

УДК 338

Д.А. Лопатин, М.А. Макаrenchенко

**КАДРОВЫЙ ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ
И МЕТОДИКА ЕГО ОЦЕНКИ**

D.A. Lopatin, M.A. Makarchenko

**HUMAN RESOURCE CAPACITY FOR INNOVATION
AND ITS METHOD OF ASSESSMENT**

Рассматриваются структура инновационного потенциала организации и методика его оценки. Введено понятие «кадровый инновационный потенциал», определены его структура и взаимосвязь с инновационным потенциалом организации.

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ. КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ. КУЛЬТУРНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ. ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ.

The paper describes the structure of innovative capacity of the organization and methods of evaluation. The authors introduce the concept of human innovation potential, determine its structure and relationship to the innovative capacity of the organization.

INNOVATIVE POTENTIAL. HUMAN RESOURCES. CULTURAL RESOURCES. ORGANIZATIONAL AND MANAGERIAL CAPACITY.

Одной из реально существующих сегодня проблем в области управления инновациями, является оценка инновационного потенциала экономических систем. Несмотря на то, что в отечественной и зарубежной литературе широко представлены различные методики оценки инновационного потенциала, ни одна из них не получила широкого распространения.

На наш взгляд, это связано с тем, что на данный момент до конца не определены составляющие инновационного потенциала организации. Согласно определению, предложенному П.Н. Завалиным [2, с. 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, с. 2, 3].

Сегодня уже существуют апробированные методики оценки научно-технического, материального, производственного, финансового, инвестиционного потенциала организации, доказавшие свою эффективность.

В гораздо меньшей степени изучены вопросы, связанные с измерением управленческого, кадрового и культурного потенциала, хотя исследователи высоко оценивают роль данных факторов. Так, Ю.В. Шаленов [3, с. 4–6] анализирует особенности управления персоналом на инновационном предприятии и определяет, что новые модели менеджмента предусматривают не только гибкое и адаптивное использование человеческих ресурсов, но и формирование корпоративной культуры, а также создание условий для повышения организаторской и творческой роли персонала.

Влияние культурных факторов на инновационный потенциал экономических систем показано в статье М.А. Макаренко и Д.А. Лопатина [5, с. 1–7], где ученые рассматривают организационную культуру как фактор развития инновационной экономики в Российской Федерации.

Однако исследовать каждый из этих факторов в отдельности, на наш взгляд, было бы неправильно, так как в действительности данные понятия тесно связаны друг с другом, и невозможно определить четкую границу между характеристиками менеджмента организации, управления кадрами и существующими особенностями организационной культуры.

Поэтому нами вводится понятие «кадровый инновационный потенциал» как мера 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 обеспечивать эту деятельность в соответствии с целями развития предприятия.

В широком смысле под кадровым инновационным потенциалом предприятия следует

понимать взаимоотношения, возникающие между работниками и руководством организации с целью обеспечения эффективной инновационной деятельности [4, с. 3].

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

Таким образом, как показано на рис. 1, понятие кадрового инновационного потенциала включает в себя организационно-управленческий, личностный и культурный потенциал компании. При этом культурный потенциал осуществляет коммуникативную функцию, тем самым предопределяет взаимодействие организационно-управленческого потенциала (организационных характеристик) как системы менеджмента компании и кадрового потенциала (кадровых характеристик) как персонала организации.

Ранее нами были определены критерии (требования), которым должна соответствовать методика оценки кадрового инновационного потенциала: универсальность применения методики, масштабируемость исследований, сравнимость результатов, множественность описаний, объективность и научная обоснованность результатов исследований [4, с. 5].

