

УДК 331.101.5

## ОЦЕНКА ФАКТОРОВ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА

*Савельева О.А., к.э.н., доцент  
Митасова А.А., магистрант  
Донецкий национальный технический университет*

*Аннотация: Одной из наиболее актуальных проблем современной системы управления является формирование инициативных способностей предприятия, обеспечивающих его конкурентные преимущества вследствие развития инновационного потенциала персонала. Для более детального изучения перехода персонала к новой и более совершенствованной деятельности, обеспечивающей эффективное функционирование инновационно-ориентированного предприятия, в статье проведено количественно-качественную оценку значимости факторов, оказывающих влияние на развитие инновационного потенциала персонала предприятий.*

*Ключевые слова: инновационная среда, инновационный потенциал персонала, развитие инновационного потенциала персонала, оценка значимости факторов влияния, программа развития инновационного потенциала персонала.*

*Summary: One of the most recent problems of modern management system is the formation of enterprise initiative abilities which provide its competitive advantages due to the development of personnel's innovative potential. For a more complete research of personnel's conversion to the new and more improved activity which provide effective functioning of innovation-oriented enterprise quantitative and qualitative assessment of the importance of factors which influence the development of personnel's innovative potential is made in this article.*

*Keywords: the environment of innovation, the personnel's innovative potential, the development of personnel's innovative potential, assessment of the importance of the factors of influence, the program of the development of personnel's innovative potential.*

*Постановка проблемы.* В современных рыночных условиях хозяйствования возникает необходимость в осуществлении принципиально новых подходов к инновациям, обеспечения механизмов эффективного управления инновационно-ориентированными предприятиями. Актуальность данной проблемы обусловлена как развитием всего современного общества, так и деятельностью отдельных хозяйствующих элементов, поскольку воплощение инновационных процессов в различных отраслях деятельности, а также непосредственно в управлении персоналом представляет собой ключевой фактор социально-экономического развития.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Результаты исследований различных аспектов управления персоналом на предприятии представлены в работах В.И. Бобкова, Б.М. Генкина, И.А. Денисова, В.А. Дятлова, А.Я. Кибанова, В.А. Литвинова, О.И. Меньшиковой, Ю.Г. Одегова, В.Т. Пихало, А.А. Разумова, Н.А. Смирновой, В.В. Травина, П.В. Шеметова и прочих.

Проблемам развития инновационного потенциала персонала посвящены работы таких известных ученых, как: К.А. Лега, В.П. Горшенина, Е.В. Гасенко, Е.В.

Родионовой, Л.В. Невской, И.А. Эсауловой, П.В. Завлина, А.П. Волгина, П. Друкера, П. Хайландера, М. Портера и других известных ученых.

Однако, не смотря на множество научных трудов, рассматривающих различные аспекты управления инновационным потенциалом персонала, существует необходимость в дополнительных исследованиях прикладного характера, а именно: в исследовании степени весомости факторов, влияющих на развитие инновационного потенциала персонала предприятия.

*Целью* статьи является исследование степени весомости факторов, оказывающих влияние на развитие инновационного потенциала персонала современного предприятия при помощи метода квалиметрического анализа.

*Изложение основного материала исследования.* В современных условиях хозяйствования сущность инновационного потенциала персонала имеет множество дефиниций. Так, К.А. Лега [1] определяет инновационный потенциал персонала как степень готовности работников к реализации комплекса задач, стоящих перед предприятием в условиях инновационной ориентации, а также готовность и способность персонала участвовать в инновационных преобразованиях.

Как отмечает В.П. Горшенин [2], данная экономическая категория отражает систему инновационных способностей и возможностей персонала осуществлять устойчивое внутриорганизационное развитие с учетом достижений научно-технического прогресса.

Е.В. Гасенко [3] определяет инновационный потенциал персонала как совокупность знаний, навыков, способностей, а также личностных характеристик персонала, способных к восприятию, внедрению и продуцированию инноваций, обеспечивающих результативную работу инновационно-ориентированного предприятия.

Целесообразно отметить, что часть авторов (К.А. Лега, В.П. Горшенин, Е.В. Родионова) при определении данной категории говорят, прежде всего, о способности персонала принимать участие в инновационном развитии для эффективного функционирования предприятия. При этом ряд других авторов (Е.В. Гасенко, А.П. Волгин) считают, что инновационный потенциал персонала, в основном, отражает совокупность имеющихся у сотрудников навыков, умений и знаний для внедрения современных инновационных подходов в работе.

