

ИНТЕГРАЛЬНАЯ ОЦЕНКА И РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Статья посвящена рассмотрению содержания, а также основных критериев интегральной оценки инновационного потенциала персонала как основного компонента потенциала организации в целом на современном этапе поиска инновационных путей реализации стратегических целей и задач.

Ключевые слова: *инновации, инновационная деятельность, инновационное развитие, инновационный потенциал, оценка инновационного потенциала персонала.*

Формирование в России новых рыночных отношений ставит проблему осуществления радикальных инноваций, создания и развития эффективно функционирующей инновационной среды и механизма ее обеспечения. От этого зависит дальнейшее развитие экономики, инновационная активность всех субъектов экономической системы, поскольку недостаточное вовлечение инновационных разработок в хозяйственный оборот усиливает технологическое отставание промышленности, замедляет продвижение прогрессивной наукоемкой промышленности, сдерживает рост конкурентоспособности производства.

Повышенное внимание к инновациям и инновационному развитию продиктовано самой жизнью современного общества, ведь воплощение инновационных процессов в новых продуктах и новой технике являются основой его социально-экономического развития. Любое предприятие или организация на рынке товаров и услуг может успешно конкурировать лишь при условии использования новых технологий и процессов производства. Такая деятельность имеет инновационный характер и играет ключевую роль в его жизнедеятельности. Заострение конкурентной борьбы и снижение конкурентоспособности отечественных предприятий обуславливают необходимость их инновационного развития.

Российская Федерация в целом ряде нормативных документов объявила о вхождении в этап развития инновационной экономики, в Концепции инновационной политики в Российской Федерации декларация вхождения была подкреплена определением ключевых понятий инновационного развития.

Так, *инновации* определены как конечный результат творческого труда, получивший реализацию в виде новой или усовершенствованной продукции, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в экономическом обороте. *Инновационная деятельность* определяется как создание новой или усовершенствованной продукции, нового или усовершенствованного технологического процесса, реализуемых в экономическом обороте с использованием научных исследований, разработок, опытно-конструкторских работ либо иных научно-технических достижений.

В целом *стратегия инновационного развития* представляет собой целенаправленную деятельность предприятия или организации по определению приоритетов перспективного развития и их достижению, в результате которой обеспечивается новое качество производства и управления [7, с. 23].

По аналогии с понятием «организация» инновация обозначает также и сам процесс реализации новшества. В широком же смысле инновация — синоним успешного развития социальной, экономической, образовательной, управленческой и других сфер на базе разнообразных нововведений. Исходя из этого под *инновационным развитием* следует понимать прежде всего цепь реализованных новшеств.

Процесс инновационного развития имеет две главные составляющие — реализацию инновационных проектов и развитие инновационного потенциала (рис. 1).

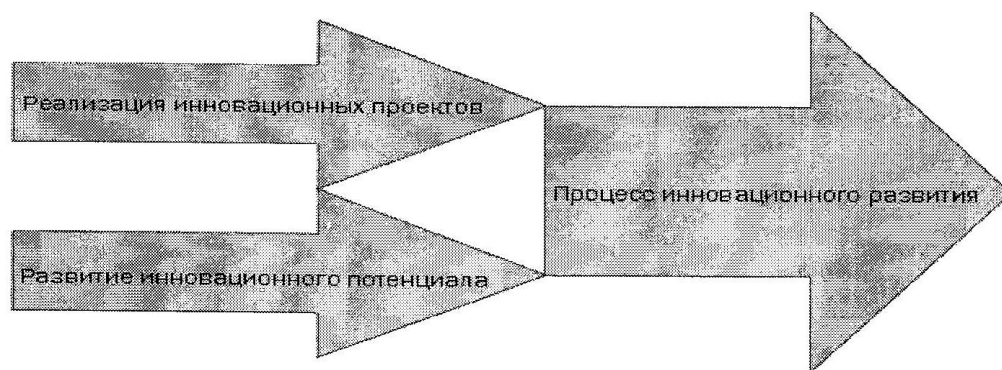


Рис. 1. Схема инновационного развития организации

Инновационный потенциал — это совокупность научно-технических, технологических, инфраструктурных, финансовых, правовых, социокультурных и иных возможностей обеспечить восприятие и реализацию новшеств, т.е. получение инноваций, образующих единую систему появления и развития в ней идей и обеспечивающих конкурентоспособность конечной продукции или услуг в соответствии с целью и стратегией предприятия. В то же время это «мера готовности» предприятия осуществлять стратегию, ориентированную на внедрение новых продуктов [2, с. 124].

