

УДК 338

Кадровый инновационный потенциал в структуре инновационного потенциала организации

Д-р экон. наук, доцент **Макарченко М.А., Антонов А.А.**

Университет ИТМО

Институт холода и биотехнологий

191002, Санкт-Петербург, ул. Ломоносова, 9

Рассматривается положение кадрового инновационного потенциала в структуре инновационного потенциала организации. Утверждается, что кадровый инновационный потенциал – одна из важнейших составляющих, сильно влияющая на развития инновационного потенциала в целом. Авторами проанализированы подходы к пониманию термина «Инновационный потенциал» и представлена его структура. По мнению авторов, комплексный подход к пониманию инновационного потенциала является наиболее полным. Предполагается, что оценка инновационного потенциала организации является важной частью процесса управления им, что, в свою очередь, является одним из ключевых моментов деятельности инновационной организации. Так же утверждается, что необходимо уделять большее внимание оценке кадровой составляющей инновационного потенциала, чем многие современные методики пренебрегают. Составляющие кадрового инновационного потенциала, такие как уровень квалификации, образования, эрудиции и социально-психологические характеристики рассмотрены во взаимодействии с организационной культурой. Авторы считают, что организационная культура выступает в качестве фактора, формирующего психологические качества или поддерживающего уже существующие, а так же развивающего их. На основании исследования дано определение кадрового инновационного потенциала.

Ключевые слова: инновации, инновационный потенциал, кадровый инновационный потенциал, организационная культура, структура инновационного потенциала.

Human innovative capacity in the structure of the innovative capacity of the organization

Makarchenko M.A., Antonov A.A.

University ITMO

Institute of Refrigeration and Biotechnologies

9, Lomonosov Street, St Petersburg, 191002

It envisages the way of human innovation resources in the structure of the innovative capacity of the organization. It is argued that human innovation resources is one of the most important components, profoundly influenced the development of innovative capacity in general. The authors analyzed the approaches to the understanding of the term "Innovation capacity" and represented its structure. According to the authors, the most comprehensive way of understanding of innovative potential is the complex approach. It is assumed, that assess of innovative potential of the organization is the important part of process of management, which, in its turn, is one of the key moments of the innovative organization. Also contends that it is necessary to pay more attention to evaluating the human resources component of innovative potential, that many modern methods neglect. Components of the human capacity of innovation, such as level of skill, education, knowledge and social-psychological characteristics considered in collaboration with the organizational culture. It takes up the components of human innovation capacity in conjunction with the organization culture. Authors believe, that organizational culture acts as a factor, that forms psychological qualities or supports already existing and developing them. Definition of human innovation capacity is based on the study.

Keywords: innovation, innovative capacity, human innovative capacity, organizational culture, structure of the innovation capacity.

Структурные изменения в экономике, происходящие несколько последних десятилетий, свидетельствует о возрастающей роли инновационных процессов, которые свойственны большинству современных эффективных экономических систем независимо от масштабов и области их деятельности.

В связи с тем, что в современных экономических условиях снижается значимость низкоквалифицированного труда, капитала и средств труда и усиливается важность человеческих ресурсов, существенно возрастает роль управления персоналом, а так же изменяются его функции и задачи.

Подобные изменения требуют от научного сообщества формирования новых методов исследования инновационных процессов, а так же инструментов их регулирования и управления инновационными компаниями.

Широко исследованы теоретические, методологические и методические вопросы связанные с повышением эффективности инновационной деятельности предприятий, такими российскими учеными как: И.В. Афонин, Е. Балацкий, Л.С. Бляхман, С.В. Валдайцев, Г.С. Гамидов, С.Ю. Глазьев, Г.Я. 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. Среди иностранных исследователей можно выделить труды Р. Аккофф, 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 отечественной и зарубежной литературе широко представлены различные методики оценки инновационного потенциала, не одна из них не получила широкого распространения.

По нашему мнению, данная ситуация вызвана многочисленными дискуссиями вокруг определения термина «Инновационный потенциал» и элементов, из которых он состоит.

Для того чтобы разобраться с тем, что же такое инновационный потенциал, сначала необходимо понять что такое потенциал организации и определить его составляющие.

