

4. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: Федер. закон РФ, 24.07.2007 г., №209 – ФЗ : в ред. Федер. закон РФ от 6.12.2011 г. : // Консультант Плюс : Россия. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2013.

Лукьянова Е.И., аспирант
УО «Белорусский государственный экономический университет»
г. Минск, Республика Беларусь
luelena2006@tut.by

ПЕРСОНАЛ В СТРУКТУРЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Наличие инновационного потенциала у промышленных предприятий Республики Беларусь является основополагающим фактором реализации политики инновационного развития экономики. Существующие определения категории «инновационный потенциал» отличаются у разных исследователей, что приводит к необходимости выделения научных подходов к пониманию ее сущности. Наиболее распространенным подходом является ресурсный, согласно которому инновационный потенциал рассматривается как совокупность ресурсов, необходимых для осуществления инновационной деятельности, при этом определения авторов отличаются составом ресурсов. Практически в каждом определении встречается понятие об интеллектуальном ресурсе или о ресурсе, связанном с человеческим капиталом. С человеческим ресурсом связаны: и мера готовности выполнить инновационные задачи, и возможность адаптироваться к изменениям окружающей среды с помощью эффективной коммерциализации новых знаний. Советский лозунг «Кадры решают все!» не теряет своей актуальности и в современных условиях.

Анализ существующих методик оценки инновационного потенциала предприятия показывает, что при оценке персонала преимущественно используются показатели, характеризующие уровень образования и квалификации специалистов (например, доля работников с высшим образованием; доля обучающихся в вузах и техникумах; число работников, прошедших повышение квалификации; число работников, имеющих ученую степень), затраты на повышение квалификации, фонд заработной платы, средний возраст и стаж работы специалистов. Как правило, для расчета данных показателей на отечественных предприятиях имеется необходимая статистическая информация. По мнению И.В. Корнеевца, именно образовательная составляющая человеческого капитала является базовой на современном инновационном этапе развития экономики, что подтверждается многочисленными исследованиями, в результате которых была установлена устойчивая положительная корреляция между уровнем образования и другими включенными в рассмотрение составляющими человеческого капитала (в том числе состоянием здоровья, за которым в большей степени следит образованная часть населения), а также при равных условиях более высокий уровень образования усиливает общественную и социальную активность, повышает способности людей к организации, сотрудничеству и взаимодействию [1, с. 131].

Результаты опроса руководителей 2,5 тыс. субъектов хозяйствования, проводимого НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь, показывают, что наиболее образованная часть работников – это руководители, 65% которых имеет высшее и третья часть – среднее специальное образование, а также специалисты, соответственно 58% и 42%. При этом почти 13% служащих и 9% рабочих имеют высшее образование, что отражает несоответствие уровня квалификации работника и занимаемого им рабочего места [2, с. 242]. Большинство организаций в своей кадровой политике уделяют внимание профессиональной переподготовке кадров. Две трети из них выделяют средства на дополнительное образование и повышение квалификации своих работников, 18% не имеют для этого достаточных средств, а 6,7% считают, что в этом нет необходимости. При этом в дополнительном обучении и переподготовке ежегодно нуждаются свыше 5% руководителей и специалистов, 3,1% служащих и 6% рабочих [2, с. 243].

Однако, кроме необходимого уровня образования, специалисты, занятые реализацией инновационных проектов, должны обладать определенными психологическими качествами, что не учитывается в большинстве существующих методик оценки инновационного потенциала предприятия.

В настоящее время существуют разнообразные социально-психологические методы оценки трудовых ресурсов, направленных на диагностику инновационного потенциала на личностном уровне и на уровне коллектива организации, но в практической деятельности отечественных предприятий фактически не используются.

Для оценки инновационного потенциала специалистов предприятия могут быть использованы характеристики, предлагаемые Ю.А. Карповой: теоретическое мышление, способность к планированию, креативность, творческие и прогностические способности, способность к совместному труду, направленность на достижение успеха, высокий уровень развития отдельных психологических функций (концентрация внимания, селективность памяти и др.) [3, с. 12].

Е.В. Гасенко в качестве критериев развития инновационного потенциала персонала предлагает следующие [4, с. 45–47]:

1. критерии, характеризующие интеллектуальную готовность к инновационной деятельности;
2. критерии, охватывающие мотивационные качества работника (ведущий источник мотивации, готовность к преодолению препятствий, стрессоустойчивость, готовность брать на себя ответственность за принятие решений и их результат);
3. критерии, характеризующие коммуникативные качества работника (работа с информацией и обмен знаниями, способность вовлечения людей в групповую деятельность);
4. критерии, отражающие инновационную активность работника;
5. критерии, характеризующие личностные качества работника-инноватора (отношение к переменам, готовность вос-

принимать и использовать новые возможности, инициативность, гибкость мышления).