Таким образом, инновационный потенциал персонала представляет собой комплекс возможностей работников осуществлять стабильное развитие организации на основе принятия, внедрения и продвижения инноваций, используя при этом имеющиеся знания, умения и навыки.

Стремительное развитие инновационных технологий, разработка и внедрение современной техники, развитие новых подходов к системы стимулирования и мотивации персонала, новое понимание организационной культуры и организационной структуры требуют от руководства предприятия развивать инновационный потенциал персонала, способного адаптироваться к выполнению различные видов деятельности с учетом современных требований хозяйствования, осваивать современные технологии, быть активными, мобильными, инициативными и творческими в вопросах реализации инновационных нововведений.

Таким образом, развитие инновационного потенциала является переходом персонала к новой и более совершенствованной деятельности, обеспечивающей эффективное функционирование инновационно-ориентированного предприятия в условиях современности.

По мнению П. Хайландера и соавторов, развитие организационных возможностей должно предусматривать генерирование постоянного участия персонала в

непосредственном совершенствовании основных процессов на предприятии, обеспечение взаимодействия инновационной деятельности со стратегическими целями предприятия, стратегическое управление развитием непрерывного совершенствования, демонстрацию улучшений, а также развитие и обучение в результате этой деятельности. Следовательно, как отмечают Л.В. Невская и И.А. Эсаулова [4], развитие персонала сегодня требует нового, в определенном смысле инновационного подхода – организации обучения в русле инновационного развития организации, мотивации саморазвития сотрудников, формирования внутриорганизационных коммуникаций, обеспечивающих эффективное взаимодействие в процессе создания и внедрения инновационных идей и процессов. А.В. Подгорная и Л.В. Некрасова [5] выделяют условия, которые должны быть созданы на предприятии для управления инновационным развитием персонала: командная организация деятельности персонала на условиях адхократического подхода, создание инновационного климата, формирование системы эффективного генерирования инновационных идей и механизма аккумуляции творческих идей и предложений, развитие внутриорганизационного инновационного предпринимательства, развитие инновационных коммуникаций, непрерывное организационное обучение, использование гибких систем мотивации и стимулирования инновационной деятельности.

Так, целесообразно выделить следующие группы критериев развития инновационного потенциала персонала (Таблица 1).

Таблица 1 – Критерии развития инновационного потенциала персонала [6]

Группа критериев	Критерии
Образовательные критерии	– уровень образования и возможность самообразования; – уровень знаний, умений и навыков; – развитие интеллектуального и творческого мышления, профессионализм
Мотивационные критерии	– источники мотивации персонала; – готовность персонала к освоению новой информации; – стрессоустойчивость и уровень адаптации персонала
Коммуникационные критерии	– уровень освоения и передачи новой информации; – готовность персонала к работе в группе и умение налаживать внешние контакты
Критерии инновационной активности персонала	– проектирование и реализация нововведений; – инициативность и участие персонала в инновационной деятельности; – отношение персонала к нововведениям (от принятия инноваций и активного участия в их реализации к крайним формам непринятия нововведений, в том числе сопротивление переменам)

Рассмотрение в таблице 1 основных групп критериев развития инновационного потенциала персонала предприятия дает возможность сделать вывод, процесс развития

инновационного потенциала имеет два вектора влияния персонала – непосредственно персонала и управленческий вектор.

В таблице 2 представлены факторы развития инновационного потенциала персонала на уровне влияния персонала и уровне влияния руководителей.

Таблица 2 – Факторы, способствующие и препятствующие и развитию инновационного потенциала (РИПП)

Уровень влияния	Способствующие РИПП	Препятствующие РИПП
Влияние персонала	– высокий уровень знаний, умений и навыков персонала	– низкий уровень образования
	– возможности персонала креативного и творческого мышлению, стремление к самообразованию	– недостаточность творческого мышления и интеллектуального потенциала персонала
	– интерес персонала к нововведениям, заинтересованность и участие персонала в реализации инновационной деятельности	– сопротивление переменам, отсутствие заинтересованности и инициативности персонала в инновационном развитии
	– готовность персонала работать с сотрудниками и возможность налаживания внешних контактов	– низкий уровень коммуникативных способностей персонала
Управленческое влияние	– демократичный или либеральный стили управления	– авторитарный стиль управления
	– заинтересованность и активная работа руководства предприятия в РИПП, адаптация персонала к новейшим технологиям	– отсутствие заинтересованности руководства предприятия в РИПП, развитии персонала
	– достаточное ресурсное обеспечение предприятия	– недостаточное ресурсное обеспечение предприятия

Таким образом, развитию инновационного потенциала на уровне персонала предприятия способствуют потенциал каждого работника и его готовность к переменам, а на управленческом уровне – в первую очередь, заинтересованность в развитии инновационного потенциала предприятия.

