Научная статья
УДК 658.3
doi: 10.34822/2312-3419-2022-3-35-45

О МЕТОДИЧЕСКИХ ПОДХОДАХ К ОЦЕНКЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Илья Андреевич Чебыкин[1]✉, Марина Викторовна Палкина[2]
[1, 2]Вятский государственный университет, Киров, Россия
[1]ilyaapelsin@gmail.com✉, http://orcid.org/0000-0002-1591-090X
[2]palmavik@ya.ru, http://orcid.org/0000-0001-5809-4036

Аннотация. Инновационный потенциал кадров управления в современных условиях является ключевым фактором, который обеспечивает высокую конкурентоспособность и инновационную активность. Инновационный потенциал предприятия и его управленческих кадров должны рассматриваться как самостоятельные элементы, требующие специального методического подхода к их оценке. Однако в современной научной литературе данному аспекту уделяется недостаточно внимания.

Методической и теоретической основой настоящего исследования послужили труды отечественных и зарубежных специалистов в области оценки инновационного потенциала кадров управления. В процессе работы были применены следующие методы научного познания: анализ и синтез, абстрагирование, обобщение, аналогия, гипотетико-дедуктивный метод.

В статье представлена систематизация выявленных в отечественной научной литературе методических подходов ученых и специалистов к оценке инновационного потенциала кадров предприятия в целом и кадров управления в частности. Проведен сравнительный анализ данных подходов и методик. Предложены меры по совершенствованию и дальнейшему развитию оценки инновационного потенциала кадров предприятия.

Критический анализ преимуществ и недостатков существующих методик лег в основу авторской методики оценки инновационного потенциала кадров управления, проведена ее апробация на предприятии.

Ключевые слова: инновационный потенциал, кадры управления предприятия, инновационный потенциал кадров управления предприятия, оценка инновационного потенциала кадров управления предприятия

Для цитирования: *Чебыкин И. А., Палкина М. В. О методических подходах к оценке инновационного потенциала кадров управления предприятия // Вестник Сургутского государственного университета. 2022. № 3 (37). С. 35–45. DOI 10.34822/2312-3419-2022-3-35-45.*

Original article

ON METHODOLOGICAL APPROACHES TO ASSESSMENT OF THE INNOVATIVE POTENTIAL OF THE ENTERPRISE MANAGERIAL PERSONNEL

Ilya A. Chebykin[1]✉, Marina V. Palkina[2]
[1, 2]Vyatka State University, Kirov, Russia
[1]ilyaapelsin@gmail.com✉, http://orcid.org/0000-0002-1591-090X
[2]palmavik@ya.ru, http://orcid.org/0000-0001-5809-4036

Abstract. The innovative potential of managerial personnel in modern conditions is a key factor that ensures high competitiveness and innovative activity. The innovative potential of an enterprise and its managerial personnel should be considered as independent elements that require a special methodological approach when assessing them. However, modern scientific literature does not pay enough attention to the aspect.

© Чебыкин И. А., Палкина М. В., 2022

The methodological and theoretical basis of this study consists of the works of domestic and foreign experts in the field of assessing the innovative potential of managerial personnel. In the course of the study, the following methods of scientific knowledge were applied: analysis and synthesis, abstraction, generalization, analogy, hypothetical and deductive method.

This article presents a systematization of the methodological approaches proposed by the scientists and specialists in the domestic scientific literature to assess the innovative potential of the personnel of an enterprise in general and managerial personnel in particular. A comparative analysis of these approaches and methodologies is carried out. The article proposes the measures to improve and further develop the assessment of the innovative potential of the personnel of an enterprise.

The authors' methodology for assessing the innovative potential of the managerial personnel is based on the critical analysis of advantages and disadvantages of the existing methodologies. The authors' methodology is tested at the enterprise.