В самом широком смысле, потенциал – это возможность и готовность осуществления какой-либо деятельности. Под возможностью понимается наличие условий и ресурсов для осуществления деятельности. Под готовностью – наличие субъектов, которые готовы эту деятельность выполнять и координировать.

Существует несколько подходов к понятию инновационного потенциала: [4]

1. Ресурсный подход – рассмотрение инновационного потенциала как совокупности ресурсов (возможностей), обеспечивающих осуществление инновационной деятельности.

2. Результативный подход – инновационный потенциал рассматривается как способность (готовность) организации использовать способность (готовность продукта).

3. Комплексный подход – объединяет ресурсный подход и результативный.

На наш взгляд, комплексный подход является наиболее приемлемым, так как затрагивает наибольшее количество сторон организации, и, соответственно, элементов инновационного потенциала.

Ресурсный подход, рассматривает лишь такие аспекты, как производственные мощности, финансовая обеспеченность и т.д.

Однако результативный подход делает упор на кадровый и организационно-управленческий потенциал, что, в свою очередь, тоже не совсем верно без учета материальной базы организации.

Лишь в совокупности эти подходы дают наиболее полную картину взаимодействия элементов инновационного потенциала на уровне организации.

Готовность и способность той или иной организации «осуществить впервые и воспроизвести (воспринять) нововведение характеризуют его инновационный потенциал. Инновационный потенциал (государства, отрасли, предприятия) – совокупность различных видов ресурсов, включая материально-производственные, финансовые, интеллектуальные, научно-технические и иные ресурсы, необходимые для осуществления инновационной деятельности.» [1, с.33].

Авторы данного определения, говоря о способности и готовности, упускают способы реализации, применения этих ресурсов. По нашему мнению, это определение является недостаточным.

Говоря об интеллектуальных ресурсах, стоит отметить, что готовность осуществлять инновационную деятельность, во многом зависит от сложившейся организационной культуры.

Многие исследователи считают, что новые подходы к менеджменту предполагают, в первую очередь, создание сильной организационной культуры соответствующего типа, которая способствовало бы росту кадрового инновационного потенциала организации, и через него инновационного потенциала организации в целом.

При правильном выборе организационной культуры в инновационном предприятии, его инновационный кадровый потенциал возрастет, так как сотрудники (особенно если речь идет о ключевых должностных позициях организации) обладают различными свойствами личности, а соответствующие этим свойствам условия позволят раскрыть творческий и инновационный потенциал персонала и практически его применить. [7]

Российские исследователи называют требуемый тип культуры «инновационным». Инновационная культура отражает целостную ориентацию человека на инновационную деятельность, закреплённую в мотивах, знаниях, умениях и навыках, а также в образах и нормах поведения.

С учетом задач, поставленных перед авторами статьи, а именно – дать наиболее полное определение кадрового инновационного потенциала с учетом воздействия организационной культуры на кадровый инновационный потенциал, предлагается следующая структура инновационного потенциала.

Существует большое количество методик по оценке инновационного потенциала, основанные на финансовом, производственном и рыночном инновационном потенциале. Однако в меньшей степени внимание уделяется кадровой составляющей инновационного потенциала.