На рис. 2 изображен общий потенциал предприятия или организации и его основные составляющие — производственно-технологический, научно-технический, финансово-экономический, кадровый и собственно инновационный потенциал, который представляет как бы ядро всего потенциала, органически входя в каждую его часть.

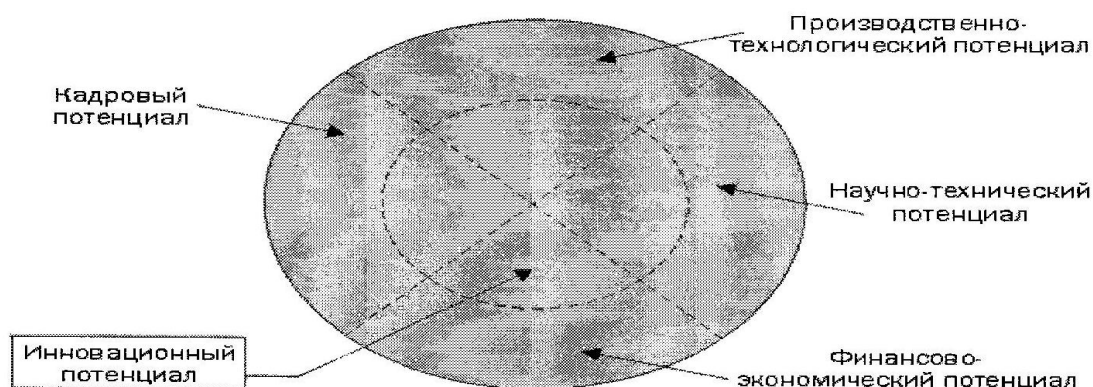


Рис. 2. Общий потенциал организации

Инновационный потенциал предприятия или организации фактически обеспечивает возможность дальнейшего развития. Однако важным является не только обладание этим фактором, но и способность его эффективно реализовывать. В настоящий момент в российской экономике наблюдается диспропорция между наличием инновационных возможностей и их реальным воплощением на практике. Немногие предприятия России имеют сильный инновационный потенциал, еще меньше могут эффективно его использовать.

Вместе с тем инновационный потенциал включает, наряду с технологическим прогрессом, институциональные формы, сопряженные с механизмами научно-технического развития, и прежде всего — инновационную культуру и восприимчивость к нововведениям (рис. 3).

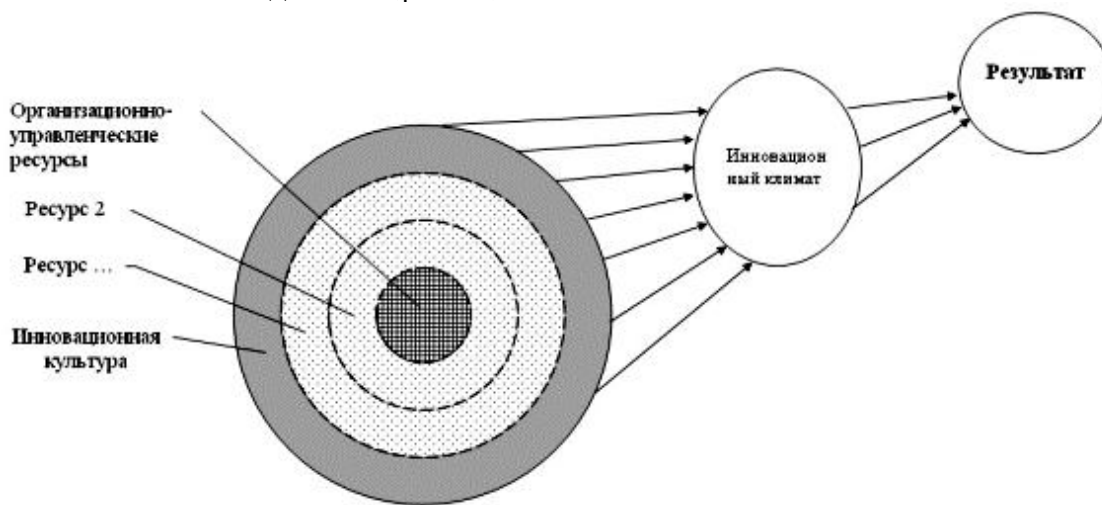


Рис. 3. Структура инновационного потенциала организации

На современном этапе развития экономики подчеркивается особая значимость развития инновационной культуры на предприятиях, в организациях. Инновационная культура органически соединяет вопросы науки, образования, культуры с профессиональной практикой.

