

## ПОТЕНЦИАЛ ПЕРСОНАЛА И ВЛИЯНИЕ ИННОВАЦИЙ НА ЕГО РАЗВИТИЕ

**Н. А. Зенова,**

НОУ ВПО «Институт международных социально-гуманитарных связей»,  
123317, Москва, ул. Антонова-Овсеенко, д. 6, стр. 1

*Решение проблемы развития потенциала персонала в настоящее время становится принципиальным условием повышения конкурентоспособности изделий и услуг организаций разнообразных форм собственности. Так как новые целенаправленно получаемые и используемые товаропроизводителями знания позволяют им применять новые более эффективные методы организации производства и повышать доходы. Чтобы оставаться на рынке, производители вынуждены перенимать эти приемы работы и развивать их, а также приобретать и использовать другие новые знания. Таким образом, современное высокоразвитое производство характеризуется постоянной и значительной изменчивостью, что предполагает соответствующее обогащение профессионального кругозора и опыта работников. В связи с этим потенциал персонала, представляющий собой совокупность возможностей и способностей к выполнению определенного вида трудовой деятельности, трансформируется под влиянием постоянно внедряемых инновационных технологий.*

**Ключевые слова:** инновационный потенциал, креативность, творческий потенциал, управление персоналом, человеческий потенциал.

**Сведения об авторе:** Надежда Анатольевна Зенова, аспирант, НОУ ВПО «Институт международных социально-гуманитарных связей», Москва.

**Контакты:** Надежда Анатольевна Зенова, naf-666@yandex.ru

**Для ссылки:** Зенова Н. А. Потенциал персонала и влияние инноваций на его развитие // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2015. № 1(21). С. 85–89.

## POTENTIAL STAFF AND THE IMPACT OF INNOVATION ON ITS DEVELOPMENT

**N. A. Zenova,**

Institut Mezhdunarodnyh Social'no-Gumanitarnyh Svjazej  
Moscow, Russian Federation

*Solving the problem of staff capacity is now becoming a fundamental condition for improving the competitiveness of products and services to organizations of various forms of ownership. As new, purposefully produced and used by producers of knowledge allow them to apply new and more efficient methods of production and raise incomes. To stay on the market, manufacturers are forced to adopt these techniques work and develop them, as well as to acquire and use other new knowledge. Thus, a highly modern production is characterized by a constant and significant variability, which implies a corresponding enrichment of professional outlook and experience of employees. In this regard, staff capacity, which is a set of capabilities and abilities to perform a certain type of work is transformed under the influence of constantly introducing innovative technologies.*

**Keywords:** innovative potential, creativity, creativity, human resource management, human potential.

**Information about the author:** Nadezhda Anatol'evna Zenova, Postgraduate, Institut Mezhdunarodnyh Social'no-Gumanitarnyh Svjazej.

**Contacts:** Nadezhda Anatol'evna Zenova, naf-666@yandex.ru

**Reference:** Zenova N. A. Potential staff and the impact of innovation on its development. MIR (Mod. innov. razvit.), 2015, no. 1 (21), pp. 85–89.

Экономика РФ, как и многих других стран мира, напрямую зависит от потенциала граждан, в 1998 году многие зарубежные аналитики уже почти списали со счета экономику нашей страны. Однако в настоящее время экономика России вошла в десятку крупнейших экономик мира, а интеллектуальный потенциал граждан сегодня достиг 400 млрд. долл. По оценке экспертов зарубежных стран, высокого уровня развития экономики наша страна достигла благодаря приоритетным направлениям в сфере развития образования и повышения уровня грамотности населения.

Потребности людей, растущие с каждым днем, превратили инновации в главное средство выживания предприятий на рынке. Деятельность организаций, направленная на удовлетворение человеческих потребностей невозможна сегодня без внедрения инновационных идей. Предприятия не могут удовлетворить потребности людей, используя вчерашние технологии. Инновационные процессы, их воплощение в новых продуктах и новой технике являются основой экономического развития.

