

УДК 331

КАДРОВЫЙ ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ
PERSONNEL INNOVATION POTENTIAL OF THE ORGANIZATION

Журкина Т.А.*, кандидат экономических наук

Zhurkina T.A., Candidate of Economic Sciences

Межерицкая Н.Н., старший преподаватель

Mezheritskaya N.N., Senior Lecturer

**Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I,
Воронеж, Россия**

Voronezh State Agrarian University, Voronezh, Russia

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрена структура инновационного потенциала организации. Авторы вводят понятие кадрового инновационного потенциала, определяют его структуру и взаимосвязь с инновационным потенциалом.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Инновационный потенциал, кадровый потенциал, культурный потенциал, организационно-управленческий потенциал.

В результате существенных структурных изменений, происходивших в макроэкономических системах и экономике в целом последние 10-15 лет, все больше исследователей обращают свое внимание на возрастающую роль инновационных процессов. Причем эти процессы характерны для большинства современных эффективных экономических систем независимо от масштабов и области их деятельности.

Подобные изменения требуют научного обоснования, формирования новых методов исследования и оценки инновационных процессов, а также инструментов их регулирования и управления инновационными предприятиями.

Одной из реально существующих на сегодняшний день проблем в области управления инновациями, является оценка инновационного потенциала экономических систем. Не смотря на то, что в отечественной и зарубежной литературе широко описаны различные методики оценки инновационного потенциала, ни одна из них не получила широкого применения в практической деятельности. На наш взгляд это связано с тем, что в настоящее время до конца не определены компоненты инновационного потенциала предприятия. По мнению П.Н. Завалиного «инновационный потенциал (государства, отрасли предприятия)» представляет собой совокупность различных видов ресурсов, включая материально-производственные, финансовые, интеллектуальные, научно-технические и иные ресурсы, необходимые для осуществления инновационной деятельности. Это определение, на наш взгляд, является абстрактным и оно не получило широкого использования в том числе и при составлении нормативных документов.

Основываясь на ряде публикаций отдельных авторов, мы считаем возможным выделить основные составляющие инновационного потенциала предприятия.

- Организационно-управленческий потенциал.
- Материально-производственный потенциал.
- Собственный финансовый потенциал.
- Инвестиционный потенциал.
- Научно-технический потенциал.
- Региональный потенциал.
- Культурный потенциал.
- Кадровый потенциал.

В настоящее время существуют апробированные методики оценки научно-технического, материального, производственного, финансового, инвестиционного потенциала предприятия, доказавшие свою состоятельность. Менее изученными остались вопросы, связанные с оценкой и анализом управленческого потенциала, кадрового и культурного потенциала.

Не смотря на все это отдельные экономисты (Н.В. Высоцкая и Г.В. Ларионов), анализируя практическую деятельность и управленческие технологии инновационных предприятий, высоко оценивают роль данных факторов и доказывают их влияние на рост эффективности инновационной и производственной деятельности предприятия. Мы придерживаемся этой же точкой зрения, так как без грамотно организованной системы управления возможно возникновение различных сбоев в производственном процессе.

Отдельные исследователи экономисты рассматривают организационную структуру как фактор развития инновационной экономики нашей страны (Российской Федерации). Но, мы считаем, что исследовать каждый из этих факторов в отдельности было бы неправильно, так как в действительности данные понятия тесно связаны друг с другом, и невозможно определить четкую границу между характеристиками менеджмента организации, управления кадрами и существующими особенностями организационной культуры.

Поэтому, мы считаем, что следует выделять отдельно кадровый инновационный потенциал, который представляет собой способность и готовность персонала предприятия и его руководства осуществлять инновационную деятельность в рамках производственного процесса на данном предприятии.

В узком смысле кадровый инновационный потенциал предприятия представляет собой совокупность креативных способностей, желаний и готовности работников к инновационной деятельности в пределах и интересах предприятия, а также способность, желание и готовность руководства предприятия обеспечить эту деятельность в соответствии со стратегией деятельности предприятия и его тактикой. В широком смысле под кадровым инновационным потенциалом предприятия следует понимать взаимоотношения, возникающие между работниками и руководством организации, с целью обеспечения эффективной инновационной деятельности и достижения на этой основе стабильного высокого дохода.

Причем этот доход для каждого из них свой: собственник предприятия (или руководитель) стремится максимизировать прибыль предприятия с целью сохранения и преумножения вложенного в предприятие собственного капитала, а работник стремится получить больше зарплаты. Хочется отметить, что при этом работник собственник и руководство предприятия должны слаженно действовать в одном направлении, направляя все свои усилия и умения на улучшение производственного процесса и максимизацию прибыли предприятия.

На наш взгляд понятие кадрового инновационного потенциала должно включать в себя организационно-управленческий, кадровый и культурный потенциал организации.

Учеными-экономистами были определены критерии (требования), которым должна соответствовать методика оценки кадрового инновационного потенциала:

Универсальность применения методики, исследование может быть проведено для оценки кадрового инновационного потенциала любого предприятия, не зависимо от местонахождения, организационно-правовой формы, области деятельности, специализации производства, размера предприятия и количества работников;

Масштабируемость исследований, то есть возможность применения методики как для отдельно взятой организации, ее отдельных структурных подразделений, так и для группы компаний;

Сопоставимость результатов при проведении сравнительного анализа инновационного кадрового потенциала нескольких организаций, разных подразделений одной компании или выявлении динамики изменений показателей деятельности предприятия за определенный период времени;

Множественность описаний результатов проведенных исследований, то есть возможность их представления в форме различных моделей (вербальных, графических, статистических);

Объективность и научная обоснованность результатов исследований.

Для соответствия изложенным выше требованиям, в основе методики комплексной оценки кадрового инновационного потенциала должны быть заложены основные принципы количественного анализа и системного подхода.

Создание оптимальной методики оценки инновационного кадрового потенциала позволит не только более детально изучить взаимосвязь организационной культуры, кадрового и организационно-управленческого потенциала, их влияние на эффективность инновационной деятельности, но возможно станет инструментом повышения качества управления инновационной деятельности экономических систем.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Пономаренко М.В. Пути повышения уровня жизни, занятости и доходов сельского населения / М.В. Пономаренко, Н.В. Кораблин // Актуальные проблемы социально-экономического развития Северо-Кавказского федерального округа сб. науч. тр. конф. Ставрополь, 2012. С. 34-41.
2. Сабетова Т.В. Роли работников в инновационных процессах и усиление их инновационной активности / Т.В. Сабетова // Инновационные технологии и технические средства для АПК: материалы Международной научно-практической конференции молодых ученых и специалистов. Воронежский государственный аграрный университет, Совет молодых ученых и специалистов. - 2014. - С. 32-38.
3. Сурков И.М. Роль кафедры статистики в формировании специалистов сельского хозяйства ИСТВА / Сурков И.М. // В сборнике: Научное и кадровое обеспечение развития агропродовольственного комплекса материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 65-летию подготовки экономических и управленческих кадров для АПК в Воронежском ГАУ. 2016. С. 277-280.
4. Шевцова Н.М. Роль высших учебных заведений в инновационном развитии АПК Белгородской области / Н.М. Шевцова // Организационно-экономический механизм инновационного развития агропромышленного комплекса. - Воронеж, 2014. - С. 247-251.
5. Ширококов В.Г. Вклад воронежской научной бухгалтерской школы в развитие учета в сельском хозяйстве / В.Г. Ширококов // В сборнике: Научное и кадровое обеспечение развития агропродовольственного комплекса материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 65-летию подготовки экономических и управленческих кадров для АПК в Воронежском ГАУ. 2016. С. 362-371.