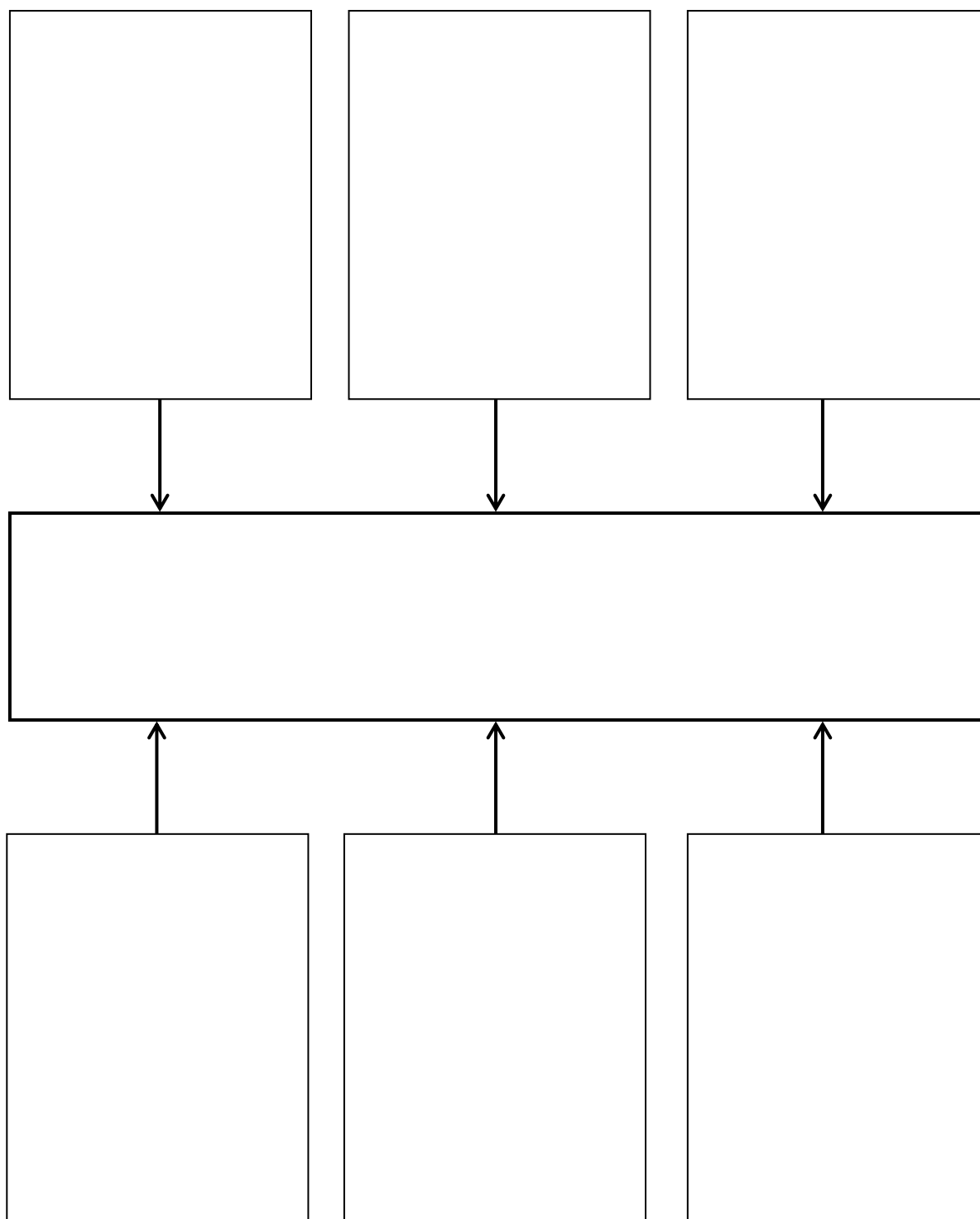


Рис.1. Структура инновационного потенциала организации.

Влияние организационной культуры на инновационный потенциал уже рассмотрено нами ранее [7]. Авторы анализируют воздействие организационной культуры на кадровый инновационный потенциал в частности и на инновационный потенциал организации в целом, указывая на их взаимосвязь.

Тем не менее, рассматривать влияние лишь организационной культуры на кадровый инновационный потенциал было бы неверным, так как кадровый инновационный потенциал включает в себя не только культурные факторы.

Профессиональные качества так же выступают значительной составляющей. Они предполагают уровень образования, эрудиции, специальных знаний, деловых и личностных характеристик сотрудника. В то же время, необходимо отметить, что в

формировании кадрового инновационного потенциала важную роль играет наем и приспособление сотрудника, за что отвечает кадровый менеджмент конкретной организации.

Авторы статьи ставят перед собой задачу рассмотреть вопрос о том, как профессиональные качества сотрудников влияют на кадровый инновационный потенциал, и, соответственно, на инновационный потенциал организации в целом. Так как организация является системой, которой свойственен принцип синергии, то качества персонала будут рассмотрены в корреляции с организационной культурой.

От квалификации сотрудника напрямую зависят его умения принимать решения и реализовывать свои функции. Чем выше квалификация сотрудника, тем эффективнее будет работа организации. Однако данное утверждение касается скорее организаций с иерархической культурой и типом структуры. Когда речь идет об организациях направленных на инновации, существенную роль играют личностные характеристики сотрудника, определенного набора которых требует инновационная культура. Наиболее подходящей культурой из предложенных Камероном и Куинном является адхократическая культура, которая сама собой подразумевает стремление к новшествам. [7]. Таким образом, помимо высокой квалификации, сотруднику инновационной организации необходимо обладать набором личностных характеристик, который позволит усилить инновационный потенциал организации.

