

УДК 330.1

Устаев Рустам Мерзеферович, Устаева Маргарита Мерзеферовна

О МЕТОДИКАХ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье проанализированы некоторые методики оценки кадрового инновационного потенциала предприятий. Рассмотрены основные параметры и группы критериев, присущие методикам оценки кадрового инновационного потенциала предприятий, а также факторы, влияющие на уровень кадрового инновационного потенциала предприятий. Предложена укрупнённая процедура проведения оценки кадрового инновационного потенциала организации.

Ключевые слова: оценка, кадровый потенциал, организация, критерии оценки, методика оценки.

Rustam Ustaev, Margarita Ustaeva
**ON METHODOLOGY OF EVALUATION AT THE PERSONNEL
INNOVATION POTENTIAL OF ENTERPRISES**

This article analyzes some methods for the assessment of human innovation potential of enterprises. The main parameters and groups of criteria inherent to evaluation methodologies for the personnel of the innovative capacity of enterprises and the factors influencing the level of personnel innovation potential of enterprises. The proposed integrated procedure for the assessment of personnel innovation capacity of the organization.

Key words: evaluation, personnel resources, organization, evaluation criteria, evaluation methodology.

Периодическое измерение кадрового инновационного потенциала предприятия является необходимым элементом в системе управления персоналом и показывает отношение к персоналу со стороны руководства организации. Ведь при относительно низком уровне развития кадрового инновационного потенциала организация воспринимает собственный персонал как издержки, и, как известно, данная организация, никогда не будет конкурирующей. При среднем уровне развития кадрового инновационного потенциала – персонал воспринимается как полезный ресурс организации. И лишь при относительно высоком уровне развития кадрового инновационного потенциала персонал считается достоянием организации. Как показывает отечественный опыт, уровень развития кадрового инновационного потенциала на российских предприятиях ниже среднего и персонал не является стратегическим ресурсом компании. Поэтому руководители должны стремиться взаимодействовать с сотрудниками, создавая обстановку партнерства и обратной связи. Персонал должен почувствовать собственную роль в организации и постоянно преумножать свой инновационный потенциал.

Таким образом, главной целью системы оценки инновационного потенциала персонала предприятий является раскрытие сильных и слабых сторон персонала, а также возможностей повышения его инновационной активности. Что в целом будет способствовать увеличению общего инновационного потенциала организации и ее конкурентоспособности.

На сегодня существует небольшое количество методик оценки кадрового инновационного потенциала предприятий. Наиболее известными можно считать методику, разработанную известным преподавателем и специалистом по процессам инновационного мышления Д. Хоукинсом, и методику К. Роджерса. Существует также и методика оценки кадрового инновационного потенциала предприятий, предложенная А. Ю. Поповой [6]. Каждая из методик имеет свои плюсы и минусы.

Так, достоинством методик А. Ю. Поповой и Д. Хоукинса является учет как количественных, так и качественных показателей оценки кадрового инновационного потенциала предприятий. Данные методики в той или иной степени позволяют оценить кадровый инновационный потенциал пред-

приятый. Однако методика А. Ю. Поповой не учитывает такого важного показателя, как уровень материальной заинтересованности инноваторов в результатах труда, представляющий собой, отношение средней заработной платы инноваторов к средней заработной плате в организации. Также в ней отдается преимущество специальности над опытом, а, как известно, индекс соответствия специальности не всегда четко может оценить кадровый инновационный потенциал предприятия, поскольку иногда большее значение может приобретать опыт.

Методика оценки кадрового инновационного потенциала предприятий Д. Хоукинсом имеет сложность в определении временных характеристик инновационной деятельности.

Достоинством методики К. Роджерса можно считать простоту применения, а также то, что по результатам оценки кадрового инновационного потенциала она позволяет выделить 5 категорий сотрудников в зависимости от уровня их инновационного потенциала, а также предлагает варианты работы с данными категориями, направленной на повышение производительности труда организации. К недостатку данной методики можно отнести субъективность оценки. Поскольку она содержит в себе лишь качественные показатели. Однако большинство экспертов рекомендуют применять именно методику оценки кадрового инновационного потенциала К. Роджерса.

Рассмотренным методикам оценки кадрового инновационного потенциала присущи следующие основные параметры:

- универсальность, т. е. возможность проведения оценки кадрового инновационного потенциала любой организации, независимо от организационно-правовой формы, области деятельности, количества сотрудников и пр.;
- масштабируемость, т. е. возможность применения методики как для отдельно взятой организации, ее отдельных подразделений, так и для группы компаний;
- сравнимость результатов;
- множественность описаний результатов, т. е. возможность их представления в форме различных моделей (вербальных, графических, статистических и пр.) [2, 4].

Данные методики включают в себя основные принципы системного подхода и количественного анализа, направленные на удовлетворение всех вышеизложенных параметров. Позволяют оценить инновационный потенциал персонала организаций по группе показателей, получить итоговую интегральную оценку инновационного потенциала персонала [5] и сделать вывод о направлении стратегии управления развитием кадрового инновационного потенциала предприятия.

Перед применением и после проведения той или методики оценки кадрового инновационного потенциала необходимо учитывать факторы, оказывающие влияние на общий уровень кадрового инновационного потенциала предприятий (таблица 1) [2].