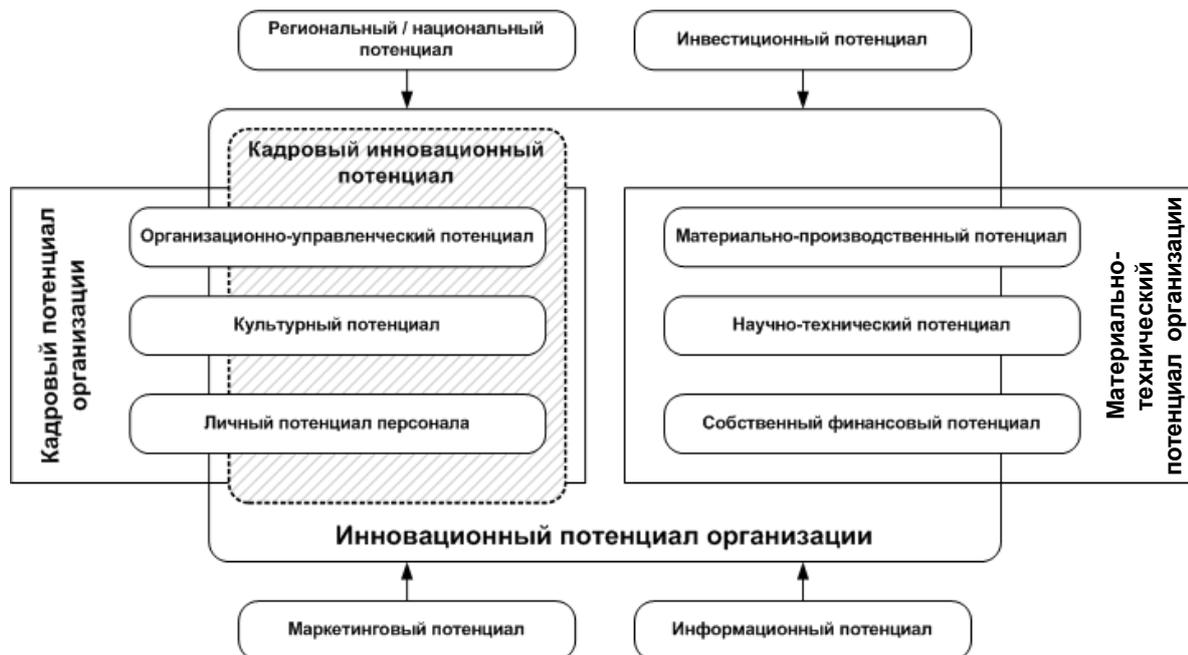


Рис. 1. Структура кадрового инновационного потенциала компании

Таблица 1

Критерии оценки кадрового инновационного потенциала

Номер пары	Группа А «Система»	Группа В «Персонал»
	Критерии оценки организационных характеристик (А _і)	Критерии оценки кадровых характеристик (В _і)
1	Согласованность действий	Готов к командной работе
2	Миссия организации	Лояльность
3	Открытость руководства	Инициативность
4	Адаптивность организации	Готовность к изменениям
5	Демократизм	Вовлеченность
6	Ориентация на долгосрочный период	Преемственность

Исходя из определения кадрового инновационного потенциала, на наш взгляд, следует использовать парные показатели. Предложенные критерии можно разделить на две группы, как это представлено в табл. 1.

Из табл. 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 также отечественные и зарубежные предприниматели и сотрудники коммерческих организаций, нами рассчитаны ранговые весовые коэффициенты для каждой из пар критериев (табл. 2).

Таблица 2

Ранговые весовые коэффициенты пар критериев

Номер пары	Коэффициент
1	1,2
2	0,8
3	0,9
4	1,1
5	1,0
6	1,0

В общем виде показатель IPOS – кадрового инновационного потенциала рассчитывается по формуле

$$IPOS = \frac{\sum_{i=1}^n Yab_i \cdot K_i}{n},$$

где Yab_i – количественное значение показателя i -й пары критериев; K_i – корректирующий весовой коэффициент i -й 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

$$Yab_i = AB_i \left(1 - \frac{\Delta AB_i}{100} \right),$$

где AB – средневзвешенное (среднее арифметическое) значение двух критериев i -й пары; ΔAB_i – разница значений двух критериев i -й пары.