В инновационных организациях с органическим типом структуры роль менеджера или лидера рабочей группы может переходить от одного сотрудника к другому, в зависимости от решаемой задачи. В связи с этим, обособление характеристик управленцев и рядовых сотрудников, а так же их разделение по такому принципу, является нерациональным по мнению авторов. Сотрудники таких организаций являются многопрофильными, что, в свою очередь, требует достаточной для этого эрудиции, которая является еще одной важной профессиональной характеристикой.

Социально-психологические характеристики инновационного персонала:

- Гибкость мышления;
- Восприимчивость;
- Изобретательность;
- Отсутствие стереотипов;
- Организованность;
- Умение доказывать свою точку зрения;
- Независимость.

Эти характеристики обособлены темпераментом, характером и стилем мышления индивида.

Стоит отметить, что не обязательно каждый сотрудник должен обладать всеми характеристиками. Осуществление деятельности в рамках рабочей группы предполагает распределение обязанностей в соответствии с психологическими характеристиками, поэтому важно правильно распределить роли сотрудников в принятии решений.

Существует принцип, в соответствии с которым роли в принятии организационных решений распределяются в зависимости от темперамента. Например, для аналитической работы в группе наилучшим образом подходит сотрудник, который является меланхоликом. Или в противоположность темпераменту меланхолика, сангвиник

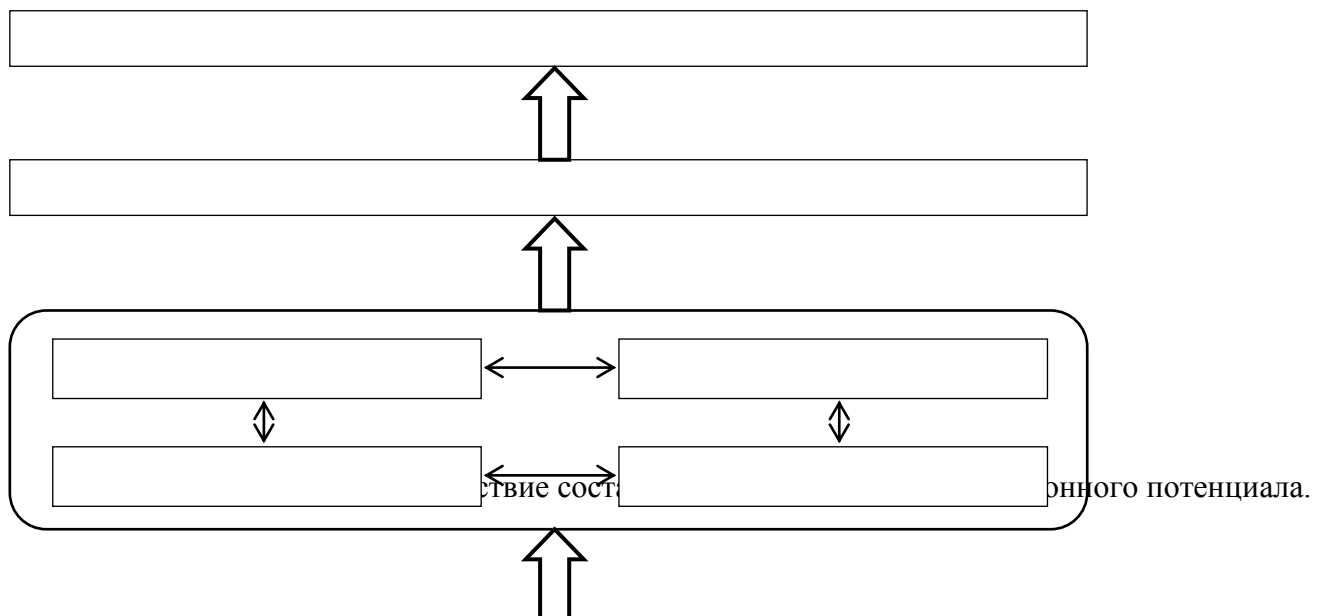
способен рассмотреть объект в целом, не углубляясь в детали, что позволяет сангвинику исполнять роль интегратора. [9]

