

УДК 331.108.45

Е.В. Гасенко**КРИТЕРИИ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА НАУКОЕМКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Посвящена проблеме управления инновационным потенциалом персонала наукоемкого предприятия в современных условиях. В данной научной статье в рамках проведенного автором исследования анализируются подходы к определению инновационного потенциала персонала, на основании которых выводится собственное определение. Рассматриваются особенности управления наукоемким предприятием, а также трудовой деятельности его персонала, влияющих на поддержание активной инновационной деятельности и развитие инновационного потенциала персонала. На основании данного анализа сформулированы критерии развития инновационного потенциала персонала.

Ключевые слова: инновации, инновационный потенциал персонала, наукоемкое предприятие.

В процессе функционирования наукоемкого предприятия в условиях инновационной экономики деятельность персонала является ведущим фактором, определяющим основу для разработки инновационных идей и их успешного внедрения. Работники наукоемкого предприятия должны быть способны к восприятию и внедрению инноваций (инновационной деятельности) на своем рабочем месте, а также к продуцированию инноваций (инновационная активность). Следовательно, в системе управления персоналом наукоемкого предприятия необходимо выдвижение на первый план создания условий для развития человеческого потенциала, в частности инновационного, для чего требуется разработка не только ряда мероприятий по его развитию, но и критериев развития инновационного потенциала персонала, на основании которых в дальнейшем может быть разработан метод оценки.

Существует несколько подходов к определению инновационного потенциала персонала. К.А. Лега определяет сущность инновационного потенциала персонала как меру его готовности к реализации комплекса задач, обеспечивающих функционирование предприятия в условиях инновационной деятельности, а также способность выполнять инновационные преобразования [1]. В.П. Горшенин предлагает определять инновационный потенциал персонала как интегрирующую совокупность инновационных способностей и возможностей персонала осуществлять устойчивое развитие организации на основе научно-технического прогресса [2]. С учетом подходов к определению инновационного потенциала персонала автором сформулировано следующее понятие инновационного потенциала персонала, взятое за основу данного исследования: инновационный потенциал персонала – это совокупность знаний, навыков, способностей и личностных характеристик персонала, определяющих меру его готовности к восприятию, внедрению и продуцированию инноваций, обеспечивающих эффективное функционирование организации в условиях инновационной деятельности.

При определении критериев развития инновационного потенциала персонала наукоемкого предприятия следует учитывать ряд специфических характеристик наукоемких предприятий, в число которых входят:

- высокая неопределенность выполнения научных и производственных процессов и их конечного результата с заданными или ожидаемыми характеристиками, что ведет к необходимости принятия решения в условиях риска;
- необходимость высокой интенсивности обновления продукции, а также непрерывный рост номенклатуры новых изделий;
- высокая значимость интеллектуальных активов (изобретения, ноу-хау, промышленные образцы, программное обеспечение и т.д.), которые впоследствии воплощаются в продукции для конечного потребления;
- ориентация на высококвалифицированные трудовые ресурсы [3, 4].

Трудовая деятельность персонала наукоемкого предприятия имеет следующие черты:

- особые требования к психологическим характеристикам работников для осуществления профессиональной деятельности;
- неопределенность параметров организации труда;
- трудовой процесс носит творческий характер, что обуславливает важность стимулирования творческих процессов;
- результат труда нематериален, поэтому требуются специальные подходы к учету и оценке выполненной сотрудниками работы;
- результат невозможно точно спрогнозировать, поэтому система оценки персонала должна это учитывать;
- оценка вклада специалиста в разработку и производство наукоемкой продукции требует специальных инструментов и методов;
- контроль творческих процессов вызывает дополнительные социально-психологические сложности [5].

Исходя из указанных особенностей наукоемкого предприятия и трудовой деятельности его персонала, необходима разработка определенных критериев развития инновационного потенциала персонала, что позволит определить, на какие из компонентов инновационного потенциала персонала обратить внимание для формирования качеств работника, наиболее полно отвечающих требованиям инновационного роста наукоемкого предприятия.

