

## **ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА**

Королёв, Финансово-технологическая академия

**Аннотация.** Устанавливается иерархия элементов понятия "инновационный потенциал", уточняется роль персонала организации в обеспечении ее инновационной деятельности, определяются подходы к дальнейшему изучению проблемы повышения инновационного потенциала персонала.

**Ключевые слова.** Инновационный потенциал, специфический человеческий капитал.

Обеспечение высокой инновационной активности российской экономики в целом, и отдельных предприятий, в частности, является важной экономико-организационной задачей. Только результативная инновационная деятельность предприятий обеспечит их конкурентоспособность на внутренних и внешних рынках. Для решения этой задачи необходимо определить условия, обеспечивающие создание инноваций, а также разработать механизмы, обеспечивающие их (условий) реализацию.

Для оценки условий, имеющихся на предприятиях для создания инноваций, предлагается использовать понятие потенциала, как совокупности имеющихся средств и возможностей.

Б. А. Райзберг определяет инновационный потенциал как научно-технический потенциал страны в виде научно-исследовательских, проектно-конструкторских, технологических организаций, экспериментальных производств, опытных полигонов, учебных заведений, персонала и технических средств этих организаций [3]. Такое определение ставит знак равенства между инновационным и научно-техническим потенциалом, уточняя его составляющие, к которым относятся:

- организации;
- персонал этих организаций;
- технические средства организаций.

Для уточнения обратимся к нормативным документам, дающим официальную трактовку понятия "инновационный потенциал". Концепция инновационной политики РФ на 1998-2000 гг. содержит следующее определение: "инновационный потенциал (государства, региона, отрасли, организации)" - совокупность различных видов ресурсов, включая материальные, финансовые, интеллектуальные, научно-технические и иные ресурсы, необходимые для осуществления инновационной деятельности [1].

Интеллектуальные ресурсы, выделяемые в качестве одной из составляющих инновационного потенциала, безусловно, шире ресурсов кадровых, или персонала. В первую очередь, на формальном уровне, к интеллектуальным ресурсам следует отнести объекты интеллектуальной собственности, нематериальные активы, которыми владеет предприятие и которые используются в рамках его инновационной деятельности. Однако ошибкой было бы отделять в контексте инновационной деятельности объекты интеллектуальной собственности от субъектов, их создавших, то есть от персонала. Таким образом, важность исследования того инновационного потенциала, которым должен обладать или обладает персонал инновационного предприятия, несомненна.

На наш взгляд, в определении понятия "инновационный потенциал" необходимо учитывать очевидную соподчиненность выделяемых в научной литературе [2, 5] и в законодательстве составляющих, поскольку сами организации, отделенные от персонала и технических средств, представляют собой лишь механизмы их соединения для осуществления инновационной деятельности.

В предлагаемой нами структуре инновационного потенциала (рис. 1) устанавливается новая иерархия его элементов, что позволяет более четко определить место каждого из них и, в соответствии с этим, построить программу их исследования.

Так, в частности, при исследовании той роли, которую играет персонал предприятия в обеспечении его инновационной деятельности, следует

опираться не только на концепцию интеллектуального капитала, которая рассматривает работника преимущественно как носителя профессиональных знаний и как объект управления, но также использовать и теорию человеческого капитала, в которой разработаны методы учета участия самого работника в формировании собственной стоимости, что, хотя и усложняет анализ за счет добавления ему свойств субъектности, позволяет в то же время, более системно подойти к выявлению и развитию его инновационного потенциала.

Отметим выделяемую в теории человеческого капитала категорию "специфический человеческий капитал", которая подразумевает наличие у человека специальной подготовки, положительно отличающей его от конкурентов на рынке труда. Под специальной мы понимаем такую подготовку, которая приводит к росту производительности труда в данной организации, но не приведет к росту производительности труда работника при смене им места работы. Как показано в [4], в развитии специфического человеческого капитала в виде инвестиций в специальную подготовку заинтересован, прежде всего, работодатель. И именно в этой форме организация может обеспечить эффективное развитие инновационного потенциала своих работников, не опасаясь их оппортунистического поведения.

Таким образом, основной формой развития инновационного потенциала персонала должны являться инвестиции организации в специальную подготовку работников, что при снижающихся в этом случае рисков потерь от трудовой мобильности обеспечивает удовлетворительный уровень отдачи инвестиций в человеческий капитал.



Рисунок 1 Иерархическая структура инновационного потенциала

- 1 Постановление Правительства РФ от 24 июля 1998 г. N 832 "О Концепции инновационной политики Российской Федерации на 1998 - 2000 годы" [Электронный ресурс]: доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»
- 2 Васюхин О. В., Павлова Е.А. Развитие инновационного потенциала промышленного предприятия. - М.: Изд-во "Академия естествознания", 2010.
- 3 Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. - 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2006. — 495 с. — (Библиотека словарей "ИНФРА-М").
- 4 Смирнова П.В. Формирование специфического человеческого капитала в организации// Вестник МГОУ. Серия «Экономика», 2011, №2, с. 98 – 102
- 5 Федосова Р.Н., Пименов С.В., Родионова Е.В. Развитие инновационного потенциала предприятия //Креативная экономика, 2009, №3, с. 49-59