Инновационный процесс представляет собой подготовку и осуществление инновационных из-

менений и состоит из взаимосвязанных фаз, образующих единое, комплексное целое. В результате этого процесса появляется реализованное, использованное изменение – инновация.

Понятие «инновация» происходит от английского слова *innovation*, что в переводе с английского означает «введение новаций» (новшеств). Под новшеством понимается новый порядок, новый метод, новая продукция или технология, новое явление. В мировой экономической литературе «инновация» интерпретируется как превращение потенциального научно-технического прогресса в реальный, воплощающийся в новых продуктах и технологиях.

Любая организация, в своей деятельности нуждается в постоянном развитии. Если рассматривать вопросы экономической политики предприятия, то развитие научно-технического прогресса следует считать первой среди узловых проблем развития предприятия. Техническое развитие предприятия – это деятельность предприятия, направленная на повышение эффективности работы через совершенствование техники, технологии и организации производства для лучшего удовлетворения потребностей рынка.

Чтобы предприятие могло проводить соответствующую экономическую, техническую, инновационную и инвестиционную политику, комплексно решать вопросы, гибко и своевременно реагировать на возникающие потребности, необходимо располагать соответствующими фондами.

Овеществленный результат творческого подхода к выпуску продукции может стать для предприятия конкурентным преимуществом. Рыночное превосходство товара поощряет еще более творческое отношение работников к производству продукции. Творчество и конкуренция создают «петлю взаимного усиления». Согласно Портеру для предприятия выйти победителем из борьбы с каждой из пяти конкурентных сил можно как раз с помощью инновационных мер. Инновации позволяют предприятию добиваться конкурентного преимущества за счет изменения товара или производственного процесса, а так же новых подходов к маркетингу. Инновация включает как НИОКР, так и совершенствование организационной структуры и системы управления.

Предприятию необходимо разработать инновационные цели, которыми могут быть, например, создание нового продукта; переход на новую технологию; подготовка новой услуги; переход на новый вид ресурса; новая система управления; новая оргструктура.

Конкурентные преимущества предприятию дают следующие основные инновации:

- применение новых технологий, позволяющих создавать новые товары и услуги. Совершенствовать способы производства и методы маркетинга;
- возникновение новых запросов и вкусов покупателей и их изменение;
- изменение абсолютной или относительной стоимости элементов производства: рабочей силы, сырья, транспорта, средств, информации и оборудования.

Предприятию необходимо задуматься над инновационным потенциалом и проанализировать его. Инновационный потенциал базируется на интеллектуальном, научно-техническом, производственном, материальном и финансовом потенциалах. От состояния инновационного потенциала зависит выбор и реализация инновационной стратегии, поэтому его и необходимо оценивать. Развитие инновационного потенциала промышленного предприятия может осуществляться только через развитие компонентов его внутренней среды. Для этого элементы внутренней среды предприятия нужно сгруппировать в следующие блоки: продуктивный, функциональный, ресурсный, организационный, управления.

Оценку инновационного потенциала можно проводить по схеме: ресурс (Р) – функция (Ф) – проект (П). Под проектом нужно понимать выпуск или реализацию нового продукта (услуги). К задачам оценки инновационного потенциала предприятия можно отнести: частная оценка готовности предприятия к реализации одного нового проекта; интегральная оценка текущего состояния предприятия относительно всех или группы уже реализуемых проектов. Практика изучения предприятий показывает, что анализ внутренней среды предприятия и оценки его инновационного потенциала необходимо проводить по двум подходам: детальному и диагностическому. При детальном подходе к анализу внутренней среды предприятия и оценке его инновационного потенциала исследования необходимо проводить в основном на стадии обоснования инновации и подготовки проекта ее реализации и внедрения. Детальный подход характеризуется большой трудоемкостью, но он дает системную и полезную информацию. Дается описание системной нормативной модели состояния инновационного потенциала предприятия (его внутренней среды), т.е. четко устанавливаются те качественные и количественные требования к состоянию потенциала ко всем блокам, компонентам блоков. Устанавливается фактическое состояние инновационного потенциала по всем блокам, компонентам и параметрам. Анализируется рассогласование нормативных и фактических значений параметров потенциала предприятия, выделяются сильные и слабые стороны потенциа-

ла. Составляется примерный перечень работ по инновационному преобразованию предприятия.

