

УДК 338.3.01

ББК 65.3

*Н. Н. Саксина
Старший преподаватель
С. А. Бабенко
Доцент, кандидат экономических наук*

АКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассмотрены по результатам обобщения теоретического материала основные понятия инновационного менеджмента и выявлена взаимосвязь между ними. Обоснована ключевая роль персонала в инновационной деятельности организации. Предложено рассматривать категорию «активность персонала» как фактор этой инновационной деятельности и объект управления.

Ключевые слова: инновационная деятельность, активность персонала, инновационный потенциал, инновация, инновационный процесс, инновационная активность.

*N. N. Saksina
Senior lecturer
S. A. Babenko
Associate professor, PhD in economics*

ACTIVITY STAFF AS A FACTOR OF BUSINESS INNOVATION

In the article summarizing the results of the theoretical material the basic concepts of innovation management and the relationship between them is revealed. Proved a key role in the innovation of staff of the organization. Asked to consider the category of "staff activity" as a factor of innovation and facility management.

Key words: innovative activity, active staff, innovative capacity, innovation, innovation process.

Концепция социально-экономического развития России до 2020 года предусматривает переход российской экономики к инновационному социально ориентированному типу развития, главная роль в реализации которой отводится человеческому фактору. Одной из поставленных задач выступает формирование у персонала организаций мотивации к инновационному типу поведения. «Инновационный человек» – человек адаптивный к постоянным изменениям в себе и окружающей его социальной среде, а также – инициатор и производитель этих изменений, т.е. имеющий активную жизненную позицию. Активность как характеристика персонала в инновационной деятельности не нашла должного внимания в инновационном менеджменте. Определение ее сущности и роли в инновационной деятельности организации требует

рассмотрения взаимосвязи основных инновационных категорий.

Инновационная деятельность трактуется чаще всего как деятельность, направленная на использование и коммерциализацию результатов научных исследований и разработок для расширения и обновления номенклатуры и улучшения качества выпускаемой продукции (товаров, услуг), совершенствования технологии их изготовления с последующим внедрением и эффективной реализацией на внутреннем и зарубежных рынках [1]. Международными стандартами эта инновационная деятельность конкретизируется перечнем различных видов работ, ведущих к осуществлению инноваций: все научные, технологические, организационные, финансовые и коммерческие шаги.

Результатом инновационной деятельности выступают инновации. В инновационном

менеджменте представлены многочисленные трактовки этого понятия, которые определяют ее как результат творческого процесса (деятельности), внедренный в производство (В.Г. Медынский), непосредственно процесс внедрения новшества (Г.Д. Ковалев) или его конечный результат (Р.А. Фатхутдинов), а также целенаправленные производимые изменения во всех сферах хозяйственной деятельности (О.М. Хотяшева). Руководство Осло определяет инновацию как введение в употребление какого-либо нового или значительно улучшенного продукта (товара или услуги) или процесса, нового метода маркетинга или нового организационного метода в деловой практике, организации рабочих мест или внешних связях.

Такое понимание инновации близко к содержанию инновационного процесса, который представляет собой процесс прохождения новшеством цикла «исследование-производство-потребление» [2]. Следовательно, инновационный процесс можно рассматривать как объект инновационной деятельности, которая, в свою очередь, обеспечивает его организацию и осуществление.

Исследование литературы в области инновационной деятельности позволило выделить наряду с объектом и результатом следующие элементы инновационной деятельности: субъект, цель, определяющие факторы, структуру.

Субъектом инновационной деятельности выступают организации разных форм собственности и организационно-правовых форм, имеющие коммерческие или социальные интересы, функционирующие в различных областях деятельности и производящие разные виды продукции (услуги, работы). Ведение инновационной деятельности организацией призвано обеспечить достижения стратегических целей – интенсивное развитие, повышение эффективности, удержание лидирующей позиции на рынке, получение конкурентных преимуществ и выживание в долгосрочной перспективе.

В свою очередь инновационная деятельность организации определяется ее инновационным климатом и инновационным потенциалом, которые выступают ее факторами.

