

УДК 331.101.3

## ОСНОВЫ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКА ОРГАНИЗАЦИИ

Донской Д.А.

ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»,  
Москва, e-mail: [dnsk.dm@gmail.com](mailto:dnsk.dm@gmail.com)

Статья посвящена ключевой на сегодняшний день теме – основам инновационного потенциала сотрудника организации. Актуальность данной темы обуславливается потребностью организаций в повышении собственной конкурентоспособности, а также конкурентоспособности своего персонала, которая во многом зависит от скрытой квалификации работников, проявляющейся в их инновационном потенциале. В результате проведенного анализа научной литературы нами были выделены основные элементы инновационного потенциала сотрудника, характеризующие его как трудовую единицу, обладающую конкурентоспособными качествами. На основе представленных составляющих было сформировано понятие инновационного потенциала сотрудника, отмечены его основные функции и конкурентные преимущества инновационного характера. Также перечислены ключевые задачи организации, решением которых занимаются сотрудники, обладающие инновационным потенциалом. В итоге качества сотрудников, обладающих инновационным потенциалом, были сгруппированы. На основе проведенного анализа сделан вывод о необходимости и целесообразности инновационного потенциала для организации, а также его последующей оценки для определения соответствия существующим в ней требованиям. Данная тема мало изучена и требует дальнейших исследований.

**Ключевые слова:** инновационный потенциал сотрудника, основы инновационного потенциала, элементы инновационного потенциала сотрудника

## THE FOUNDATIONS OF EMPLOYEES INNOVATIVE POTENTIAL

Donskoy D.A.

*Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, e-mail: [dnsk.dm@gmail.com](mailto:dnsk.dm@gmail.com)*

The article is dedicated to such a topical subject as the foundations of employees' innovative potential. The timeliness of the topic is conditioned with the organization's needs for its and personnel's competitive ability increasing which depends mainly on concealed qualification being appeared in innovative potential. Through analysis of scientific literature we pointed out the main elements of employee's innovative potential which characterize him as the labor unit being possessed with competitive characters. On basis of adduced components it was formed the concept of employee's innovative potential and noticed his main functions and competitive strength of innovative kind. Also it was enumerated the main objects which are solved by employees with innovative potential. As the result it was grouped characters of employees with innovative potential. On basis of analysis we have drawn the conclusion that the innovative potential and its assessment for the determination of compatibility with organizations' demands are necessary and rational for organizations. This topic is underexplored and needs further researches.

**Keywords:** employees innovative potential, innovative potential foundations, the elements of employees innovative potential

Очевидно, что в современных условиях жесткой конкуренции способность поддерживать высокий уровень конкурентоспособности является залогом успешного функционирования организаций, что, в свою очередь, во многом зависит от степени эффективности протекающих в ней инновационных процессов. Как правило, большинство руководителей считает, что качество такого рода процессов определяется только лишь квалификацией работников. Причин тому множество, а большинство из них связаны с особенностями становления рыночной экономики.

В то же время необходимо учитывать, что работники в процессе трудовой деятельности способны использовать не только всю имеющуюся явную квалификацию. Скрытая же квалификация может быть выявлена,

когда организации требуются сотрудники, обладающие качественно иным мышлением для выполнения новых, нетиповых проектов в различных трудовых условиях. Формой проявления скрытой квалификации, на наш взгляд, является инновационный потенциал сотрудника.

Современное состояние рынка характеризуется глобализацией и все возрастающей гиперконкуренцией, так что в компаниях начинается усиленно развиваться тяга к самоорганизации и усилению инновационной составляющей [6]. Инновационное развитие предприятия становится решающим преимуществом. В связи с чем появляется новая потребность рынка – сотрудники, обладающие инновационным потенциалом. Однако из-за отсутствия теоретического материала многие специалисты и руководители

теряются при определении функций, задач и основных составляющих инновационного потенциала сотрудника [3].

Во-первых, основообразующим ядром инновационного потенциала персонала является сам сотрудник – трудовая единица, способная не только трудиться, но и обладающая желанием, а главное – стремлением к трудовой деятельности. Именно от этих внутренних мотивов зависит уровень системообразующей эффективности обладания инновационным потенциалом. Очевидно, что инновационный потенциал будет просто бесполезен без стремления к трудовой деятельности.

