

УДК 338.242.2

Н. Г. Дуленко

МЕТОДИКА АНАЛИЗА ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Статья посвящена актуальной проблеме анализа инновационного потенциала персонала организации. Цель проведенного исследования состояла в разработке методики диагностики потенциала на уровне отдельного предприятия. Предложен авторский метод оценки инновационного потенциала персонала организации и механизм его диагностики. Выявлены наиболее значимые факторы, влияющие на инновационный потенциал персонала: наличие ресурсов для инновационной деятельности, инновационная восприимчивость, организационно-управленческая составляющая и социально-психологический климат.

This article is devoted to the urgent issue of analyzing the innovative potential of an organisation's employees. The study aims to develop a methodology for identifying the potential at the level of enterprises. The author presents an original method for assessing the innovative potential of an organisation's employees and a mechanism of its identification. The most significant factors affecting the innovation potential of personnel are as follows: the availability of resources for innovation, susceptibility to innovations, the organisational management component, and the socio-psychological climate.

Ключевые слова: анализ инновационного потенциала, инновационная восприимчивость, инновационный потенциал, ресурсы для инновационной деятельности.

Key words: innovative potential assessment, susceptibility to innovations, innovative potential, resources for innovation.



Введение

В современных условиях инновации – технологические, организационно-управленческие, информационные и т.д. – один из важнейших факторов конкурентоспособности предприятия. С возрастанием значения инноваций все острее становится проблема анализа инновационного потенциала предприятия как совокупности его характеристик, выражающей готовность совершенствовать производственную деятельность, и наличие внутренних средств и методов, обеспечивающих эту готовность.

34

Очевидно, что когда речь идет о готовности предприятия осваивать и внедрять инновации, имеется в виду готовность к такого рода деятельности сотрудников, а также необходимые для этого условия. Целью проведенного исследования была разработка методики анализа кадрового инновационного потенциала предприятия, которая охватывала бы оба указанных направления и учитывала специфику средних и крупных предприятий.

Теоретические аспекты анализа инновационного потенциала персонала организации

Значимость проблемы анализа и объективной оценки инновационного потенциала обусловила достаточно устойчивый интерес к ее решению со стороны экономической науки. При этом внимание уделяется методологии оценки инновационного потенциала на всех уровнях – страны, региона, муниципального образования, предприятия, персонала в целом и отдельных сотрудников. Уровню отдельного предприятия посвящена значительная часть исследований, что подчеркивает особую практическую значимость данного направления.

Среди основательных исследований методологических аспектов оценки инновационного потенциала предприятия российскими учеными хотелось бы отметить работы П. В. Михайлушкина [10], В. И. Абрамова [1], А. В. Горбенко [5], Д. А. Белоусова и Л. Г. Миляевой [3; 4; 9].

Достаточно много публикаций в последние годы посвящалось узким аспектам оценки инновационного потенциала предприятия – например, с учетом отраслевой специфики промышленных предприятий [11], региональных отраслевых научно-учебных учреждений [6], строительных организаций [2], в рамках разработки инновационной стратегии предприятия [7], с учетом особенностей малого инновационного предприятия [8; 12].

В то же время анализу инновационного потенциала персонала организации, который выступает главным субъектом инновационной деятельности, внимания уделяется крайне мало. В настоящей статье представлена методика, которая может быть использована как в практической деятельности предприятий различных сфер деятельности, так и при разработке соответствующих методических положений.

Этапы анализа кадрового инновационного потенциала

Анализ инновационного потенциала персонала организации может включать пять этапов (рис. 1).