Сегодня особую актуальность приобретают такие характеристики, как управленческая деятельность в условиях внедрения инноваций и инновационный потенциал персонала организации. От состояния инновационного потенциала персонала зависит выбор инновационной стратегии.

Инновационный потенциал персонала организации (ИПП) представляет собой способность кадров:

- к позитивно-критическому восприятию новой информации;
- к приращению общих и профессиональных знаний;
- к выдвижению новых конкурентоспособных идей;
- к нахождению решений нестандартных задач, новых методов решения традиционных задач;
- к использованию знаний для предвидения, практической материализации новшеств [2, с. 256].

В мировой конкурентной гонке за лидерство на рынке, год от года становящейся более стремительной и жесткой, у компаний остается все меньше корпоративных преимуществ, которые не смог бы скопировать и быстро адаптировать хотя бы один из конкурентов. Пожалуй, единственный ресурс,

уникальный на любом предприятии, — это инновационный потенциал персонала. Именно он может стать источником прорывных инноваций, которые выведут компанию в лидеры рынка.

Экономика все больше ориентируется на инновации и формирует такую систему взаимоотношений между наукой, промышленностью и обществом, при которой инновации служат основой развития промышленности и общества, а те, в свою очередь, стимулируют развитие инновационной и научной деятельности. При этом основное значение отводится человеческому фактору экономического развития, заключающемуся в способности и решимости руководителей компаний, ведущих предпринимателей внедрять и осуществлять новый курс, связанный с реализацией инновационного типа развития предприятий, в готовности к нововведениям, заинтересованности руководителей и специалистов, на уровне подразделений, в творческой активности работников и простых исполнителей.

Именно поэтому в свете задач, определенных основными направлениями политики Российской Федерации в области инновационных технологий, актуальными на сегодняшний день остаются вопросы создания и развития системы кадрового обеспечения сферы инновационной деятельности, как подсистемы национального инновационного механизма. При этом зачастую проблема состоит не столько в уровне профессионального образования и подготовки квалифицированных специалистов и ученых, сколько в изменении личностного облика этих кадров, мотивированных, прежде всего, к творчеству, инициативе, целеустремленным, настойчивым во внедрении нововведений.

Инновационный тип современного производства по-новому формулирует проблему профессиональной успешности, а в связи с этим формирует особую систему отбора, переобучения и социальной адаптации работника. Новая ситуация заставляет искать нетрадиционные социальные технологии, требует от работника умения сочетать врожденные и приобретенные качества с требованиями окружающей его среды, воспринимать широкий спектр трудовой мотивации. Инновационные структуры требуют от работника особой гибкости и подвижности мышления, эффективной системы восприятия, особого типа внутренней потребности в творчестве, своеобразной формы самореализации и интеграции в социальную систему [6, с. 57].

Центральной проблемой психологии инновативности является проблема теоретического и экспериментального обоснования механизмов, форм и способов психологического раскрепощения *творческого потенциала личности* и *обеспечения психологического комфорта* для продуктивной инновационной деятельности. Инновационная деятельность оказывается тем более успешной, чем выше потребность в новом у работников.

Инновационное сознание может быть определено как сознание, включающее в себя цели, мотивы, ориентации, установки, направленные на осуществление структурной, функциональной, институциональной, нормативной трансформации какого-либо объекта с целью его модернизации или полной замены [3, с. 52].

Инновационное сознание выступает регулятором инновационного поведения (это относится к субъектам-новаторам). Инновационное мышление, генерирующее новые знания, напрямую зависит от уровня профессионализма инноватора, его способности к систематическому получению новой информации, психологической и деятельной направленности не на адаптацию, а на развитие, на поиск нового.