В рамках исследования проблем развития инновационного потенциала персонала, была проведена количественно-качественная оценка факторов, оказывающих влияние на развитие инновационного потенциала персонала современных предприятий при помощи квалиметрического анализа, основанного на средних оценках компетентных и квалифицированных экспертов. Так, эксперты последовательно и попарно сравнивали между собой факторы с точки зрения их влияния на общую оценку факторов влияния на предприятии [6].

Одному из двух показателей, который, по мнению эксперта, был наиболее влиятельный, присваивалась максимальная оценка в 2 балла, соответственно другому показателю из пары – 0 баллов. В случае, когда ни один из двух показателей пары не определялся как наиболее значимый либо эксперт затруднялся в их оценке, обоим показателям присваивалась оценка 1.

Анализ весомости факторов, оказывающих влияние на развитие инновационного потенциала персонала предприятий, представлен в таблице 3.

Таблица 3 – Экспертная оценка весомости факторов, влияющих на развитие инновационного потенциала персонала предприятий

Факторы	Эксперты					Итого	Средний балл	Удельный вес	Ранг	
	1	2	3	4	5					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Высокий уровень знаний и умений	15	11	10	12	10	58	11,6	0,09683	3	
Достаточная образовательная база	11	12	8	12	9	52	10,4	0,08681	6	
Возможности творческого мышления	7	9	9	9	8	42	8,4	0,07012	11	
Стремление к саморазвитию, самообразованию	9	10	10	14	10	53	10,6	0,08848	5	
Интерес к нововведениям	8	8	6	11	12	45	9	0,07513	10	
Участие персонала в инновационной деятельности	8	10	11	8	11	48	9,6	0,08013	9	
Коммуникативные способности персонала	9	10	15	12	11	57	11,4	0,09516	4	
Демократический стиль управления	15	15	13	11	13	67	13,4	0,11185	2	
Авторитарный стиль управления	12	11	11	7	9	50	10	0,08347	7	
Активная работа руководства	11	7	13	9	8	48	9,6	0,08013	8	
Ресурсная поддержка	15	17	15	16	16	79	15,8	0,13189	1	
Итого								1,0		

Весомость параметра объекта определялась по формуле:

$$A = \sum (B_n / B_e) / M, \quad (1)$$

де А – весомость n-го параметра,

n – номер параметра объекта,

e – номер эксперта,

M – количество экспертов в группе,

B<sub>n</sub> – балл, присвоенный n-му параметру e-м экспертом,

B<sub>e</sub> – сумма баллов, присвоенных e-м экспертом всем параметрам объекта [3].

Результаты экспертного оценивания дают возможность сделать вывод, что на развитие инновационного потенциала персонала предприятий по степени значимости в порядке убывания влияют такие факторы, как:

Ресурсная поддержка предприятия (0,13189) – наиболее весомый фактор влияния на развитие инновационного потенциала персонала, так как инновационная деятельность на предприятии любой отрасли требует ресурсного обеспечения, в том

числе денежных инвестиций. Сегодня, в рыночных условиях хозяйствования современные предприятия осуществляют расширенное воспроизводство за счет собственных доходов, а также инвестиционных счетов, аккумулирующих средства для накоплений.

На втором месте, по мнению экспертов – демократический стиль управления (удельный вес – 0,11185). В рамках развития инновационного потенциала вышеуказанный стиль характеризуется предоставлением персоналу относительной самостоятельности в пределах выполняемых ими новых функций и их квалификации, в том числе при внедрении инноваций.

Не менее значимым является высокий уровень знаний, умений и навыков (0,09683), который характеризует способность персонала быстро адаптироваться к современным технологиям, осваивать новые виды деятельности, легко переключаться с одной работы на другую, быть мобильными и быстро усваивать новую информацию.