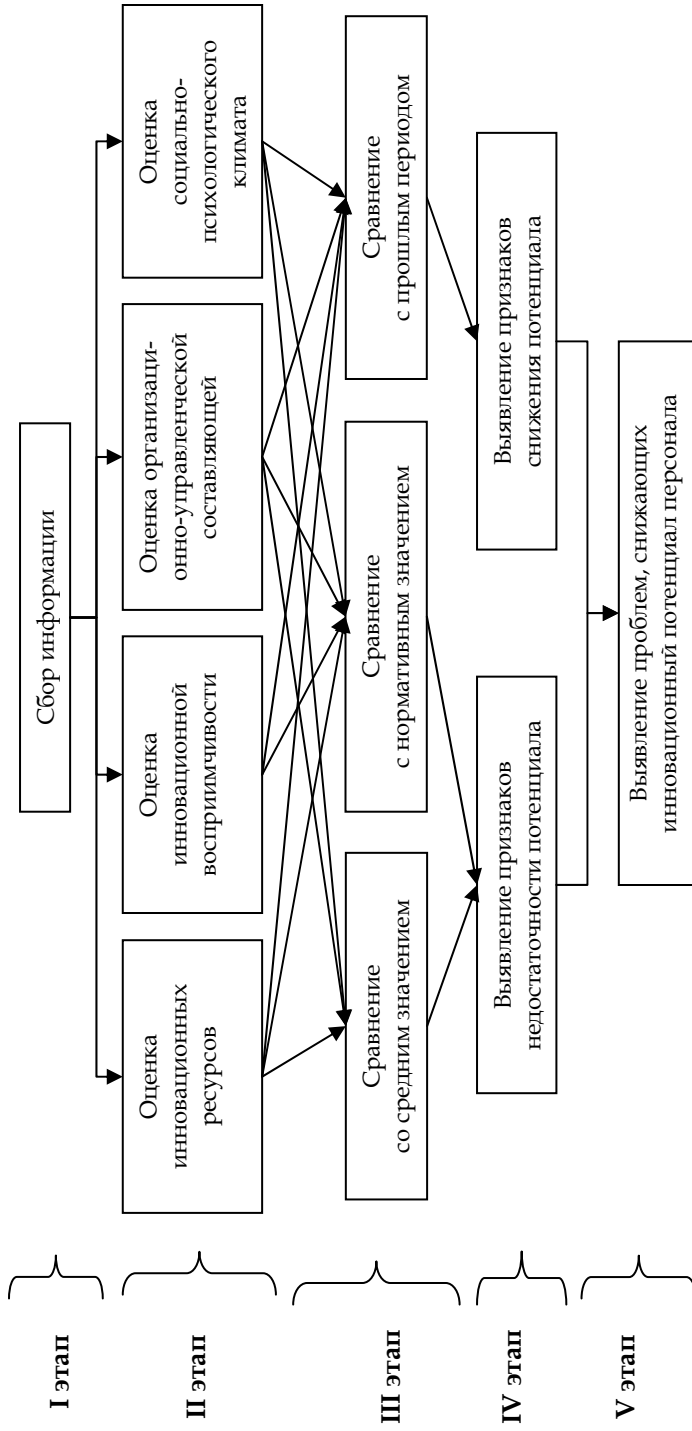


Рис. 1. Этапы анализа инновационного потенциала персонала организации



На первом этапе ведется сбор информации, необходимой для анализа. Основным источником при этом становятся данные самой организации.

Второй этап включает оценку четырех составляющих инновационного потенциала персонала организации — инновационных ресурсов, инновационной восприимчивости, организационно-управленческой составляющей и социально-психологического климата.

На третьем этапе полученные оценки сравниваются со средним значением (по отрасли, региону, группе предприятий или иным), нормативным значением и значением за прошлый период.

Цель четвертого этапа — выявление признаков недостаточности и снижения инновационного потенциала персонала организации.

На заключительном, пятом, этапе выявляются проблемы, снижающие инновационный потенциал, и разрабатываются мероприятия по их устранению.

36

Оценка инновационных ресурсов и инновационной восприимчивости

При анализе инновационных ресурсов организации оценивается наличие научно-исследовательских подразделений, патентов; обеспеченность инновационной деятельности финансовыми ресурсами, доступ сотрудников к современной научно-технической информации, а также техническая и технологическая оснащенность организации (табл. 1).

Таблица 1

Структура и методы оценки инновационных ресурсов организации

Показатели обеспеченности инновационными ресурсами	Рекомендуемые методы оценки	
	I вариант	II вариант
Наличие научно-исследовательских подразделений	Каждому из показателей дают количественную оценку. Затем разрабатываются шкалы с целью приведения количественных оценок в сопоставимый вид	Метод экспертных оценок
Наличие патентов		
Обеспеченность инновационной деятельности финансовыми ресурсами		
Доступ сотрудников к современной научно-технической информации		
Техническая и технологическая оснащенность организации		

Источник: разработано автором.

