

УДК 65.01

М.А. Макаrenchенко,

д-р экон. наук,

Д.А. Лопатин

Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики

РОЛЬ И МЕСТО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СТРУКТУРЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ И МЕТОДЫ ЕГО ОЦЕНКИ

В статье рассматривается структура инновационного потенциала организации и методика его оценки. Авторы определяют понятие кадрового инновационного потенциала, его структуру и взаимосвязь с общим инновационным потенциалом организации.

Ключевые слова: *инновационный потенциал, кадровый инновационный потенциал, культурный потенциал.*

Первая половина XX века для многих стран мира была периодом индустриального развития общественного производства. Во второй половине XX века стал заметен переход к эре постиндустриального развития. Производство все в большей мере ориентировалось не на удовлетворение массовых потребностей, а на специализированные запросы потребителей. Это привело к росту числа малых и средних предприятий, к усложнению системы связей между организациями. Факторы гибкости, динамичности, адаптивности к требованиям внешней среды превратились в критерии жизнеспособности бизнеса.

В результате дальнейших структурных изменений, происходивших в макроэкономических системах и экономики в целом последние 10—15 лет, фактически сформировавшееся постиндустриальное производство приобрело ряд новых характеристик, к которым в частности относится возрастающая роль инновационных процессов как необходимое условие эффективности экономических систем.

Теоретические, методологические и методические вопросы связанные повышением эффективности инновационной деятельности предприятий исследовались такими российскими учеными как: И.В. Афонин, Е. Балацкий, Л.С. Бляхман, С.В. Валдайцев, Г.С. Гольдштейн, В.Я. Горфинкель, М.А. Гусаков, Д.А. Ендовицкий, П.Н. Завлин, С.Д. Ильенкова, А.Е. Карлик, А.К. Казанцев, Н.Д. Кондратьев, В.И. Кушлин, Н.П. Иващенко, В.Г. Медынский, Л.Э. Миндели, В.В. Окрепилов, Ю.М. Осипов, В.В. Платонов, А.Б. Титов, Е.А. Ткаченко, В.К. Фальцман и многими другими. Среди иностранных исследователей можно выделить труды Р. Аккоффа, Ф. Валента, У. Деминга, П. Друккера, Р.С. Каплана, Б.Ф. Ляндваля, М. Портера, Б.Р. Такера, Р. Фостера, К. Фримена, Й. Шумпетера и др.

Одной из реально существующих на сегодняшний день проблем, в области управления инновациями, является оценка инновационного потенциала экономических систем. Не смотря на то, что в научной литературе широко представлены различные методики оценки инновационного потенциала, ни одна из них не получила широкого распространения.

На наш взгляд, это связано с тем, что к настоящему моменту до конца не определены составляющие инновационного потенциала организации. Согласно определению, предложенному П.Н. Завалиным [2, стр. 74] «инновационный потенциал (государства, отрасли, предприятия) — совокупность различных видов ресурсов, включая материально-производственные, финансовые, интеллектуальные, научно-

технические и иные ресурсы, необходимые для осуществления инновационной деятельности». Несмотря на то, что данное определение является в некоторой степени абстрактным, оно получило широкое применение, в том числе и при составлении нормативных документов [1]. Общеизвестным на данный момент является то, что инновационный потенциал включает ряд интегрированных составляющих.

Уже существуют апробированные методики оценки отдельных составляющих инновационного потенциала: научно-технического, материального, производственного, финансового, инвестиционного потенциала организации.

В гораздо меньшей степени изучены вопросы, связанные с измерением вклада персонала и менеджмента организации в общий инновационный потенциал, не смотря на то, что исследователи высоко оценивают их роль [3, 5]. Принимая во внимание факт непрерывно возрастающей роли «человеческого фактора» в эффективности инновационной деятельности любой организации, создание и апробация методики его комплексной оценки является приоритетной задачей.

Поэтому задачей, которую мы ставим перед собой, является формирование интегрированного понятия, позволяющего определить вклад «человеческого капитала» в общий инновационный потенциал организации и разработка методики его оценки.

Для решения поставленной задачи нами было введено понятие **кадрового инновационного потенциала** как меры способности и готовности персонала и руководства организации осуществлять инновационную деятельность в рамках данной организации.

В узком смысле кадровый инновационный потенциал предприятия — это совокупность креативной способности, желания и готовности персонала к инновационной деятельности в рамках и интересах организации, а также способность, желание и готовность руководства организации обеспечить эту деятельность в соответствии с целями развития предприятия.

Для определения структуры кадрового инновационного потенциала, мы предлагаем рассмотреть децентрализованную двухуровневую модель структуры инновационного потенциала (рис. 1).

Как показано на рис. 1, понятие кадрового инновационного потенциала включает в себя организационно-управленческий, кадровый (личный) и культурный потенциал компании.



Рис. 1 Структура кадрового инновационного потенциала компании

Ранее нами были определены критерии (требования), которым должна соответствовать подобная методика [3, стр. 5].

Также в основу данной методики заложены ключевые принципы количественного анализа и системного подхода.

Предложенные нами критерии можно разделить на две группы, как это представлено в Таб. 1.