При диагностическом подходе анализ и диагностика инновационного потенциала предприятия проводится по ограниченному кругу параметров, так как это связано с ограничением по срокам, с отсутствием специалистов, которые способны проводить системный анализ, с недоступностью необходимой информации как по собственному предприятию, так по конкурентам. Здесь в качестве диагностируемого элемента выступают «кадры» в инновационной организации. По состоянию этого элемента можно диагностировать состояние системы инноватора в целом. Диагностируются входные и выходные параметры. К входным параметрам можно отнести: численность работающих; количество специалистов, имеющих ученую степень; расходы на заработную плату и т.д. К выходным параметрам отнесем: продолжительность выполнения работ; уровень и качество продукции, услуг, проектов; затраты на выполнение работ; увольнения и перемещения сотрудников; объем выполнения работ т.п.

В качестве диагностических параметров можно использовать интегральные параметры эффективности использования ресурсов: отношение входных параметров к выходным (например, производительность труда, себестоимость продукции). Все интегральные показатели – относительные.

Диагностические параметры могут быть локальными (частными), указывающими на один дефект системы, комплексными (общими), указывающими на ряд дефектов, недостатков. Внутреннее состояние предприятия описывается структурными параметрами, т.к. сложно получить информацию. Структурные параметры делятся на ресурсные и функциональные. Ресурсные структурные параметры характеризуют износ (физический и моральный), старение, остаточную мощность, запас ресурсов (трудовых, материально-технических, информационных, финансовых) и организационных средств (технологии, методов организационной структуры). Функциональные структурные параметры характеризуют рациональность, эффективность функционирования системы по отношению к использованию ресурсов, использованию организационного потенциала, управляющему воздействию.

Для оценки инновационного потенциала разрабатываются специальные вопросники и анкеты различной степени детализации и параметров.

Изменения в организации являются следствием перемен, происходящих в мире. Источники этих изменений могут находиться как в самой организации, так и во внешней среде. Государство принимает новые законы, которые обязаны выполнять каждая ор-

ганизация. Новые технологии требуют перехода на выпуск новых видов продукции, а это в свою очередь может вызвать необходимость новой организационной структуры, переквалификации персонала и т.д.

В связи с влиянием инноваций на потенциал персонала встает вопрос о его качестве.

Трудовой потенциал – имеющиеся и прогнозируемые в будущем трудовые возможности страны, региона, предприятия или сотрудника; совокупность демографических, социальных, духовных, интеллектуальных и др. характеристик трудоспособного населения или отдельного работника, которые могут быть воплощены в процессе труда.

Для измерения качества трудового потенциала можно выделить следующие группы параметров:

- социально-демографические (пол, возраст, уровень образования, состояние здоровья, семейное положение);
- производственно-квалификационные (профессиональная подготовка, навыки, стаж работы);
- психологические (личностные характеристики, творческий потенциал, отношение к труду).

Для практической оценки трудового потенциала целесообразно водить его количественные характеристики. Например, состояние здоровья косвенно оценивается через уровень заболеваемости, профессиональная подготовка – через скорость выполнения заданий и т.п.

Для раскрытия сущности потенциала персонала и влияния инноваций на его развитие важно учитывать условия и факторы, определяющие его уровень и эффективность использования.

