

УДК 331.101.3

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Д.А. Донской¹, В.Б. Бычин²

^{1,2}Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова

В статье посредством анализа научной литературы выделяются квалификационные уровни и соответствующие требования к видам и степени ответственности и компетентности работника. В результате возросшей необходимости инновационного развития организаций на первый план были выдвинуты три уровня, характеризующие специалистов инновационных организаций. На основании данных уровней проводится классификация критериев, которые в дальнейшем могут быть использованы в качестве основы при проведении оценок специалистов и совершенствовании управления персоналом инновационной организации.

***Ключевые слова:** критерии инновационной оценки персонала, инновационная организация, квалификационные уровни работника, классификация инновационных критериев.*

Современное состояние экономической среды крайне сложно и неоднозначно, что приводит к необходимости ее значительного преобразования. Происходящие изменения затрагивают все сферы жизнедеятельности хозяйствующих субъектов. Примером тому являются организации, осуществляющие свою деятельность в сфере инноваций. Становится очевидным, что необходимость инновационного развития организаций обусловлена всесторонним развитием экономики страны, которое сопряжено с совершенствованием управления персоналом и выявлением степени мотивированности к инновационной деятельности.

Необходимость развития системы управления персоналом в инновационной сфере вытекает из специфики профессиональных требований к работникам инновационных организаций. Очевидно, что отличием персонала инновационных организаций от персонала традиционных должна служить профессиональная пригодность и инновационная мотивированность.

В инновационных организациях отношение руководства к нововведениям оказывает значительное влияние на профессиональное поведение персонала. Если руководство относится к инновациям с равнодушием, то любая деятельность в данной организации, связанная с инновациями, будет обречена на провал независимо от приложенных усилий и понесенных затрат. Исходя из этого, большое значение приобретает причастность и полная вовлеченность работников в процесс создания и внедрения нововведений. В данном случае роль руководства заключается в создании благоприятной

инновационной среды и поддержки нововведений, а не только в их инициировании и проектировании [1, с. 219].

Очевидной проблемой, существующей во многих инновационных организациях, являются трудности, связанные с адаптацией нововведений и восприятием их персоналом. Наиболее распространенной причиной этой проблемы представляется психологическое противодействие внедряемым новшествам со стороны персонала. Каждый сотрудник имеет свое субъективное суждение относительно происходящих изменений, складывающееся из того, насколько они ему понятны, и могут ли их последствия быть полезны для него. Если итогом такого суждения становится вывод о нелогичности или недостаточной уместности проводимых изменений, то такого рода изменения начинают вызывать опасения. Зачастую, уровень новизны проводимых мероприятий прямо пропорционален сомнениям, которые они вызывают.

Внедрение инновационных мероприятий, степень новизны которых начинает отпугивать персонал, стоит осуществлять с применением специальных методов, одним из которых является сопровождение происходящих изменений материальным стимулированием, что позволяет работникам воспринимать происходящие изменения с положительной стороны. Еще одним методом является предварительная подготовка персонала к грядущим изменениям и нововведениям, а именно: разъяснение сотрудникам начальных стадий таких нововведений, заострение внимания на необходимости планируемых изменений. Все это позволит преодолеть сопротивление персонала преобразованиям и обеспечить их успешное внедрение.

Что касается организаций, относящихся к сфере инноваций, то в современных экономических условиях определяющим фактором, создающим основу для разработки инновационных идей и их успешного внедрения в процесс функционирования таких организаций, служит деятельность персонала. Сотрудники инновационных компаний, помимо способности к восприятию и внедрению инноваций на своем рабочем месте, также, должны иметь способность к воспроизведению инноваций и инновационной активности [2, с. 102].

В условиях инновационной организации мотивация персонала в большей степени связана с процессом стимулирования работников к активизации инновационной деятельности, соответствующей миссии и стратегическим целям компании. Помимо достойных условий труда и материальных стимулов в мотивации инновационной деятельности существенное значение приобретают такие нематериальные стимулы, как: возможность личностного и карьерного роста и развития, ощущение причастности к общему делу, а также возможность самореализации [3, с. 212]

В качестве общей характеристики профессиональных стандартов в России может быть применена пятиуровневая профессиональная квалификация (с добавлением начального нулевого уровня), в которой определен каждый уровень в отдельности, а также соответствующие ему требования к видам и степени ответственности и компетентности (табл. 1) [4, с. 86; 5, с. 51].