Keywords: innovative potential, enterprise managerial personnel, innovative potential of the enterprise managerial personnel, assessment of the innovative potential of the managerial personnel of an enterprise

For citation: *Chebykin I. A., Palkina M. V. On Methodological Approaches to Assessment of the Innovative Potential of the Enterprise Managerial Personnel // Surgut State University Journal. 2022. No. 3 (37). P. 35–45. DOI 10.34822/2312-3419-2022-3-35-45.*

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях ключевыми факторами успеха, обеспечивающими высокую конкурентоспособность и инновационную активность предприятий в долгосрочной перспективе, становятся качества, готовность и действия персонала к инновациям, т. е. его инновационный потенциал. Именно инновационный потенциал персонала (далее – ИПП) определяет уровень готовности и способности кадрового состава воспринять внедрение всех видов инноваций: продуктовых, процессных и организационно-управленческих. И здесь, на наш взгляд, особая роль отводится инновационному потенциалу управленческих кадров предприятия, от уровня развития которых зависит наличие и эффективность внедрения организационно-управленческих инноваций, эффективность реализации инновационной стратегии предприятия и достижение им стратегических целей инновационного развития в целом. Поэтому оценка инновационного потенциала предприятия не должна ограничиваться только уровнем самого предприятия, что чаще всего происходит на практике, а инновационный потенциал персонала предприятия и его управленческих кадров должны рассматриваться как самостоятельные элементы, требующие специального методического подхода к оценке.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Методической и теоретической основой настоящего исследования послужили труды отечественных и зарубежных специалистов в области оценки инновационного потенциала кадров управления. В процессе работы были применены следующие методы научного познания: анализ и синтез, абстрагирование, обобщение, аналогия, гипотетико-дедуктивный метод.

Исследование теоретических и практических работ по этой проблеме показало отсутствие общепринятых и общепризнанных в научной и бизнес-среде понятий «инновационный потенциал персонала предприятия» и «инновационный потенциал кадров управления предприятия». Это, в свою очередь, привело к разработке разнообразных подходов к управлению инновационной деятельностью на предприятиях, к оценке инновационного потенциала основных групп работников предприятий. Рассмотрим существующие подходы к оценке ИПП (табл. 1).

Практически все ученые используют какие-либо из вышеперечисленных подходов к оценке инновационного потенциала персонала. Проведем анализ методик, выявленных в отечественной научной литературе (табл. 2).

© Чебыкин И. А., Палкина М. В., 2022

Таблица 1

Методические подходы к оценке ИПП

Подход	Суть подхода
Индикаторный	Расчет показателей, которые характеризуют ИПП. Далее проводится сравнение полученных значений индикаторов с эталонными значениями (средними по отрасли, желаемыми значениями предприятия, иными)
Экспертный	Оценка ИПП путем привлечения экспертов для тестирования (аттестации) персонала; определение значений факторов, которые влияют на ИПП; проведение прочих исследований. После чего производится обработка данных, соотнесение результатов с заранее выбранной шкалой оценки
Социально-психологический	Опрос, анкетирование, интервьюирование персонала по различным вопросам, связанным с инновационным потенциалом. После чего производится обработка данных, соотнесение результатов с заранее выбранной шкалой оценки

Примечание: составлено авторами.

Таблица 2

Методики оценки ИПП (в том числе управленческого) предприятия

Автор(ы)	Концепция методики	Научный результат
М. Н. Барбарская [1, с. 66–72]	Оценка уровня потенциала через оценку ключевых параметров каждого работника / структурного подразделения	Разработана шкала уровней и шкала оценки потенциала с подробным описанием условий соответствия объекта тому или иному уровню
Н. Г. Дупленко [2, с. 33–40]	Интегральная оценка потенциала организации через оценку инновационных ресурсов, инновационной восприимчивости, организационно-управленческой восприимчивости, социально-психологического климата	Поэтапный разбор процесса оценки инновационного потенциала. Используются различные методы, такие как метод экспертных оценок, опрос (анкетирование), количественная оценка
Е. С. Козина [3, с. 96–102]	Интегральная оценка инновационного потенциала персонала через оценочные индексы	Рассмотрено место инновационного потенциала в общем потенциале организации. Выделены основные интегральные индексы оценки ИПП, шкала интенсивности критериального свойства
М. С. Евстюхина [4, с. 183–189]	Оценка инновационного потенциала путем аттестации персонала после обучения или повышения квалификации	Внесены предложения о дополнении существующих процессов аттестации оценкой: а) отношения персонала к инновациям; б) состояния социально-психологического климата; в) степени удовлетворенности условиями работы
А. Ю. Каракулин, И. Г. Ершова [5, с. 145–150]	Интегральная оценка ИПП путем экспертных оценок различных параметров	Выделены составляющие ИПП
Н. В. Климовских, В. Э. Рябова [6, с. 171–173]	Индексная оценка ИПП путем расчета индексов инновационной активности	Выделены основные виды индексов
Т. В. Погодина [7, с. 8–24]	Комплексная оценка путем расчета комплексного показателя потенциала кадров	Построена двухкомпонентная модель трудового потенциала. Выделены составляющие (компоненты) комплексного показателя, характеризующего потенциал персонала корпорации
О. А. Савельева, А. А, Митасова [9, с. 208–214]	Оценка ИПП через оценку критериев развития	Рассмотрены критерии развития ИПП, факторы, способствующие и препятствующие развитию ИПП. Предложена методология экспертной оценки весомости факторов, влияющих на ИПП

