

УДК 005.95 : 001.895

А.А. Меркушева

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Сегодня устойчивое функционирование и долгосрочная конкурентоспособность организации зависит от того, в какой степени ее сотрудники способны и готовы к активной инновационной деятельности и обладают инновационным потенциалом. Персонал – это важнейший фактор производства. В нем заключается творческое начало. Современную конкуренцию на рынке можно представить как конкуренцию идей, созданных сотрудниками конкретных предприятий. В статье обсуждаются основные подходы к определению инновационного потенциала персонала, особое внимание уделено поведенческому подходу. Проанализированы важнейшие направления исследований в русле поведенческого подхода к ИПП. Представлена авторская модель исследования инновационного потенциала сотрудников. Уделено внимание инновационному поведению персонала и обосновано, почему именно оно является главным индикатором инновационного потенциала сотрудников.

Ключевые слова: инновационный потенциал сотрудника, инновационная активность персонала, поведенческий подход, инновационное поведение, инновационные компетенции, 2С-система.

Инновационные способности и возможности персонала имеют особое значение в организациях, ориентированных на инновационное развитие, эффективность которых обеспечивается за счет непрерывного совершенствования структур, процессов и процедур, а инициатива снизу становится важнейшим фактором качественных преобразований, создающих основу долгосрочной конкурентоспособности предприятия [1, с. 24]. Исследование инновационного потенциала персонала (ИПП) позволяет получить информацию о состоянии ИПП, выявить проблемные области в развитии инновационных компетенций сотрудников, разработать программы обучения и развития персонала и, тем самым, сконцентрировать усилия и ресурсы организации (в том числе и финансовые) на формировании механизмов повышения эффективности ИПП.

Инновационный потенциал персонала как объект исследования рассматривается в науке со следующих позиций:

- 1) как комплекс особых характеристик человека, необходимых для инновационной деятельности;
- 2) как совокупность установок и моделей поведения, приводящих к достижению инновационных целей организации;
- 3) как динамический процесс саморазвития человека, приводящий к формированию инновационных способностей.

В русле первого подхода ведется дискуссия о переходе ИПП от состояния «способности» к состоянию готовности к инновационной деятельности,

© Меркушева А.А., 2016

Меркушева Анастасия Аркадьевна – аспирант кафедры менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: mim@pstu.ru.

которые вместе определяют возможность его включения в систему инновационного потенциала предприятия, наряду с финансовыми, физическими и интеллектуальными ресурсами. Так, Н.Н. Барткова и Т.А. Погорельская считают, что интеграция интеллектуальных и неодушевленных ресурсов и «их синергия приводит к формированию новых корпоративных конкурентных преимуществ и капитализации рыночной стоимости предприятия» [2, с. 131].

Е.В. Гасенко определяет инновационный потенциал работников как совокупность знаний, умений, способностей и личностных характеристик, определяющих меру их готовности к восприятию, внедрению и продуцированию инноваций, обеспечивающих конкурентоспособность работников предприятия и эффективное функционирование организации в условиях инновационной деятельности. К компонентам инновационного потенциала работников автор относит характеристики их интеллектуальной готовности к инновационной деятельности, мотивационные и коммуникативные качества, инновационную активность, личностные качества работника-новатора [3, с. 46]. Д.Р. Амирова под ИПП понимает совокупность личностных, профессиональных, интеллектуальных, творческих способностей персонала, склонного к инновационному мышлению, способного гибко адаптироваться к происходящим изменениям во внешней и внутренней среде предприятия [4]. С.В. Пименов и др. раскрывают ИПП как способность сотрудников организации к позитивно-критическому восприятию новой информации, к приращению общих и профессиональных знаний, выдвижению новых конкурентоспособных идей, нахождению решений нестандартных задач, новых методов решения традиционных задач, использованию знаний для предвидения, практической материализации новшеств [5]. По мнению К.А. Лега, степень развития инновационного потенциала персонала определяется мерой его готовности к реализации задач, обеспечивающих функционирование предприятия в условиях инновационной деятельности, а также способность выполнять инновационные преобразования [6]. Ценность данного подхода состоит в том, что описываемые характеристики могут быть интерпретированы для исследования ИПП на уровне предприятия. Однако бесконечное множество параметров ИПП увеличивает вариативность взаимосвязей между ними и факторами развития инновационного потенциала персонала, а сама оценка некоторых из них вообще не представляется возможной. Например, во многих исследованиях доказано, что интеллектуальные и творческие способности работника далеко не всегда взаимосвязаны: человек может быть творческой личностью по своей природе и, не обладая интеллектуальной базой, создавать новшества. Все это, безусловно, не может не сказаться на качестве исследования и последующем применении его результатов в практике управления.