Инновационный климат осуществления инновационной деятельности чаще всего связывают с состоянием внешней по отношению к предприятию среды, выделяя в ней факторы макро- (экономическая, политическая, технологическая, социальная сферы и т.п.) и микросреды (покупатели, поставщики, конкуренты и т.п.). Например, суще-

ствующее льготное налогообложение для инновационных предприятий создает благоприятные условия для активизации их инновационной деятельности.

Инновационный потенциал организации выступает средством, источником, возможностью осуществления инновационной деятельности только со стороны самой организации (внутренний фактор). Потенциал любой организации – это залог не только ее функционирования, но и успешного развития. Как утверждает А.Г. Поршневу, потенциал имеет две составляющие: готовность к стабильной производственной деятельности и готовность к инновациям [3]. Именно «инновационные изменения создают в экономической системе внутреннюю энергию эффективного роста» [4].

По данным специальной литературы можно сделать вывод, что понятие «инновационный потенциал предприятия» достаточно сформировано и часто используется в теории и практике инновационного менеджмента. Однако наблюдаются неоднозначные подходы к его трактовке, выражающие разную степень конкретизации его содержания.

Анализ трактовок понятия «инновационный потенциал организации» специалистами в области инновационного менеджмента (Казанцев А.К., Ковалев Г.Д., Дежкина И.П., Ильенкова С.Д., Ивасенко А.Г., А. М. Мухамедьяров, Фатхудинов Р.А. и др.) подтвердил общепринятую позицию, но с выделением следующих групп мнений:

1) инновационный потенциал – это совокупность ресурсов, необходимых (привлеченных) для осуществления инновационной деятельности;

2) инновационный потенциал – совокупность компетенций и возможностей, обеспечивающих восприятие и реализацию новшеств;

3) инновационный потенциал – мера (степень) готовности, способность организации выполнять поставленные инновационные задачи.

Такое понимание позволило говорить о том, что инновационный потенциал организации в рамках инновационной деятельности отражается двояко: как понятие содержательного характера (совокупность ресурсов и возможностей предприятия, обеспечивающих ведение инновационной деятельности); как оценочный показатель инновационной деятельности (состояние готовности к ее осуществлению).

В свою очередь инновационный потенциал организации выступает показателем внутренней инновационной среды предпри-

ятия, определяющей структуру инновационной деятельности. Так, Фахрисламов В.Г. понимает под инновационным потенциалом предприятия совокупность факторов внутренней среды, которая способствует продуктивному инновационному развитию организации и внедрению новшеств и нововведений в сфере ее деятельности [5].

Согласно проведенным исследованиям специальной литературы по инновационному менеджменту структуру внутренней среды предприятия принято характеризовать как:

- совокупность различных видов ресурсов, включая материально-производственные, финансовые, интеллектуальные, научно-технические и иные ресурсы, необходимые для осуществления инновационной деятельности;

- посредством выделения блоков, образующих всю производственно-хозяйственную систему (ресурсный, функциональный, блок управления, организационный, продуктовый блок).

Важнейшая роль персонала в инновационном потенциале вытекает из некоторых определений. Так, Шамина Л.К. инновационный потенциал организации трактует как характеристику организации, отражающую обеспеченность предприятия научными кадрами и высококвалифицированными специалистами, восприимчивость предприятия к инновациям извне и возможность реализации новшеств в производстве или организационной структуре, рыночный потенциал которого удовлетворяет собственников предприятия, есть мера способности этого предприятия к осуществлению инновационного процесса, его инновационной активности» [6].

Рассматривая внутреннюю среду предприятия с ресурсной позиции, персонал организации, обладающий определенным набором знаний, навыков, способностей к определенной трудовой деятельности, является одним из важнейших ресурсов инновационной деятельности предприятия. Персонал относят к ресурсу человеческому (Ж.А. Мингалева, Князев С.А.), называют кадровой составляющей (Фахрисламов В.Г., Никольская, Кочетков С.В.), научным потенциалом (Шамина Л.К.), либо включают в состав потенциала интеллектуального (Гилилов М.В.). Помимо собственной значимости, персонал оказывает влияние на прочие ресурсные составляющие инновационного потенциала организации.

