

УДК 338.24

Инновационная активность как симбиоз способности и готовности участников**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

Вусович О.В.

Кандидат химических наук, и.о. заведующая кафедрой управления инновациями Национального исследовательского Томского государственного университета

**Соснин Э.А.**

Доктор физико-математических наук, профессор кафедры управления инновациями Национального исследовательского Томского государственного университета



Проанализированы подходы отечественных исследователей, позволившие аттестовать инновационную активность как интеграцию способности и готовности участников, отмечено проявление каждой составляющей на различных этапах реализации рассматриваемого процесса, для чего выделена последовательность «инновационный интерес – инновационный потенциал – инновационная активность – инновационно активное поведение». Отмечен инициативный характер инновационной активности, приведена трансформация ролевых функций персонала и компании с учетом смены этапов, что послужило основанием выделения роли первой в поддержании инновационного потенциала. Доказано распределение выигрышей между всеми участниками – для компании в повышении конкурентоспособности, для работника – в приобретении новых, совершенствовании уже имеющихся компетенций.

Ключевые слова: инновационная активность, компания-работодатель, компетенции, среда, конкурентоспособность, инновационный потенциал

Интенсификация развития национальной экономики как ответ на обострение конкурентной борьбы формирует предпосылки перманентного совершенствования производства, требуя от персонала инновационно активного поведения, связанного с инициативным генерированием предложений по повышению эффективности хозяйствования. Данная

ситуация усложняется противоречием между высокими темпами развития производительных сил, провоцирующими трансформацию требований к качеству трудовых ресурсов, и некоторой инерционностью системы образования (в т.ч. и объективного характера). Сглаживание его возможно посредством становления рутин инновационно активного поведения, что пред-

полагает наличия не только (и не столько) соответствующих компетенций в профессиональной сфере, но и универсальных компетенций (анализа, креативного мышления, коммуницирования, работы в команде, презентации идей, готовности к их обсуждению и т.д.). Тем самым базис инновационной активности закладывается уже в процессе обучения с последующей его адаптацией, развитием и совершенствованием при реализации трудовых функций.

Исследователи отмечают, что в основе инновационной активности находится инновационный потенциал [1], отражающий возможность организации инновационной деятельности, однако, на наш взгляд, отправной точкой все же выступает инновационный интерес субъекта, отражающий его потребность в совершенствовании производства и проецируемый на требования к деятельности компаний.

Агрегирование подходов отечественных исследователей [2-4 и мн. др.] к понятию инновационной активности позволило выделить следующие значимые характеристики:

- выступает следствием реализации инновационного потенциала; отражает интенсивность инновационной деятельности;
- обеспечивает приращение новизны процессов, товаров или услуг;
- является инструментом обеспечения конкурентоспособности и др.

Для обоснования дифференциации критериев оценки эффективности действий участников и управленческого инструментария требуется учет:

- инициативного характера инновационной активности работников, что актуализирует вопросы стимулирования, создания и культивирования соответствующих ценностей;
- различной степени новизны подаваемых предложений, широкой вариативности содержания выявляемых резервов;
- трансформации ролевых функций участников в зависимости от этапа (инновационный интерес – инновационный потенциал – инновационная активность – инновационно активное поведение);
- заявленного результата – рутинизации инновационно активного поведения работников, отражающего своего рода «автоматизм» генерирования предложений.

Среди российских ученых отсутствует единый подход к определению инновационного потенциала / инновационной активности – часть аттестует его как способность к действиям по генерированию и реализации инновационных решений [например, 5; 6 и др.], другие же [7; 8 и др.] – как готовность, что привносит некоторую размытость в определе-

ние данного понятия и затрудняет выбор инструментария формирования релевантного поведения.

Существует мнение [9; 10 и др.], что для инновационной деятельности («признания инноваций») необходимо выполнение двух взаимосвязанных условий – «заинтересованности системы в реализации инновации и готовности к реализации инновации», что, по сути, отражает симбиоз способности и готовности субъектов. Именно данного подхода авторы будут придерживаться в представленном исследовании (см. рис. 1), учитывая изменение их ролевых функций на каждом этапе (табл. 1, 2), требование культивирования инновационно активного поведения посредством организационных, институциональных трансформаций с учетом ресурсного обеспечения и преследующую целью приобретение конкурентных преимуществ [11].

Под способностью к проявлению инновационной активности работника понимается его возможность к генерированию предложений, что предполагает, как минимум, осведомленность в определенной профессиональной сфере. Готовность отражает стремление работника к включению в процессы совершенствования производства – презентацию идеи, ее обсуждение, работу по внедрению.