Возможны два способа оценки инновационных ресурсов организации. При первом каждому из перечисленных показателей дают количественную оценку. Затем для них разрабатываются шкалы с целью приведения к сопоставимым оценкам. Второй способ — метод экспертных оценок.



Анализ инновационной восприимчивости включает оценку восприятия инноваций, новой информации, внутренней готовности сотрудников к инновациям, а также оценку их самосовершенствования в направлении принятия инноваций.

При этом под восприятием инноваций сотрудниками организации понимается их стремление к инновациям и изменениям, готовность идти на риски и преодолевать трудности, восприимчивость к инновационной деятельности. Восприятие инноваций может быть как позитивным, так и негативным.

Аналогичным образом позитивным или негативным может быть и восприятие сотрудниками новой информации, под которым понимается готовность получать и изучать новую информацию по профилю своей профессиональной деятельности, принимать участие в специализированных выставках, конференциях, семинарах.

Внутренняя готовность сотрудников к инновациям в наибольшей степени зависит от их опыта инновационной деятельности и соответствующих профессиональных навыков.

Наконец, саморазвитие сотрудников в направлении облегчения принятия инноваций происходит при участии в инновационных проектах, развивается при наличии внутренней потребности в образовании и карьерном росте.

Для оценки перечисленных показателей инновационной восприимчивости может быть предложен метод анкетирования (табл. 2).

Таблица 2

Структура и методы оценки инновационной восприимчивости персонала

Показатели инновационной восприимчивости	Рекомендуемые методы оценки
Восприятие сотрудниками инноваций	Опрос (анкетирование) сотрудников
Восприятие сотрудниками новой информации	
Внутренняя готовность сотрудников к инновациям	
Саморазвитие сотрудников в направлении облегчения принятия инноваций	

Источник: разработано автором.

Оценка организационно-управленческой составляющей и социально-психологического климата

Для анализа организационно-управленческой составляющей инновационного потенциала персонала организации методикой предусмотрена оценка четырех показателей — соответствие организационной структуры целям инновационного развития; наличие взаимосвязей между подразделениями по продвижению инновационных идей; уровень развития системы управления, а также эффективность системы поощрения и мотивации раскрытия творческого потенциала.



При оценке организационной структуры учитываются два фактора: во-первых, структурные подразделения, к функциям которых относится создание и внедрение инноваций, во-вторых, содействие обмену информацией между подразделениями организации, возможность получения адекватной обратной связи.

Оценка наличия взаимосвязей между подразделениями по продвижению инновационных идей включает оценку уровня развития системы коммуникации между сотрудниками и эффективность внутреннего документооборота.

Для анализа уровня развития системы управления дифференцированно оцениваются качество планирования, обучения, мотивации и контроля на каждом этапе инновационного процесса.

Наконец, эффективность системы поощрения и мотивации творческого потенциала персонала организации можно определить путем оценки условий, побуждающих сотрудников к продуктивному сотрудничеству, системы как материального, так и нематериального поощрения инициатив в сфере инновационной деятельности.

В качестве метода для оценки организационно-управленческой составляющей инновационного потенциала можно предложить метод экспертных оценок (табл. 3).

Таблица 3

**Структура и методы оценки
организационно-управленческой составляющей инновационного потенциала**

Показатели организационно-управленческой составляющей	Рекомендуемые методы оценки
Соответствие организационной структуры целям инновационного развития	Метод экспертных оценок
Наличие взаимосвязей между подразделениями по продвижению инновационных идей	
Уровень развития системы управления	
Эффективность системы поощрения и мотивации творческого потенциала	

Источник: разработано автором.

При оценке социально-психологического климата, который может как содействовать, так и препятствовать инновационной активности сотрудников, производится расчет восьми показателей: наличие командного духа; комплекса внутриорганизационного маркетинга; общих норм поведения; уровень уважения и признания со стороны руководства; участие в принятии управленческих решений; поддержка полезных для организации инициатив; ответственность подхода к выполняемой работе и активность участия в инновационной деятельности организации (табл. 4).



Таблица 4

Структура и методы оценки социально-психологического климата

Показатели социально-психологического климата	Рекомендуемые методы оценки
Наличие командного духа	Опрос (анкетирование) сотрудников
Наличие комплекса внутриорганизационного маркетинга	
Наличие общих норм поведения	
Уровень уважения и признания со стороны руководства	
Участие в принятии управленческих решений	
Поддержка полезных для организации инициатив	
Ответственность подхода к выполняемой работе	
Активность участия в инновационной деятельности организации	

39

Источник: разработано автором.