Т а б л и ц а 1

Соответствие направлений деятельности работников
квалификационным уровням

Квалификационный уровень	Направление деятельности работников
Нулевой уровень	отсутствие требований к профессиональным знаниям и навыкам; рабочие задания стандартные, строго определенные.
1-й уровень	минимальные требования к компетентности работника: необходимость применения знаний и навыков при выполнении определенного диапазона работ (в основном, типовых).
2-й уровень	компетентность работника расширяется до применения профессиональных знаний и навыков в значительном диапазоне работ, выполняемых в определенных заранее условиях (задания могут быть сложными и нестандартными, требующими большей ответственности и автономности работника, а также групповой или командной работы).
3-й уровень	требования к компетентности работника расширяются до применения персональных знаний и навыков при выполнении широкого диапазона заданий в дифференцированных условиях (значительная часть заданий характеризуется повышенной сложностью и нестандартностью); предусматривается высокая степень личной ответственности и автономности работника, а также навыки руководства подчиненными.
4-й уровень	к компетентности работника относится применение знаний и навыков в широком диапазоне сложных технических или профессиональных видов работ при разнообразии обстоятельств; высокая степень личной ответственности и автономности (предусматривается ответственность за работу подчиненных и/или распределение ресурсов).
5-й уровень	от работника требуются такие профессиональные знания и навыки, как: соблюдение (или учет) совокупности

Квалификационный уровень	Направление деятельности работников
	<p>фундаментальных принципов при непрогнозируемом разнообразии обстоятельств; значительная степень как персональной ответственности, так и ответственности за работу подчиненных и/или распределение ресурсов, проведение расчетов при анализе и прогнозировании оценок, составление проектов и планов, а также за личное участие в их реализации.</p>

Исходя из данных таблицы, можно сделать вывод о невозможности отнесения специалистов по управлению инновационной деятельностью к начальному квалификационному уровню. Также, специалистов в данной области нельзя отнести и к первому квалификационному уровню. Причиной тому нестандартность основной части работ по созданию и продвижению нового продукта на рынок, что требует от работника обширных знаний и значительной самостоятельности.

Однако, пятый квалификационный уровень, характеризующий требования к высшему руководящему звену, также не свойственен специалистам инновационной организации. Завершением инновационного процесса служит начало серийного или массового производства, управление которым не относится к сфере деятельности специалистов по управлению инновациями.

В итоге, наиболее соответствующими для работников инновационной сферы можно назвать второй, третий и четвертый квалификационные уровни, в общих чертах характеризующиеся определенной самостоятельностью в принятии решений, применением собственных навыков и знаний в широком диапазоне работ и заданий, высокой степенью ответственности, а также необходимостью контроля за подчиненными или непосредственного руководства группой.

В системе управления персоналом инновационной организации важная роль отведена созданию условий для развития человеческого потенциала, в частности инновационного, что приводит к необходимости разработки ряда мероприятий, а также критериев развития инновационного потенциала персонала [6, с. 10].

В мировой и российской практиках существует множество подходов к определению инновационного потенциала персонала.

Например, в работах Родионовой Е.М. под инновационным потенциалом персонала понимается способность сотрудника воспринимать новую информацию, а также возможность решать нестандартные задачи, находить новые способы их решения [7].

В свою очередь, Волгин Н.А. считает, что инновационный потенциал персонала представляет собой возможность персонала к позитивно критическому восприятию информации, предложению новых идей, а также реализацию на практике навыков по предвидению и предотвращению возможности возникновения критической ситуации в организации [8, с. 61].

Что касается зарубежных ученых, то по мнению Д. Хоукинса и К. Роджерса инновационный потенциал персонала представляет собой совокупность знаний, умений, навыков, а так же индивидуальных характеристик персонала, которые определяют меру его готовности к восприятию, внедрению и производству инноваций, обеспечивающих наиболее эффективное функционирование организации в инновационной среде [9, с. 71].

Обобщая все вышесказанное, можно сделать вывод о том, что инновационный потенциал – это готовность персонала к созданию нововведений и применению их на практике путем использования знаний, умений и навыков с целью обеспечения стабильного функционирования организации.

