

ФОРМИРОВАНИЕ АКТИВНОЙ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

С. В. Сокерина

Пермский национальный исследовательский политехнический университет

Поступила в редакцию 31 октября 2015 г.

Аннотация: инновационная активность персонала – неотъемлемая часть инновационного процесса и важнейшая характеристика инновационной деятельности предприятия. К настоящему времени существует множество исследований, охватывающих различные аспекты инновационной активности предприятия, однако вопросы инновационной активности персонала рассматриваются лишь в контексте стимулирования и обучения. По нашему мнению, инновационная активность предприятия, а также эффективность организационных механизмов управления инновационной деятельностью в значительной степени определяются степенью инновационной активности персонала. Наша модель процесса формирования активной инновационной деятельности сотрудников включает этапы инновационной готовности, инновационных действий (поступков), инновационного поведения, инновационного мышления, инновационного образа жизни и соответствующие условия их реализации. Выявлены организационные предпосылки повышения эффективности инновационной деятельности предприятия через инновационную активность сотрудников, определены направления ее формирования и поддержки.

Ключевые слова: инновационная активность персонала, инновационная деятельность предприятия, инновационный потенциал персонала, инновационное мышление, инновационное поведение.

Abstract: *the innovative activity of the staff is an indispensable part of the innovative process and the most important characteristic of the enterprise's innovative activity. At present there are a lot of researches, describing different aspects of the enterprise's innovative activity. However, the questions of the innovative activity of the staff are concerned only with the context of stimulation and learning. We consider that the enterprise's innovative activity and the effectiveness of the organizational mechanisms of the innovative activity management are mostly depend on the level of the innovative activity of the staff. Our model of the formation's process of the active innovative actions of the staff includes the steps of innovative readiness, innovative actions, innovative behavior; innovative mind, innovative way of life and the appropriate conditions for their realization. There have been identified organizational factors for the effectivization of the enterprise's innovative activity through the innovative activity of the staff and determined the ways for support and formation.*

Key words: *innovative activity of the staff, enterprise's innovative activity, innovative potential of the staff, innovative mind, innovative behavior.*

Инновационная активность персонала является одним из ключевых факторов инновационной активности организации и важнейшей характеристикой инновационного потенциала персонала (далее – ИПП). Исследования показывают, что для успешного развития и активизации ИПП необходимо создание соответствующих организационных предпосылок, позволяющих реализовать скрытые возможности компании через осознанную инициативную деятельность сотрудников. В свете данного положения актуальной является задача выявления и исследования факторов, способствующих проявлению высокой инновационной активности персонала.

© Сокерина С. В., 2016

Природа инновационной активности предприятия обусловлена, с одной стороны, разнообразием, гибкостью и динамичностью его хозяйственного поведения в рыночной экономике, а с другой – стремлением обеспечить себе конкурентные преимущества [1]. И. В. Матузова отмечает следующие признаки инновационно активной компании [2]:

– целенаправленная деятельность по конструированию, созданию, освоению и производству качественно новых видов техники, предметов труда, объектов интеллектуальной собственности, технологий, а также внедрение более совершенных форм организации труда и управления производством;

– созидательная деятельность, направленная на улучшение производственных показателей и созда-

ние конкурентоспособной продукции, имеющей спрос на рынке;

– инициативная деятельность по реализации инновационного процесса на основе имеющихся внутренних возможностей;

– интенсивная деятельность по приобретению коммерческой выгоды и коммерческих преимуществ.

Данные характеристики инновационных предприятий показывают, что их проявление зависит от качества инновационного потенциала персонала и его инновационной активности. Многие исследователи сходятся во мнении, что управление инновационным потенциалом персонала – целенаправленный, непрерывный, динамический, постоянно и сознательно осуществляемый всеми участниками системы процесс проведения различных процедур, мероприятий и операций, направленных на изменение уровня инновативности персонала. Под последним К. А. Лега понимает восприимчивость, готовность и способность сотрудников к инновациям, оперативному усвоению и внедрению научно-технических достижений, прогнозированию новых направлений развития науки и техники и гибкому реагированию на изменение внешней среды, готовность персонала к эффективному освоению научно-технического нововведения, выработке необходимых объективных социально-экономических условий для внедрения нововведений [3]. Вышеперечисленное подразумевает под собой активность, позволяющую воспринимать, быть готовым и способным выполнять определенные инновационные действия. На практике инновационная активность может заключаться в генерировании новых идей, в саморазвитии профессиональных компетенций, во включении в инновационную деятельность и внедрение инноваций, в построении внутрифирменных коммуникаций, направленных на реализацию инновационных идей, в передаче имеющихся скрытых знаний и пр.