© Чебыкин И. А., Палкина М. В., 2022

Окончание табл. 2

Автор(ы)	Концепция методики	Научный результат
Д. В. Родин, О. А. Панькина [8, с. 31]	Системная оценка ИПП К. Роджерса на основе оценки критериев и расчете интегрального показателя. Мультиатрибутивная оценка ИПП на основе оценки качественных показателей критериев	Рассмотрены подробно факторы, влияющие на ИПП
Т. А. Дементьева [10, с. 125–132]	Оценка ИПП путем расчета интегрального индекса	Представлены и рассмотрены интегральные индексы оценки ИПП
Н. Р. Хадасевич [11, с. 7–19]	Индикаторная оценка путем расчета системы показателей	Рассмотрена система из показателей, характеризующих элементы ИПП
Д. Р. Амирова [12, с.8–20]	Индикаторная оценка через расчет интегрального показателя	Разработана анкета для оценки ИПП. На основе трудов отечественных ученых разработана методика оценки ИПП через расчет интегрального индекса

Примечание: составлено авторами.

Можно увидеть, что большинство ученых предлагают использовать экспертные подходы к оценке ИПП, а также оценивать его не по одному, а по совокупности показателей (табл. 3), поэтому оценка уровня ИПП предприятия проводится либо на основе группы значений, рассчитанных по соответствующим показателям, либо на основе одного значения интегрального показателя, рассчитанного по совокупности показателей.

Таблица 3

Показатели оценки и базовые (структурные) элементы ИПП (в том числе управленческого) предприятия

Автор(ы)	Показатели оценки	Базовые (структурные) элементы
М. Н. Барбарская [1, с. 66–72]	Масштаб публикаций (по группам работников организации); масштаб научных (конструкторских) работ; опыт нестандартных инженерно-строительных решений; знание современного состояния строительной отрасли	Не выделены
Н. Г. Дупленко [2, с. 33–40]	Восприятие сотрудниками инноваций; восприятие сотрудниками новой информации; внутренняя готовность сотрудников к инновациям; саморазвитие сотрудников в направлении облегчения принятия инноваций	Инновационные ресурсы, инновационная восприимчивость, организационно-управленческая составляющая и социально-психологический климат
Е. С. Козина [3, с. 96–102]	Индексы: инновационной интенсивности; интеллектуального развития персонала; профессионального развития персонала; образовательного уровня персонала; внешнего сотрудничества; инвестиционного и технико-технологического оснащения труда; конкурентоспособности предприятия; финансовой результативности инноваций	Не выделены
М. С. Евстюхина [4, с. 183–189]	Отношение персонала к предстоящим и происходящим изменениям; отношение руководителей к инновациям и их способность к работе в изменившихся условиях; состояние процессов демократизации управления и информационного обеспечения инноваций, уровня профессиональной и экономической подготовки персонала; состояние социально-психологического климата трудового коллектива; степень удовлетворенности новыми условиями, содержанием и оплатой труда	Не выделены