Большинство специалистов, с которыми и соглашаются авторы, придерживаются в характеристике внутренней среды второго

процессного подхода. В таком представлении центральным звеном этой среды выступает функциональный блок, который представляет собой непосредственно трудовую деятельность персонала по использованию ресурсов организации для достижения инновационного результата. От характера этой деятельности (интенсивность, энергичность, творчество) во многом зависит и степень использования имеющегося у организации инновационного потенциала и его развитие. Сама же деятельность определяется состоянием готовности персонала к ней (восприимчивость нового, личная заинтересованность) что, в свою очередь, и определяет инновационный кадровый потенциал предприятия.

Такую деятельность и состояние персонала принято называть активностью. Так, согласно общенаучной трактовке под активностью принято понимать энергичную, усиленную деятельность, деятельное состояние, деятельное участие в чем-либо принято называть активностью [7].

В литературе по инновационному менеджменту активность прежде всего относится к организации в целом. Так, ряд авторов в своих трудах ограничиваются лишь понятием «инновационная деятельность организации», идентифицируя ее с активностью (Ковалев Г.Д., Абрамешин А.Е., Казанцев А.К. и др), другие применяют понятие «инновационная активность организации» наряду с понятием «инновационная деятельность» без уточнения их различий (Хотяшева О.М., Морозов Ю.П., Фатхутдинов Р.А. и др.).

Согласно рассмотренным трактовкам понятия «инновационная активность организации», под инновационной активностью, с одной стороны, принято понимать интенсивность осуществления экономическими субъектами деятельности по разработке и вовлечению новых технологий или усовершенствующих продуктов в хозяйственный оборот [8]. С другой стороны, инновационная активность отражает использование инновационного потенциала [9]. Так, М.В. Гилилов уточняет, что инновационный потенциал - это компетенции и возможности собственников и менеджмента реализовать инновационную активность в условиях нового технологического уклада [10]. Таким образом, можно сделать вывод, что инновационная активность выступает важнейшей характеристикой инновационной деятельности, которая позволяет соотносить полученные результаты, с затраченными ресурсами.

Персонал организации выступает важнейшим фактором ее инновационной актив-

ности. Когда сотрудник принимает решение о внедрении нововведения в свою деятельность, то проявляет в процессе труда инициативу, заинтересованность, ответственность, что, естественно, сказывается на качестве работы, а инновационный процесс, в свою очередь, получает ускорение, при этом также

удовлетворяются «высшие потребности» в самореализации и творчестве [11].

Учитывая взаимосвязь рассмотренных понятий инновационного менеджмента, можно определить место активности персонала в инновационной деятельности организации (см. рис.1)

