

Двухкомпонентная модель инновационного потенциала организации



И.Б. Ромашова

д. э. н., заведующая кафедрой инвестиционного менеджмента, Институт экономики управления и права Нижегородского архитектурно-строительного университета
irinar2002@rambler.ru

Е.В. Орлов

к. п. н., доцент кафедры инвестиционного менеджмента, Институт экономики управления и права Нижегородского архитектурно-строительного университета
evorlov@yandex.ru



В статье обосновывается выбор двухкомпонентной модели инновационного потенциала организации. Модель представляет собой совокупность инновационной среды организации и инновационного поведения сотрудников. Управление инновационным потенциалом в рамках данной модели осуществляется путем формирования инновационной среды, которая воздействует на поведение сотрудников.

Ключевые слова: инновационный потенциал организации, инновационное поведение сотрудников, инновационная среда организации, двухкомпонентная модель инновационного потенциала.

Задача инновационного развития страны на уровне отдельных организаций решается путем повышения инновационного потенциала. В статье обосновывается выбор двухкомпонентной модели инновационного потенциала организации. Модель представляет собой сово-

купность инновационной среды организации и инновационного поведения сотрудников. Управление инновационным потенциалом в рамках данной модели осуществляется путем формирования инновационной среды, которая воздействует на поведение сотрудников.

Введение. Важность инновационного развития в современных условиях не подлежит сомнению. К развитию данного направления в менеджменте призывают не только ученые, но и руководители страны. В то же время исследователи отмечают низкую скорость развития инновационных процессов, что снижает конкурентоспособность нашего государства на данном этапе развития мировой экономики. Кроме макроэкономических причин — сырьевая ориентация российской экономики, неразвитость рыночных отношений, слабая страховка государством «провалов рынка» — существуют и причины, связанные с деятельностью самих организаций как хозяйствующих субъектов.

Инновационное развитие организаций в современных условиях предполагает наличие четкой управленческой концепции, которая позволяет анализировать и планировать инновационное состояние, а также организовывать необходимые изменения. Одно из условий реализации управленческой деятельности в данном направлении — понимание объекта приложения сил, инновационного потенциала организации. Для управления инновационным потенциалом организации необходимо решить ряд теоретических проблем — определиться как с самим понятием, так и со структурой данного объекта, характеристиками компонентов, моделью управления им.

Обзор литературы. Источников научной информации по проблеме изучения инновационного потенциала организации достаточно много, но их можно разделить на две группы. Первая представляет обобщенные, теоретические сведения о предмете. Авторы данной группы исследователей пытаются определить подходы, концепции к изучению явления, которые позволяют создать классификацию научных теорий и определить основные параметры инновационного потенциала. При этом зачастую выделение какого-либо основополагающего параметра сужает спектр исследования такого сложного и многогранного явления.

Вторая группа исследований посвящена определению номенклатуры показателей, характеризующих инновационный потенциал. Эти исследования зачастую основаны на имперических данных и представляют интерес многообразием характеристик изучаемого объекта. Однако многочисленность и разнообразие характеристик затрудняют возможность для выработки эффективного способа управления процессом формирования и развития инновационного потенциала.

В то же время обе группы литературных данных по исследуемой проблеме дают достаточно теоретического материала для разработки управленческого подхода к деятельности, связанной с формированием инновационного потенциала организации. В статье мы используем обе группы источников информации для решения поставленных задач.

Методология исследования. Объектом нашего исследования является управление инновационным процессом в организации. В качестве предмета ис-

следования выделяем инновационный потенциал организации как фактор ее устойчивости и конкурентоспособности. Мы видим цель исследования в разработке модели инновационного потенциала организации, удобной с управленческих позиций и достаточно реалистичной с точки зрения практики менеджмента. Гипотезой исследования служит предположение о том, что инновационный потенциал организации может рассматриваться как совокупность двух компонентов — инновационного поведения сотрудников и инновационной среды организации. Инновационное поведение сотрудников как базовый компонент подлежит управлению со стороны менеджеров через создание определенной, инновационной среды. Инновационная среда рассматривается как второй компонент инновационного потенциала организации и является средством формирования первого компонента. Соответственно, необходимо решить следующие задачи для подтверждения гипотезы: оценить подходы специалистов к понятию «инновационный потенциал» и выявить их особенности; определить основные компоненты инновационного потенциала организации и дать им характеристики; выявить взаимосвязь этих компонентов в отношении управленческих действий менеджера.

В работе используются теория опосредованного управления поведением Ю.С. Мануйлова, представление об инновационном сознании Ю.А. Карповой, модель эмоционального лидерства Д. Гоулмана.

Результаты. Проблема управления инновационным потенциалом организации может быть решена в том случае, если мы определим его структуру и особенности, влияющие на возможность анализировать его состояние, планировать процесс изменения и преобразовывать наличное состояние.