Таблица 1

Факторы, влияющие на уровень кадрового инновационного потенциала предприятий

Факторы, препятствующие развитию кадрового инновационного потенциала	Факторы, стимулирующие развитие кадрового инновационного потенциала
Отсутствие ответственности работника	Высокий уровень образования
Отсутствие инициативы у работника	Коммуникабельность сотрудника
Консервативные взгляды на работу	Интерес к новым разработкам
Плохая мотивация сотрудников	Креативное мышление
Низкая стрессоустойчивость	Самостоятельность сотрудника в работе

По результатам оценки кадрового инновационного потенциала предприятий определяются факторы, на которые необходимо обратить внимание руководителю организации, для того чтобы целесообразнее использовать мотивацию в целях привлечения работников [1, 3], способных решать задачи, используя собственный инновационный потенциал.

Важным этапом в создании методики оценки кадрового инновационного потенциала предприятий является выбор определенных критериев. Наиболее общие группы критериев оценки кадрового инновационного потенциала представлены в таблице 2 [2].

Таблица 2

Группы критериев оценки кадрового инновационного потенциала

Группа 1	Группа 2	Группа 3
Критерии оценки характеристик персонала	Критерии оценки влияния внутренней среды организации	Критерии оценки влияния внешней среды организации
<ul style="list-style-type: none"> • личные качества и цели сотрудника; • отношение сотрудника к трудовому процессу; • готовность сотрудника к инновационной деятельности; 	<ul style="list-style-type: none"> • стиль менеджмента; • особенности организационной структуры; • материально-техническое обеспечение инновационной деятельности; • информационное обеспечение 	<ul style="list-style-type: none"> • отраслевые факторы инновационной активности; • региональные факторы инновационной активности

Таким образом, группы критериев оценки кадрового инновационного потенциала включают: критерии оценки характеристик персонала; критерии оценки влияния внутренней среды организации; критерии оценки влияния внешней среды организации.

Степень влияния каждого из критериев на кадровый инновационный потенциал предприятия может быть определен в форме экспертной оценки, обычно проводящейся методом анкетирования, при которой экспертам предлагается дать рейтинговую балльную оценку для каждого критерия. Система баллов может быть различной: минимальное значение означает полное отсутствие влияния данного фактора на кадровый инновационный потенциал предприятия, а максимальное – характеризует максимальную степень влияния фактора.

Для обеспечения репрезентативности результатов анкетирования в качестве респондентов желательно приглашать ведущих ученых и специалистов в конкретных областях и сферах деятельности, руководителей предприятий различных отраслей экономики, зарубежных специалистов. Компетентность респондентов должна подтверждаться их высоким уровнем образования, профессиональными навыками, занимаемыми должностями и опытом работы не менее 5 лет.

По окончании процедуры экспертной оценки определяется интегральный показатель уровня кадрового инновационного потенциала, путем нахождения среднего значения между качественными и количественными показателями оценки.

Таким образом, укрупненно процедура проведения оценки кадрового инновационного потенциала организации может быть представлена следующими этапами:

- 1) определение категории персонала для оценки;
- 2) выбор критериев оценки;
- 3) последовательное проведение основных процедур оценки (реализация) путем определения количественных и качественных показателей;
- 4) определение интегрального показателя уровня кадрового инновационного потенциала;
- 5) подведение итогов оценки.

По завершении подведения итогов оценки кадрового инновационного потенциала организации при необходимости определяются основные направления для наращивания инновационного потенциала персонала. И здесь важно развивать факторы, усиливающие и поддерживающие развитие кадрового инновационного потенциала при одновременном ослаблении факторов, сдерживающих его развитие.

В заключение следует отметить, что создание полноценной оптимальной методики оценки кадрового инновационного потенциала предприятий на сегодня является одной из приоритетных задач научного сообщества. Принципы развития современного инновационного бизнеса в Российской Федерации, а также происходящее изменения экономики в сторону инновационного развития предъявляют новые требования к системе современного управления, а значит, руководству организаций необходимы новые инструменты анализа организационных характеристик. Одним из инструментов подобного рода анализа и служит оптимальная система оценки кадрового инновационного потенциала предприятий.

Литература

1. Белоусов И. Н. Система мотивации в сбалансированной системе управления промышленным предприятием // Молодые экономисты – будущему России: материалы VI Международной научной конференции студентов и молодых ученых. Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2014. С. 32–33.
2. Макаренченко М. А., Лопатин Д. А. Принципы формирования методики оценки кадрового инновационного потенциала организации [Электронный ресурс]. URL: <http://economics.openmechanics.com/articles/457.pdf>
3. Устаев Р. М., Парахина В. Н. Кадровый инновационный потенциал предприятия: структура и механизм формирования // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2015. № 2 (47). С. 182–185.
4. Устаев Р. М. Реализация инновационного потенциала регионов в обеспечении сбалансированного развития территорий // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2015. № 1(46). С. 158–162.
5. Устаев Р. М., Парахина В. Н. О формировании кадрового инновационного потенциала промышленных предприятий // Сборник материалов III-й ежегодной научно-практической конференции «Университетская наука – региону» / под ред. Л. И. Ушвицкого, Н. Н. Яковенко. Ставрополь: Издательско-информационный центр «Фабула», 2015. С. 90–96.
6. Попова А. Ю. Оценка инновационного потенциала персонала в организации [Электронный ресурс]. URL: http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2014/pdf/d01/s53/s53_024.pdf (дата обращения 23.04.2015).