

УДК 338.3:331

К вопросу оценки инновационной активности персонала компании**Матюгина Э.Г.**

Доктор экономических наук, профессор кафедры управления инновациями Национального исследовательского Томского государственного университета, профессор кафедры менеджмента Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники

Емельянова Н.В.

Ассистент кафедры управления качеством Национального исследовательского Томского государственного университета

**Внуков Г.С.**

Студент кафедры управления инновациями Национального исследовательского Томского государственного университета



Статья посвящена исследованию подходов к оценке инновационной активности персонала. Последняя рассмотрена как результат компиляции усилий компании и работника, каждый из которых формирует собственные решения в условиях, задаваемых другой стороной. Отмечена трансформация ролевых функций каждого с учетом этапности рассматриваемого процесса (организатора, инвестора, потребителя). Отражена роль компании не только в создании соответствующих условий, но и в формировании способности и готовности персонала к генерированию предложений по совершенствованию производства. Проанализированы подходы к оценке инновационной активности, предложенные отечественными учеными. Отмечено, что в представленных методиках акцентируется внимание на определенном аспекте проблемы – факторах инновационной активности, формируемых компанией; субъектности работника; создании условий реализации инновационного потенциала и др. Предложена трансформация и классификация выделенных факторов и условий в части рассмотрения инновационной активности как результата совместных действий ее участников; уточнены результирующие параметры для каждого.

Ключевые слова: инновационная активность, персонал, компания, инновационный потенциал, методика.

Совершенствование деятельности компании выступает одним из неперенных условий эффективности ее функционирования, требующим выявления значимых компонент модернизируемого

процесса, их структурирования, определения наилучшего варианта компиляции и алгоритма реализации действий по его достижению. Причем речь идет не только о решениях, связанных с кардинальной

трансформацией производства, сопровождающихся существенными затратами ресурсов и сопряженных с высоким риском. Оптимизация рутинной деятельности – не менее значимый инструмент усиления конкурентных преимуществ, привлечение к которой персонала позволит обеспечить больший охват сфер и аспектов работы компании. Создание условий реализации инициативной деятельности по выявлению резервов подразумевает регулярную работу по анализу параметров активности персонала, их корректировке, оценке полученных результатов, обуславливая тем самым постоянный пересмотр имеющихся практик.

Инновационная активность персонала, отражая его вовлеченность в процесс выявления и реализации резервов в работе компании, является результатом комбинирования параметров поведения его участников, требуя от каждого из них достижения определённого состояния и выполнения ряда условий (рис. 1) [1].

Каждому из участников процесса присущ варьируемый набор ролевых функций. Так, на начальной стадии компания выполняет функции организатора, инвестора; далее – по мере его реализации присокупляется функция потребителя результата и т.д. Инновационная активность персонала предполагает действия работника, характеризующиеся инициативным выходом за рамки непосредственных должностных полномочий, и компании, побуждающей его к этому. Работник должен быть подготовлен к генерированию предложений по улучшению работы – располагать определенным «багажом» знаний и конструктивно использовать его, быть готовым к обсуждению вынесенных предложений и участвовать в их реализации. Однако ожидать подобного поведения, исходящего в «чистом виде» лишь от работника, без создания соответствующих условий, было бы ошибочно, как минимум необходима заинтересованность компании в реализации посту-

пивших предложений, как максимум – комплексный подход к ее организации. Причем во втором случае укрупненно можно выделить несколько значимых стадий:

- подготовка работников к генерированию предложений;
- создание благоприятной среды, культивирующей и побуждающей к проявлению активности;
- формирование алгоритма реализации предложений – от момента подачи его до непосредственно внедрения в текущую деятельность.

В трудах российских ученых рассматривается проблема оценки инновационной активности персонала с акцентированием внимания на определённом аспекте.

Методика Н.Е. Левановой, основанная на четырех группах факторов (интеллектуальный ресурс, инновационная восприимчивость, организационно-управленческий ресурс и социально-психологический климат) преимущественно сконцентрирована на анализе условий реализации процесса [2]. Ведущая роль отведена компании как участнику, располагающему соответствующими ресурсами. При этом социально-психологический климат (присутствие командного духа, наличие ценностей поведения и др.) может быть одновременно рассмотрен в качестве результирующего показателя и фактора в зависимости от этапа процесса. Группа факторов «Инновационная восприимчивость» (восприятие сотрудниками инноваций и новой информации, внутренняя готовность к принятию инноваций и самосовершенствованию; отношение руководства к инновациям и др.) выступает своего рода качественным показателем персонала, отражающим его готовность к участию, что так же может выступать одним из критериев эффективности усилий компании. На наш взгляд, возможна перегруппировка приведенных факторов (см. рис. 2).