1. Определение понятия инновационный потенциал сильно отличается у различных исследователей. Неоднозначность трактовки свидетельствует о сложности данного явления в менеджменте и представляет серьезную проблему для практики управления развитием организации. В то же время наблюдается и значительное единодушие авторов в отдельных акцентах трактовки понятия, что позволяет вычленил те структурные компоненты, которые имеют наибольшее значение для понимания этой сложной характеристики современной организации.

Различные концептуальные подходы к трактовке инновационного потенциала не всегда обладают точностью представлений о структуре и механизмах реализации, вследствие чего они, по мнению А.И. Николаева — директора Института стратегических инноваций, имеют низкую управленческую применимость [1]. Сам исследователь считает, что собственно инновационный потенциал любого хозяйствующего субъекта представляет собой как бы ядро всего потенциала, органически входя в каждую его часть: производственно-технологическую, кадровую, финансово-экономическую, научно-техническую и т. д. Это пример комплексного подхода, где изучаемое явление предстает в совокупности потенциалов организации,

рассматриваемых с позиции возможности влиять на конечный результат, на завершающую часть производственного цикла. При этом говорится не только о компонентах общего потенциала организации, но и акцентируется внимание на производственном процессе. На наш взгляд, данный подход интересен, но для оперативного управления такая трактовка также недостаточно конкретна.

Довольно обширный перечень подходов к пониманию сущности инновационного потенциала организации представлен в работе пермского исследователя Ж.А. Мингалева [2]. Автор выделяет следующие подходы: комплексный, ресурсный, результативный (скорее, процессный), интегральный, и ряд других, которые очень близки к перечисленным. Мы придерживаемся мнения, что можно ограничиться выделением комплексного, ресурсного и процессного подходов. Однако и эти подходы имеют общие характеристики, опираясь на которые станет возможным более эффективное управление инновационным потенциалом организации.

Пожалуй, одним из наиболее распространенных подходов к пониманию сущности инновационного потенциала организации является ресурсный подход. Практически в каждом определении инновационного потенциала организации в рамках этого подхода мы встречаем понятие об интеллектуальном ресурсе или о ресурсе, связанном с человеческим капиталом. Авторы говорят об интеллектуальном, кадровом, управленческом ресурсе, готовом к инновационной деятельности. С человеческим ресурсом связаны: и мера готовности выполнить инновационные задачи, и возможность адаптироваться к изменениям окружающей среды с помощью эффективной коммерциализации новых знаний.

Приверженцы комплексного подхода также значительное внимание уделяют персоналу, который обеспечивает способность системы к прогрессу, восприятие и реализацию новшеств. В интерпретации исследуемого понятия в рамках процессного подхода также рассматриваются факторы и условия, которые приводят к возможности производить новый продукт. Речь идет либо об инновационной деятельности, которая непосредственно связана с персоналом, либо об организации инновационного процесса, как о бизнес-процессе, качественные характеристики которого связаны с внедрением новшества, то есть с целенаправленным применением накопленных знаний, ин-

формации о результатах научно-технических работ, изобретений, проектно-конструкторских разработок, образов новой техники и продукции.

Теория интеллектуального капитала также может быть рассмотрена как ресурсный подход к пониманию инновационного потенциала. Степень развития интеллектуального капитала рассматривается как фактор, определяющий конкурентоспособность и активность инновационных процессов [3]. В то же время неправильным было бы представление интеллектуального капитала как компоненты инновационного потенциала. Опираясь на исследование Л.И. Лукичевой, мы рассматриваем интеллектуальный капитал как совокупность интеллектуальных активов и трудовых ресурсов предприятия. В свою очередь, под интеллектуальными активами Л.И. Лукичева предлагает понимать информационно-интеллектуальные ресурсы и информационно-интеллектуальные продукты (см. табл.).

Понимая потенциал как некие возможности для инновационной деятельности, мы не можем включать информационно-интеллектуальные продукты в состав понятия инновационный потенциал организации. Это, скорее, результат инновационной деятельности, то есть актуализация потенциала. А вот информационно-интеллектуальные ресурсы могут входить в состав инновационного потенциала, представляя часть инновационной среды предприятия.

Персонал или трудовые ресурсы, рассматриваемые в теории интеллектуального капитала, как и в других подходах, логично представляют часть инновационного потенциала организации.

Итак, практически каждый подход к пониманию сущности инновационного потенциала организации, заявляет о значимости персонала или трудовых ресурсов. По сути, речь идет о персонале, обладающем инновационными свойствами. Данный вывод хорошо иллюстрирует одно из определений понятия «инновация» как результат инвестирования *интеллектуального решения* в разработку.