Уровень образования является относительным фактором, который напрямую не связан с влиянием на инновационный потенциал. Сотрудник, обладающий высоким уровнем образования, не обязательно наиболее эффективно сможет решать поставленные перед ним задачи, так важен не уровень образования, а подход, в соответствии с которым осуществлялось образование. Иными словами, от того каким образом происходило становление личности в процессе образования зависит умения применять полученные знания в различных ситуациях. С учетом сегодняшней ориентации на экономику, которая развивалась бы инновационным путем, необходимо внедрение организационных инноваций в образовательную среду с целью подготовки кадров для работы в инновационных организациях. В настоящее же время, зачастую для того, чтобы приспособиться к работе в инновационной организации и применять знания, полученные ранее, сотруднику необходимо время для адаптации. В условиях адхократической культуры, это может быть достаточно сложным процессом, так как система образования представляет собой иерархическую структуру безотносительную к условиям формирования инноваций в конкретном регионе и связей с инновационными организациями. Таким образом, более существенную роль играет прошлый опыт работы, а значит и применение квалификационных навыков и реализация полученных знаний. [14]

Инновационная организация требует непрерывного повышения квалификации и обучения сотрудников. Это вызвано стремлением к постоянному освоению новых ресурсов, которые могут стать основой для формирования и внедрения нововведений.

Личности с высоким уровнем эрудиции наиболее способны к генерированию инновационных идей. Это обуславливается их возможностью рассмотрения какого-либо объекта с точки зрения различных подходов. Это так же соотносится с направленностью инновационных организаций с инновационной культурой к многопрофильности и взаимозаменяемости сотрудников. Грань менеджмента и исполнителей стирается, что дает возможность реализовать личностные качества всех членов рабочей группы, позволив отношениям выстраиваться по принципу разумного лидерства и уровня квалификации и образования, в зависимости от решаемой задачи.

Представленное выше можно проиллюстрировать следующим образом:



Организационная культура выступает в качестве фактора, формирующего психологические качества или поддерживающего уже существующие, а так же развивающего их. Однако следует отметить, что более существенными являются уже приобретенные качества, так как они могут сократить срок адаптации сотрудника к новым условиям. Личностные качества определяют то, каким образом сотрудник реализует свои профессиональные качества, которые, в свою очередь, уже и определяют инновационный потенциал организации.

Кадровый инновационный потенциал можно условно оценить по количеству публикаций, участия в конференциях и проектах сотрудников, участвующих в деятельности организации.

Сущность управления инновационным потенциалом, которая основывается на его оценке, с применением определенной методики (или одновременно нескольких, для объективности показаний) сводится к изменениям в тех составляющих организационного инновационного потенциала, которые, по мнению менеджмента или специализированных экспертов-оценщиков являются наиболее уязвимыми и неэффективными. Изменения могут потребовать как незначительной реорганизации организационной и информационной структуры, организационной культуры, ресурсных и информационных потоков, так и полного видоизменения организационных взаимоотношений на разных уровнях организации и этапах инновационного процесса. Полный анализ результатов характеристик и их изменение требует большего объема работы и нового полноценного исследования.

Таким образом, из вышесказанного следует, что кадровый инновационный потенциал – это мера способности и готовности сотрудников организации к осуществлению инновационной деятельности в рамках конкретной организации, обусловленные культурными и профессиональными характеристиками этих сотрудников.

В узком смысле кадровый инновационный потенциал предприятия – это совокупность новаторской способности, желания и готовности персонала к инновационной деятельности в рамках и интересах организации, а также способность, желание и готовность руководства организации увязать цели деятельности организации с целями сотрудников.

В широком смысле, под кадровым инновационным потенциалом предприятия следует понимать взаимоотношения, возникающие между работниками и руководством организации, с целью обеспечения эффективной инновационной деятельности.

Выделение кадрового инновационного потенциала как отдельной составляющей инновационного потенциала организации, является важным фактором в его оценке.

Создание полноценной методики оценки кадрового инновационного потенциала, является одной из приоритетных задач научного сообщества. Процессы формирования и развития инновационного бизнеса в Российской Федерации, а так же структурные изменения экономики в сторону «экономики знаний» предъявляют новые требования к процессу управления, а значит руководству современных компаний необходимы новые инструменты анализа организационных характеристик.

