя сотрудников категорий «Новаторы», «Ранние реализаторы». Вторая группа включает сотрудников «Предварительное большинство», «Позднее большинство», «Колеблющиеся», относительно отношения их к организационным новшествам и нововведениям происходящих на предприятии [4].

Сотрудники-«Новаторы» – это работники, принимающие нововведения, активно участвующие в его реализации. Основной успех организации зависит от этих сотрудников, но, к сожалению, на практике их насчитывается всего лишь 2,5%. Необходимо вовлекать как можно больше таких сотрудников для поиска и использования новых возможностей и идей.

Следующую категорию сотрудников называют «Ранние реализаторы». Эти сотрудники схожи с «новаторами». В основном они обмениваются своими идеями с «новаторами», создают план действий и пытаются реализовать их на практике. Таких сотрудников в организации примерно 12,5%.

Также существуют сотрудники под названием «предварительное большинство». Они медленнее приспосабливаются к нововведению, им необходимо достаточно большее количество времени, чем первым двум категориям. Как правило, это основная часть сотрудников, которые выполняют рутинную работу (35%).

Четвертая категория сотрудников «Позднее большинство», в основном это люди старшего возраста консервативно настроены по отношению своей работы и очень сложно воспринимают нововведение в организации. Эта категория сотрудников приступает к освоению новшеств лишь под давлением социальной среды (33%).

И последней категорией сотрудников являются «Колеблющиеся» (17%). К ним можно отнести сотрудников, которые вызывают активное неприятие, связанное с оказанием противодействия нововведению. Категория «колеблющиеся» является тормозом в распространении инноваций, поэтому необходимо как можно меньше привлекать на работу таких специалистов.

Существует и другая методика определения уровня инновационного потенциала персонала Д. Хоукинса, разработанная известным преподавателем и специалистом по процессам инновационного мышления. В данной методике оценки инновационного потенциала персонала используют характеристику его количественной и качественной сторон [7]. Главную роль в оценке инновационного потенциала персонала организации играет качественная сторона, потому что большее значение на инновационное развитие организации оказывают компетенции сотрудников, нежели их количество.

Применяя количественную оценку, рекомендуется использовать различные подходы, опираясь на следующие данные: число вовлеченных в инновационную деятельность персонала, результатах новаторской деятельности (количество и стоимость инновационных разработок), временные характеристики инновационной деятельности.

Благодаря показателю числа вовлеченных в инновационную деятельность сотрудников $V_{\text{вид}}$, которое измеряется по фактическому участию каждого сотрудника в инновационной деятельности, выводится доля сотрудников, которые заняты инновационной деятельностью $U_{\text{свид}}(\%)$, по отношению к общему числу сотрудников организации $Ч_{\text{со}}$, что можно представить следующей формулой:

$$U_{\text{свид}} = V_{\text{вид}} * 100 \% / Ч_{\text{со}} \quad (2)$$

Для точного оценивания инновационной деятельности сотрудников следует обращать внимание на общее количество инновационных разработок.

Оценку временных характеристик инновационной деятельности персонала характеризуют два показателя:

1) время жизни инновационного продукта $V_{\text{жип}}$ (чем больше значение этого показателя, тем выше качество инновации);

2) время реализации инновационного проекта от постановки задачи или появления идеи до начала ее применения/ выхода на рынок $V_{РИП}$ (чем меньше время, тем эффективнее происходит работа с инновациями в организации).

Данные группы показателей по отдельности не позволяют оценить полную картину состояния развития инновационного потенциала персонала и должны применяться вместе. За основной показатель уровня развития инновационного потенциала персонала предлагается взять стоимость инновационных активов на одного сотрудника, вовлеченного в инновационную деятельность. Следовательно, формула уровня развития ИПП будет выглядеть так:

$$R_{ИПП} = K_{ИР} C_{ИА} / V_{ВИД}; \quad (3)$$

где $C_{ИА}$ – стоимость инновационных активов организации, созданных на определенный период времени (чем больше стоимость, тем более выше и качественными считаются разработки персонала).

Для нахождения оценки инновационного потенциала персонала выделяются из группы критериев качественные показатели, и предлагается на их основе произвести мультиатрибутивную оценку по методу Д. Хоукинса. Данный метод показывает серию оценок критериев и суммирование их для формирования общего соотношения, существующего уровня развития инновационного потенциала персонала к эталонному [7].

Д. Хоукинс выделил следующие группы критериев:

1. Критерии, которые описывают интеллектуальную готовность к инновационной деятельности: состояния образования и самообразования сотрудника; уровень общего интеллекта; уровень профессиональных знаний, навыков и умений.

