

УДК 331.522.4:334.724

КЛАССИФИКАЦИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

THE CLASSIFICATION OF PERSONNEL INNOVATIVE POTENTIAL AT THE ENTERPRISE

©Шамилева Э. Э.

канд. экон. наук

Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского

г. Симферополь, Россия

elya_shamileva@mail.ru

©Shamileva E.

PhD

Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia, elya_shamileva@mail.ru

©Драбочук С. Р.

Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского

г. Симферополь, Россия, seidametovas@gmail.com

©Drabochuk S.

Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia, seidametovas@gmail.com

Аннотация. В статье проанализированы сущность и составляющие инновационного потенциала персонала, приведены классификации, разработанные российскими и украинскими учеными, на основе которых авторами была разработана усовершенствованная классификация инновационного потенциала персонала.

Abstract. The essence and components of personnel innovative potential at the enterprise are reviewed in the article, the classifications of russian and ukranian scientists are listed. The improved classification of personnel innovative potential is based on them.

Ключевые слова: инновационный потенциал предприятия, инновационный потенциал персонала, классификация, сущность

Keywords: innovative potential of the enterprise, personnel innovative potential, classification, essence.

В период стремительного научно–технического прогресса и усиления конкуренции в современном экономическом пространстве ключевое значение приобретает инновационное развитие предприятий. Одним из самых важных ресурсов обеспечения их инновационной деятельности является персонал — носитель инновационного потенциала.

Целью работы является анализ сущности и составляющих инновационного потенциала персонала, обобщение и усовершенствование классификации инновационного потенциала персонала по признакам, разработанным отечественными учеными.

Основными методами исследования, применяющимися для достижения цели работы необходимо назвать общелогические методы и приемы исследования: анализ, абстрагирование, системный подход.

Анализ последних исследований и публикаций. Существенный вклад в разработку классификации инновационного потенциала персонала внесли российские ученые,

в частности: Горшенин В. П., Кокурин Д. И., Лега К. А., Усик М. К., Хадасевич Н. Р. и украинские ученые, в частности: Иvasюк В. В, Фирсова С. М., Чебатар С. В.

Горшениным В. П. выделяются составляющие инновационного потенциала персонала на основе структуризации инновационного потенциала предприятия. Ученый установил, что каждому виду инновационного потенциала предприятия присуще применение инновационных возможностей и/или инновационных способностей персонала. В результате чего им выделено три составляющие инновационного потенциала персонала: организационно–инновационную (характеризует инновационные возможности персонала в сфере управления), ресурсно–инновационную (характеризует инновационные возможности персонала в сфере производства, исследований и инвестиций), компетентно–инновационную (характеризует инновационные способности персонала к постановке и решению творческих задач) [1, с. 52].

В отличие от В. П. Горшенина, К. А. Лега сущность и составляющие инновационного потенциала персонала предприятия рассматривает сквозь специфику инновационной деятельности персонала промышленного предприятия, а также утверждает, что инновационный потенциал персонала является «конкретизацией понятия «инновационный потенциал» [2, с. 39]. В связи с этим ученый предлагает рассматривать его как отдельный элемент инновационного потенциала предприятия и выделять в нем такие виды: когнитивный (символизирует наличие у персонала знаний о сущности нововведения); мотивационно–ценостный (характеризует основные движущие мотивы и отображает в сознании персонала значимые аспекты инноваций); коммуникативный (характеризует степень включенности в инновационную деятельность на основе делового общения); собственно–практический (означает владение персоналом технологией разработки и осуществления новаций на предприятии).

Н. Р. Хадасевич при формировании классификации инновационного потенциала персонала предприятия за основу берет приобретенные способности человека (работника), которые создаются на базе природных его особенностей, врожденной силы, характера, таланта и др. [3]. Ученым выделяются такие виды инновационного потенциала персонала — природный, личностный, трудовой, интеллектуальный, творческий, предпринимательский — и отмечается, что они формируются в процессе развития экономики у каждого работника по мере его жизнедеятельности. Н. Р. Хадасевич утверждает, что виды инновационного потенциала персонала предприятия соответствуют определенной характеристике человека и позволяют на основе использования существующего универсального принципа единства (сотрудник, личность, индивид, интеллектуал) дополнить пятым компонентом таким как «инноватор», что позволит рассматривать эти компоненты во взаимодействии и целостности.

Анализируя авторский подход Н. Р. Хадасевич, можно сделать вывод, что он более полно отражает сущность инновационного потенциала персонала предприятия, рассматривая его как совокупность способностей работника, каждая из которых соответствует определенному его виду — природному, личностному, интеллектуальному и другим.