© Чебыкин И. А., Палкина М. В., 2022

Продолжение табл. 3

Автор(ы)	Показатели оценки	Базовые (структурные) элементы
А. Ю. Каракулин, И. Г. Ершова [5, с. 145–150]	Уровень образования, специальность, степень квалификации, стаж и опыт работы. Инициативность, целеустремленность, организаторские способности, лидерство, работоспособность, нестандартное мышление, оптимизм, креативность, сотрудничество, восприятие новизны, саморазвитие, стрессоустойчивость	Виды потенциала: научно-технический, производственный, продуктовый, кадровый, финансовый, управленческий, информационный
Н. В. Климовских, В. Э. Рябова [6, с. 171–173]	Индексы: инновационной интенсивности; интеллектуального развития персонала; образовательного уровня персонала; информационно-коммуникационный; инвестиционного и технико-технологического оснащения труда; конкурентоспособности предприятия; финансовой результативности инноваций	Не выделены
Т. В. Погодина [7, с. 8–24]	Креативность, инновационная активность, отношение к нововведениям, предпринимательские способности управленческого персонала	Не выделены
Д. В. Родин, О. А. Панькина [8, с. 29–32]	Показатели по методике К. Роджерса: критерии: инновационной интенсивности (далее – КИИ); интеллектуального развития персонала (далее – КИРП); профессионального развития персонала (далее – КПРП); образовательного уровня персонала (далее – КОУП); информационно-коммуникационный (ИКК); инвестиционного и технико-технологического оснащения труда (далее – КИТТОТ); конкурентоспособности предприятия (далее – КК); финансовой результативности инноваций (далее – КФРИ). Показатели по методике Д. Хоукинса: образование сотрудника; наличие стремления к самообразованию у сотрудника; его квалификационный уровень; наличие уровня общего интеллекта сотрудника; присутствие самомотивации у сотрудника; способность преодоления препятствий; стрессоустойчивость; самостоятельное принятие решений сотрудника и ответственность за результат проделанной работы; наличие желания у сотрудников взаимодействовать в команде, работать с информацией и обмениваться знаниями; способность сотрудника к научной деятельности, желание принимать в ней участие; отказ осуществлять поиск и реализацию пути практического воплощения новых идей; негативное отношение к переменам, консервативные взгляды; отсутствие готовности восприятия новых возможностей; способность сотрудника проявлять инициативность в организации; наличие неординарного мышления у сотрудника	Не выделены
О. А. Савельева, А. А, Митасова [9, с. 208–214]	Уровень образования и возможность самообразования; уровень знаний, умений и навыков; развитие интеллектуального и творческого мышления, профессионализм; источники мотивации; готовность персонала к освоению новой информации; стрессоустойчивость и уровень адаптации; уровень освоения и передачи новой информации; готовность персонала к работе в группе и умение налаживать внешние контакты; проектирование и реализация нововведений; инициативность и участие в инновационной деятельности; отношение к нововведениям	Не выделены
Т. А. Дементьева [10, с. 125–132]	Индексы: инновационной интенсивности; интеллектуального развития персонала; профессионального развития персонала; образовательного уровня персонала; внешнего сотрудничества; инвестиционного и технико-технологического оснащения труда; конкурентоспособности предприятия; финансовой результативности инноваций	Не выделены

© Чебыкин И. А., Палкина М. В., 2022

Окончание табл. 3

Автор(ы)	Показатели оценки	Базовые (структурные) элементы
Н. Р. Хадасевич [11, с. 7–19]	Процент работников наиболее продуктивного возраста для инновационной деятельности; заболеваемость персонала в организации; трудовая дисциплина; вновь прибывшие работники, прошедшие адаптационный период; состояние социально-психологического климата в организации; демократизм в принятии решений руководством организации; совпадение ценностей организации и работников; удовлетворенность работников организацией; постоянность кадрового состава организации; % работников с высшим образованием в общей численности работников; % работников со стажем работы по специальности; % работников, имеющих образование по специальности; % работников имеющих высокую квалификацию; % работников, прошедших обучение по повышению квалификации; затраты на обучение персонала организации; владение информационными технологиями и коммуникациями; % работников, продолжающих обучение; % работников, имеющих широкий профессиональный профиль; рациональные предложения и изобретения, приходящиеся на работника; участие работников в творческих группах; затраты на стимулирование инновационной активности персонала организации; % работников, занимающихся разработками инноваций для организации; % работников, участвующих в профессиональных конкурсах; использование новых технологий в общем объеме технологий	Виды потенциала: естественный, личностный, трудовой, интеллектуальный, творческий и предпринимательский
Д. Р. Амирова [12, с. 8–20]	Индексы: уровня образования; периодичности повышения уровня квалификации; уровня квалификации; уровня развития творческих и креативных способностей; стажа и опыта работы; изобретательской активности	Интеллектуальный, творческий

Примечание: составлено авторами.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Рассмотрим концептуальные положения выявленных в ходе настоящего исследования методик оценки ИПП предприятия, в том числе управленческого.