Таким образом, *интегральная оценка инновационного потенциала персонала* организации определяется:

- 1) отношением персонала к предстоящим и происходящим изменениям;
- 2) отношением руководителей к инновациям и их способностями к работе в изменившихся условиях;
- 3) состоянием процессов демократизации управления и информационного обеспечения инновации;
- 4) уровнем профессиональной и экономической подготовки персонала;
- 5) состоянием социально-психологического климата трудового коллектива;
- 6) степенью удовлетворенности новыми условиями, содержанием и оплатой труда.

Инновации в организации требуют нововведений в кадрах, что должно способствовать формированию работника современного типа, обладающего целой группой качеств, в том числе инновационного характера:

1. Качества, характеризующие *инновационную готовность* человека к работе: интеллектуальное развитие и быстрота овладения знаниями; профессиональная компетенция; творческий, инициативный подход к работе, изобретательность и разносторонность; стремление к рационализации процесса труда; способность к самообразованию и саморазвитию.

2. *Инновационно-мотивационные* качества работника: самостоятельность и внутренний характер мотивов к труду, инициатива, высокое чувство долга; желание на деле проверить свои способности в разрешении проблем; критический склад ума и высокая степень любознательности; энергичность и эффективность труда; стремление выполнить работу лучше, чем от него ожидают (чувство превосходства в труде).

3. Качества, характеризующие *инновационное отношение к труду*: ориентация на высокие стандарты качества труда; творческое отношение к работе; уверенность и последовательность при реализации нововведений; готовность к неожиданным решениям и новым установкам; гибкость и восприимчивость ко всем переменам на производстве.

4. *Общечеловеческие и личностные качества работника-новатора*: знание своих слабых и сильных сторон; наличие здоровых амбиций и стремления к профессиональному росту; стремление обмениваться идеями и опытом.

Проблема измерения, количественной оценки интеллектуального, профессионального, образовательного и других качественных характеристик ИПП является довольно сложной задачей, и для ее решения чаще всего используются экспертные подходы на основе интервью, анкетирования руководителей, собственников предприятий и ведущих менеджеров.

Однако практика показывает, что результаты измерений, полученных с помощью указанных методик, несут отпечаток различной степени субъективизма в оценке работников их непосредственными руководителями и другими экспертами. Это обусловило необходимость поиска методов оценки, основанных на определенных количественных показателях и критериях.

Социологические исследования по инновациям, проводимые в России, позволили группе ученых-экономистов во главе с В.П. Горшениным выделить восемь основных критериев для оценки уровня развития инновационного потенциала персонала организации (табл. 1).

Таблица 1

Динамика интегральных показателей оценки ИПП (6 месяцев)

№ п/п	Интегральные показатели оценки ИПП	Полученные данные	
		на 01.01.2009 г.	на 01.07.2009 г.
1	Индекс инновационной интенсивности $I_{ИИ}$	0,5	0,61
2	Индекс интеллектуального развития персонала $I_{ИРП}$	0,5	0,35
3	Индекс профессионального развития персонала $I_{ПРП}$	0,5	0,60
4	Индекс образовательного уровня персонала $I_{ОУП}$	0,5	0,40
5	Индекс внешнего сотрудничества $I_{ВС}$	0,5	0,70
6	Индекс инвестиционного и технико-технологического оснащения труда $I_{ИТТОТ}$	0,5	0,35
7	Индекс конкурентоспособности предприятия $I_{КП}$	0,5	0,42
8	Индекс финансовой результативности инноваций $I_{ФРИ}$	0,5	0,39

Для получения и обработки количественными методами качественной экспертной информации могут использоваться вербально-числовые шкалы, в состав которых входят содержательно описываемые наименования ее градаций и соответствующие им численные значения или диапазоны численных значений, например шкала Харрингтона (табл. 2).

Таблица 2

Шкала интенсивности критериального свойства

Наименование градации	Интервал
Очень высокая	1,0–0,8
Высокая	0,8–0,63
Средняя	0,63–0,37
Низкая	0,37–0,2
Очень низкая	0,2–0,0

Предложенная методика расчета восьми усредненных интегральных индексов используется далее для построения геометрических фигур в единичном круге для визуальной оценки общего состояния ИПП. Площадь полученных фигур можно рассматривать как количественную оценку инновационного потенциала персонала в сравнении с площадью единичного круга (100 %). Оценка ИПП через определенные периоды (6, 12 мес. и т.д.) и совмещение геометрических фигур в одной координатной плоскости покажет динамику развития ИПП и возможность принятия решений руководством предприятия для усиления тех или иных составляющих ИПП (рис. 4) [4, с. 35].