Результаты исследования

Учитывая сказанное выше, возникает необходимость в разработке расширенной классификации инновационного потенциала персонала предприятия. При ее разработке считаем за необходимое исходить из существующих подходов к классификации инновационного потенциала персонала.

Так, многие отечественные исследователи различают явный (статический) и скрытый (динамический) инновационный потенциал [4–5]. Также существует деление инновационного потенциала на используемый, неиспользуемый и желаемый [5–6]. Дополнением к приведенным видам инновационного потенциала является его деление на дееспособный и недееспособный, релевантный и нерелевантный, человеко–ориентированный и технико–ориентированный [4–5, 8]. Авторы считают, что последнее

деление в классификации инновационного персонала предприятия приводить нецелесообразно, поскольку его сущность определяет ориентированность на человека.

Фирсова С. М., Чебатар С. В. инновационный потенциал предприятия делят на такие виды: по сферам формирования — инновационный потенциал в производственной и непроизводственной сферах; в зависимости от уровня развития — инновационный потенциал с высоким или низким уровнем; по направленности формирования нововведений — инновационный потенциал предприятия, сформированный на основе продуктивных и процессных нововведений, сформированный на основе технических и организационных нововведений и сформированный на основе базовых и модифицированных нововведений; в зависимости от приоритета в конкуренции — инновационный потенциал, ориентированный на высокую продуктивность, на приспособление к определенному рынку, на повышение гибкости производства, на ускорение нововведений; по тенденциям к изменениям — преимущественно динамический и преимущественно статический инновационный потенциалы предприятия [9, с. 206].

Ивасюк В. В. предлагает делить инновационный потенциал предприятия на: гипотетический (потенциал, который теоретически возможно использовать для развития инновационной деятельности, но который не используется, поскольку субъективные или объективные возможности для этого отсутствуют или ограничены) и фактический потенциал (потенциал, который реализуется при осуществлении инновационной деятельности) [7].

Таким образом, предложенные учеными виды инновационного потенциала предприятия могут быть использованы при формировании классификации инновационного потенциала персонала.

Авторы предлагают выделить в классификации инновационного потенциала персонала предприятия следующие признаки:

1. по видам: природный, личностный, трудовой, интеллектуальный, творческий, предпринимательский;
2. по дееспособности: дееспособный, недееспособный;
3. по возможности использования: явный, скрытый;
4. по соответствуанию целям: релевантный, нерелевантный;
5. по уровню развития: высокий, средний, низкий;
6. по источникам формирования: внутренний, внешний;
7. по факту использования: используемый, неиспользуемый, который в свою очередь делится на имеющийся неиспользуемый и потенциал развития;
8. по качеству использования: продуктивный, непродуктивный.

Деление инновационного потенциала персонала предприятия на дееспособный и недееспособный определяется тем, что дееспособный потенциал в любое время и при любых условиях может быть задействован в инновационной деятельности предприятия, а недееспособный потенциал в силу объективных или субъективных причин в определенное время и при определенных условиях задействовать невозможно.

Явный инновационный потенциал персонала характеризуется способностью работников предприятия осуществлять инновационную деятельность в настоящий момент, а скрытый — в перспективе и при условии его выявления и развития.

Используемый инновационный потенциал персонала — это определенная его часть, которая фактически используется (реализуется) на предприятии для производства, внедрения и использования инновации работниками. Соответственно другая его часть, которая не привлекается для осуществления инновационной деятельности на предприятии, составляет неиспользуемый инновационный потенциал персонала. Неиспользуемый потенциал авторы предлагают разделить на имеющийся неиспользуемый (фактически обнаруженный резерв или излишек, который при необходимости или при определенных условиях в любое время может стать используемым) и потенциал развития (такой скрытый

потенциал, который при определенных условиях в будущем может развиться и стать используемым).

Релевантный инновационный потенциал персонала характеризует такой потенциал, возможности которого соответствуют достижению его эффективной деятельности, соответственно нерелевантный — не соответствует целям предприятия.

Высокий инновационный потенциал персонала характеризует способность сотрудников к инновационной деятельности выше среднего уровня, средний — на его уровне, низкий, соответственно — ниже среднего уровня.

По источникам формирования инновационный потенциал персонала предприятия целесообразно делить на внутренний и внешний. Внутренний потенциал формируется за счет внутренних источников рабочей силы предприятия, его штатных сотрудников, которые являются постоянным составом персонала. Внешний инновационный потенциал персонала формируется за счет привлечения работников — совместителей, или персонала, работающего по контракту для исполнения определенных инновационных заданий.