ИПП является составной неотъемлемой стратегически важной в современных условиях частью потенциала предприятия в целом. Ученые, которые выделяют структурные элементы ИПП, сходятся во мнении, что в его состав, помимо прочего, должны входить творческий и интеллектуальный потенциалы. Творческий потенциал, как они считают, включает [11]: «изобретательность, нестандартность мышления, способность создавать новшества». Для его оценки предлагается использовать показатели, рассчитываемые путем деления: количества рациональных и т. п. предложений к числу работников – участников творческих групп, числа работников – участников творческих групп к среднесписочной численности работников предприятия; величины затрат на стимулирование инновационной активности работников к общим затратам на персонал. Интеллектуальный потенциал включает [11]: «способности и склонности, наличие знаний, быстрота овладения знаниями, стремление к повышению уровня знаний, профессиональная компетентность, талант, стремление обмениваться опытом и идеями, критический склад ума, восприимчивость к новому». Для его оценки предлагается использовать показатели, рассчитываемые путем деления: числа работников с образованием по специальности к среднесписочной численности работников предприятия; числа работников, продолжающих обучение по специальности, к среднесписочной численности работников предприятия; числа работников, повысивших квалификацию и имеющих высокую квалификацию, к среднесписочной числен-

© Чебыкин И. А., Палкина М. В., 2022

ности работников предприятия; числа работников, использующих информационные технологии, к среднесписочной численности работников предприятия и др.

Анализ рассмотренных выше методик оценки ИПП предприятия показывает, что:

- не во всех методиках указаны базовые (структурные) элементы оцениваемого ИПП предприятия, что затрудняет понимание логики формирования перечня показателей для его оценки;
- не все методики в полной мере учитывают количественные показатели оценки ИПП, а ориентированы в большей степени на качественные показатели, что, на наш взгляд, не дает желаемой полноты охвата;
- не во всех методиках точно определены источники информации, вследствие этого возникает риск столкнуться с ситуацией отсутствия возможности проведения оценки ИПП предприятия из-за недоступности информации;
- практически во всех методиках проведение оценки основывается на использовании экспертных подходов, что увеличивает субъективность результатов оценки, а значит, может привести к выработке на их основе неадекватных и неэффективных управленческих решений по развитию ИПП предприятия;
- большинство методик опирается на внутренние источники информации (интервью, опрос, анкетирование: учредителей предприятия, руководства предприятия, работников различных подразделений предприятия и т. п.), что, на наш взгляд, не позволяет получить полную и объективную картину состояния инновационного потенциала персонала предприятия.

Перечисленное выше позволило сформулировать следующие рекомендации по совершенствованию и развитию методического инструментария оценки инновационного потенциала персонала предприятия: в каждой из методик необходимо определиться с базовыми (структурными) элементами инновационного потенциала персонала предприятия; сформировать на этой основе перечень соответствующих показателей оценки, включив наряду с качественными количественные; по возможности предусмотреть проведение внешней оценки инновационного потенциала персонала либо от вышестоящих отраслевых организаций (министерства, ведомства и т. п.), либо от бизнес-партнеров (поставщиков, ключевых покупателей и т. п.).

Развитие методического инструментария оценки инновационного потенциала персонала предприятия, на наш взгляд, возможно и в направлении стандартизации, которая предполагает: установление и применение единых общепринятых показателей оценки; отказ от использования уникального(ых) показателя(ей); расчет одного интегрального показателя по единой формуле; создание универсальной формы отчетности по оценке, которая будет содержать информацию о проведенном исследовании и при этом будет понятна для пользователей результатов оценки. Это упростит процесс оценки, анализ и сравнение результатов оценки ИПП различных объектов (структурных подразделений, предприятий в целом), сделает методику универсальной.

Также не стоит забывать о развитии такого направления, как оценка инновационного потенциала управленческих кадров, поскольку дальнейшее развитие оценки инновационного потенциала этой группы кадров как составной части потенциала всего кадрового состава поможет не только понимать общий уровень ИПП, но и той его части, от решений и действий которой напрямую зависит будущее предприятия.

Данные рекомендации, на наш взгляд, помогут более взвешенно оценить уровень ИПП предприятия в целом и кадров управления в частности.