Во-вторых, инновационный потенциал сотрудника не может быть сформирован без существования работника в качестве субъекта социокультурной жизни – личности. Данным фактом сотрудник способствует развитию у себя отличительных черт, необходимых при выполнении различных видов работ с применением индивидуального подхода.

В-третьих, одним из условий инновационного развития работника является саморазвитие. Саморазвитие предопределяет стремление сотрудника к новым знаниям, которые он может применить при выполнении той или иной работы. Саморазвитие способно в качестве самодостаточного инструмента сформировать эффективного сотрудника.

В-четвертых, сотрудник, обладающий инновационным потенциалом, является новатором – субъектом, способным осуществлять нетиповые и неординарные идеи. Для повышения конкурентоспособности компании сотрудник должен не только предлагать новые идеи, но и претворять их в жизнь. На данном этапе очень важна поддержка со стороны руководства и отсутствие безосновательной критики [5].

В-пятых, качественно сформированный инновационный потенциал сотрудника не может существовать без такой составляющей, как предприимчивость. Предприимчивость является залогом совершения работником неординарных действий, повышающих эффективность работы организации в целом.

Представленные составляющие не могут существовать разрозненно, так как они, на наш взгляд, являются системообразующими звеньями для первичных признаков наличия инновационного потенциала у сотрудника.

Итак, сотрудник, обладающий инновационным потенциалом – это трудовая единица, являющаяся субъектом социокультурной жизни, обладающая стремлением к саморазвитию и новаторству при наличии предпринимательской способности.

В связи с чем задачей каждого руководителя является планомерное и поэтапное выявление инновационного потенциала у сотрудников, так как наличие хотя бы у небольшого числа работников инновационного потенциала позволяет решать следующие задачи для организации:

1. Повышение конкурентоспособности организации в целом [2].

Данная задача призвана укрепить положение организации на рынке. При системном подходе сотрудники, обладающие инновационным потенциалом, способны существенно повысить эффективность ее деятельности.

2. Повышение эффективности действующих рабочих мест [7].

При помощи кадрового резерва, сформированного из числа сотрудников, обладающих инновационным потенциалом, руководство организации всегда сможет найти качественную замену на освободившуюся должность, выполнить нетиповые контракты и проекты, повысить эффективность отдельных структур и всей организации в целом в кратчайшие сроки и т.д.

3. Точечное повышение эффективности деятельности организации [1].

При возникновении проблем на определенных этапах или отдельных участках производственного или экономико-хозяйственного процессов в организации сотрудники, обладающие инновационным потенциалом, способны не только предложить пути повышения их эффективности, но и стать исполнителями данных идей.

4. Формирование инновационного кадрового резерва.

Данный инструмент управления персоналом является одним из способов как краткосрочного, так и долгосрочного формирования уверенности в эффективной деятельности организации, давая такое преимущество, как: возможность качественного замещения вакантных должностей из собственных резервов; постепенное увеличение эффективности всего персонала за счет постепенного замещения сотрудниками, обладающими инновационным потенциалом; готовность к возникающим критическим ситуациям в процессе деятельности организации и т.п.

Одной из особенностей инновационного потенциала сотрудника является его универсальность при выполнении задач в разнообразных трудовых условиях. Перечисленные же задачи характеризуют общую особенность его назначения. В каждой конкретной организации могут быть поставлены индивидуальные задачи [4].

Для четкого понимания важности определения и использования инновационного

потенциала сотрудника мы считаем необходимым перечислить его основные функции:

1. Создание многозадачности отдельных категорий работников: сотрудник, обладающий инновационным потенциалом, способен одинаково хорошо выполнять несколько видов деятельности (например: выполнять нетиповой проект, заниматься своими непосредственными обязанностями и следить за подчиненными).

2. Восстановление пропущенных знаний у сотрудника: в процессе формирования инновационного потенциала сотрудник овладевает отсутствующими либо упущенными по какой-либо причине знаниями, умениями и навыками.

3. Увеличение профессиональной гибкости сотрудников: данная функция призвана обеспечить возможность выполнения сотрудником своих обязанностей в изменяющихся трудовых условиях, которые зачастую не могут быть предопределены заранее.

4. Создание трудового климата в организации: сотрудник, обладающий инновационным потенциалом, способен сформировать во вверенной ему группе работников или на отдельном участке трудовой климат, необходимый для качественного и эффективного выполнения организационных задач.

5. Выявление неэффективных сотрудников: в процессе формирования и использования инновационного потенциала сотрудников выявляются работники, не способные к эффективной деятельности и тормозящие развитие организации.