Группа А представляет собой набор критериев оценки системных характеристик, которыми должна обладать организация и ее руководство, для обеспечения эффективной инновационной деятельности.

Группа В — критерии оценки кадровых характеристик, которые должны быть присущи персоналу организации, для обеспечения эффективной инновационной деятельности компании.

Из таблицы 1 следует, что для каждой системной характеристики поставлена в соответствие кадровая характеристика, это позволяет проводить оценку не только по группам показателей в отдельности, но и попарно.

Таблица 1. Критерии оценки кадрового инновационного потенциала

№ пары	Группа А «Система»	Группа В «Персонал»
	Критерии оценки системных характеристик	Критерии оценки кадровых характеристик
1	Согласованность действий	Готовность к командной работе
2	Миссия организации	Лояльность
3	Открытость руководства	Инициативность
4	Адаптивность (гибкость) организации	Готовность к изменениям
5	Демократизм	Вовлеченность
6	Ориентация на долгосрочный период	Преемственность

Применение в методике парных критериев позволяет оценить соответствие величин показателей для каждой пары, что в нашем случае является не менее важным, чем их среднее значение.

В результате проведенной экспертной оценки группой респондентов численностью 30 человек, в состав которых входили сотрудники ВУЗов РФ, а так же отечественные и зарубежные предприниматели и сотрудники коммерческих организаций, авторами были рассчитаны ранговые весовые коэффициенты для каждой из пар критериев (Таб. 2).

Таблица 2. Ранговые весовые коэффициенты пар критериев

№ пары	Коэффициент	№ пары	Коэффициент
1	1,2	4	1,1
2	0,8	5	1,0
3	0,9	6	1,0

На основе приведенных данных в общем виде показатель оценки кадрового инновационного потенциала (IPOS) рассчитывается по формуле:

$$IPOS = \frac{\sum_{i=1}^n Y_{abi} * K_i}{n} \quad (1)$$

Где Y_{abi} — количественное значение показателя i -ой пары критериев; K_i — корректирующий весовой коэффициент i -ой пары критериев; n — количество пар критериев.

Область возможных, предельных значений показателя IPOS определена неравенством: $0 \leq IPOS \leq 100$.

Количественное значение показателей для каждой пары критериев рассчитывается по формуле:

$$Y_{abi} = ABi' \left(1 - \frac{\Delta ABi}{100}\right) \quad (2)$$

Где ABi' — средневзвешенное значение двух критериев i -ой пары; ΔABi — разница значений двух критериев i -ой пары.

Область возможных, предельных значений показателя Y_{abi} определена неравенством: $0 \leq Y_{abi} \leq 100$.

Безусловно, предлагаемая нами методика требует апробации и детального анализа полученных результатов, однако само по себе создание подобной методики, может считаться серьезным шагом на пути изучения инновационного потенциала организации.

Выводы. Таким образом авторами предложен обобщенный показатель «кадровый инновационный потенциал» как интегрированная часть общего инновационного потенциала организации и создана количественная методика его оценки. Мы рассчитываем, что предлагаемая методика оценки кадрового инновационного потенциала, позволит, не только более детально изучить взаимосвязь организационной культуры, кадрового и организационно-управленческого потенциала, их влияние на эффективность инновационной деятельности, но и станет инструментом повышения качества управления инновационной деятельности экономических систем.

ЛИТЕРАТУРА

1. Концепция государственной инновационной политики РФ на 2002-2005 годы // Инновации. 2002. №4, с. 2—13.
2. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика: Учебник. / Л.С. Барютин и др.; под ред. А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. 2-е изд. перераб. и доп. — М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. — 518с.
3. Харин А.А., Коленский И.Л., Пущенко Н.Н. и др, Базовые компоненты управления инновационными процессами: Учеб. пособие. — М.: Высш. шк., 2003. — 240 с.
4. Макаренко М.А., Лопатин Д.А., «Принципы формирования методики оценки кадрового инновационного потенциала организации» // Научный журнал СПбГУНиПТ. Серия Экономика и экологический менеджмент (электронный журнал), 2012 г. № 1.
5. Макаренко М.А., Лопатин Д.А., «Инновационная культура как фактор развития инновационной экономики» // Серия Экономика и экологический менеджмент (электронный журнал), 2011 г. № 1.

М. Макаренко, Д. Лопатин

Роль і місце кадрового потенціалу в структурі інноваційного потенціалу організації та методи його оцінювання

В статті розглядається структура інноваційного потенціалу організації та методика його оцінки. Автори визначають поняття кадрового інноваційного потенціалу, його структуру та взаємозв'язок з загальним інноваційним потенціалом організації.

Ключові слова: *інноваційний потенціал, кадровий інноваційний потенціал, культурний потенціал.*

М. Makarchenko, D. Lopatin

Role and place of personnel potential in structure of innovative capacity of the organization and methods of its assessment

In article the structure of innovative capacity of the organization and a technique of its assessment is considered. Authors define concept of personnel innovative potential, its structure and interrelation with the general innovative capacity of the organization.

Key words: *innovative potential, personnel innovative potential, cultural potential.*

e-mail: jimp@ukr.net

Надійшла до редколегії 01.06.2012 р.