Стоит заметить, что степень восприимчивости к инновациям у сотрудников может существенно различаться. В связи с чем, инновационный потенциал организации в значительной мере зависит от параметров организационных структур менеджмента, профессионально-квалификационного состава, а также внешних условий хозяйственной деятельности.

Д. Хоукинсом были выделены следующие группы критериев, характеризующие инновационный потенциал персонала:

1. Критерии, описывающие интеллектуальную готовность работников к инновационной деятельности: состояние образования и самообразования сотрудника; уровень общего интеллекта; уровень профессиональных знаний, умений и навыков.

2. Критерии, объединяющие мотивационные качества работника: главный источник мотивации; готовность брать на себя ответственность за принятие решений и их результат, готовность к преодолению препятствий.

3. Критерии, охватывающие коммуникативные качества работника: обмен знаниями и работа с информацией; способность организовать людей для работы в группе.

4. Критерии, которые отражают активность работника в сфере инноваций: владение информацией об отраслевых НИОКР и участие в них; генерирование новых идей.

5. Критерии, которые характеризуют личностные качества работника-новатора: отношение к переменам; стрессоустойчивость; готовность воспринимать и использовать новые возможности; инициативность [9, с. 151].

На базе научных исследований Н.Р. Хадасевич представляется возможным выделить критерии оценки, свойственные сотрудникам инновационной организации [10, с. 116]. В соответствии с данной классификацией такие критерии подразделяются на две группы: первостепенные и второстепенные критерии.

К первостепенным критериям оценки персонала в инновационных организациях можно отнести: аналитические способности; высокий уровень общего интеллекта, социальных и профессиональных знаний, а также фундаментальной подготовки; гибкость мышления; инициативность; способность к самообучению и саморазвитию; легкая обучаемость; способность к критическому мышлению; лояльность к переменам; способность продуцировать новые идеи и эффективно доводить начатое до завершения; стрессоустойчивость; умение быстро устанавливать контакт с людьми.

К второстепенным критериям оценки персонала в инновационных организациях можно отнести: умение находить и реализовать на практике новые потенциально эффективные идеи; готовность принимать рискованные решения; бизнес-интуиция; способность убеждения людей в необходимости определенных действий; харизматичность.

На основании вышесказанного, представляется возможным сгруппировать критерии, характеризующие квалификационные уровни работников инновационной организации. Данная классификация будет выглядеть следующим образом.

1. Критерии интеллектуальной готовности работников к инновационной деятельности:

– 1-й уровень – работники, обладающие профессиональными знаниями и навыками, способные применять их в широком диапазоне нестандартных и сложных работ в заранее определенных условиях. Самообразование носит самостоятельный характер, посещение тренингов по собственному желанию. Мышление стандартное. Аналитические способности при выполнении заданий не требуются.

– 2-й уровень – работники, обладающие профессиональными знаниями и навыками, способные применять их в широком диапазоне нестандартных работ повышенной сложности при дифференцированных условиях. Самообразование носит несистемный характер, участие в тренингах по требованию руководства. Гибкое мышление. Возможность применения аналитических способностей при выполнении нестандартного задания.

– 3-й уровень – работники, обладающие профессиональными знаниями и навыками, способные применять их в широком диапазоне сложных технических или профессиональных видов работ при разнообразии обстоятельств. Самообразование носит системный характер, регулярное посещение тренингов. Критическое,

нестандартное мышление. Необходимость применения аналитических способностей при выполнении различного рода заданий.

2. Мотивационные качества работника инновационной организации имеют следующую градацию:

– 1-й уровень – работники, которые не готовы принимать решения самостоятельно и брать на себя ответственность за их результат; избегающие сложные ситуации. Мотивация только со стороны руководства организации.

– 2-й уровень – работники, которые готовы принимать решения самостоятельно, но не желающие брать на себя ответственность за их результат; готовые преодолевать сложные ситуации только совместно с руководством. Наличие некоторой доли самомотивации на общем фоне мотивации от руководства.

– 3-й уровень – работники, которые готовы принимать решения самостоятельно, а также брать на себя ответственность за их результат; способные самостоятельно преодолевать сложные ситуации и эффективно исполнять возложенные на них обязанности до конца. Преобладание самомотивации.