Исходя из вышеуказанных рекомендаций, предлагается авторская методика оценки инновационного потенциала кадров управления на предприятии. Данная методика будет строиться вокруг структурной модели инновационного потенциала, которая рассматривает потенциал на каждом этапе деятельности, и на универсальности расчетов, которая способствует высокому уровню применимости данной методики, независимо от специфики отрасли и применяемых в оценке подходов. Суть методики: расчет интегрального показателя, который приводит результат оценки к единому числовому значению, характеризующему величину потенциала.

© Чебыкин И. А., Палкина М. В., 2022

Итак, рассмотрим модель инновационного потенциала, который включает в себя способность, готовность, возможность, мотивацию и поведение кадров предприятия. В состав инновационного потенциала кадров управления предприятия входят: научный потенциал; образовательный потенциал; квалификационный потенциал; творческий потенциал; духовно-физический потенциал. Рассматривать и оценивать инновационный потенциал кадров управления необходимо в разрезе основных этапов инновационного процесса: исследования, разработки, внедрения и использования.

На основе данной модели можно оценить инновационный потенциал как в общем, так и на каждом этапе инновационной деятельности. Для простоты расчетов и определения уровня потенциала предлагается использовать градацию, представленную в табл. 4.

Таблица 4

Определение уровня потенциала по параметрам оценки

Соответствие параметрам оценки	Интервал баллов	Уровень потенциала
Показатели оцениваемых параметров полностью не соответствуют требованиям, предъявляемым к персоналу предприятия	0,1–2,0	Низкий потенциал
Показатели оцениваемых параметров соответствуют требованиям, предъявляемым к персоналу предприятия, лишь по некоторым параметрам	2,1–4,0	Потенциал ниже среднего
Показатели оцениваемых параметров частично соответствуют требованиям, предъявляемым к персоналу предприятия	4,1–6,0	Средний потенциал
Показатели оцениваемых параметров в незначительной мере отклоняются от требований, предъявляемых к персоналу предприятия	6,1–8,0	Потенциал выше среднего
Показатели оцениваемых параметров полностью соответствуют требованиям, предъявляемым к персоналу предприятия	8,1–10,0	Высокий потенциал

Примечание: составлено авторами.

Интегральный показатель потенциала рассчитывается по формуле:

$$\text{ИПП} = \sqrt[n]{\text{П1} \times \text{П2} \times \dots \text{П}n}, \qquad (1)$$

где П – оценочное значение показателя потенциала;

N – количество показателей.

Таким образом, мы получим значение интегрального показателя, который можно рассчитывать как по этапам процесса инноваций, так и комплексно. Формула универсальна: используя ее, можно рассчитать и общий уровень потенциала (если взять все значения каждого вида потенциалов), и уровень использования каждого вида на определенном этапе инновационного процесса. Для полной детализации можно рассчитать потенциал по каждому элементу на каждом этапе процесса инноваций.

В результате применения/разработки данной методики:

- сформулированы базовые элементы инновационного потенциала кадров управления;

- выведена формула расчета любого количества показателей, в том числе специфичных, для получения единого показателя потенциала. Формула может использоваться как для расчета отдельных параметров потенциала, так и общего уровня инновационного потенциала;

- за счет расчета интегрального показателя представлены более объективные результаты;

- использование трехмерной модели дает представление об отдельных элементах инновационного потенциала на каждом этапе инновационного процесса и общем состоянии, что позволяет совершенствовать слабые стороны и эффективно использовать сильные стороны.

Апробация данной методики была проведена в ООО «НЭО корпорация». Компания занимается предоставлением услуг по оценке и экспертизе во многих регионах РФ. С помощью разработанной методики была проведена оценка инновационного потенциала кадров управления руководителей отдела оценки и отдела экспертизы в компании. Были оценены элементы инновационного потенциала (поведение, мотивация, возможность, готовность, способность) руководителей отделов на этапах инновационного про-

© Чебыкин И. А., Палкина М. В., 2022

цесса. Так как элементы второго уровня (научный потенциал; образовательный потенциал; квалификационный потенциал; творческий потенциал; духовно-физический потенциал) требуют более детального исследования, в расчет они не брались. Оценка проводилась исходя из допущения о наличии необходимого уровня потенциала по данным элементам у руководителей отделов. Оценка потенциала была проведена при помощи опроса группы экспертов, в которую вошли директор компании, начальник кадровой службы, сотрудники отделов. Результаты проведенного исследования представлены в табл. 5 и табл. 6.