Для оценки данных показателей целесообразно использовать метод анкетирования.

При этом необходимо учитывать, что при расчете показателей инновационной восприимчивости и социально-технологического климата опрос следует проводить не в целом по организации, а по отдельным респондентным группам, количество и состав которых зависят от специфики предприятия. Это может быть административно-управленческий персонал, инженерно-технические работники и т. д.

Заключение

Интегральную оценку инновационного потенциала персонала организации можно получить путем суммирования оценок четырех составляющих с учетом их веса, который зависит от ряда факторов, в том числе отраслевой принадлежности. Для определения веса можно использовать метод экспертных оценок.

При апробации данной методики в крупной строительной организации веса распределились следующим образом:

- наличие инновационных ресурсов – 0,4;
- уровень инновационной восприимчивости – 0,2;
- организационно-управленческая управляющая – 0,3;
- социально-психологический климат – 0,1.

При сопоставлении полученных оценок со средним и нормативным значениями можно выявить признаки недостаточности потенциала, при сравнении с оценками предыдущих периодов – признаки ухудшения ситуации.

Выявление данных признаков является основанием для разработки комплекса мероприятий, направленных на устранение недостатков,



ликвидации «узких мест» или, наоборот, сохранения и усиления положительных тенденций, что позволит повысить эффективность инновационной деятельности организации и положительно скажется на ее конкурентоспособности.

Список литературы

1. *Абрамов В.И.* Методология оценки инновационного потенциала : дис. ... д-ра экон. наук. СПб., 2012.
2. *Барбарская М.Н.* Оценка и развитие инновационного потенциала человеческих ресурсов строительной организации // *Основы экономики, управления и права.* 2013. № 5 (11). С. 66–72.
3. *Белоусов Д.А.* Оценка инновационного потенциала производственной деятельности организаций : дис. ... канд. экон. наук. Новосибирск, 2010.
4. *Белоусов Д.А., Миляева Л.Г.* Экспресс-методика оценки уровня развития производственно-инновационного потенциала производственной деятельности организаций // *Экономические науки.* 2009. № 56. С. 246–252.
5. *Горбенко А.В.* Развитие методов анализа и оценки инновационного потенциала предприятий : дис. ... канд. экон. наук. М., 2012.
6. *Донец О.В.* Об оценке инновационного потенциала и инновационной активности регионального отраслевого научно-учебного учреждения // *Балтийский гуманитарный журнал.* 2014. № 3. С. 46–50.
7. *Дрок Т.Е.* О подходах к формированию и реализации инновационной стратегии развития предприятия // *Молодой ученый.* 2014. № 10 (69). С. 232–235.
8. *Дупленко Н.Г.* Инновационный потенциал малого предпринимательства и условия для его реализации // *Вестник Балтийского научного центра.* 2011. № 33. С. 150–157.
9. *Миляева Л.Г.* Оценка инновационного потенциала организаций: Теоретические и методические аспекты : монография / Л.Г. Миляева, Д.А. Белоусов; Федеральное агентство по образованию, Бийский технологический ин-т (фил.) ГОУ ВПО «Алтайский гос. технический ун-т им. И.И. Ползунова». Бийск, 2010.
10. *Михайлушкин П.В.* Методы оценки инновационного потенциала предприятия : дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2001.
11. *Ситнова И.А., Аллабердина Л.Р.* Методологические подходы к оценке инновационного потенциала промышленного предприятия // *Вестник Челябинского государственного университета.* 2014. № 5 (334). С. 121–125.
12. *Bilczak W.S., Gornowicz M., Duplenko N.G.* Mały biznes – innowacyjna droga rozwoju. Toruń: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Oddział w Toruniu, 2011.

Об авторе

Наталья Геннадьевна Дупленко – канд. экон. наук, доц., Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Калининград.

E-mail: duplenko@mail.ru

About the author

Dr Natalia Duplenko, Associate Professor, Head of the Department of Management and Marketing, Immanuel Kant Baltic Federal University, Kaliningrad.

E-mail: duplenko@mail.ru