Фактор «коммуникативные способности персонала», удельный вес которого составил 0,09516 представляет собой способности сотрудников предприятия налаживать внутриорганизационные отношения, в том числе с учетом взаимодействия с внешней средой. Согласно мнению опрашиваемых, этот фактор занимает четвертое место.

На пятом месте – стремление к самообразованию (удельный вес 0,08848), то есть психологическая осознанность персонала в необходимости повышения качества своих профессиональных и личностных знаний и умений как фактора конкурентоспособности на рынке труда.

Одним из менее популярных факторов является авторитарный стиль управления (удельный вес 0,08347). Данному стилю присущи жесткость, единоначалие, требовательность, строгий контроль, дисциплина, ориентация на результат, а также игнорирование социально-психологических факторов. Целесообразно также отметить, что авторитарный стиль управления стимулирует появление у персонала чувство страха и принужденной необходимости участия в разработке и реализации инновационной деятельности.

Заинтересованность руководства в развитии инновационного потенциала вызывает у персонала заинтересованность в результатах деятельности, лояльность, развитие соответствующего благоприятного морально-психологического климата в коллективе. Несмотря на то, что фактор «активная работа руководства» – фактор, вызывающий у персонала чувство принадлежности к коллективу и общему делу, по мнению экспертов, он занял в рейтинге почетное восьмое место.

Участие персонала в инновационной деятельности (0,08013) может проявляться как вследствие личного желания каждого работника в инновационном развитии, так и вынужденном участии в данной деятельности. Соответственно, эффект от участия персонала в инновационной деятельности в первом случае более высокий и качественный чем во втором.

На десятом месте фактор «интерес к нововведению» (удельный вес – 0,07513). Он возникает посредством психологических установок необходимости развития инновационной деятельности, внедрения передовых технологий и трансформации существующей системы управления на предприятии.

Наименее значимой оказалась возможность творческого мышления персонала (0,07012), которая способствует развитию инновационной деятельности, а также которая напрямую зависит от личностных способностей каждого работника выдвигать новые идеи и предлагать нетрадиционные подходы к работе.

*Выводы.* Таким образом, на основании оценки влияния факторов развития инновационного потенциала персонала, можно выделить основные требования к

эффективному развитию инновационного потенциала персонала предприятий, а именно: финансовую стабильность предприятия, готовность к нововведениям и создание условий для активного участия персонала в инновационной деятельности, а также активное участие руководства предприятия и профсоюзных организаций в развитии инновационного потенциала персонала.

Обеспечение развития инновационного потенциала персонала возможно путем разработки и внедрения программы развития инновационного потенциала персонала, обеспечивающей необходимые условия для повышения трудовой и социальной активности каждого индивида внутри предприятия. Программа развития инновационного потенциала персонала позволит сформировать инновационный климат в коллективе, в рамках которого каждый работник будет чувствовать необходимость профессионального и личностного развития.

#### *Литература:*

1. Лега, К.А. Формирование механизма управления инновационным потенциалом персонала корпорации : дис... канд. экон. наук : 08.00.05 / К.А. Лега. – Челябинск, 2008. – 194 с.

2. Горшенин, В.П. Управление инновационным потенциалом персонала корпораций: монография / В.П. Горшенин. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2006. – 289 с.

3. Гасенко, Е.В. Критерии развития инновационного потенциала персонала наукоемкого предприятия [Электронный ресурс] / Вестник томского государственного университета, 2012. – №2(18).

Режим доступа: <http://journals.tsu.ru/uploads/import/893/files/18-044.pdf>

4. Невская, Л. В. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий / Л.В. Невская, И.А. Эсаулова // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки, 2013. – №21. – С. 72-75.

5. Подгорная, А.В. Методы управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития организации / А.В. Подгорная, Л.В. Некрасова // Духовная ситуация времени. Россия XXI век, 2013. – №1-2. – С. 86-91.

6. Лутай, Л.А. Діагностика стану системи соціально-орієнтованого управління / Л.А. Лутай, О.О. Савельєва // Економіка розвитку: науковий журнал. – Харків: ХНЕУ, 2012. – №4. – С. 5-11.

7. Авдеев, В.В. Управление персоналом: оптимизация командной работы / Учебное пособие. – Москва: Финансы и статистика, 2008. – 388 с.