Таблица 5

Результаты оценки инновационного потенциала кадров управления ООО «НЭО корпорация». Отдел экспертизы

Этапы инновационного процесса / Показатели	Исследование	Разработка	Внедрение	Использование
Поведение	6,3	5,3	7,6	8,3
Мотивация	6,7	8,7	8,7	9,3
Возможность	7	6,3	8,3	7,3
Готовность	6,7	6,7	7,7	9
Способность	5,7	7	7,3	8,3
Общий показатель потенциала по этапам	**6,46**	**6,71**	**7,9**	**8,41**
Итоговый показатель	**7,33**			

Примечание: составлено авторами.

Таблица 6

Результаты оценки инновационного потенциала кадров управления ООО «НЭО корпорация». Отдел оценки

Этапы инновационного процесса / Показатели	Исследование	Разработка	Внедрение	Использование
Поведение	6,3	5,7	6,7	8,7
Мотивация	6,7	8,3	8,7	9
Возможность	7	7,7	8,7	9,3
Готовность	7,7	6,7	7,3	8,3
Способность	7,3	6	6,7	8,3
Общий показатель потенциала по этапам	**6,98**	**6,81**	**7,57**	**8,71**
Итоговый показатель	**7,48**			

Примечание: составлено авторами.

Инновационный потенциал руководителей отделов в ООО «НЭО корпорация» можно оценить, как «выше среднего». Слабыми сторонами являются этапы исследований и разработок, сильными – внедрение и использование. Ключевыми направлениями развития являются совершенствование потенциала на этапах исследования и разработки. Возможностью для улучшения данных показателей является повышение уровня образования. На данный момент руководители имеют образование уровня «Специалитет», обучение в магистратуре или аспирантуре увеличит потенциал руководителей на данных этапах, также возможен вариант повышения квалификации и прохождение обучающих курсов по инновациям. Общение и обмен опытом с коллегами из других городов (преимущественно из лидеров по отрасли: Москва, Санкт-Петербург, Казань) является еще одной рекомендацией для совершенствования инновационного потенциала для руководителей отделов ООО «НЭО корпорация». Также в ходе исследования было выделено, что руководители имеют высокие значения потенциала на этапах внедрения и использования, что свя-

© Чебыкин И. А., Палкина М. В., 2022

зано с их большим и успешным опытом работы в данной сфере, которая является относительно молодой и за годы существования претерпела много изменений, также в компании имеется хорошо выстроенная система мотивации, благодаря которой руководители заинтересованы в развитии своих направлений. Данные сильные стороны потенциала необходимо эффективно использовать в инновационных процессах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате анализа преимуществ и недостатков существующих методик оценки инновационного потенциала кадров управления была предложена авторская методика оценки инновационного потенциала кадров управления, а ее апробация на примере конкретного предприятия позволила провести оценку инновационного потенциала его управленческих кадров, выявить слабые стороны и сформировать перечень приоритетных мер по их усилению в разрезе структурных элементов инновационного потенциала и этапов инновационного процесса, реализуемого на исследованном предприятии.

Список источников

1. Барбарская М. Н. Оценка и развитие инновационного потенциала человеческих ресурсов строительной организации // Основы экономики, управления и права. 2013. № 5 (11). С. 66–72.
2. Дупленко Н. Г. Методика анализа инновационного потенциала персонала организации // Вестн. Балтийск. Федер. ун-та им. И. Канта. 2015. № 3. С. 33–40.
3. Козина Е. С. Интегральная оценка и развитие инновационного потенциала персонала организации // Вестн. Сибир. гос. ун-та путей сообщения. 2011. № 25. С. 96–102.
4. Евстюхина М. С. Оценка инновационного потенциала персонала на предприятии машиностроения // Актуал. проблемы экономики и упр. на предприятиях машиностроения, нефтяной и газовой промышленности в условиях инновационно-ориентированной экономики. 2014. Т. 1. С. 183–189.
5. Каракулин А. Ю., Ершова И. Г. Методический подход управления инновационным потенциалом персонала // Вестн. Акад. знаний. 2020. № 6 (41). С. 145–150.
6. Климовских Н. В., Рябова В. Э. Оценка инновационного потенциала персонала организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 10 (80). С. 171–173.
7. Погодина Т. В. Формирование и развитие персонала корпорации на основе оценки его трудового потенциала : автореф. дис. … канд. экон. наук. М., 2009. 26 с.
8. Родин Д. В., Панькина О. А. Формирование и использование инновационного потенциала персонала на российских предприятиях // Систем. упр. 2013. № 3 (20). С. 29–32.
9. Савельева О. А., Митасова А. А. Оценка факторов развития инновационного потенциала персонала // Менеджер. 2017. № 2 (80). С. 208–214.
10. Дементьева Т. А. Методы оценки уровня инновационного потенциала персонала на промышленных предприятиях // Экономика промышленности. 2009. № 3 (46). С. 125–132.