3. Коммуникативные качества работника инновационной организации характеризуются следующими уровнями:

– 1-й уровень - сотрудники, не работающие с информацией и обменом знаний, медленно устанавливающие контакт с людьми, неспособные организовать людей для групповой деятельности;

– 2-й уровень – сотрудники, для которых работа с информацией и обмен знаниями носят несистемный характер, посредственно устанавливающие контакт с людьми, но обладающие способностью организовать людей для групповой деятельности;

– 3-й уровень – сотрудники, работающие с информацией и обменом знаниями на постоянной основе, умеющие быстро находить контакт с людьми, способные вовлекать людей в группу и желающие такую группу возглавлять.

4. Инновационная активность работника может быть оценена исходя из следующих критериев:

– 1-й уровень: работники, участвующие в инновационных процессах на уровне наблюдателя; умеющие выделять новые идеи из предложенного перечня, но отказывающиеся от их поиска и воплощения;

– 2-й уровень: работники, второстепенно участвующие в инновационных процессах, генерирующие новые идеи, которые требуют корректировки со стороны руководства, желающие искать новые идеи, но не воплощать их.

– 3-й уровень: работники, первостепенно участвующие в инновационных процессах, способные генерировать новые идеи, не требующие дальнейшей доработки, и воплощать их.

5. Личностные качества работника-новатора подвергаются следующей градации:

– 1-й уровень – работники, которыми перемены и нововведения воспринимаются трудно, отдых для физическо-эмоционального восстановления требует значительного времени. Инициативность отсутствует. Готовность воспринимать и использовать новые возможности пассивная.

– 2-й уровень – работники, которыми перемены и нововведения воспринимаются легко, но без энтузиазма. Отдых для физическо-эмоционального восстановления требует меньшего количества времени. Наличие инициативности под строгим контролем руководства. Готовность воспринимать и использовать новые возможности при контроле руководства.

– 3-й уровень – работники, которыми перемены и нововведения воспринимаются легко и с интересом. Способность отдыхать эмоционально во время физического труда, и наоборот. Наличие инициативности при доверии со стороны руководства. Готовность воспринимать и самостоятельно использовать новые возможности.

Таким образом, в представленных группах критериев, характеризующих инновационный потенциал персонала, были учтены особенности специалистов инновационной организации, отмеченные ранее в табл.1. Данная градация может послужить основой при проведении оценок специалистов инновационной организации, целью которых является: формирование кадрового резерва и работа с ним, отбор персонала при приеме на работу, мотивация сотрудников, выявление необходимости в обучении персонала, анализ заданий и работы, кадровой планирование. В дальнейшем это позволит совершенствовать управление персоналом, раскрыть потенциал каждого сотрудника и улучшить деятельность организации на всех стадиях функционирования.

Список литературы

1. Бычин В.Б. Персонал в управлении радикальными нововведениями в организации. Монография. – М.: Изд-во «Информ-Знание», 2013. 400 с.
2. Латышева В.В. Инновационная организация как объект. – М.: Изд-во МАИ, 2012. 234 с.
3. Забелина О.В., Асалиев А.М Непрерывное образование как фактор экономического и социального развития страны // Экономика устойчивого развития. Региональный научный журнал. – Краснодар: Краснодарская региональная общественная организация "Общественная академия инновационного устойчивого развития", 2012. – №9 – С. 210-216.
4. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент: учеб. пособие для студентов вузов. – СПб: Питер. 2013. 491 с.

5. Давлетшина Л.А. Инновационные технологии и методы обучения: возможности реализации в вузе // Инновационность и технологизация в современной России: опыт, проблемы, перспективы, всерос. науч.-практ. конф. (2010; Волгоград). Всероссийская научно-практическая конференция, март-апрель 2010 г.: [материалы]. – Волгоград – М.: ООО «Глобус», 2010. – С.226-230.
6. Забелина О.В. Реформирование российской национальной хозяйственной системы и кадровое обеспечение инновационной экономики.// Вестник Тверского государственного университета. Серия «Экономика и управление», выпуск 4. – 2009. – №38. – С. 8–14.
7. Родионова Е. М., А.Э. Гуков. Рынок человеческого капитала России. Институциональные инновации // Среднерусский вестник общественных наук. – 2012. – № 2.(24)
8. Дармилова Ж.Д. Инновационный менеджмент: учеб. Пособия для бакалавров. – М.: Дашков и К. 2013. 168 с.
9. Хокинс Д. Креативная экономика: как превратить идеи в деньги / Джон Хокинс, пер. с англ. И. Щербаковой. – М.: Финансовая корпорация Открытие: Классика-XXI. 2011. 253 с.
10. Хадасевич Н.Р. Инновационный потенциал персонала организации: монография. – Сургут: [б. и.]. 2013. 152 с.