В.И. Абрамов для оценки индивидуальной потенции инноватора предлагает использовать переменные психопрофиля А.В. Солдатова: лидерские качества (самоуверенность, реалистичность, хладнокровность, независимость), особенности социальных контактов (открытость, беспечность, активность, благожелательность), особенности процессов мышления (воображение, расчетливость, абстрактность, аналитичность), самоконтроль (соблюдение правил, самоконтроль), мотивация и работоспособность (работоспособность, напряженность) [5, с. 132].

Т. Д. Ким и Е.С. Первухина при определении инновационного потенциала персонала предлагают диагностировать личностные характеристики работника по 6 шкалам: жизненная активность, стремление к изменениям, социальная независимость, деловая ответственность, интеллектуальная неординарность, инновационная компетентность [6, с. 49]. Учитывая тот факт, что внедрение нововведения в организации не происходит мгновенно и не ограничивается лишь возникновением новой идеи, а представляет собой развернутый по времени процесс, то и успешность его реализации обеспечивается участием различных профессионалов, обладающих теми личностными характеристиками, которые наиболее эффективно будут проявлять себя на определенной стадии инновационного процесса (таблица) [6, с. 49].

Таблица. Характеристики инновационного потенциала профессионала, актуализируемые на разных этапах инновационного процесса

Характеристика инновационного потенциала профессионала	Этапы инновационного процесса		
	Разработка	Внедрение	Реализация
Жизненная активность	Средняя	Высокая	Высокая
Стремление к изменениям	Высокая	Средняя	Средняя
Интеллектуальная неординарность	Высокая	Средняя	Средняя
Деловая ответственность	Средняя	Высокая	Средняя
Социальная независимость	Высокая	Средняя	Высокая
Инновационная компетентность	Средняя	Высокая	Средняя
	«Инициатор»	«Внедренец»	«Реализатор»
	Тип инновационной личности инноватора		

Так, инновационный процесс начинается с обнаружения несоответствия между реальными и идеальными характеристиками продукта или процесса. На этой стадии происходит исследование возможностей, для чего необходимы люди, обладающие способностью пересмотреть текущие процессы и продукты и представить их под новым углом зрения, с необычной стороны. Также внутри организации необходимы люди, которые будут прилагать усилия на продвижение творческих идей, «проталкивание» инициатив. Специалисты, задействованные на данной стадии, должны обладать качествами, позволяющими им успешно искать поддержку, формировать коалиции и команды, вести переговоры, убеждать, влиять на других людей. А на этапе применения профессионал должен обладать способностями к разработке новых продуктов и производственных процессов, их тестирование и модификации [6, с. 47].

Таким образом, при оценке персонала в качестве структурной составляющей инновационного потенциала предприятия необходимо не только учитывать показатели, характеризующие образовательный уровень работников, но и их личностные характеристики, характеризующие способность осуществлять инновационную деятельность. Кроме того, знание о степени проявления тех или иных личностных качеств специалиста позволяет отнести его к определенному типу личности инноватора, что позволяет более эффективно использовать трудовые ресурсы предприятия на разных стадиях инновационного процесса.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абрамов, В.И. Методология оценки инновационного потенциала предприятия / В.И. Абрамов // Известия вузов. Поволжский регион. Общественные науки. – 2012. – № 2. – С. 130–137.
2. Гасенко, Е.В. Критерии развития инновационного потенциала персонала наукоемкого предприятия / Е.В. Гасенко // Вестн. Том. Гос. Ун-та. Экономика. – 2012. – № 2. – С. 44–49.
3. Карпова, Ю.А. Введение в социологию инноватики: учеб. пособие / Ю.А. Карпова. – СПб.: Питер, 2004. – 192 с.
3. Ким, Т. Д. Многоуровневая модель инновационного потенциала профессионала и подходы к ее операционализации: часть II / Т. Д. Ким, Е.С. Первухина // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. - 2010. – № 40 (216). – С. 45–50.
4. Корнеевец, И.В. Концептуальные основы теории человеческого капитала / И.В. Корнеевец // Экономика и управление. – 2008. – № 2. – С. 129–133.
5. Привалова, Н.Н. Кадровое обеспечение инновационного развития Беларуси / Н.Н. Привалова // Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: устойчивость, развитие, инновации, Витебск, 18 октября 2012 г. / УО «ВГТУ»; редкол.: Ванкевич Е.В. [и др.]. – Витебск, 2012. – С. 240–246.