Следует еще раз отметить, что в условиях современного общества, акцент необходимо делать на кадровую составляющую потенциала, чем большинство методик его оценки пренебрегает.

Список литературы

1. Барютин Л.С. и др. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика: Учебник /; под ред. А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. 2-е изд. перераб. и доп. — М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. - 518 с.
2. Бурменко Т.Д., Даниленко Н.Н., Туренко Т.А., «Сфера услуг: экономика», - М.: КНОРУС, 2007. - 328 с.
3. Внешнеэкономические проблемы перехода России на инновационный путь развития/Под ред. С. А. Ситаряна. М.: Наука, 2003.
4. Горшков Р.К. Формирование инновационного потенциала предприятия: ресурсный подход//Проблемы современной экономики. – 2004. - № 4 (12)
5. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры.— СПб: Питер, 2001.
6. Кастельс Мануэль «Информационная эпоха: экономика, общество и культура», - М.: Высшая школа экономики, 2000 — 608с.
7. Макаrenchенко М.А. Антонов А.А., «Организационная культура в системе факторов инновационного потенциала организации» // Электронный Научный Журнал «Экономика и экологический менеджмент», НИУ ИТМО, выпуск №1, март, 2013г. <http://economics.ihbt.ifmo.ru/file/article/7023.pdf>
8. Макаrenchенко М.А. Методология и методика проектирования культуры фирмы в процессе создания гибких организационных структур. — СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2004.
9. Макаrenchенко М.А. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие. – СПб.: СПбГУНиПТ, 2008. – 163 с
10. Макаrenchенко М.А., «Воздействие мезоэкономических факторов на культуру предприятия» // Электронный Научный Журнал «Экономика и экологический менеджмент», НИУ ИТМО, выпуск №2, сентябрь, 2010г. <http://economics.ihbt.ifmo.ru/file/article/6552.pdf>
11. Макаrenchенко М.А., Лопатин Д.А., «Организационная культура как фактор развития инновационной экономики» // Электронный Научный Журнал «Экономика и экологический менеджмент», НИУ ИТМО, выпуск №2, сентябрь, 2010г. <http://economics.ihbt.ifmo.ru/file/article/6554.pdf>
12. Макаrenchенко М.А., Лопатин Д.А., «Принципы формирования методик оценки кадрового инновационного потенциала организации» // Электронный Научный Журнал «Экономика и экологический менеджмент», НИУ ИТМО, выпуск №1, март, 2012г. <http://economics.ihbt.ifmo.ru/file/article/6799.pdf>
13. Мартынов Л.М., Макаrenchенко М.А., «Организационная культура в системе информационно-коммуникационного менеджмента: Учебное пособие.»- СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2006.- 167с.
14. Римашевская, Н.М. Качество человеческого потенциала в условиях инновационной экономики / Н.М. Римашевская // Народонаселение. – 2009. – № 3. – С. 16-29
15. Савин А.В. Российская Евразия в "мире цивилизаций".// Евразийский Вестник. Журнал теории и практики Евразийства, 2004, 23, с. 3-23
16. Хлунов А. В., «Государственно-частное партнерство как механизм реализации государственной инновационной политики в Российской Федерации»//Инновации, № 1, 2006

17. Шамина Л.К. , Методология и методика управления инновационными процессами на предприятии: Монография / - СПб: Институт Бизнеса и Права, 2011 – 190 с.
18. Шленова Ю. В. «Базовые компоненты управления инновационными процессами», - М.: Высшая школа, 2003 — 240с.
19. Bell D. «The cultural Contradictions of Capitalism», N.Y.: Heinemann Educational Publishers, 1976 — 317 pages.
20. McGregor Douglas Murray «The Human Side of Enterprise- 25th Anniversary Printing», McGraw-Hill/Irwin, 1985 — 256 pages.