Е.В. Харченко, напротив, акцентирует внимание на уровне субъектности работника, определяющей инновационную активность персонала и качество инновационных предложений, что демонстрирует степень вовлеченности последнего в инновационный процесс [3]. Предлагаемые качественные характеристики отражают преимущественно ценностные установки работника – готовность к целеполаганию и сотрудничеству, принятие ответственности, готовность к профессиональному самосовершенствованию. Количественные характеристики (число выявленных инноваций и коэффициент качества инновационного предложения) могут быть использованы как резуль-



Рис. 1. Инновационная активность персонала



Рис. 2. Формирование компанией условий инновационной активности

тирующий показатель (возможно уточнение – инновации, приходящиеся на одного работника).

Для оценки инновационной активности персонала в целом целесообразно расширение круга рассматриваемых характеристик включением в него показателей:

- вовлеченности персонала – численность работников, внесших предложения (или же доля инновационно активных работников);
- финансирования разработок – доля средств компании, приходящаяся на затраты, связанные с оптимизацией производства (допуская их дополнительное структурирование – на выплаты персоналу, реализацию поступивших предложений, поддержание процесса и т.д.);
- уровня квалификации персонала – доля работников, ориентированных на повышение качества/

расширение компетенций (речь преимущественно идет о готовности персонала к дополнительному обучению).

Е.А. Ларичевой предложена методика оценки инновационной активности самими работниками, что позволяет исследовать степень готовности персонала к генерированию предложений и их вовлеченность в процесс [4]. Предложенный подход основан на субъективных оценках потенциальной готовности работника («я готов к переобучению для последующей работы», «у меня есть предложения по улучшению продукции предприятия» и т.д.).

В развитие его требуется разработка подходов результативности выдвигаемых предложений.

С.В. Сокерина [5], рассматривая инновационный потенциал персонала, выделяет три группы условий (восприимчивость персонала к новым идеям, интенсивность и своевременность трансформации новаций в нововведения и мобилизация потенциала персонала), роль в формировании каждой из которых может быть дифференцирована в аспекте форм участия компании и персонала (табл. 1).

Данные группы условий являются взаимозависимыми и отражают процесс трансформации творческого потенциала в конечный результат (предложение по совершенствованию производства) в условиях, задаваемых компанией. Уровень инновационной активности персонала при этом в значительной мере зависит от степени влияния компании

Таблица 1

Формирование условий инновационной активности персонала

Условие	Формируемое компанией		Формируемое персоналом	
	Компонент	Форма проявления	Компонент	Форма проявления
Восприимчивость к новым идеям	Стиль управления, присущий инновационно-восприимчивым предприятиям	Эффективный механизм подачи/ рассмотрения/ реализации предложений. Система обратной связи	Способность и готовность персонала к восприятию инноваций	Участие в генерировании/ обсуждении/ реализации новшеств.
	Инновационно-развивающая среда			
Интенсивность и своевременность трансформации новаций в нововведения	Гибкая оргструктура	Развитая система коммуникаций. Система стимулирования. Система повышения квалификации	Готовность персонала к реализации и трансформации нововведений	Наличие необходимого уровня компетентности
	Стимулирование работников			
	Заинтересованность руководства			
Способность мобилизовать потенциал	Инновационная культура	Позиционирование соответствующих корп. ценностей	Готовность сотрудников к мобилизации собственных ресурсов, их обновлению и самореализации	Повышение компетентности персонала. Саморазвитие. Обмен опытом
	Наличие ресурсов для инноваций	Механизм ресурсного обеспечения деятельности		

(повышение квалификации сотрудников, ресурсное обеспечение процесса, наличие регламентов и т.д.).

Небезынтересен подход к определению инновационного потенциала персонала, изложенный В.П. Горшениным [6], выделившим совокупность индексов, на основании которых нами произведена их перегруппировка, позволяющая выделить факторные и результативные признаки процесса (см. табл. 2). Первые две группы индексов, являясь компиляцией действий персонала и руководства компании, предопределяют количественные показатели третьей.

Частным случаем является методика А.А. Никольской по оценке инновационной активности высших учебных заведений, задействующая четыре типа критериев: кадровый, научный, финансовый и результативный [7]. Данный подход позволяет выделить:

- ресурсную составляющую инновационной активности – группа кадровых и финансовых критериев (рассмотрена как фактор процесса);
- результирующую составляющую – группа научных и собственно результативных критериев.