Проведенный автором опрос руководителей наукоемкого предприятия Красноярского края ОАО «Информационные спутниковые системы» позволил выявить приоритетные качества сотрудников наукоемкого предприятия, принимаемые руководителями во внимание при отборе (табл. 1).

На основании данных, полученных в исследовании, а также на основании научных исследований Н.Р. Хадасевич [6] и К.А. Лега [1], занимающихся изучением инновационного потенциала персонала и предложивших ряд параметров его оценки, автор предлагает следующие группы критериев развития инновационного потенциала персонала:

1. Критерии, характеризующие интеллектуальную готовность к инновационной деятельности:

- состояние образования и самообразования сотрудника;
- уровень профессиональных знаний, навыков и умений;
- уровень общего интеллекта.

Таблица 1

Приоритетные качества сотрудников наукоемкого предприятия, принимаемые руководителями во внимание при отборе

Качество сотрудника	Допустимо	Важно	Важно для отдельных категорий сотрудников
Способность вовлечения людей в групповую деятельность	8	22	14
Способность продуцировать новые идеи	7	20	17
Готовность принимать рискованные решения	24	10	12
Лояльность к переменам	12	29	5
Критическое мышление	16	17	11
Высокий уровень специальных профессиональных знаний	3	32	10
Способность к самообучению	2	40	3
Высокий уровень общего интеллекта	10	26	9
Высокий уровень фундаментальной подготовки	4	28	13
Умение найти и реализовать пути практического воплощения идеи	4	28	12
Аналитические способности	7	21	17
Способность быстро воспринимать и использовать новые возможности	3	31	11
Умение быстро устанавливать контакт с людьми	8	30	6
Гибкость мышления	4	35	6
Бизнес-интуиция	22	11	9
Способность убеждения людей в необходимости определенных действий	8	18	19
Стрессоустойчивость	8	30	7
Легкая обучаемость	2	42	1
Способность к самомотивированию	12	29	4
Харизматичность	23	14	8
Способность эффективно доводить дело до завершения	2	40	5
Инициативность	3	35	7

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;
- формирование базы знаний компании;
- способность вовлечения людей в групповую деятельность.

4. Критерии, отражающие инновационную активность работника:

- владение информацией об отраслевых НИОКР и участие в НИОКР;
- генерирование новых идей;
- поиск и реализация пути практического воплощения идеи.

5. Критерии, характеризующие личностные качества работника-новатора:

- отношение к переменам;
- готовность воспринимать и использовать новые возможности;

- инициативность;
- гибкость мышления.

Эффективность повышения инновационного потенциала персонала зависит от степени соответствия работников наукоемкого предприятия предлагаемым критериям, следовательно, для разработки метода оценки и определения на его основании того, какие мероприятия необходимо разрабатывать для развития инновационного потенциала персонала, следует описание уровней развития инновационного потенциала персонала для каждой группы критериев (табл. 2–6).

Таблица 2

Интеллектуальная готовность к инновационной деятельности

Уровень развития инновационного потенциала персонала	Описание группы критериев
1	Уровень образования низкий, потребность в самообразовании отсутствует. Уровень профессиональных знаний, навыков и умений не соответствует выполняемой работе. Низкий уровень общего интеллекта
2	Уровень образования средний, самообразование носит несистемный характер, участие в тренингах, конференциях только по требованию руководства. Уровень профессиональных знаний, навыков и умений достаточный и соответствует выполняемой работе Средний уровень общего интеллекта
3	Уровень образования высокий, значительное время отводится самообразованию, активное участие в тренингах, конференциях. Уровень профессиональных знаний, навыков и умений достаточный и соответствует выполняемой работе Высокий уровень общего интеллекта