Инновационный потенциал персонала предприятия, подобно экономическим циклам, вызывающим подъем или спад производства на предприятиях, также подвержен аналогичным изменениям. В любой достаточно сложной системе с момента ее возникновения заложены невидимые в начальный период механизмы саморазрушения этой системы. Непосредственно это явление относится к такой экономической категории, как инновационный потенциал персонала.

Для руководителя предприятия или организации одной из важнейших задач является формирование состояния инновационности персонала как устойчивой, саморазвивающейся, обучающейся системы, способной предвидеть и адекватно реагировать на приближающиеся периоды спада экономической активности предприятия или организации.

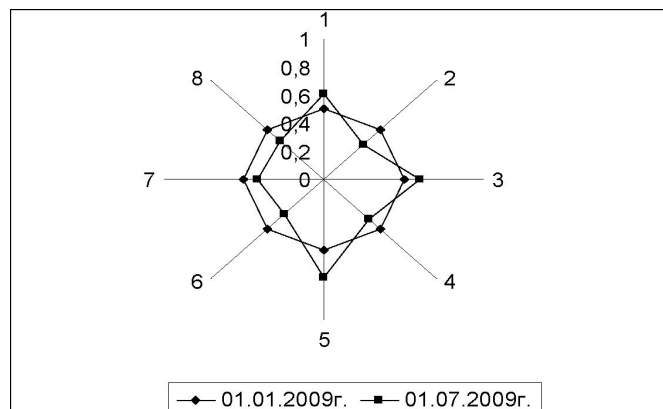


Рис. 4. Графическое изображение ИПП в единичном круге

Представленная методика оценки ИПП позволяет осуществлять его постоянный мониторинг и своевременно вырабатывать соответствующие решения по устранению негативных положений.

Итак, инновационная деятельность выдвигается на роль ведущего фактора и элемента развития экономической системы, а ее инновационная восприимчивость становится признаком современности и прогрессивности. В условиях перехода промышленных предприятий и корпораций на инновационный путь развития и усиливающейся роли инноваций в стратегическом управлении предприятием необходим качественно новый подход к управлению инновационным потенциалом персонала корпорации.

Именно от гибкости, пластичности, коммуникативности и синергичности инновационного потенциала персонала зависит способность корпорации генерировать инновационную активность, осуществлять перспективные научно-исследовательские разработки и реализовывать эффективные инновационные программы.

Наличие высокого интеллекта российской нации является базовой основой возможности эффективного использования инновационного потенциала персонала предприятия на основе координации стратегических и инновационных целей и задач, выработки основных направлений инновационного развития человеческими ресурсами и контроля за инновационными преобразованиями. Управление инновационным потенциалом персонала организации позволит реализовывать новые технологии в рамках корпоративных интересов при минимизации затрат.

Библиографический список

1. Зинов В.Г., Лебедева Т.Я., Цыганов С.А. Инновационное развитие компании. Управление интеллектуальными ресурсами. М., 2009. 248 с.
2. Морозов Ю.П., Гаврилов А.И., Городнов А.Г. Инновационный менеджмент. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2003. 471 с.
3. Николаев А.И. Инновационное развитие и инновационная культура // Проблемы теории и практики управления. 2001. № 5. С. 48–54.
4. Первушин В.А. Проблемы управления инновационным развитием предприятия // Интеллектуальная собственность. 2005. № 2. С. 31–37.
5. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент как система повышения конкурентоспособности // Управление персоналом. 2000. № 1. С. 17–24.
6. Шпильберг С.А. Стратегия кадрового обеспечения инновационной сферы // Научные труды Московского гуманитарного университета. Вып. 54. М.: Изд-во МосГУ, 2005. С. 56–61.
7. Ярцева С., Лукьянова Т., Салгирев М. Методологические основы инновационного процесса в управлении персоналом // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2009. № 9. С. 23–26.