Spisok literatury

1. Barjutin L.S. i dr. Osnovy innovacionnogo menedzhmenta. Teorija i praktika: Uchebnik /; pod red. A.K. Kazanceva, L.Je. Mindeli. 2-e izd. pererab. i dop. — М.: ЗАО «Izdatel'stvo «Jekonomika», 2004. - 518 s.
2. Burmenko T.D., Danilenko N.N., Turenko T.A., «Sfera uslug: jekonomika», - М.: KNORUS, 2007. - 328 s.
3. Vneshnejekonomicheskie problemy perehoda Rossii na innovacionnyj put' razvitija/Pod red. S. A. Sitarjana. М.: Nauka, 2003.
4. Gorshkov R.K. Formirovanie innovacionnogo potenciala predprijatija: resursnyj podhod//Problemy sovremennoj jekonomiki. – 2004. - № 4 (12)
5. Kameron K., Kuinn R. Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury.— SPb: Piter, 2001.
6. Kastel's Manujel' «Informacionnaja jepoha: jekonomika, obshhestvo i kul'tura», - М.: Vysshaja shkola jekonomiki, 2000 — 608с.
7. Makarchenko M.A. Antonov A.A., «Organizacionnaja kul'tura v sisteme faktorov innovacionnogo potenciala organizacii» // Jelektronnyj Nauchnyj Zhurnal «Jekonomika i jekologicheskij menedzhment», NIU ITMO, vypusk №1, mart, 2013g. <http://economics.ihbt.ifmo.ru/file/article/7023.pdf>
8. Makarchenko M.A. Metodologija i metodika proektirovanija kul'tury firmy v processe sozdaniya gibkih organizacionnyh struktur. — SPb.: Izd-vo SPbGUJeF, 2004.
9. Makarchenko M.A. Teorija organizacii i organizacionnoe povedenie: Uchebnoe posobie. — SPb.: SPBGUNiPT, 2008. – 163 s
10. Makarchenko M.A., «Vozdejstvie mezojekonomicheskikh faktorov na kul'turu predprijatija» // Jelektronnyj Nauchnyj Zhurnal «Jekonomika i jekologicheskij menedzhment», NIU ITMO, vypusk №2, sentjabr', 2010g. <http://economics.ihbt.ifmo.ru/file/article/6552.pdf>
11. Makarchenko M.A., Lopatin D.A., «Organizacionnaja kul'tura kak faktor razvitija innovacionnoj jekonomiki» // Jelektronnyj Nauchnyj Zhurnal «Jekonomika i jekologicheskij menedzhment», NIU ITMO, vypusk №2, sentjabr', 2010g. <http://economics.ihbt.ifmo.ru/file/article/6554.pdf>
12. Makarchenko M.A., Lopatin D.A., «Principy formirovanija metodiki ocenki kadrovogo innovacionnogo potenciala organizacii» // Jelektronnyj Nauchnyj Zhurnal «Jekonomika i jekologicheskij menedzhment», NIU ITMO, vypusk №1, mart, 2012g. <http://economics.ihbt.ifmo.ru/file/article/6799.pdf>
13. Martynov L.M., Makarchenko M.A., «Organizacionnaja kul'tura v sisteme informacionno-kommunikacionnogo menedzhmenta: Uchebnoe posobie.»- SPb.: Izd-vo SpbGUJeF, 2006.- 167s.

14. Rimashevskaja, N.M. Kachestvo chelovecheskogo potenciala v uslovijah innovacionnoj jekonomiki / N.M. Rimashevskaja // Narodonaselenie. – 2009. – № 3. – S. 16-29
15. Savin A.V. Rossijskaja Evrazija v "mire civilizacij".// Evrazijskij Vestnik. Zhurnal teorii i praktiki Evrazijstva, 2004, 23, s. 3-23
16. Hlunov A. V., «Gosudarstvenno-chastnoe partnerstvo kak mehanizm realizacii gosudarstvennoj innovacionnoj politiki v Rossijskoj Federacii»//Innovacii, № 1, 2006
17. Shamina L.K. , Metodologija i metodika upravlenija innovacionnymi processami na predprijatii: Monografija / - SPb: Institut Biznesa i Prava, 2011 – 190 s.
18. Shlenova Ju. V. «Bazovye komponenty upravlenija innovacionnymi processami», - M.: Vysshaja shkola, 2003 — 240s.
19. Bell D. «The cultural Contradictions of Capitalism», N.Y.: Heinemann Educational Publishers, 1976 — 317 pages.
20. McGregor Douglas Murray «The Human Side of Enterprise- 25th Anniversary Printing», McGraw-Hill/Irwin, 1985 — 256 pages.