При определении сущности и показателей оценки уровня и эффективности использования трудового потенциала необходимо выделить следующие положения:

1. Сущность трудового потенциала определяется показателем и методами оценки его уровня.
2. Трудовой потенциал является элементом производственного потенциала.
3. Выделяются три уровня оценки трудового потенциала: потенциал человека; предприятия (отрасли); общества (региона), совокупная величина, которого выше суммы индивидуальных трудовых потенциалов в результате влияния общественно-го разделения и кооперации труда.
4. Уровень трудового потенциала определяется следующими факторами: профессиональной подготовкой, физическим здоровьем, социально-демографическим составом населения, его интеллектуально-культурным уровнем; мотивацией труда, общественной напряженностью

труда и др. По существу, качественную оценку можно свести к выявлению факторов производительной силы труда (интенсивные факторы).

5. Трудовой потенциал рассматривается как общественная социально-экономическая категория (трудовой менталитет).
6. В результате производственного использования потенциальный уровень труда превращается в реальный его уровень.

Применительно к предприятию трудовой потенциал представляет собой предельную величину возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий.

Трудовой потенциал предприятия как система всегда больше суммы составляющих ее частей – индивидуальных трудовых потенциалов отдельных работников. Уже само объединение работников в единый и планомерно организованный процесс труда порождает эффект коллективного труда, который превосходит сумму сил работников, действующих индивидуально.

Таким образом, если совокупность физических и духовных способностей человека является основой трудового потенциала личности, то производительная сила, возникающая благодаря совместной деятельности различных индивидов, составляет основу трудового потенциала коллектива предприятия. При этом необходимо учитывать, что трудовые коллективы обладают разными потенциалами в зависимости от территориального расположения предприятия, отраслевой принадлежности, размеров производства, половозрастной структуры и др. Кроме того, каждое предприятие имеет свои

особенности формирования коллектива, трудовые традиции, взаимоотношения между работниками.

Структура трудового потенциала предприятия представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними.

В трудовом потенциале предприятия можно выделить следующие компоненты: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный.

Кадровая составляющая включает: квалификационный потенциал (профессиональные знания, умения и навыки) и образовательный потенциал (познавательные способности).

Профессиональная структура коллектива связана с изменениями в содержании труда под влиянием НТП, который обуславливает появление новых и отмирание старых профессий, усложнение трудовых операций.

Квалификационная структура определяется качественными изменениями в трудовом потенциале (рост умений, знаний, навыков) и отражает, прежде всего, изменения в его личностной составляющей.

Организационная составляющая трудового потенциала предприятия включает высокую организацию и культуру труда, находя свое выражение в четкости, ритмичности, согласованности трудовых усилий и высокой степени удовлетворенности работников своим трудом.

Организационная составляющая трудового потенциала во многом определяет эффективность функционирования трудового коллектива как системы в целом и каждого работника в отдельности и с этих позиций непосредственно связана с эффективным использованием трудового потенциала.

Таблица 1

Примеры характеристик трудового потенциала

Компоненты трудового потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	Человек	Предприятие	Общество
Здоровье	Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за болезней	Потери рабочего времени из-за болезни и травм. Затраты на обеспечение здоровья персонала	Средняя продолжительность жизни. Затраты на здравоохранение. Смертность по возрасту.
Нравственность	Отношение к окружающим.	Взаимоотношения между сотрудниками. Потери от конфликтов. Мошенничество	Отношение к инвалидам, детям, престарелым. Преступность, социальная напряженность.
Творческий потенциал	Творческие способности	Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений, новых изделий на одного работающего. Предприимчивость	Доходы от авторских прав. Количество патентов и международных премий на одного жителя страны. Темпы технического прогресса
Активность	Стремление к реализации способностей. Предприимчивость		
Организованность и асертивность	Аккуратность, рациональность, дисциплинированность, обязательность, порядочность, доброжелательность	Потери от нарушений дисциплины. Чистота. Исполнительность. Эффективное сотрудничество	Качество законодательства. Качество дорог и транспорта. Соблюдение договоров и законов