В результате формирования инновационного потенциала перед сотрудником открываются новые конкурентные преимущества инновационного характера:

– профессиональная подготовка – данное преимущество может существенно отличаться от подготовки рядовых сотрудников, так как инновационный работник способен применить их не только в типовой деятельности, но и при выполнении нестандартных задач;

– уровень квалификации – обладающий инновационным потенциалом сотрудник стремится охватить все больший объем знаний без потери в их качестве, что дает безоговорочное преимущество перед коллегами [8];

– степень готовности к профессиональной мобильности – как правило, рядовые сотрудники зачастую не могут или же просто не хотят подменять отсутствующих коллег, а также принимать участие в проектах, подразумевающих некоторый уровень профессиональных сложностей. Сотрудник, обладающий инновационным потенциалом, не только готов к таким переменам, но имеет стремление к участию в нетиповых проектах;

– степень готовности к профессионально-квалификационному росту и совершенствованию – как было сказано ранее, одной из основ инновационного потенциала сотрудника является его стремление к саморазвитию, в процессе которого им выделяется и усваивается лишь та информация, которую, на его взгляд, он сможет эффективно применить в трудовой деятельности. Также инновационный сотрудник стремится принять участие во всевозможных семинарах и обучающих курсах, даже если они лишь косвенно связаны с его трудовой деятельностью;

– уровень образования – уровень образования у сотрудника, обладающего инновационным потенциалом, не всегда должен быть выше, чем у коллег, однако знания, которыми он обладает, могут быть применены при выполнении типовых заданий и в нестандартных, даже сложных трудовых условиях.

Несомненно, определяющей особенностью конкурентных преимуществ инновационного потенциала сотрудника является то, что чем активнее они эксплуатируются, тем интенсивнее развиваются [10]. Так, при пассивном или незначительном использовании этих источников конкурентных преимуществ они истощаются (знания теряют актуальность, забываются приобретенные навыки и квалификация, пропадает стремление к дальнейшему профессионально-квалификационному росту и развитию и т.д.).

Не менее значимым представляется тот факт, что конкурентные преимущества в определенной степени взаимозаменяемы и могут дополнять друг друга. Таким образом, сотрудники старших возрастных групп, обладающих инновационным потенциалом, менее конкурентоспособны по сравнению с более молодыми, зато их конкурентным преимуществом является опыт работы по профессии. В то же время, для молодежи, не имеющей такого опыта, в большей степени свойственно стремление к новому, готовность к обучению и повышению квалификации.

Учеными, проводящими исследования в области инновационного потенциала персонала и, в частности, отдельных сотрудников, выделяются следующие группы качеств таких работников [9]:

1. Инновационная готовность сотрудника к работе:

– интеллектуальное развитие и быстрота освоения необходимых знаний и навыков;

– творческий, инициативный подход к работе, изобретательность и разносторонность;

– профессиональная компетенция, стремление «не отставать от жизни»;

– способность к разработке программ по снижению издержек, повышению каче-

ства продукции, работ и услуг, росту производительности труда;

– стремление к рационализации трудового процесса и т.п.

2. Инновационно-мотивационные качества:

– внутренний характер мотивации к труду и самостоятельность;

– инициативность, работа без принуждения, развитое чувство долга;

– готовность работать вопреки всему;

– желание на деле опробовать свою способность решать проблемы;

– неординарный склад ума;

– стремление выполнить работу качественнее, чем ожидалось, и т.п.

3. Инновационность в отношении к труду:

– стремление соответствовать высоким стандартам качества труда;

– творческий подход к работе;

– осознанность и последовательность реализации нововведений;

– готовность к новым установкам и неожиданным решениям;

– готовность к переменам на производстве и т.п.

4. Общечеловеческие и личностные качества:

– знание собственных слабых и сильных сторон;

– стремление постоянно набираться опыта;

– наличие адекватных амбиций и стремления к профессиональному росту;

– стремление обмениваться идеями и опытом и т.п.

В некоторых отдельных случаях имеющиеся у сотрудника составляющие инновационного потенциала могут выступать в качестве факторов несоответствия предъявляемым требованиям. В каждом конкретном случае сотрудник должен проходить тщательную оценку на соответствие инновационного потенциала требованиям организации. Данный этап является залогом эффективной и успешной работы инновационного сотрудника в будущем.

