

Студент 4 курса  
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеця

## ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Аннотация. Рассмотрен подход к оценке уровня развития инновационного потенциала персонала организации на основе количественных и качественных показателей уровня его развития.*

*Анотація. Розглянуто підхід до оцінки рівня розвитку інноваційного потенціалу персоналу організації на основі кількісних і якісних показників рівня його розвитку.*

*Annotation. An approach to the evaluation of innovative potential development of staff was analysed on the basis of quantitative and qualitative indicators of development.*

*Ключевые слова: оценка, инновационный потенциал персонала, инновационная экономика, управление персоналом.*

В современной научной практике инновационную деятельность персонала трактуют как направленную на предоставление новых идей и разработок, приводящих к изготовлению качественно нового продукта, новым технологиям, технике, к использованию информации, знаний и т. д. Такой труд считается высшим уровнем интеллектуальной активности и часто характеризуется термином "креативный" (от латинского слова "сreare" – творить, создавать). Последний, в свою очередь, отождествляют с понятием "творческий", хотя, с точки зрения научной практики, понятие творчества более широкое и предполагает также литературную, артистическую, художественную и другие виды деятельности. Наряду с материальными факторами побуждения к инновационному труду

на людей часто действуют также скрытые и не менее важные нематериальные факторы: потребность в признании, стремление к познанию и созиданию нетрадиционного, необходимость нового побуждения психики, и в конечном итоге – утомляемость людей от обычного, будничного. Приоритетность влияния каждого из них трудно предвидеть.

Эволюционные аспекты исследования данного вопроса свидетельствуют о том, что инновационную деятельность выделяли начиная еще с давних времен, когда стали использовать новые нетрадиционные подходы к организации труда и управления людьми. Попытки объяснить механизмы этих явлений, понять их природу прослеживаются еще в Древней Греции. Именно здесь впервые было введено такое понятие, как "поризм", означающее новую идею, непредсказуемое следствие, промежуточный результат, возникающий без взаимосвязи с целью данной конкретной познавательной деятельности. Можно также вспомнить американский опыт по использованию "инженеров-рационализаторов", известных зарубежных представителей научного менеджмента и научной организации труда (Ф. Тейлора, Ф. Гилберта, Г. Гранта, И. Кларка, Ф. Ротлисберга, А. Файоля, Г. Эмерсона и др.), выдающихся советских ученых (Богданова А. А., Германского О. А., Гастева А. К., Керженцева П. М.), опубликовавших много работ по проблематике научной организации, теории и практике рационализаторства и стимулирования творческой инновационной деятельности.

Цель статьи – рассмотреть методологические особенности использования и побуждения к инновационной трудовой деятельности, определить ее сущность и проблематичные аспекты, описать основные подходы к улучшению стимулирования [1, с. 56–59].

В процессе функционирования организации как экономической системы в условиях инновационной экономики деятельность персонала является ведущим фактором, определяющим основу для разработки инновационных идей и их успешного внедрения. Таким образом, работники организации должны быть способны к восприятию и внедрению инноваций (инновационной деятельности) на своем рабочем месте, а также к их продуцированию (инновационной активности). Следовательно, организации требуется развивать инновационный потенциал персонала (ИПП), а также применять методы его оценки.

В данном исследовании автор основывается на следующем определении ИПП: 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.

ИПП рассматривается как единство количественных и качественных характеристик персонала. Количественные характеристики соотносятся главным образом с численностью персонала, занятого инновационной деятельностью, проявляющего инновационную активность, а качественные – со степенью подготовленности рабочей силы к выполнению стоящих перед организацией задач инновационного развития. При оценке ИПП необходима характеристика его количественной и качественной сторон. Но при этом решающую роль в оценке ИПП играет качественная сторона, так как гораздо большее значение на инновационное развитие организации оказывают компетенции сотрудников, нежели их количество [2, с. 6].

Для количественной оценки ИПП можно использовать различные подходы, опираясь на следующие данные:

(время жизни инновационного продукта, то есть качество инноваций; время реализации проекта от постановки задачи или появления идеи до вывода готового продукта на рынок).

На основании показателя числа вовлеченных в инновационную деятельность сотрудников НВИД, которое измеряется по фактическому участию каждого сотрудника в инновационной деятельности, выводится доля сотрудников, занятых инновационной деятельностью УСВИД (%), по отношению к общему числу сотрудников организации ЧСО, что можно представить следующей формулой:

$$Y_{\text{СВИД}} = \frac{N_{\text{ВИД}} \cdot 100 \%}{\text{Ч}_{\text{СО}}}.$$

Для оценки результатов инновационной деятельности сотрудников УРИДС необходим расчет количества инновационных разработок КИР по отношению к общему количеству интеллектуальных активов организации КИЛО в заданном периоде времени:

$$Y_{\text{РИДС}} = \frac{K_{\text{ИР}} \cdot 100 \%}{K_{\text{ИАО}}}.$$

Оценка временных характеристик инновационной деятельности персонала базируется на двух показателях: время жизни инновационного продукта ВЖИП – чем больше данный показатель, тем выше качество инновации;

время реализации инновационного проекта от постановки задачи или появления идеи до начала ее применения/выхода на рынок ВРИП – чем оно меньше, тем более эффективно происходит работа с инновациями в организации [3, с. 80].