Второй подход, раскрывающий ИПП с точки зрения установок и моделей поведения, приводящих к достижению инновационных целей организа-

ции, можно назвать поведенческим. Мы считаем данный подход к ИПП наиболее соответствующим современной методологии управления, так как именно поведенческие модели руководителей и сотрудников, основанные на эффективности, инициативе и вовлеченности в процессы непрерывного улучшения деятельности организации, являются наиболее важными факторами инноваций. В таком контексте, по мнению Е.В. Орлова и И.Б. Ромашовой, инновационное поведение персонала как система действий и поступков, совершаемых в процессе осуществления нововведений и выражающих реакцию на условия инновационной деятельности, является главным компонентом инновационного потенциала организации [7, с. 118].

В настоящее время существуют различные подходы к пониманию инновационного поведения, индикаторами которого признаются различные проявления творчества и предпринимательства в деятельности работников. В целом современные научные идеи сходятся в том, что инновационность – это личностная характеристика человека, связанная с проявлением его творческого потенциала, выраженная в индивидуальном инновационном поведении. Анализ научных работ показал различную направленность исследований в области инновационного поведения (таблица).

Направления исследований в русле поведенческого подхода к ИПП

Содержание	Автор	Характеристика	Предмет исследования
Поведение персонала как элемент инновационного процесса	A. Carmelli, R. Meitar, J. Weisberg (2006) [8, с. 78]	Инновационное поведение – это многоэтапный процесс: признание проблемы, создание новых идей и решения проблемы, создание поддержки для новых идей и решений для использования в организации	Типы поведения работников на различных этапах инновационного процесса
Поведение как способность и готовность человека к формированию новых поведенческих установок в условиях инновационной деятельности	В.Е. Ключко, Э.В. Галажинский (2009) [9]	Инновационное поведение – это поведение, осуществляемое путем выхода за пределы сложившихся установок и поведенческих стереотипов, возникающих инициативно в тех точках жизненного пространства человека, в которых сходятся три фактора: возможности человека, среда и готовность человека реализовать свои возможности	Личностные и организационные механизмы инновационного поведения работников
Характеристики инновационного поведения	Н.Ю. Молостова (2010) [10, с. 133]	Целенаправленность, ориентированность на преодоление возникающих препятствий, гибкость, адаптация, настойчивость, направленность на достижение успеха, созидательность	Модели инновационного поведения персонала
	М.А. Молодчик (2012) [11]	Приверженность ценностям и интересам организации, вовлеченность в процессы изменений, поддержка новых идей, творческий подход к решению рутинных и нетипичных задач, инициатива по улучшению деятельности компании, сплоченность и готовность к командной работе	

Таким образом, логичным является предположение, что ИПП проявляется через инновационное поведение, поэтому именно его можно считать самым надежным индикатором того, какой потенциал у сотрудника имеется (знания, навыки, способности, мотивация) и как он его использует (пассивность, активность, творчество, предприимчивость и т.д.).

Однако исследование ИПП всегда связано с фиксацией его имеющегося состояния и не учитывает долгосрочных аспектов его функционирования. Здесь следует обратиться к третьему подходу, в рамках которого формирование инновационных способностей работников рассматривается как динамический процесс его саморазвития. Понятие динамического потенциала организации согласно концепции 2С-систем включает в себя следующие элементы [12, с. 133]:

1. *Система мотивации.* Должна быть катализатором перемен и развития. Прежде всего создание саморазвивающейся организации напрямую связано с пробуждением механизмов внутренней мотивации.

2. *Обучение.* Развитие персонала и повышение квалификации должны идти не только от руководства, но и в большей мере по инициативе самих работников. Каждый сотрудник должен стремиться получить лучший результат работы и понимать, как и какими методами довести свой профессионализм до требуемого уровня.