References

1. Barbarskaya M. N. Assessment and Development of Human Resources Innovative Capacity in a Construction Organization // Economy, Governance and Law Basis. 2013. No. 5 (11). P. 66–72. (In Russian).
2. Duplenko N. G. A Methodology for Analyzing an Organization's Innovation Potential // IKBFU's Vestnik. 2015. No. 3. P. 33–40. (In Russian).
3. Kozina E. S. Integralnaia otsenka i razvitie innovatsionnogo potentsiala personala organizatsii // Vestn. Sibir. gos. un-ta putei soobshcheniia. 2011. No. 25. P. 96–102. (In Russian).
4. Evstyukhina M. S. Evaluation of Innovative Potential Personnel at the Engineering Enterprise // Aktual. problemy ekonomiki i upravleniia na predpriiatiiakh mashinostroeniia, neftianoi i gazovoi promyshlennosti v usloviiakh innovatsionno-orientirovannoi ekonomiki. 2014. Vol. 1. P. 183–189. (In Russian).
5. Karakulin A. Yu., Ershova I. G. Methodical Approach to Personnel Innovative Potential Management // Bulletin of the Academy of Knowledge. 2020. No. 6 (41). P. 145–150. (In Russian).
6. Klimovskikh N. V., Ryabova V. E. Assessment of the Innovative Potential of the Organization's Personnel // Journal of Economy and Business. 2021. No. 10 (80). P. 171–173. (In Russian).
7. Pogodina T. V. Formirovanie i razvitie personala korporatsii na osnove otsenki ego trudovogo potentsiala : Extended abstract of Cand. Sci. Dissertation (Economics). Moscow, 2009. 26 p. (In Russian).
8. Rodin D. V., Pankina O. A. Formation and Use of Innovative Potential Staff at Russian Enterprises // Sistem. upr. 2013. No. 3 (20). P. 29–32. (In Russian).
9. Savelyeva O. A., Mitasova A. A. Otsenka faktorov razvitiia innovatsionnogo potentsiala personala // The Manager. 2017. No. 2 (80). P. 208–214. (In Russian).
10. Dementyeva T. A. Metody otsenki urovnia innovatsionnogo potentsiala personala na promyshlennykh predpriiatiiakh // Ekonomika promyshlennosti. 2009. No. 3 (46). P. 125–132. (In Russian).

© Чебыкин И. А., Палкина М. В., 2022

ленных предприятиях // Экономика промышленности. 2009. № 3 (46). С. 125–132.
11. Хадасевич Н. Р. Формирование инновационного потенциала персонала организации : автореф. дис. … канд. экон. наук. М., 2008. 26 с.
12. Амирова Д. Р. Механизмы управления инновационным трудовым потенциалом предприятия : автореф. дис. ... кандидата экон. наук. Пенза, 2014. 24 с.

11. Khadasevich N. R. Formirovanie innovatsionnogo potentsiala personala organizatsii : Extended abstract of Can. Sci. Dissertation (Economics). Moscow, 2008. 26 p. (In Russian).
12. Amirova D. R. Mekhanizmy upravleniia innovatsionnym trudovym potentsialom predpriiatiia : Extended abstract of Cand. Sci. Dissertation (Economics). Penza, 2014. 24 p. (In Russian).

Информация об авторах

И. А. Чебыкин – аспирант.
М. В. Палкина – доктор экономических наук.

Information about the authors

I. A. Chebykin – Postgraduate.
M. V. Palkina – Doctor of Sciences (Economics).

© Чебыкин И. А., Палкина М. В., 2022