Возможно расширение перечня критериев посредством вычленения из группы результативных показателей такого фактора, как развитость инно-

вационной инфраструктуры, дополнительно детализованного такими критериями, как наличие системы внутренних регламентов, подразделений, координирующих данный процесс, и т.д.

Таким образом, существование значительного количества методик оценки инновационной активности персонала указывает на многоаспектность исследуемой проблемы, требующей агрегирования выделенных исследователями компонент для каждого из участников. Реализация каждым из них собственного набора ролевых функций обуславливает дифференциацию их участия в инновационном процессе по направленности воздействия (например, для компании – институциональное, организационное, ресурсное и т.д.), по этапам процесса (организация, реализация и т.д.), по статусу компонента (фактор-результат). Авторы полагают, что данное направление послужит основой дальнейшего исследования.

Таблица 2

Группировка индексов инновационной активности персонала¹

Группы индексов	Компоненты групп	Характеристика	
		Персонала	Компании
Индексы, характеризующие персонал	Индекс интеллектуального развития персонала	Уровень креативности работников. Гибкость, мобильность	Доля интеллектуального труда. Удовлетворенность персонала
	Индекс профессионального развития персонала	Опыт выполнения инновационных проектов	Уровень демократизации управления. Политика поощрения
	Индекс образовательного уровня персонала	Способность получать и усваивать знания. Проф. компетентность	Структура персонала
Индексы, характеризующие компанию	Информационно-коммуникационный индекс	<i>Интенсивность пользования информационными ресурсами, включенность в коммуникативный процесс</i>	Уровень развития коммуникаций внутри корпорации. Условия труда. Информационное обеспечение инноваций
	Индекс инвестиционного и технико-технологического оснащения труда	<i>Соответствие квалификации работника сложности выполняемой работы</i>	Недоиспользованные мощности. Инвестиции. Затраты. Основной капитал. Новые технологии
Результативные индексы	Индекс инновационной интенсивности	Интенсивность выработки и усвоения новых идей. Уровень физического развития персонала	Срок внедрения инноваций. Численность персонала, занятого разработками
	Индекс конкурентоспособности корпорации	Продукция (<i>участие персонала</i>)	Продукция. Удовлетворенность клиентов. Нематериальные активы
	Индекс финансовой результативности инноваций	Производительность труда	Прибыль. Внешнеторговый оборот по технологиям

¹ Составлено авторами на основании [5].

Литература:

1. Матюгина Э.Г., Емельянова Н.В., Внуков Г.С. Инновационная активность персонала: условия формирования, признаки, взаимосвязь компонент // Вестник экономики, права и социологии. – 2020. – № 1. – С. 31-36.
2. Леванова Н. Е. Разработка методики оценки инновационной активности персонала организации // Молодой ученый. – 2011. – № 5. Т.1. – С. 203-206.
3. Харченко Е.В., Волков С.А. Методический подход к оценке инновационной деятельности персонала угольной компании // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2019. – № 3 (32). – С. 158-167.
4. Ларичева Е.А. Управление персоналом на инновационном предприятии в машиностроении // Менеджмент в России и зарубежом. – 2015. – № 3. – С. 102-111.
5. Сокерина С.В. Формирование активной инновационной деятельности персонала предприятия // Вестник Воронежского государственного университета. Сер.: Экономика и управление. – 2016. – № 2. – С. 96-100.
6. Горшенин В.П. Критерии и показатели инновационного потенциала персонала корпорации // Инновации. – 2006. – № 4. – С. 115-119.
7. Никольская А.А. Инновационная активность высших учебных заведений: оценка и использование при определении конкурентоспособности: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Иваново, 2012. – 23 с.

On the Issue of Evaluating the Innovative Activity of Company Personnel

Matyugina E.G.

*National Research Tomsk State University,
Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics*

Emelyanova N.V., Vnukov G.S.

National Research Tomsk State University

The article is devoted to the study of approaches to assessing the innovative activity of personnel. The latter is considered as the result of a compilation of the efforts of the company and the employee, each of which forms its own decisions in the conditions set by the other side. The transformation of the role functions of each taking into account the stages of the process under consideration (organizer, investor, consumer) is noted. The role of the company is reflected not only in creating the appropriate conditions, but also in shaping the ability and willingness of staff to generate proposals for improving production. The approaches to the assessment of innovative activity proposed by domestic scientists are analyzed. It is noted that the presented methods focus on a specific aspect of the problem – the factors of innovative activity formed by the company; employee subjectivity; creating conditions for the realization of innovative potential, etc. A transformation and classification of the identified factors and conditions in terms of considering innovative activity as a result of joint actions of its participants is proposed; the resulting parameters for each were specified.

Key words: innovative activity, personnel, company, innovative potential, methodology.