3. *Лидерство.* Организации необходимо иметь условия для «выращивания» лидеров, в основе чего лежат умения от природы и развиваемые практическим путем. Необходимо давать людям самостоятельно инициировать новые проекты, это будет способствовать появлению новых лидеров.

4. *Разработка организационной структуры* управления за счет лидерства и децентрализации управления. Опыт теории и практики менеджмента доказывает, что адаптивность и саморазвитие характерны в большей степени децентрализованным структурам управления.

5. Фактором долгосрочного развития компании является закрепление в организационной культуре изменений, появление новых норм и правил. *Культура* – это совокупность норм, правил и ценностных ориентаций фирмы.

Опираясь на данные положения, мы предлагаем модель исследования ИПП, представленную на рисунке.

Основными элементами данной модели являются:

1. Инновационные компетенции, включающие в себя знания, навыки и модели поведения, необходимые для инновационной деятельности.

2. Восприятие сотрудниками своих способностей и готовности к инновационной деятельности – это суждения работника о различных аспектах инновационной деятельности, позволяющие выявить его возможности, мотивацию и направленность по отношению к инновационному процессу в организации.

3. Результаты инновационного поведения отражают степень готовности работников к реализации инновационной деятельности предприятия.

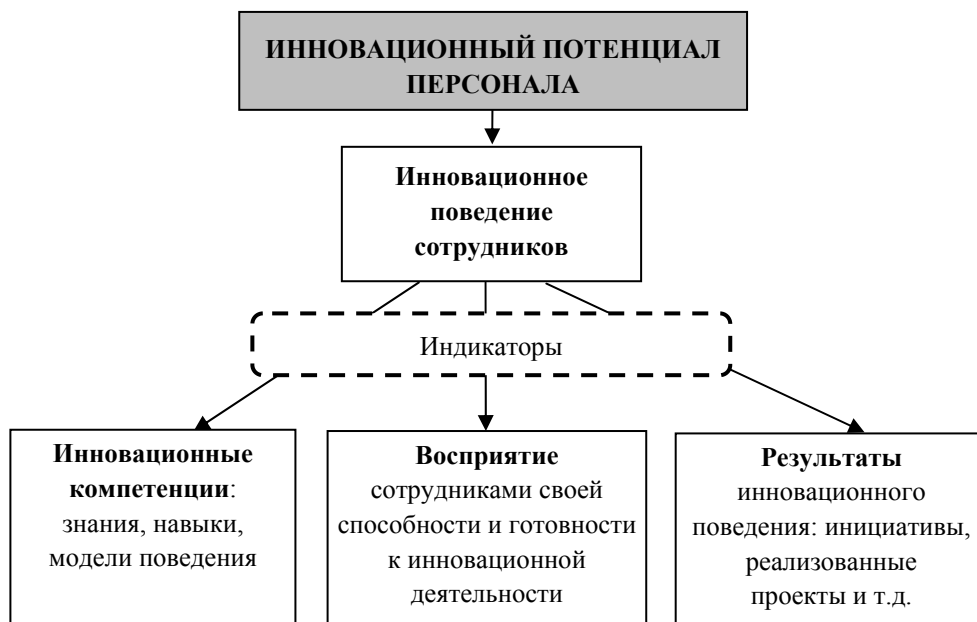


Рис. Модель исследования инновационного потенциала персонала

Инновационные компетенции являются отражением модели поведения сотрудников, обеспечивающей эффективную реализацию инновационных процессов в организации. Эти компетенции приобретаются непосредственно в трудовой деятельности, поскольку их основу составляют знания и навыки, связанные с выполняемой работой и способами функционирования сотрудника в организации. Важными предпосылками инновационного поведения являются компетентность в профессиональной области, мастерство и высокая результативность. Однако инновационность в деятельности сотрудника появляется только в том случае, если он ориентирован на обучение и развитие, способен выстраивать связи с теми, кто может содействовать ему в реализации инновационных идей, проявляет не только инициативу, но и настойчивость в достижении цели. Кроме того, сотрудник должен обладать способностью изменять свои навыки и поведение в зависимости от того, какие новые задачи перед ним поставлены, т.е. способностью к самоорганизации и саморазвитию. Таким образом, инновационные компетенции представляют собой совокупность поведенческих атрибутов, характеризующих способность и готовность работника участвовать коллективно или индивидуально в улучшении деятельности организации на постоянной основе [13, с. 34]:

- креативность: генерирование идей, критическое и независимое мышление, творчество в работе;
- предприимчивость: инициативность, ориентация на улучшение своей работы, деятельности подразделения и организации в целом, открытость новому, нацеленность на результат;

- обучение и развитие: установка на обучение, гибкость навыков и поведения, саморазвитие, обучение других;
- сотрудничество: ориентация на сотрудничество, командная работа, активный обмен знаниями и опытом;
- восприятие инноваций: положительное восприятие, готовность содействовать изменениям в организации.