Реализация указанных свойств требует создания организационной среды, активизирующей

внутренний потенциал сотрудников и обеспечивающей вовлечение потенциала в активную фазу деятельности [4]. Бесспорным является тот факт, что в основе инновационной активности – внутренние мотивы и готовность индивидуального потенциала быть реализованным [5, 6]. По мнению И. В. Пахно, готовность инновационного потенциала личности на элементарном уровне рассматривается в первую очередь как психическое состояние, включающее настрой, актуализацию и приспособление возможностей человека для успешных действий. Состояние готовности включает следующие компоненты [5]:

а) познавательные (понимание профессиональных задач, оценка их значимости, значение способов решения, представление о вероятных изменениях трудовой обстановки);

б) эмоциональные (чувство профессиональной чести и ответственности, уверенности в успехе и воодушевление);

в) мотивационные (потребность успешно выполнить первые трудовые задачи, интерес к процессу их решения, стремление добиться успеха и показать себя с лучшей стороны);

г) волевые (мобилизация сил, преодоление сомнений).

Практическая готовность предусматривает овладение человеком рядом профессиональных умений на основе освоения теоретических знаний. Вслед за инновационными действиями, по мнению И. В. Пахно, следует инновационное поведение, развитие инновационного мышления, последовательно трансформирующиеся в инновационный образ жизни [5] (рис. 1).

Следуя данной концепции, рассмотрим условия, позволяющие поддерживать инновационную активность персонала и превратить ее в непрерывный процесс (таблица).

На уровне инициирования инновационных поступков и инновационного поведения сотрудников доминирующим является стимулирование инновационной деятельности, тогда как развитие

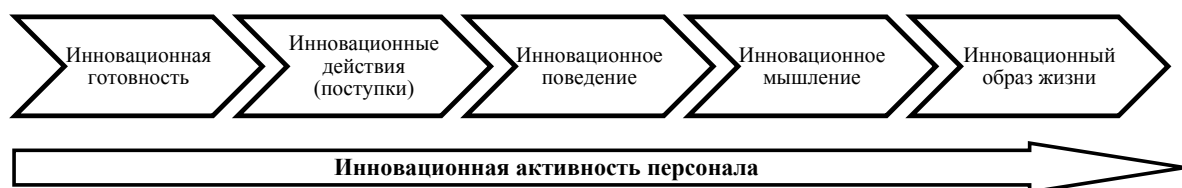


Рис. 1. Процесс формирования активной инновационной деятельности персонала (на основе исследования И. В. Пахно [5])

Уровни, проявления и условия инновационной активности персонала

Уровни организации инновационной активности	Проявления инновационной активности	Необходимые условия
Инновационные действия, поступки	Единичные факты проявления инновационного поведения и готовности к передаче скрытых идей. Базовая ценность – в привнесении изменений в элементы трудовой деятельности и в стремлении быть услышанным.	Инновационная развивающая среда на уровне подразделений, ответственными за состояние которой являются линейные руководители.
Инновационное поведение	Повторяющиеся факты проявления инновационного поведения и передача скрытых идей. Самореализация и самораскрытие потенциала. Сотрудник демонстрирует открытость, гибкость, нешаблонность, творческий подход к работе, готовностью реализовать свои возможности «здесь и сейчас». Базовая ценность – в самореализации.	Наличие инновационной развивающей среды на уровне группы, стимулирование раскрытия инновативности.
Развитие инновационного мышления	Саморазвитие, постоянное самосовершенствование и обновление своих знаний, применение инновационных идей в практической деятельности. Легкость в решении проблемных зон за счет гибкого и нестандартного мышления.	Наличие инновационной развивающей среды на уровне компании, формирование инновационного информационного поля.
Формирование инновационного образа жизни	Перестройка ценностных ориентаций, социальная переориентация на инновационно-мыслящее окружение и желание быть в этом окружении, обмениваться идеями и самосовершенствоваться	Наличие инновационной развивающей среды на уровне межфирменных коммуникаций

Примечание: разработано автором на основе [5; 7; 8].

инновационного мышления и формирование инновационного образа жизни переключают важность внешних стимулов на активизацию внутриличностных процессов. Саморазвитие и самосовершенствование работника происходят через активизацию внутренних ресурсов (знания, способности, амбиции, ценности), требующей определенной энергии, которая возникает вследствие возникновения внутренних мотивов, направляющих действия сотрудника на повышение компетентности, углубление знаний, расширение своего профессионального сообщества, освоение новых ролей, преодоление трудностей и т.д. Инновационное поведение подкрепляется инновационным мышлением и, выходя на новый уровень осознанности, постепенно трансформируется в инновационный образ жизни работника предприятия. Таким образом, возобновление инновационной активности персонала происходит непрерывно, выступая главной движущей силой инновационной деятельности предприятия.