#### Список литературы

1. Абаников В.Н. Инновационный менеджмент: учебное пособие. – СПб.: МИПКИ, 2008. – С. 47.

2. Аверченков В.И. Инновационный менеджмент: учебное пособие / В.И. Аверченков, Е.Е. Ваинмаер. – 2-е изд. – Мю: Флинта. 2008. – С. 80.

3. Александров Ю.Л. Инновационный менеджмент в электроэнергетике. – М.: Спутник+, 2010. – С. 34.

4. Матвеева И.Ю. Инновационный менеджмент: от идеи до реализации: научно-практическое пособие. – М.: Литера. 2011. – С. 69.

5. Маховикова Г.А. Инновационный менеджмент: учебное пособие / Г.А. Маховикова, Н.Ф. Ефимова. – М.: Эксмо, 2010. – С. 160.

6. Нохрина Н.А. Инновационный менеджмент в зарубежных библиотеках // Библиотечное дело. – 2010. – С. 204.

7. Салимьянова И.Г. Стратегический и инновационный менеджмент: учебное пособие / И.Г. Салимьянова, В.Л. Стельмашонок. ФБГОУ ВПО «Санкт-Петербургский гос. инженерно-экономический ун-т». – СПб.: СПбГИЭУ, 2011. – С. 56.

8. Уколов В.Ф. Инновационный менеджмент в государственной сфере и бизнесе: учебник / В.Ф. Уколов, В.А. Галайда. – М.: Экономика, 2009. – С. 36.

9. Цаплина Н.А. Инновационный менеджмент: учебное пособие / ФБГОУ ВПО «Самарский гос. ун-т». – Самара: Самарский ун-т, 2009. – С. 85.

10. Цыцарова Н.М. Инновационный менеджмент: учебное пособие / ФБГОУ ВПО «Ульяновский гос. технический ун-т». – Ульяновск: УлГТУ, 2009. – С. 47.

#### References

1. Abannikov V.N. Innovacionnyj menedzhment: uchebnoe posobie [Innovative management]. Sankt-Peterburg: MIPKI. 2008. pp. 47.

2. Aleksandrov Ju.L. Innovacionnyj menedzhment v jelektroenergetike [Innovative management in electrical energy industry]. Moskva:Sputnik+. 2010. pp. 34.

3. Averchenkov V.I. Innovacionnyj menedzhment: uchebnoe posobie [Innovative management] V.I. Averchenkov, E.E. Vainmaer. 2-e izd. Moskva: Flinta. 2008. pp. 80.

4. Caplina N.A. Innovacionnyj menedzhment: uchebnoe posobie [Innovative management]. FBGOU VPO «Samarskij gos. un-t». Samara: Samarskij un-t. 2009. pp. 85.

5. Cysarova N.M. Innovacionnyj menedzhment: uchebnoe posobie [Innovative management] Cysarova N.M. FBGOU VPO Uljanovskij gos. tehničeskij un-t. Uljanovsk: UIGTU. 2009. pp. 47.

6. Mahovikova G.A. Innovacionnyj menedzhment: uchebnoe posobie [Innovative management] G.A. Mahovikova, N.F. Efimova. Moskva: Jeksmo. 2010. S.160.

7. Matveeva I.Ju. Innovacionnyj menedzhment: ot idei do realizacii: nauchno-praktičeskoe posobie [Innovative management: from idea to realization]. Moskva: Litera. 2011. pp. 69.

8. Nohrina N.A. Innovacionnyj menedzhment v zarubezhnyh bibliotekah [Innovative management in foreign libraries]. Bibliotечноe delo. 2010. pp. 204.

9. Salimjanova I.G. Strategičeskij i innovacionnyj menedzhment: uchebnoe posobie [Strategic and innovative management] I.G. Salimjanova, V.L. Stelmashonok. FBGOU VPO «Sankt-Peterburgskij gos. inženerno-jekonomičeskij un-t». Sankt-Peterburg: SPbGIIeU. 2011. pp. 56.

10. Ukolov V.F. Innovacionnyj menedzhment v gosudarstvennoj sfere i biznese: uchebnik [Innovative management in government sphere and business] V.F. Ukolov, V.A. Galajda, Moskva: Jekonomika. 2009. pp. 36.

#### Рецензенты:

Бычин В.Б., д.э.н., профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, ФБГОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», г. Москва;

Забелина О.В., д.э.н., профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, ФБГОУ ВПО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова», г. Москва.