Инновационный потенциал персонала может быть обнаружен через выяснение восприятия сотрудниками и руководителями отдельных его составляющих. Большая часть характеристик ИПП может быть исследована только через восприятие сотрудниками своей роли в инновационной деятельности: вовлеченность в работу, личная ответственность за успешную реализацию инновационной практики, нацеленность на достижения, позитивное отношение к изменениям, способность преодолевать барьеры и не бояться ошибок. Поскольку восприятие – это субъективно-эмоциональная основа мотивации, можно утверждать, что такие оценки помогают получить достаточно отчетливое представление, во-первых, о потенциале сотрудника с точки зрения мотивации инновационного поведения, и, во-вторых, о барьерах его развития, имеющих отношение как к самим сотрудникам, так и их руководителям и организации в целом.

Результаты инновационного поведения – это важнейший индикатор эффективности инновационного потенциала персонала, так как инновационная активность является следствием того, что сотрудники обладают самыми современными знаниями и навыками, умеют объединять усилия для достижения общего результата, вовлечены в работу и получают всестороннюю поддержку своих инициатив.

Список литературы

1. Эсаулова И.А. Развитие персонала: стратегии, организация, решения: моногр. – Пермь: Изд-во Перм. гос. техн. ун-та, 2009. – 276 с.
2. Барткова Н.Н., Погорельская Т.А. Оценка уровня развития потенциала трудовых ресурсов // Вестник НГУ. Социально-экономические науки. 2009. – Т. 9, Вып. 4. – С. 129–139.
3. Гасенко Е.В. Критерии развития инновационного потенциала персонала наукоемкого предприятия // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2012. – № 2 (18). – С. 44–49.
4. Амирова Д.Р. Механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Пенза, 2014. – 24 с.
5. Пименов С.В., Родионова Е.В., Федосова Р.Н. Развитие инновационного потенциала персонала // Креативная экономика. – 2009. – № 3. – С. 49–59.
6. Лега К.А. Формирование механизма управления инновационным потенциалом персонала корпорации: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Челябинск, 2008. – 24 с.

7. Орлов Е.В., Ромашова И.Б. Двухкомпонентная модель инновационного потенциала организации // *Инновации: наука, производство, рынок.* – 2012. – № 2. – С. 114–118.

8. Carmelli A., Meitar R., Weisberg J. Self-leadership skills and innovative behaviour at work // *International Journal of Manpower.* – 27(1). – P. 75–90.

9. Ключко В.Е., Галажинский Э.В. Психология инновационного поведения: моногр. Томск: Изд-во Том. гос. ун-т, 2009. – 240 с.

10. Молостова Н.Ю. Теоретико-методологические основания понятия «инновационное поведение» // *Известия Самарского научного центра Российской академии наук.* – 2010. – Т. 12. – № 5. – С. 132–136.

11. Молодчик М.А. Самоорганизация и саморазвитие компании: анализ успешных практик // *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки.* – 2012. – Вып. 4. – С. 264–269.

12. Комаров С.В., Молодчик А.В., Пустовойт К.С. На рубеже изменения парадигмы менеджмента: саморазвивающиеся, самоорганизующиеся системы // *Журнал экономической теории.* – 2012. – № 3. – С. 132–142.

13. Esaulova I., Linkova N., Merkusheva A. Innovative Behavior in Terms of Competences // *Foreign Direct Investment for Company's Sustainability: Regional Aspects III International Scientific and Practical Conference / Innovation Management and Company Sustainability.* – Prague: VSE, 2014. – P. 29–38.

References

1. Esaulova I.A. *Razvitie personala: strategii, organizatsiia, resheniia* [Human resources development: strategies, organization, solutions]. Perm, Perm. gos. tekhn. un-t, 2009. 276 p.

