

Кадровый инновационный потенциал в системе инновационного потенциала организации

Д-р экон. наук Макаrenchенко М.А., Лопатин Д.А.
lopatin@front.ru

*Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет ИТМО
Институт холода и биотехнологий*

В статье рассматривается структура инновационного потенциала организации. Авторы вводят понятие кадрового инновационного потенциала, определяют его структуру и взаимосвязь с инновационным потенциалом.

Ключевые слова: инновационный потенциал, кадровый потенциал, культурный потенциал, организационно-управленческий потенциал.

В результате существенных структурных изменений происходивших в макроэкономических системах и экономики в целом последние 10-15 лет, все больше исследователей фокусируют свое внимание на возрастающей роли инновационных процессов, которые свойственны большинству современных эффективных экономических систем независимо от масштабов и области их деятельности.

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 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

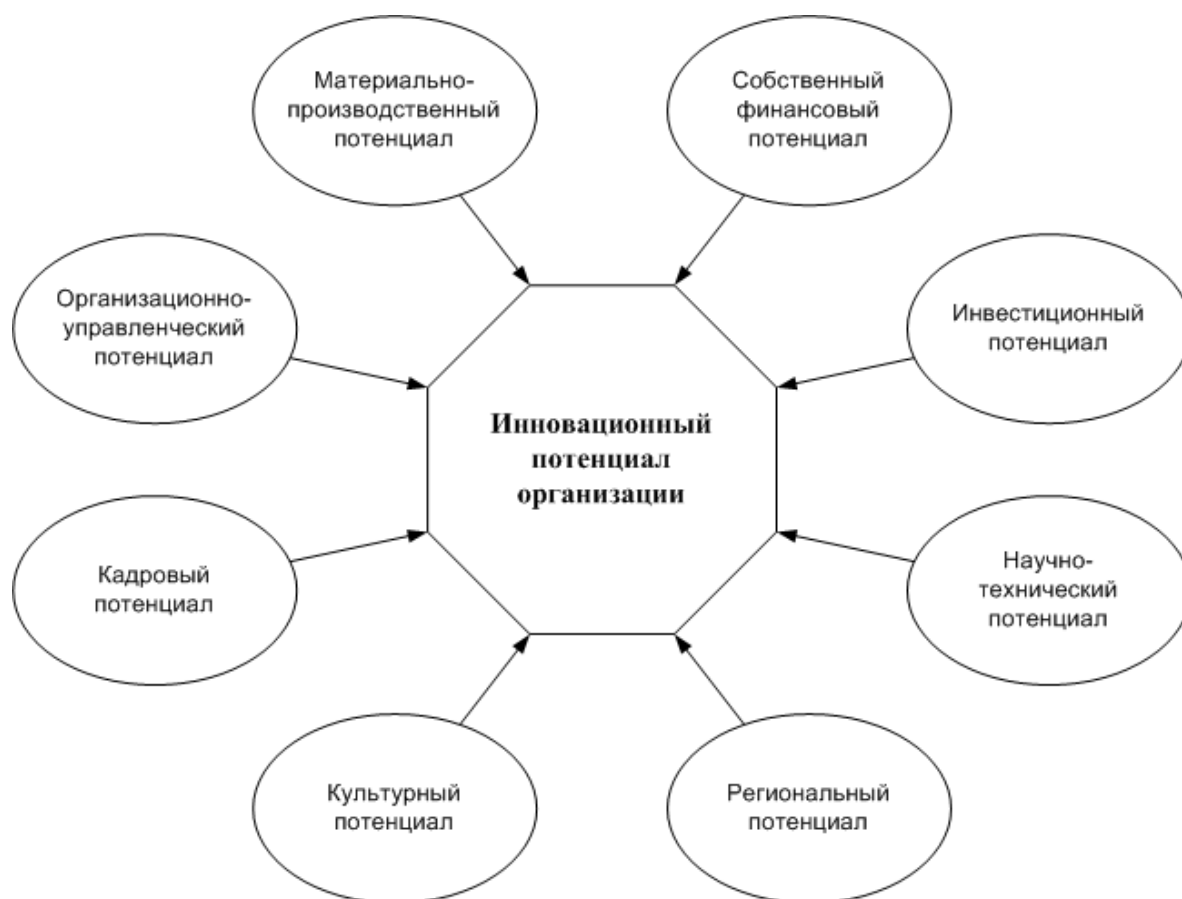
экономических систем. Не смотря на то, что в отечественной и зарубежной литературе широко представлены различные методики оценки инновационного потенциала, не одна из них не получила широкого распространения.