ASSESSMENT CRITERIA OF INNOVATIVE PERSONNEL POTENTIAL IN ORGANIZATION

D.A. Donskoy¹, V.B. Bychin²

^{1,2}Plekhanov Russian University of Economics

Through the analysis of scientific literature the author reveals qualification levels and relevant requirements to employee's degree of responsibility and competency As a result of increased needs in innovative development, organizations put forward three levels which describe specialists of innovative organizations. The article classifies the criteria that can be used in the process of specialists' assessment and human resource management improvement.

Keywords: *innovative personnel assessment criteria, innovative organization, classification employee levels, classification of innovative criteria.*

Об авторах:

ДОНСКОЙ Дмитрий Андреевич – аспирант, Российский Экономический Университет им. Г.В. Плеханова, e-mail: d_donskoy90@mail.ru

БЫЧИН Владимир Борисович – доктор экономических наук, профессор, Российский Экономический Университет им. Г.В. Плеханова, e-mail: professor_bvb@rambler.ru

About the authors:

DONSKOJ Dmitrij Andreevich – postgraduate research student,
Plekhanov Russian University of Economics e-mail:d_donskoy90@mail.ru

BYCHIN Vladimir Borisovich – Senior Doctorate in Economics,
Professor, Plekhanov Russian University of Economics e-mail:
professor_bvb@rambler.ru

References

1. Bychin V.B. Personal v upravlenii radikal'nymi novovvedenijami v organizacii. Monografija. – M.: Izd-vo «Inform-Znanie», 2013. 400 s.
2. Latysheva V.V. Innovacionnaja organizacija kak ob#ekt. – M.: Izd-vo MAI, 2012. 234 s.
3. Zabelina O.V., Asaliev A.M Nepreryvnoe obrazovanie kak faktor jekonomicheskogo i social'nogo razvitija strany // Jekonomika ustojchivogo razvitija. Regional'nyj nauchnyj zhurnal. – Krasnodar: Krasnodarskaja regional'naja obshhestvennaja organizacija "Obshhestvennaja akademija innovacionnogo ustojchivogo razvitija", 2012. – №9 – S. 210-216.
4. Fathutdinov R.A. Innovacionnyj menedzhment: ucheb. posobie dlja studentov vuzov. – SPb: Piter. 2013. 491 s.
5. Davletshina L.A. Innovacionnye tehnologii i metody obuchenija: vozmozhnosti realizacii v vuze // Innovacionnost' i tehnologizacija v sovremennoj Rossii: opyt, problemy, perspektivy, vseros. nauch.-prakt. konf. (2010; Volgograd). Vserossijskaja nauchno-prakticheskaja konferencija, mart-aprel' 2010 g.: [materialy]. – Volgograd – M.: OOO «Globus», 2010. – S.226-230.
6. Zabelina O.V. Reformirovanie rossijskoj nacional'noj hozjajstvennoj sistemy i kadrovoe obespechenie innovacionnoj jekonomiki.// Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija «Jekonomika i upravlenie», vypusk 4. – 2009. – №38. – S. 8–14.
7. Rodionova E. M., A.Je. Gukov. Rynok chelovecheskogo kapitala Rossii. Institucional'nye innovacii // Srednerusskij vestnik obshhestvennyh nauk. – 2012. – № 2.(24)
8. Darmilova Zh.D. Innovacionnyj menedzhment: ucheb. Posobija dlja bakalavrov. – M.: Dashkov i K. 2013. 168 s.
9. Hokins D. Kreativnaja jekonomika: kak prevratit' idei v den'gi / Dzhon Hokins, per. s angl. I. Shherbakovoj. – M.: Finansovaja korporacija Otkrytie: Klassika-XXI. 2011. 253 s.
10. Hadasevich N.R. Innovacionnyj potencial personala organizacii: monografija. – Surgut: [b. i.]. 2013. 152 s.
- 11.