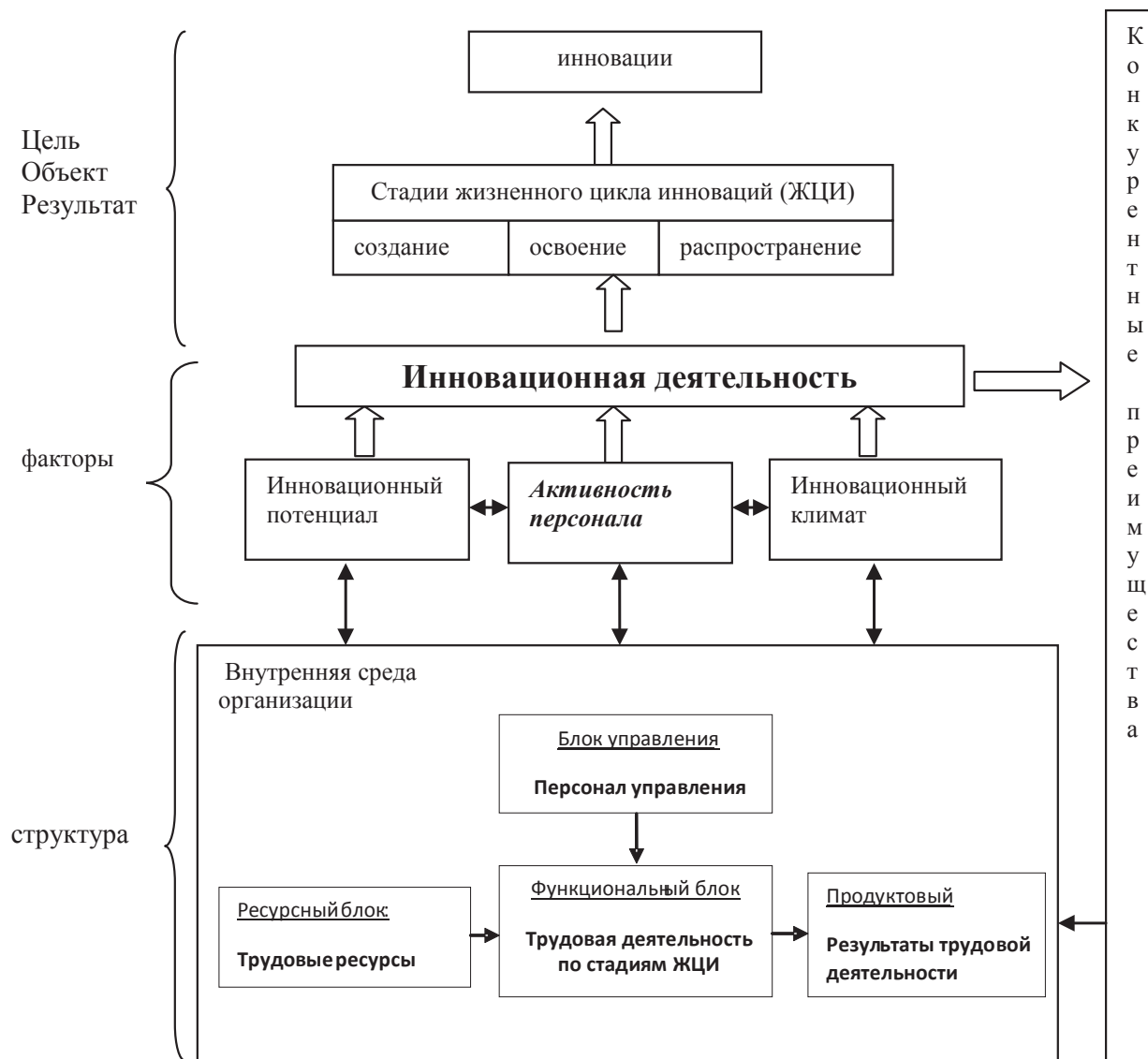


Рис.1. Активность персонала в системе инновационной деятельности организации

Активность персонала в системе инновационной деятельности организации выступает с одной стороны как фактор инновационной деятельности, с другой стороны как показатель внутренней среды организации.

В рамках инновационного менеджмента данная категория практически не применяется. Чаще всего говорят о творческой активности (деятельности) персонала как источнике инноваций. Встречается понятие «инновационная активность персонала», которое используется лишь как оценочный показатель, отражающий либо динамику проводимых в организации преобразований (Безлепкин М.Н.), либо как готовность к внедрению инноваций (Леванова Н. Е).

Сделанные выводы о роли активности в инновационной деятельности, позволяют говорить о возможностях управления ею. На активность персонала можно воздействовать, затрагивая различные составляющие внутренней среды организации. Это, в свою очередь, обеспечит формирование состояния готовности персонала к инновациям и трудовой деятельности определенной интенсивности, как следствие активизирует всю инновационную деятельность организации.

Использование категории «активность персонала» как объекта управления требует дальнейшего ее рассмотрения в рамках других наук.