Описанные группы показателей по отдельности не позволяют оценить полную картину состояния развития ИПП и должны использоваться в совокупности. За основной показатель уровня развития ИПП предлагаем взять стоимость инновационных активов на одного сотрудника, вовлеченного в инновационную деятельность. Следовательно, формулу уровня развития ИПП можно записать следующим образом:

$$Y_{\text{РИДС}} = \frac{K_{\text{ИР}} \cdot C_{\text{ИА}}}{K_{\text{ИАО}}},$$

где  $C_{\text{ИА}}$  – стоимость инновационных активов организации, созданных за определенный период времени (чем выше их стоимость, тем более качественными можно считать инновационные разработки персонала).

Для произведения оценки качественных показателей уровня развития ИПП выделяются группы критериев и предложено на их основе произвести мультиатрибутивную оценку по методу Д. Хоукиса, которая предполагает серию оценок критериев и суммирование их для формирования общего соотношения существующего уровня развития ИПП к эталонному.

В результате были сформированы следующие группы критериев:

1. Критерии, характеризующие интеллектуальную готовность к инновационной деятельности: состояние образования и самообразования сотрудника; уровень профессиональных знаний, навыков и умений; уровень общего интеллекта [4, с. 90–92].

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 организации; 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.

Таким образом, оценка количественных и качественных показателей уровня развития инновационного потенциала персонала позволит судить об эффективности инновационной деятельности организации в заданный промежуток времени и определить направления наращивания инновационного потенциала персонала. В целом, алгоритм проведения оценки инновационного потенциала персонала организации может быть представлен следующими этапами:

Определение системы количественных и качественных показателей оценки инновационного потенциала персонала.

Выбор метода оценки.

Определение круга оцениваемых сотрудников.

Разработка плана проведения процедуры оценки.

Проведение процедуры оценки.

Анализ результатов оценки и определение направлений наращивания инновационного потенциала персонала.

Подводя итоги, следует отметить, что для повышения эффективности инновационного развития организации необходимо наличие системы управления ИПП организации, важнейшим компонентом которой является система оценки ИПП. На основе применения представленного подхода к оценке ИПП можно делать вывод о целесообразности мотивации, привлечения конкретных работников к решению инновационных задач, обучения, на какой из компонентов инновационного потенциала персонала обратить внимание для формирования качеств работника, наиболее полно отвечающих требованиям инновационного развития организации [4, с. 90–92].

Таким образом, повышению эффективности использования инновационной деятельности персонала в отечественной практике могут способствовать:

- 1) формирование рациональной инновационной политики государства, направленной на обеспечение стимулирования влияния налоговой, кредитной, бюджетной систем, комплекса экономических, правовых, организационных и административных рычагов;
- 2) улучшение финансирования развития науки и образования;
- 3) активизация инновационного поведения работников промышленных предприятий в результате осуществления стимулирующей макроэкономической политики, позволяющей обеспечить их выход из кризисного состояния, стабилизацию экономического развития на базе повышения производительности труда;
- 4) реструктуризация экономики, формирование конкурентной среды, создание инновационно-инвестиционного механизма, способного содействовать притоку капитала в ведущие отрасли производства;
- 5) внедрение налоговых льгот для предприятий, осуществляющих инновационную деятельность;
- 6) использование системы страхования инновационных рисков;
- 7) развитие информационной инфраструктуры для предоставления консультационных услуг инноваторам и инвесторам;
- 8) поддержка изобретательства и рационализаторства со стороны государственных, региональных и производственных структур;
- 9) распространение инновационной культуры персонала, приоритетных направлений ментальности и др.

*Научн. рук. Томах В. В.*

---

**Литература:** 1. Богоявленская Д. Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества / Д. Б. Богоявленская. – Ростов н/Д: Изд. Ростовского ун-та, 2003. – 176 с. 2. Богоявленская Д. Б. Пути к творчеству / Д. Б. Богоявленская. – М.: Знание, 2008. – 96 с. 3. Калитич Г. И. Идеи должны работать: как использовать творчество каждого / Г. И. Калитич, В. И. Джелали, Г. А. Андрощук. – К.: Знание, 2011. – 64 с. 4. Вильховченко Э. Прогресс труда на современном этапе научно-технической революции / Э. Вильховченко // *Мировая экономика и международные отношения*. – 2002. – № 6. – С. 57–62. 5. Кастельс М. Информационное общество и государство благосостояния. Финская модель / М. Кастельс, Й. П. Химанен. – М.: Логос, 2002. – 219 с. 6. Гельвещий К.-А. Об уме: собр. соч. в 2-х т. Т. 1. / К.-А. Гельвещий. – М., 2007. – 640 с. 7. Гончаров В. В. В поисках управления. Руководство для высшего управленческого персонала: В 2-х т. Т. 2. / В. В. Гончаров. – М.: МНИИПУ, 2008. 8. Бовин А. А. Управление инновациями в организации / А. А. Бовин, Л. Е. Чередникова, В. А. Якимович. – М.: Омега-Л, 2008. – 417 с.