

## ROLE AND PLACE OF PERSONNEL POTENTIAL IN THE STRUCTURE OF INNOVATIVE CAPACITY OF AN ORGANIZATION AND METHODS OF ITS ASSESSMENT

M. Makarchenko, D. Lopatin

National Research University ITMO

---

<b>Key words:</b> Innovative potential Personnel innovative potential Cultural potential	<b>ABSTRACT</b> The structure of innovative capacity of an organization and a technique of its assessment are considered in the article. Authors define concept of personnel innovative potential, its structure and interrelation with the general innovative capacity of an organization.
<b>Article history:</b> Received 18.12.2012 Received in revised form 17.01.2013 Accepted 19.03.2013	
<b>Corresponding author:</b>  E-mail: npnuht@ukr.net	

---

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

М.А. Макаrenchенко, Д.А. Лопатин

НИУ ИТМО

*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. Лундвала, М. Портера, Б.Р. Такера, Р. Фостера, К. Фримена, И. Шумпетера и др.

Постановка задачи. 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». Не смотря 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.

Полученные результаты. 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.

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



**Рис. 1 Структура кадрового инновационного потенциала компании**

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 табл. 1.

*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

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.

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 (табл. 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:

$$IPOS = \frac{\sum_{i=1}^n Yabi \times Ki}{n} \quad (1)$$

Где  $Yabi$  — количественное значение показателя  $i$ -ой пары критериев;  $Ki$  — корректирующий весовой коэффициент  $i$ -ой пары критериев;  $n$  — количество пар критериев.

Область возможных, предельных значений показателя IPOS определена неравенством:

Количественное значение показателей для каждой пары критериев рассчитывается по формуле:

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

Где  $ABi$  — средневзвешенное значение двух критериев  $i$ -ой пары;  $\Delta ABi$  — разница значений двух критериев  $i$ -ой пары.

Область возможных, предельных значений показателя  $Yabi$  определена неравенством:

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., Пуценко Н.Н. и др, Базовые компоненты управления инновационными процессами: Учеб. пособие. — М.: Высш. шк., 2003. — 240 с.

4. Макаrenchенко 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. Макаrenchенко М.А., Лопатин Д.А. «Инновационная культура как фактор развития инновационной экономики»// Серия Экономика и экологический менеджмент (электронный журнал), 2011 г. №1.

## **РОЛЬ І МІСЦЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СТРУКТУРІ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИ ЙОГО ОЦІНКИ**

**М.О. Макаrenchенко, Д.О. Лопатин**  
*НИУ ИТМО*

*У статті розглядається структура інноваційного потенціалу організації та методика його оцінки. Автори визначають поняття кадрового інноваційного потенціалу, його структуру і взаємозв'язок із загальним інноваційним потенціалом організації.*

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