По качеству использования инновационный потенциал персонала предприятия можно разделить на эффективный (продуктивный) и неэффективный (непродуктивный). Эффективный (продуктивный) инновационный потенциал персонала — это такой потенциал, применение которого в инновационном процессе приводит к получению предприятием или работником определенного эффекта (продукта). Соответственно, неэффективный (непродуктивный) не приводит к получению эффекта.

Выводы

Авторами предложена усовершенствованная классификация инновационного потенциала персонала предприятия и представлена характеристика его видов. При разработке классификации учитывалось следующее: инновационный потенциал персонала предприятия является составляющей инновационного потенциала предприятия, и, следовательно, ему присущи определенные классифицирующие признаки последнего; также особенностью инновационного потенциала персонала является его зависимость от инновационных способностей и возможностей работников предприятия, и при его определении необходимо учитывать этот факт.

Усовершенствованная нами классификация инновационного потенциала персонала предприятия соединяет различные фундаментальные подходы к поведению человека и внедрению его в инновационный процесс, учитывает экономические, социальные, интеллектуальные и личностно-психологические аспекты деятельности инновационно-направленных работников, а также учитывает принадлежность инновационного потенциала персонала к инновационному потенциалу предприятия.

Предложенная классификация инновационного потенциала персонала может быть взята за основу для дальнейших исследований в сфере управления инновационной деятельностью на предприятии.

Список литературы:

1. Горшенин В. П. Управление инновационным потенциалом персонала корпорации. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2006. 287 с.
2. Лега К. А. Формирование механизма управления инновационным потенциалом персонала корпорации: дис. канд. экон. наук. Челябинск, 2008. 194 с.
3. Хадасевич Н. Р. Формирование инновационного потенциала персонала организаций: дис. канд. экон. наук. Сургут, 2008. 152 с.
4. Кокурин Д. И. Инновационная деятельность. М.: Экзамен, 2001. 575 с.
5. Усик М. К. Класифікація видів інноваційного потенціалу машинобудівного підприємства // Європейський вектор економічного розвитку. 2010. №2 (9). С. 216–226.

6. Поповенко Н., Заварная Н. Оценка инновационного потенциала хозяйственной системы // Бизнес Информ. 1998. №3. С. 51–52.
7. Івасюк В. В. Реалізація інноваційного потенціалу машино-будівного підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук. спец. Львів, 2010. 21 с.
8. Кравченко С. И., Кладченко И. С. Исследование сущности инновационного потенциала // Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: экономическая. 2003. №68. С. 88–96.
9. Фірсова С. М., Чебатар С. В. Основні елементи інноваційного потенціалу // Економічний вісник Донбасу. 2011. №3 (21). С. 202–207.

References:

1. Gorshenin V. P. Management of corporative personnel innovative potential: the research. Cheliabinsk: The YuUrGU Publishing House, 2006. 287 p.
2. Lega K. A. The organization of mechanism of management of corporative personnel innovative potential. thesis of c. e. s.: 08.00.05. Cheliabinsk: 2008. 194 p.
3. Khadasevich N. R. The organization of personnel innovative potential at the organization. thesis of c. e. s.: 08.00.05. Surgut, 2008. 152 p.
4. Kokurin D. I. The innovative world. Moscow: The Ekzamen Publishing House, 2001. 575 p.
5. Usyk M. K. Classification of innovative potential at the engineering enterprise. / Usyk M. K. European vector of economic development. 2010. № 2(9). p. 216–226.
6. Popovenko N., Zavarnaia N. The evaluation of innovative potential of the economic system / Popovenko, N., and Zavarnaia, N. // Business Inform. 1998. №3. p. 51–52.
7. Ivasiuk V. V. Implementation of innovative of the engineering enterprise. avtoref. dys. kand. ekon. nauk: spets. 08.00.04 ‘Economics and management of enterprises (by economic activity)’ / Vladimir Vasylovych Ivajruk // Lviv, 2010. 21 p.
8. Kravchenko S. I., Kladchenko I. S. The essence of innovative potential / Kravchenko, S. I., and Kladchenko, I. S. // The researches of DNTU. Range: economics. 2003. № 68. p. 88–96.
9. Firsova S. M., Chebotar S. V. The essence of innovative potential / Firsova, S. M., and Chebotar, S. V. // Donbass periodical of economics. 2011. №3(21). p. 202–207.

*Работа поступила в редакцию
05.04.2016 г.*

*Принята к публикации
08.04.2016 г.*