Инновационная активность персонала должна обеспечивать высокую эффективность инновационной деятельности предприятия. По мнению Ю. В. Бабановой и В. П. Горшенина, последнее зависит от трех составляющих [9]:

– восприимчивости к новым идеям (новациям);

– степени интенсивности и своевременности осуществляемых действий по трансформации новаций в нововведения;

– способности мобилизовать потенциал необходимого количества и качества для коммерциализации нововведений.

Тогда организационные предпосылки эффективной инновационной деятельности предприятия на основе высокой инновационной активности персонала могут быть представлены тремя группами условий.

К первой группе факторов, гарантирующих эффективность инновационной деятельности, относятся условия, обеспечивающие «восприимчивость к новым идеям»:

– инновационная ориентация организации;

– высокий уровень восприимчивости организации к инновациям [10];

– стиль управления, присущий инновационно-восприимчивым предприятиям;

– наличие инновационно-развивающей среды;

– способность и готовность персонала к восприятию инноваций.

Во вторую группу условий, обеспечивающих «интенсивность и своевременность трансформации инноваций в нововведения», включаются:

– наличие гибкой инновационно-ориентирован-

ной организационной структуры и механизмов стимулирования инновационной деятельности;

- заинтересованность руководства в истинных инновациях и их оперативном внедрении;
- готовность персонала к трансформации и реализации нововведений.

К третьей группе условий относятся факторы, позволяющие мобилизовать персонал:

- наличие инновационной культуры в организации;

– наличие ресурсов для инноваций и их возможность мобилизации;

- наличие управленцев инновационной ориентации;
- готовность сотрудников к мобилизации собственных ресурсов, их обновлению и самореализации (рис. 2).

Таким образом, инновационная активность персонала является неотъемлемой частью инновационной деятельности предприятия. Ее проявление



Рис. 2. Организационные предпосылки активной инновационной деятельности персонала

варьируется в зависимости от того, в какой степени само предприятие проявляет себя в сфере инноваций, но для высокой инновационной активности персонала необходимо наличие всех указанных организационных предпосылок. Следовательно, важными для определения инновационной активности персонала являются: способность и готовность к восприятию инноваций, готовность к трансформации и реализации нововведений, готовность к мобилизации собственных ресурсов и к их обновлению и самореализации. При этом инновационная активность персонала обусловлена способностью и готовностью самого предприятия формировать и эффективно задействовать инновационный потенциал каждого сотрудника.

ЛИТЕРАТУРА

1. Саликов Ю. А. Анализ внешних факторов влияния на инновационную активность промышленного пред-

приятия / Ю. А. Саликов, И. А. Гончарова, А. С. Барзенкова // Вестник ВГУИТ. – 2014. – № 1. – С. 207–213.

2. Матузова И. В. К вопросу о содержании и сущности категории «инновационная активность» / И. В. Матузова // Транспортное дело России. – 2012. – № 3. – С. 27–29.

3. Лега К. В. Формирование механизма управления инновационным потенциалом персонала : автореф. дис. ... канд. экон. наук / К. В. Лега. – Челябинск, 2008. – 24 с.

4. Vieites A. G. A study on the factors that influence innovation activities of spanish big firms / A. G. Vieites, J. L. Calvo // Technology and Investment. – 2011. – № 2. – P. 8–19.

5. Пахно И. В. Инновационная активность и новообразование личности : метасистемный подход / И. В. Пахно // Психология в экономике и управлении. – 2015. – Т. 7. – № 1. – С. 16–25.

6. Эсаулова И. А. Самоорганизация и саморазвитие как источники инновационной активности персонала / И. А. Эсаулова // Вестник Университета (Государствен-

ный университет управления). – 2012. – № 1. – С. 192–196.

7. Юсупова А. Т. Межфирменные взаимодействия и инновационная активность компаний / А. Т. Юсупова // Регион : экономика и социология. – 2012. – № 2 (74). – С. 270–283.

8. Innovation activities explained by firm attributes and location // Electronic Working Paper Series. Paper No. 63. April, 2006. P. 41. – Mode of access: <https://static.sys.kth.se/itm/wp/cesis/cesiswp63.pdf>

Пермский национальный исследовательский политехнический университет

Сокерина С. В., аспирант

E-mail: svsokerina@mail.ru

Тел.: 8-908-27-606-35

9. Бабанова Ю. В. Метод оценки инновационной деятельности организации / Ю. В. Бабанова, В. П. Горшенин // Вестник ЮУрГУ. Управление инвестициями и инновационной деятельностью. – 2012. – № 22. – С. 42–45.

10. Горшенин В. П. Управление инновационным потенциалом персонала корпорации : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / В. П. Горшенин. – Челябинск, 2006. – 42 с.

Perm National Research Polytechnical University

Sokerina S. V., Post-graduate Student

E-mail: svsokerina@mail.ru

Tel.: 8-908-27-606-35