Показатели A_i и B_i – количественная оценка критериев из групп А и В соответственно, предельные значения которых лежат в области от 0 до 100 условных единиц (баллов).

Графически данные расчетные показатели для каждой пары критериев представлены на рис. 2. При этом максимальное значение показателя Yab_i достигается при

$$Yab_{i_{\max}} = \begin{cases} Ya_i \rightarrow \max, \\ Yb_i \rightarrow \max, \\ \Delta AB_i \rightarrow 0, \end{cases}$$

где Ya_i и Yb_i значения показателей A_i и B_i на оси ординат.

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

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.

Мы рассчитываем, что 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 возможно станет инструментом повышения качества управления инновационной деятельностью экономических систем.

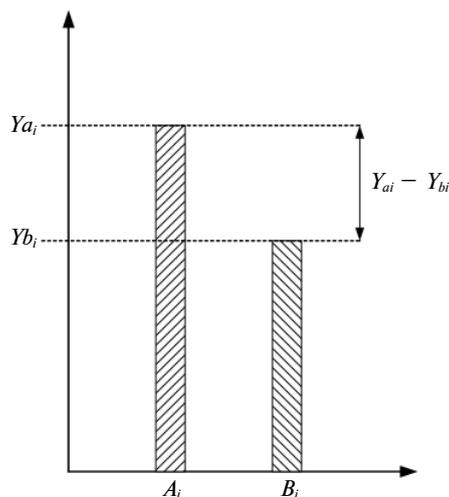


Рис. 2. Сравнение показателей критериев i -й пары

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Концепция государственной инновационной политики РФ на 2002–2005 годы [Текст] // Инновации. – 2002. – № 4.

2. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика [Текст] : учебник / Л.С. Барютин и др.; под ред. А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. – 2-е изд. – М.: Экономика, 2004. – 518 с.

3. Управление инновациями: в 3-х кн. Кн. 3. Базовые компоненты управления инновационными процессами [Текст] : учеб. пособие / А.А. Харин, И.Л. Коленский, Н.Н. Пушенко и др.; под ред.

Ю.В. Шленова. – М.: Высш. шк., 2003. – 240 с.

4. Макаrenchенко, М.А. Принципы формирования методики оценки кадрового инновационного потенциала организации [Электронный ресурс] / М.А. Макаrenchенко, Д.А. Лопатин // Экономика и экологический менеджмент. – 2012. – № 1.

5. Макаrenchенко М.А. Инновационная культура как фактор развития инновационной экономики [Электронный ресурс] / М.А. Макаrenchенко, Д.А. Лопатин // Экономика и экологический менеджмент. – 2011. – № 1.

ЛОПАТИН Дмитрий Алексеевич – старший преподаватель кафедры экономики промышленности и организации производства Института холода и биотехнологий Санкт-Петербургского национального исследовательского университета информационных технологий, механики и оптики.

191002, Россия, Санкт-Петербург, ул. Ломоносова, д. 9, тел. (812)764-81-22. E-mail: lopatin@front.ru

LOPATIN, Dmitriy A. – *The National Research University of Information Technologies, Mechanics and Optics.* 191002, Lomonosova str. 9. St. Petersburg. Russia. E-mail: lopatin@front.ru

МАКАРЧЕНКО Марина Арнольдовна – заведующий кафедрой экономики промышленности и организации производства Института холода и биотехнологий НИУ ИТМО, доктор экономических наук, профессор.

191002, Россия, Санкт-Петербург, ул. Ломоносова, д. 9, тел. (812)764-81-22. E-mail: makarchenko68@mail.ru

MAKARCHENKO, Marina A. – *The National Research University of Information Technologies, Mechanics and Optics.*

191002, Lomonosova str. 9. St. Petersburg. Russia. E-mail: makarchenko68@mail.ru