Для организации способность связана с достаточностью ресурсов на трансформацию деятельности; готовность – с материализацией их, проведением оргпреобразований, созданием системы регламентов. Так, например, компания Норникель заявляет о формировании возможностей для сохранения и развития человеческого капитала как главного ресурса; в 2022 г. одной из приоритетных целей было заявлено построение экосистемы опережающего обучения для развития персонала, способного достигать бизнес-цели компании, что легло в основу стратегии обучения на 2022–2025 гг. Для чего предусмотрено построение непрерывного обучения, совершенствование профмастерства, развитие критических компетенций и др. [12].

Эволюционный характер инновационной активности обуславливает настоятельность выделения таких понятий как:

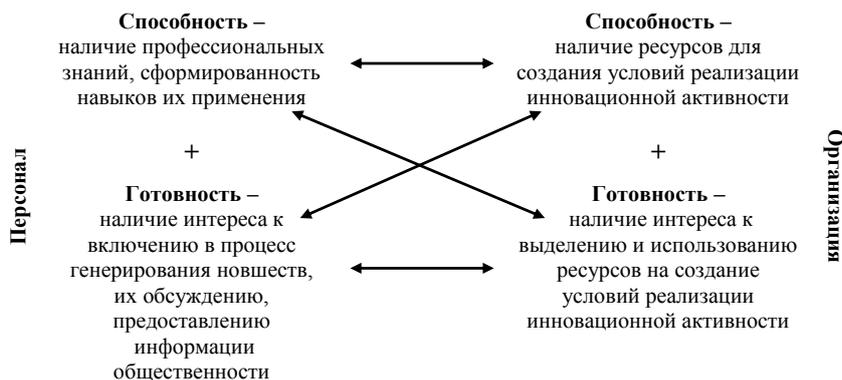


Рис. 1. Взаимодействие персонала и организации в процессе реализации инновационной активности

- инновационный интерес, под которым понимается мотив включения обучающихся в инновационную деятельность, связанный с удовлетворением определённой потребности (в рассматриваемом случае – потребность в самореализации, например);
- инновационный потенциал, отражающий совокупность знаний, навыков, компетенций, позволяющих включиться в инновационную деятельность; является необходимым, но недостаточным условием;
- инновационная активность, связанная с реализацией инновационного потенциала;
- инновационно активное поведение, предполагающее осознанную траекторию действий по реализации инновационного потенциала; целесообразна его рутинизация.

Проведем интеграцию названных понятий с составляющими инновационной активности (готовность – способность) (см. табл. 1).

Нецелесообразно рассматривать деятельность персонала и организации обособленно, т.к. каждый из них имеет статус непосредственного участника инновационного процесса, однако роль организатора / инициатора все же принадлежит компании, имеющей соответствующие полномочия. Представленная траектория развития инновационной активности предполагает изменение ролевых функций субъектов-участников (см. табл. 2).

Небезынтересна кардинальная смена ролей участников – на начальном этапе принципиально важным является наличие инновационного интереса у организации (в т.ч. как инструмента конкурентоспособности, создания имиджа и т.д.) при его отсутствии / слабой выраженности у персонала. При этом важно учесть, что у последних может формироваться сопротивление изменениям либо они могут занимать нейтральную позицию, ориентируясь лишь на выполнение вмененных профессиональных обязанностей (последнее вовсе не означает дистанцирование от приобретения навыков инновационно активного поведения за счет компетенций).

Рутинизация инновационно активного

поведения принимает различные формы – организация поддерживает инновационную активность, совершенствуя процесс, однако при этом кардинального изменения принципов ее функционирования не происходит (характерно первым этапам). Для персонала же трансформация более радикальна – проявляется в совмещении традиционной и исследовательской (инновационной) деятельности. Выигрыши приобретает каждая сторона – происходит становление конкурентных преимуществ как у организации, так и у специалиста. Например, за год сотрудники НЛМК подали больше 30 тыс. предложений в банк идей; решение по изменению конструкции желоба обеспечило экономический

Таблица 1

Соотношение инновационной активности и способности и готовности персонала и компании к ее реализации

Понятие	Компания		Персонал	
	способность	готовность	способность	готовность
Инновационный интерес		√	√	
Важным условием выступает наличие инновационного интереса у компании, как у субъекта, располагающего ресурсами и распределяющего их на данные цели. У работников инновационный интерес побуждает к формированию базы знаний, участию в инновационной деятельности				
Инновационный потенциал	√	√	√	
Для организации это проявляется в заделе НИОКР, исследовательской деятельности, наличии материально-технической базы. Для работников – это профессиональные знания, позволяющие включиться в инновационную деятельность				
Инновационная активность	√	√	√	√
Будучи формой реализации инновационного потенциала, выражает способность и готовность к его реализации; отражает эффективность используемых ресурсов (для организации) и/или соответствие производственного процесса требованию интенсификации развития производительных сил				
Инновационно активное поведение	√	√	√	√
Трактует инновационную активность как неотъемлемый компонент деятельности, предполагая совмещение текущей производственной и инновационной деятельности				