2. Bartkova N.N., Pogorel'skaia T.A. Otsenka urovnia razvitiia potentsiala trudovykh resursov [Assessment of the level of staff capacity development]. *Vestnik NGU. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki*, 2009, vol., iss. 4, pp. 129–139.

3. Gasenko E.V. Kriterii razvitiia innovatsionnogo potentsiala personala naukoemkogo predpriatiia [Criteria of development of the staff's innovation capacities at high-technology enterprises]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika*, 2012, no. 2(18), pp. 44–49.

4. Amirova D.R. Mekhanizmy upravleniia innovatsionnym trudovym potentsialom predpriatiia [Mechanisms of managing innovation labour potential of an enterprise]. Abstract of the thesis of the Candidate of Economics. Penza, 2014. 24 p.

5. Pimenov S.V., Rodionova E.V., Fedosova R.N. Razvitie innovatsionnogo potentsiala personala [Development of innovation staff capacity]. *Kreativnaia ekonomika*, 2009, no. 3, pp. 49–59.

6. Lega K.A. Formirovanie mekhanizma upravleniia innovatsionnym potentsialom personala korporatsii [Forming a mechanism of managing innovative potential of the corporate staff]. Abstract of the thesis of the Candidate of Economics. Chelyabinsk, 2008. 24 p.

7. Orlov E.V., Romashova I.B. Dvukhkomponentnaia model' innovatsionnogo potentsiala organizatsii [Two-component model of the corporate innovative potential]. *Innovatsii: nauka, proizvodstvo, rynek*, 2012, no. 2, pp. 114–118.

8. Carmelli A., Meitar R., Weisberg J. Self-leadership skills and innovative behaviour at work. *International Journal of Manpower*, 2006, no. 27(1), pp. 75–90.

9. Klochko V.E., Galazhinskii E.V. Psikhologiya innovatsionnogo povedeniia [Psychology of innovative behaviour]. Tomsk: Tom. gos. un-t, 2009. 240 p.

10. Molostova N.Iu. Teoretiko-metodologicheskie osnovaniia poniatiia “innovatsionnoe povedenie” [Theoretical-methodological foundations of the notion “innovative behaviour”]. *Izvestiia Samarskogo nauchnogo tsentra Rossiiskoi akademii nauk*, 2010, vol. 12, no. 5, pp. 132–136.

11. Molodchik M.A. Samoorganizatsiia i samorazvitie kompanii: analiz uspekhnykh praktik [Self-organisation and self-development of a company: analysis of successful businesses]. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki*, 2012, no. 4, pp. 264–269.

12. Komarov S.V., Molodchik A.V., Pustovoi K.S. Na rubezhe izmeneniia paradigmy menedzhmenta: samorazvivaiushchiesia, samoorganizuiushchiesia sistemy [At the turn of paradigm shift in management: self-developing, self-organising systems]. *Zhurnal ekonomicheskoi teorii*, 2012, no. 3, pp. 132–142.

13. Esaulova I., Linkova N., Merkusheva A. Innovative Behavior in Terms of Competences. Proc. III Int. Sci. and Pract. Conf. “Foreign Direct Investment for Company’s Sustainability: Regional Aspects”. *Innovation Management and Company Sustainability*. Prague, VSE, 2014, pp. 29–38.

Получено 11.05.2016

A.A. Merkusheva

THE ENTERPRISE PERSONNEL INNOVATIVE POTENTIAL AS THE OBJECT OF RESEARCH

The sustainability and long-term competitiveness of a modern organization depends on the innovative activity and potential of its personnel. The staff appears the most important production factor, being the embodiment of creativity. Thus, modern competitiveness in the market can be viewed as a competition of ideas generated by the employees of particular companies. The article describes the major approaches to defining the staff innovative potential, giving special attention to the behavioral approach. The most important areas within the framework of the behavioral approach dealing with the staff innovative potential are analyzed, and the author's model of the employees' innovative potential research is presented. The study focuses on the innovative behavior of the staff, as the key indicator of the employees' innovative potential.

Keywords: *employee's innovative potential, employee's innovative activity, behavioral approach, innovative behavior, innovative competences, 2C system.*

Merkusheva Anastasia Arkadevna – Graduate Student, Dept. of Management and Marketing, Perm National Research Polytechnic University, e-mail: mim@pstu.ru.