На наш взгляд, это связано с тем, что к настоящему моменту до конца не определены составляющие инновационного потенциала организации. Согласно определению предложенного П.Н Завалиным [1, стр. 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». Не смотря на то, что данное определение является в некоторой степени абстрактным, оно получило широкое применение, в том числе и при составлении нормативных документов. [2, стр.2-3]

Значительную работу в области исследования и оценки отдельных элементов инновационного потенциала в разные годы осуществляли О.С. Виханский, Д.С. Львов, А.Г. Кругликов, А.А. Трифилова, А.К. Казанцев, Г.А. Лахтин, Л.Э. Миндели, Л.И. Лопатников, В.В. Окрепилов, В. Остапенко, Е.М.Рогова, А.Ф. Румянцев, Ю.В. Яковец и др.

Основываясь на ряде публикаций выше перечисленных авторов, мы считаем возможным, выделить основные составляющие инновационного потенциала организации и представить их в виде схемы (Рис. 1).

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



изучены вопросы, связанные с измерением управленческого, кадрового и культурного потенциала. Не смотря на это, исследователи высоко оценивают роль данных факторов, так Н.В. Высоцкая и Г.В. Ларионов в своей статье «Современные технологии управления инновационными компаниями» анализируют практики и управленческие технологии инновационных компаний, доказывают их влияние на эффективность инновационной деятельности организаций.

Влияние культурных факторов на инновационный потенциал экономических систем рассмотрено в статье М.А. Макаренко и Д.А. Лопатина [4], в которой авторы рассматривают организационную культуру как фактор развития инновационной экономики в Российской Федерации.

Однако исследовать каждый из этих факторов в отдельности, на наш взгляд, было бы не правильно, т. к. 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 было введено понятие кадрового инновационного потенциала как меры 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 обеспечить 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. [3, стр. 3]



Рис.2 «Структура кадрового инновационного потенциала компании»

Таким образом, как показано на рис.2, понятие кадрового инновационного потенциала включает в себя организационно-управленческий, кадровый и культурный потенциал компании.

Принимая во внимание факт, непрерывно возрастающей роли «человеческого фактора» в эффективности инновационной деятельности любой организации, мы формулируем перед собой задачу по созданию методики комплексной оценки кадрового инновационного потенциала.

Ранее нами были определены критерии (требования), которым должна соответствовать подобная методика [3, стр 5]:

- Универсальность применения методики, исследование может быть проведено для оценки кадрового инновационного потенциала любой организации, не зависимо от местонахождения, организационно-правовой формы, области деятельности, количества сотрудников и пр.;

- Масштабируемость исследований, т. е. возможность применения методики, как для отдельно взятой организации, ее отдельных подразделений, так и для группы компаний;
- Сравнимость результатов при проведении сравнительного анализа инновационного кадрового потенциала нескольких организаций, разных подразделений одной компании или выявления динамических изменений показателей организации за определенный период времени.
- Множественность описаний результатов проведенных исследований, т. е. возможность их представления в форме различных моделей (вербальных, графических, статистических и пр.);
- Объективность и научная обоснованность результатов исследований;

Для соответствия изложенным выше требованиям, в основе данной методики должны быть заложены основные принципы количественного анализа и системного подхода.

Создание подобной методики, 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 деятельности экономических систем.

Список литературы:

1. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика: Учебник. / Л.С. Барютин и др.; под ред. А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. 2-е изд. перераб. и доп. - М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. - 518с.
2. Концепция государственной инновационной политики РФ на 2002-2005 годы // Инновации. 2002. №4.
3. Макаренко М.А. Лопатин Д.А. Принципы формирования методики оценки кадрового инновационного потенциала организации./ М.А. Макаренко, Д.А. Лопатин // Научный журнал СПб НИУ ИТМО [Электронный ресурс]. - Санкт-Петербург: СПб НИУ ИТМО, 2012. - №1. – март. – Режим доступа: <http://open-mechanics.com/welcome>
4. Макаренко М.А. Лопатин Д.А. Инновационная культура как фактор развития инновационной экономики / М.А. Макаренко, Д.А. Лопатин // Научный журнал СПб НИУ ИТМО [Электронный ресурс]. - Санкт-Петербург: СПб НИУ ИТМО, 2011. - №1. – март. – Режим доступа: <http://open-mechanics.com/welcome>

Personnel innovative capacity in the system of innovative capacity of the organization

Makarchenko M.A., Lopatin D.A.

*National Research University of Information Technologies, Mechanics and Optics
Institute of Refrigeration and Biotechnologies*

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

Keywords: innovative potential, human resources, cultural resources, organizational and managerial capacity