Таблица 2

Изменение ролевых функций субъектов-участников в процессе трансформации инновационно активного поведения

Участник	Этапы			
	Инновационный интерес →	Инновационный потенциал →	Инновационная активность →	Инновационно активное поведение
Организация	Инициатор	Организатор, распределитель ресурсов	Исполнитель-участник с правами управленческого воздействия	Получатель выигрышей, преимущественно наблюдатель
Персонал	Наблюдатель	Исполнитель	Исполнитель-участник с возможностью инициации изменений	Получатель выигрышей, активный участник

эффект – около 3 млн руб. в год [13]. Следует отметить, что актуализируется поддержание инновационного потенциала в аспекте способности работников к инновационной активности – речь идет о поддержании/наращивании профессиональной компетентности персонала. Это предполагает в том числе и систематическую деятельность по повышению квалификации персонала (обязательную, в соответствии с требованиями, и инициативную).

Таким образом, инновационная активность, будучи результатом симбиоза усилий компании и работников, предполагает использование широкого спектра управленческого инструментария, дифференцированного не только по субъектному, но и по «этапному» признаку. Выигрыши, приобретаемые каждым участником, выступают значимым стимулом к затратам ресурсов каждого участника, «первый ход» остается за компанией, располагающей полномочиями организатора и распорядителя ресурсов.

Литература:

1. Шлеенко В.А. Инновации, инновационная активность, инновационный потенциал, инновационная среда. К проблеме взаимосвязи понятий // Управленческий учет. – 2021. – № 2. – С. 132–137.
2. Леонтьев Н.Я., Иванов А.А., Иванова Н.Д. Оценка инновационного развития как составляющая оценки конкурентоспособности предприятия // Экономический анализ: теория и практика. – 2018. – № 8 (479). – С. 1414–1419.
3. Мельников О.Н. Инновационный менеджмент как основа стратегического развития предприятия // Вопросы инновационной экономики. – 2014. – № 18. – С. 26–31.
4. Александрова Т.В., Матяж Е.В. Управление инновационной активностью организации: проектный подход // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 1. – С. 17–20.
5. Корнилов Д.А., Беляев О.Г. Оценка инновационного потенциала региона // Труды Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е. Алексеева. – 2012. – № 3(96). – С. 254–261.
6. Дубинин А.С. Сущность и методы оценки инновационной активности региона // Вестник Новгородского государственного университета. – 2011. – № 61. – С. 22–26.
7. Заглумина Н.А. Инновационная активность, инновационный потенциал, инновационный климат: взаимосвязи // Инновации. – 2010. – №11. – С. 45–48.
8. Гунин В.Н., Баранчев В.П., Устинов В.А., Ляпина С.Ю. Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 7. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 280 с.
9. Гуреев П.М., Гришин В.Н. Инновационный потенциал: проблемы определения и оценки // Инновации. – 2017. – № 4. – С. 89–92.
10. Ченцова Е.П., Артеменко В.Б. Анализ потенциала инновационного развития отечественных предприятий // ИнВестРегион. – 2012. – № 2. – С. 20–24.
11. 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.
12. Управление производством. Развитие персонала: как это делает Норникель. – URL: https://up-pro.ru/library/personnel_management/personnel_training/razvitie-personala-nornikel/ (дата обращения: 05.07.2023).
13. Управление производством. 10 рацпредложений из банка идей НМЛК. – URL: <https://up-pro.ru/baza-racpredlozhenij/metallurgiya/eto-uzherabotaet-nlmc/> (дата обращения: 05.07.2023).

Innovation Activity as a Symbiosis of Ability And Readiness Of Participants

*Matyugina E.G., Vusovich O.V., Sosnin E.A.
National Research Tomsk State University*

The approaches of domestic researchers were analyzed, which allowed to attest innovative activity as an integration of ability and readiness of each participant, the manifestation of each component at different stages of the implementation of the process under consideration was noted, for which the sequence "innovative interest – innovative potential – innovative activity – innovation-active behavior" was highlighted. The initiative character of innovative activity is noted, transformation of roles of the personnel and the company taking into account change of stages is resulted that was a basis for allocation of a role of the first in maintenance of innovative potential. It is proved distribution of benefits between all participants – for the company in increase of competitiveness, for the worker – in acquisition of new, perfection of already available competences.

Key words: innovation activity, company-employer, competencies, environment, competitiveness, innovation potential