Окончание таблицы 1

Образование	Знания. Количество лет учебы в школе и вузе	Доля специалистов с высшим и средним образованием в общей численности работающих. Затраты на повышение квалификации персонала	Среднее количество лет обучения в школе и вузе. Доля затрат на образование в госбюджете
Профессионализм	Умения. Уровень квалификации	Качество продукции. Потери от брака	Доходы от экспорта. Потери от аварий
Ресурсы рабочего времени	Время занятости в течение года	Количество сотрудников. Количество часов работы за год одного сотрудника	Трудоспособное население. Количество занятых. Уровень безработицы. Количество часов занятости за год

### Трудовой потенциал общества

Общественный трудовой потенциал, аккумулирующий и синтезирующий совокупные способности к общественно полезной деятельности трудоспособного населения, представляет собой конкретную форму материализации человеческого фактора, показатель уровня развития и границы созидательной активности трудящихся масс.

В количественном отношении общественный трудовой потенциал характеризует возможности общества по привлечению к общественному труду населения разного пола и возраста (мужчин и женщин рабочего, до рабочего и после рабочего возраста). В качественном отношении трудовой потенциал общества – это его реальные возможности по реализации через участие в общественно полезном труде всего многообразия личных способностей и качеств: знаний, умений и навыков, приобретаемых людьми в процессе воспитания, подготовки к труду, непосредственно трудовой деятельности, переобучения и повышения квалификации.

Таким образом, трудовой потенциал человека является частью его потенциала как личности, т.е. по отношению к индивидууму трудовой потенциал – это часть потенциала человека, который формируется на основе природных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта. Сущность трудового потенциала раскрывается в зависимости влияющих на его уровень факторов, показателей и методов оценки.

### Список литературы

1. Брушлинский А.В. Общая психология. М.: Просвещение, 1986.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 1999.
3. Желобанова И.Н. Взаимосвязь инновационных процессов в управлении предприятием. М.: Высшая школа, 1999.
4. Завлина А.К., Казанцева П.Н., Миндели Л.Э. Основы инновационного менеджмента. М.: Экономика, 2000.

5. Катуский Е.Д. Развитие человеческого капитала в условиях экономики знаний // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие.) 2013. № 3 (15). С. 74–78.
6. Никконен А.И., Фурсенко А.А. Введение в технологическую инновационную деятельность. М.: ДИС, 2000.
7. Васильев С.В. Инновационный менеджмент. Великий Новгород: Новгородский государственный университет, 2006.
8. Бендиков М.А., Фролов И.Э. Инновационный потенциал и модернизация экономики: отечественный и зарубежный опыт // Менеджмент в России и за рубежом. 2006. № 1.
9. Бендиков М.А., Хрусталева Е.Ю. Механизмы государственного регулирования инновационной сферы экономики России // Менеджмент в России и за рубежом. 2006. № 6.

### References

1. Brushlinski A.V. General psychology. M.: Education, 1986.
2. Egorshin A.P. Human Resource Management. Nizhniy Novgorod: NIMB, 1999.
3. Zhelobanova I.N. The relationship of innovation processes in enterprise management. M.: High School, 1999.
4. Zavlina A.K., Kazantsev P.N., Mindeli L.E. Basics of innovation management. M.: Economics, 2000.
5. Katulsky E.D. Development of human capital in a knowledge economy // MIR (Mod. innov. razvit.). 2013. № 3 (15). С. 74–78.
6. Nikkonen A.I., Fursenko A.A. Inadene a technological innovation. M.: DIS, 2000.
7. Vasilyev S.V., Innovation Management. Veliky Novgorod: Novgorod State University, 2006.
8. Bendikov M.A., Frolov I.E. Innovative capacity and modernization of the economy: domestic and foreign experience // Management in Russia and abroad. 2006. № 1.
9. Bendikov M.A. Khrustalev E.Y. The mechanism of state regulation of innovation sector of the Russian economy // Management in Russia and abroad. 2006. № 6.