2. Критерии, объединяющие мотивационные качества работника: главный источник мотивации; стрессоустойчивость, готовность брать на себя ответственность за принятие решений их результат, готовность к преодолению препятствий.

3. Критерии, охватывающие коммуникативные качества работника: работа с информацией и обмен знаниями; способность вовлечения людей в групповую деятельность.

4. Критерии, которые отражают инновационную активность работника: владение информацией об отраслевых НИОКР и участие в НИОКР; генерирование новых идей; поиск и реализация пути практического воплощения идеи.

5. Критерии, которые характеризуют личностные качества работника-новатора: отношение к переменам; готовность воспринимать и использовать новые возможности; инициативность; гибкость мышления [7].

При помощи метода экспертных оценок производится мультиатрибутивная оценка каждого критерия развития инновационного развития персонала (таблица 2) и выявляется важность критериев, исходя из

следующих показателей: 100 баллов – крайне важный показатель; 75 баллов – наиболее важно; 50 баллов – скорее важно; 25 баллов – важно, но в редких случаях; 0 баллов – не важно.

Т а б л и ц а 2

Мультиатрибутивная оценка инновационного потенциала персонала на предприятии Д. Хоукинса [5]

Характеристика критерия	Уровень развития
Уровень образования сотрудника	Оценка критерия от 1 до 10
Наличие стремления к самообразованию у сотрудника	Оценка критерия от 1 до 10
Квалификационный уровень сотрудника	Оценка критерия от 1 до 10
Наличие уровня общего интеллекта сотрудника	Оценка критерия от 1 до 10
Присутствие самомотивации у сотрудника	Оценка критерия от 1 до 10
Способность преодоления препятствий	Оценка критерия от 1 до 10
Способность сотрудника к стрессоустойчивости	Оценка критерия от 1 до 10
Самостоятельное принятие решений сотрудником и ответственность за результат проделанной работы	Оценка критерия от 1 до 10
Наличие желания у сотрудников взаимодействовать в команде, работать с информацией и обмениваться знаниями	Оценка критерия от 1 до 10
Способность сотрудника к научной деятельности, желание в них принимать участие	Оценка критерия от 1 до 10
Отказ осуществлять поиск и реализацию пути практического воплощения новых идей	Оценка критерия от 1 до 10
Негативное отношение к переменам, консервативные взгляды	Оценка критерия от 1 до 10
Отсутствие готовности восприятию новых возможностей	Оценка критерия от 1 до 10
Способность сотрудника проявлять инициативность в организации	Оценка критерия от 1 до 10
Наличие неординарного мышления у сотрудника	Оценка критерия от 1 до 10

Уровень развития критерия определяется самостоятельно. Минимальная оценка приравнивается к единице. Минимальная оценка характеризует низкий уровень развития критерия, а максимальная оценка может достигать десяти, то есть высокий уровень развития критерия. Для успешного развития организации необходимо постоянно совершенствовать уровень развития критерия, усиливая при этом свои конкурентные позиции.

В целом, алгоритм проведения оценки инновационного потенциала организации может быть представлен следующими этапами:

1 этап. Необходимо определить систему количественных и качественных показателей оценки инновационного потенциала персонала.

2 этап. Выбрать метод оценки.

3 этап. Выявить круг сотрудников, которые будут оцениваться.

4 этап. Составление плана проведения процедуры оценки.

5 этап. Реализация процедуры оценки.

6 этап. Анализ результатов оценки и определение направлений наращивания инновационного потенциала персонала [3].

Например, если уровень развития инновационного потенциала персонала низкий, то соответственно позиция организации по отношению к своему персоналу как издержки. Организация, которая выражает такое отношение, никогда не будет конкурирующей. Если уровень развития инновационного потенциала персонала средний, то персонал считается одним из ресурсов на предприятии. Персонал является достоянием, когда уровень развития инновационного потенциала персонала выше среднего. Как показывает практика, на российских предприятиях уровень развития инновационного потенциала персонала ниже среднего и персонал является не социальным партнером, достоянием и уникальностью, а всего лишь как человеческий капитал. Руководители должны стремиться взаимодействовать с сотрудниками, создавая обстановку партнерства.

На наш взгляд, методика оценивания инновационного потенциала персонала К. Роджерса и Д. Хоукинса имеют похожую структуру. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что существуют как положительные, так и отрицательные факторы, влияющие на развитие уровня инновационного потенциала персонала (таблица 3).