Таблица 3

Мотивационные качества работника

Уровень развития инновационного потенциала персонала	Описание группы критериев
1	Мотивирующими факторами являются только внешние, отсутствует самомотивация. Отказ от преодоления препятствий. Низкая стрессоустойчивость. Нет готовности брать на себя ответственность за принятие решений и их результат
2	Мотивирующими факторами являются в большей степени внешние, но присутствует самомотивация. Избегание ситуаций преодоления препятствий. Средняя стрессоустойчивость. Есть желание брать на себя ответственность за принятие решений и их результат
3	Преобладает самомотивация. Высокая готовность к преодолению препятствий. Высокая стрессоустойчивость. Готовность брать на себя ответственность за принятие решений и их результат

Таблица 4

Коммуникативные качества работника

Уровень развития инновационного потенциала персонала	Описание группы критериев
1	Отсутствует желание работать с информацией и обмениваться знаниями. Нет способностей и желания делать вклад в формирование базы знаний компании. Отсутствует способность вовлечения людей в групповую деятельность
2	Работа с информацией и обмен знаниями носят несистемный характер. Есть способности делать вклад в формирование базы знаний компании. Есть способность вовлечения людей в групповую деятельность
3	Систематическая работа с информацией и обмен знаниями. Есть способности и желание делать вклад в формирование базы знаний компании. Есть способность и желание вовлечения людей в групповую деятельность

Таблица 5

Инновационная активность работника

Уровень развития инновационного потенциала персонала	Описание группы критериев
1	Отсутствует владение информацией об отраслевых НИОКР, желание участвовать в НИОКР. Желание и способности генерировать новые идеи отсутствуют. Отказ осуществлять поиск и реализацию пути практического воплощения новых идей
2	Имеются знания об отраслевых НИОКР, желание участвовать в НИОКР отсутствует. Есть способности генерировать новые идеи. Осуществление поиска и реализации пути практического воплощения новых идей только в рамках поставленных руководством задач
3	Есть стремление и знания по участию в НИОКР во всей цепочке: идея – внедрение – результат Есть желание и способности генерировать новые идеи. Активное осуществление поиска и реализации пути практического воплощения новых идей

Таблица 6

Личностные качества работника-новатора

Уровень развития инновационного потенциала персонала	Описание группы критериев
1	Негативное отношение к переменам, консервативные взгляды. Отсутствие готовности к восприятию новых возможностей. Пассивность, безынициативность. Шаблонное мышление
2	Осторожное отношение к переменам. Есть желание использовать новые возможности, но присутствует страх перед неудачей. Готовность поддержать инициативу других. Творческое мышление
3	Положительное отношение к переменам, их продуцирование. Готовность воспринимать и использовать новые возможности. Высокая инициативность и активное участие в продвижении нового. Гибкое, творческое мышление

Таким образом, представленные группы критериев развития инновационного потенциала персонала отвечают основным требованиям специфики деятельности наукоемкого предприятия и могут послужить основой для разработки метода оценки инновационного потенциала персонала наукоемкого предприятия.

Литература

1. *Лега К.А.* Формирование механизма управления инновационным потенциалом персонала корпорации: Дис. ... канд. экон. наук. Челябинск, 2008. 194 с.
2. *Горшенин В.П.* Управление инновационным потенциалом персонала корпорации. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2006. 289 с.
3. *Авдулов А.Н., Кулькин А.Н.* Наукоемкие технологии и их роль в современной экономике [Электронный ресурс] / Российский фонд фундаментальных исследований. М., 2006. Режим доступа: http://w3.rfbr.ru/default.asp?doc_id=5767, свободный.
4. *Набор* руководящих кадров на наукоемких предприятиях/ Маркус Гмюр, Рюдигер Г. Климецки, Штефан А. Литц [Электронный ресурс] // Международный журнал «Проблемы теории и практики управления». 2004. № 1. Режим доступа: http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/12_1_04.htm, свободный.
5. *Тимофеев И.П.* Управление трудовой активностью персонала наукоемких предприятий: Дис. ... канд. экон. наук. Москва; Зеленоград, 2007. 155 с.
6. *Хадасевич Н.Р.* Формирование инновационного потенциала персонала организации: Дис. ... канд. экон. наук. Сургут, 2008. 179 с.