ЛИТЕРАТУРА

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. – 518 с.
2. Мухамедьяров А.М. Инновационный менеджмент / А.М. Мухамедьяров. – М.: Инфра-М, 2008. — 176 с.
3. Управление организацией: Учебник / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 669 с.
4. Ковалев Г.Д. Основы инновационного менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Проф. В.А. Швандара. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1999. – 208 с.
5. Фахрисламов В.Г. Управление инновационным потенциалом организации – фактор конкурентоспособности / В.Г. Фахрисламов, С.Г. Фахрисламова // Конференция «Молодежь и наука» 2012. – <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2012/section05.html>
6. Шамина Л.К. Методология и методика управления инновационными процессами на предприятии: Монография / Л.К. Шамина. – СПб: Институт Бизнеса и Права, 2011. – 190 с.
7. Современный словарь иностранных слов. СПб.: Дуэт, 1994. – 752 с.
8. Трифилова А.А. Оценка инновационной активности предприятия // Инновации, 2003, № 10, с.51-55.
9. Никольская А.А. Инновационная активность высших учебных заведений: оценка и использование при определении конкурентоспособности. автореф. дис.... канд эк. наук / А.А. Никольская. – Ярославль, 2012. – 24 с.
10. Гилилов М.В. Методы и инструменты оценки инновационной деятельности хозяйствующих субъектов. автореф. дис.... канд эк. наук / Гилилов М.В. – Ярославль, 2012. – 25 с.
11. Паршутина И.Г. Влияние личностного фактора на инновационный потенциал современной организации // ИнВестРегион, 2012, № 3, с.28-34.

REFERENCES

1. *Osnovy innovatsionnogo menedzhmenta. Teoriia i praktika: Uchebnik* [The basics of innovation management. Theory and practice: the Textbook]. Moscow, Ekonomika, 2004. 518 p.
2. Mukhamed'iarov A.M. *Innovatsionnyi menedzhment* [Innovation management]. Moscow, Infra-M, 2008. 176 p.
3. *Upravlenie organizatsiei: Uchebnik* [Organization management: Textbook]. Moscow, INFRA-M, 2000. 669 p.
4. Kovalev G.D. *Osnovy innovatsionnogo menedzhmenta: Uchebnik dlia vuzov* [Basics of innovation management: Textbook for universities]. Moscow, IuNITI-DANA, 1999. 208 p.
5. Fakhrislamov V.G. *Upravlenie innovatsionnym potentsialom organizatsii – faktor konkurentosposobnosti* [Managing innovation potential of the organization - factor of competitiveness]. *Konferentsiia «Molodezh' i nauka»* [Conference «Youth and science»]. 2012. Available at: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2012/section05.html> (accessed 25 October 2013).
6. Shamina L.K. *Metodologiia i metodika upravleniia innovatsionnymi protsessami na predpriatii: Monografiia* [Methodology and methods of management of innovative processes at the enterprise: Monograph]. Saint Petersburg, Institut Biznesa i Prava, 2011. 190 p.
7. *Sovremennyi slovar' inostrannykh slov* [Modern dictionary of foreign words]. Saint Peterburg, Duet, 1994. 752 p.
8. Trifilova A.A. Estimation of innovative activity of an enterprise. *Innovatsii - Innovations*, 2003, no.10, pp.51-55 (in Russian).
9. Nikol'skaia A.A. *Innovatsionnaia aktivnost' vysshikh uchebnykh zavedenii: otsenka i ispol'zovanie pri opredelenii konkurentosposobnosti. avtoref. diss.... kand ek. nauk* [Innovation activity of higher educational institutions: evaluation and use in determining the competitiveness. Avtoref. diss ... Cand. Econ. Sciences]. Iaroslavl', 2012. 24 p.
10. Gililov M.V. *Metody i instrumenty otsenki innovatsionnoi deiatel'nosti khoziaistvuiushchikh sub"ektov. avtoref. diss.... kand ek. nauk* [Methods and tools for evaluating innovation businesses: Avtoref. diss ... Cand. Econ. Sciences]. Iaroslavl', 2012. 25 p.
11. Parshutina I.G. Influence of personality on the innovative potential of the modern organization. *InVestRegion - InVestRegion*, 2012, no.3, pp.28-34 (in Russian).

Информация об авторах

Саксина Наталья Николаевна (Россия, г. Кострома) – Старший преподаватель. Костромской государственной технологической университет. E-mail: sacsina@mail.ru

Бабенко Светлана Александровна (Россия, г. Кострома) – Доцент, кандидат экономических наук, доцент. Костромской государственной технологической университет.

Information about the authors

Saksina Natal'ia Nikolaevna (Russia, Kostroma) – Senior lecturer. Kostroma State Technological University. E-mail: sacsina@mail.ru

Babenko Svetlana Aleksandrovna (Russia, Kostroma) – Associate professor, PhD in economics, associate professor. Kostroma State Technological University.