Т а б л и ц а 3

Факторы, влияющие на развитие уровня инновационного потенциала персонала

Факторы, препятствующие развитию ИПП	Факторы, стимулирующие развитие ИПП
Отсутствие ответственности	Высокий уровень образования
Низкая стрессоустойчивость	Коммуникабельность сотрудника
Отсутствие инициативы у работника	Интерес к новым разработкам
Консервативные взгляды на работу	Креативное мышление
Плохая мотивация сотрудников	Самостоятельность сотрудника в работе

Инновации становятся стратегическим средством прорыва на новые рынки и сокращение издержек. Инновационный потенциал персонала обеспечивает выпуск инновационной продукции, с помощью имеющихся у персонала инновационных ресурсов и навыков [6].

Применяя инновационную активность сотрудников, предприятие способно увеличить свое влияние на рынке в перспективе. Как правило основная доля затрат на инновации российских предприятий (свыше 70%) приходится на закупку машин и оборудования, зачастую устаревших моделей. С помощью увеличения вложений в развитие инновационного потенциала персонала, организация сможет самостоятельно заниматься инновационной деятельностью и разрабатывать новые проекты продукции.

К сожалению, на российских предприятиях мало уделяется развитию способностей персонала, в основном применяются только материальное стимулирование. Но чтобы сотрудник смог реализовать себя не только как специалист, но и как генератор новых идей, руководитель должен приложить все усилия, чтобы создать благоприятный климат в коллективе, а также обеспечить сотрудника новым оборудованием и сформировать психологическую готовность сотрудника к нововведениям.

Решение о внедрении инновационного потенциала персонала в значительной степени зависит от деятельности самой организации. Те из них,

кто нуждается в постоянном обновлении ресурсов и технологий, осваивающих быстрее новые методы и формы управления, чаще подвергаются нововведениям. Как правило, это наукоемкие организации, обладающие огромным инновационным потенциалом. Но, чаще всего не все руководители задумываются о преобразовании навыков сотрудников.

Проявление инновационного климата в организации благоприятно воздействует конкурентоспособному положению на рынке и расширению своей ниши на нем, а также возможен переход на новый рынок, благодаря которому топ-менеджер будет активно взаимодействовать с сотрудниками организации, давая возможность проявить свою инициативу и разум.

Для того чтобы повысить качество управления инновационного развития организации необходимо иметь систему управления инновационного потенциала персонала, важнейшим компонентом которой является система оценки инновационного потенциала персонала. Данная система позволяет выяснить руководителю, на какие факторы необходимо обратить внимание для того, чтобы целесообразнее использовать мотивацию для привлечения работников, способных решать задачи, используя свой инновационный потенциал.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Авдеев В.В. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ОПТИМИЗАЦИЯ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ. РЕИНЖИНИРИНГОВАЯ ТЕХНОЛОГИЯ: УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ.– М.: ФИНАНСЫ И СТАТИСТИКА, 2008.
2. БАЗАРОВА Т.Ю., ЕРАНИНА Б.Л. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: УЧЕБНИК ДЛЯ ВУЗОВ.–2-е изд., –М.:Юнити,2006.
3. КИБАНОВ А.Я. ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: УЧЕБНИК ДЛЯ ВУЗОВ. – М.: ИНФРА-М, 2011.
4. РОДЖЕРС К. ВЗГЛЯД НА ПСИХОТЕРАПИЮ. СТАНОВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА. –М.: «ПРОГРЕСС», 2004
5. САМЫГИН С.И., СТОЛЯРЕНКО Л.Д., ШИЛО С.И., ИЛЬИНСКИЙ С.В., САЛИМЖАНОВ И.Х. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ / Под ред. САМЫГИНА С.И. СЕРИЯ «УЧЕБНИКИ, УЧЕБНЫЕ ПОСОБИЯ».– РОСТОВ Н/Д: «ФЕНИКС», 2001.
6. ФЕДОРОВА Н.В., МИНЧЕНКОВА О.Ю. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ: УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ. ГРИФ УМО / ФЕДОРОВА Н.В., МИНЧЕНКОВА О.Ю. – 2-е изд. ПЕРЕРАБ. – М.: КНОРУС, 2007.
7. ХОУКИНС Д. КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА.«КЛАССИКА XXI» ПРИ СОДЕЙСТВИИ ФИНАНСОВОЙ КОРПОРАЦИИ «ОТКРЫТИЕ», 2011.

FORMATION AND USE OF INNOVATIVE POTENTIAL STAFF AT RUSSIAN ENTERPRISES

Dmitry Rodin,

PhD, Associate Professor of Management,

Pankin Olga,

4th year student, Department of Economics,

e-mail: pankina.92 @ inbox.ru

Ogarev Mordovia State University,

Saransk

The article describes modern methods of estimation of innovative potential of staff. A result of analysis identified categories of staff able to create perception and organizational innovations. Factors affecting the development of the level of innovative capacity of staff in the organization are defined.

Keywords: innovation potential, staff, innovation, quantitative and qualitative methods of personnel assessment.