В вопросе диагностики трудовых ресурсов важным становится экспертная оценка, которая позволяет с большой долей вероятности охарактеризовать качества специалиста. Можно использовать общепринятые методики оценки персонала организации. Кроме этого возможно применение различных индексов интеллектуальной активности сотрудников. В качестве примера такого индекса может выступать

Таблица

Структура интеллектуальных активов

Компоненты интеллектуальных активов	Характеристики компонентов
Информационно-интеллектуальные ресурсы, частично или полностью отчужденные от создателей	Управленческие идеи, методы, инструменты и технологии, а также формы существования информации и информационные технологии, которые используются или могут быть использованы в деятельности организации и приносить конкурентные преимущества.
Информационно-интеллектуальные продукты, полностью отчужденные от создателей	Оформленные результаты преобразования информационно-интеллектуальных ресурсов, имеющие форму интеллектуальной собственности и обладающие коммерческой ценностью для организации.

соотношение количества интеллектуальных продуктов, которыми пользуются в организации к количеству таковых продуктов, созданных самими работниками этой организации.

Существуют и социально-психологические методы оценки трудовых ресурсов. Для этого определяются необходимые характеристики сотрудников организации, которые оцениваются соответствующими методами. Например, Л.И. Лукичева выделяет следующие кадровые характеристики: интеллектуальный потенциал, эмоционально-психологическую совместимость участников рабочих групп и деловую активность предприятия. Ю.А. Карпова предлагает более широкий перечень характеристик, необходимых для инновационной деятельности: теоретическое мышление, способность к планированию, креативность, творческие и прогностические способности, способность к совместному труду, направленность на достижение успеха, высокий уровень развития отдельных психологических функций (концентрация внимания, селективность памяти и др.) [4].

Рассматривая персонал как совокупный субъект инновационной деятельности, можно выделить такую его характеристику, как *инновационное поведение*, определяемое, в свою очередь, инновационным сознанием. Именно поведение может быть объектом управления со стороны менеджера, поэтому целесообразно в качестве компонента инновационного потенциала организации выделить инновационное поведение персонала. Вслед за исследователем этого феномена Косалсом Л.Я., **инновационное поведение** можно определить как систему действий и поступков, совершаемых в процессе осуществления нововведений и выражающих реакцию на условия инновационной деятельности.

2. В понятие инновационный потенциал организации входит и второй важный компонент, который связан с условиями развития и функционирования трудовых ресурсов, со степенью выраженности инновационного поведения персонала. В различных формулировках, характеризующих инновационный потенциал организации, мы встречаем обращенность к внутренней среде с ее определенными значениями. Исследователи указывают на гибкость и адаптивность организационного механизма (М.Ю. Ефимов), создание условий для инновационной деятельности (Ю.А. Карпова), инфраструктурные ресурсы, институциональные формы и инновационную культуру организации (Коробейников О.П., Трифилова А.А., Коршунов И.А.), внутреннюю среду организации (Викторова Т.С.), интеллектуальные активы (Лукичева Л.И.).

Институциональные возможности обеспечить восприятие и реализацию новшеств [5] и составляют инновационную среду организации как второй компонент ее инновационного потенциала. К понятию инновационная среда организации обращаются многие исследователи. При этом характеристика такой среды зависит от применяемой научной концепции. В этом вопросе также не наблюдается единства взгля-

дов, что является свидетельством нахождения данного вопроса в стадии становления.

Представители факторной концепции среды определяют ее как совокупность внутренних факторов организации, воздействующих на инновационную активность. Приверженцы отношенческой концепции рассматривают инновационную среду как совокупность внутрифирменных отношений и связей. Энергетическая концепция позволяет говорить о силах, имеющих отношение к самой фирме и ее возможностям. Молекулярная концепция дает основание представлять внутреннюю среду в виде структурных образований, выполняющих различные функции и предоставляющих разнообразные возможности для инновационной деятельности.

С управленческой точки зрения молекулярная концепция внутренней инновационной среды дает больше возможностей для организации воздействия на объект исследования. В то же время она не учитывает социально-психологические составляющие среды (атмосфера, климат, предпринимательский дух и др.), на которые обращают внимание ряд авторов.

Управленческие возможности — анализ, проектирование и организацию надлежащих значений компонентов среды — предоставляет средовой подход, разработанный научной школой Ю.С. Мануйлова. Данная научная концепция рассматривает среду как совокупность статичных и динамичных компонентов, которые воздействуют как на инновационное сознание персонала, так и на его эмоциональную составляющую, формируя эмоциональный интеллект — важный аспект инновационного поведения. В результате среда становится средством управления, что позволяет говорить о применимости технологии опосредованного (через среду) управления поведением сотрудников организации.

Такое понятие как инновационная среда в рамках предлагаемой концепции достаточно подробно изучено Р.А. Кассиной в диссертационном исследовании [6]. В качестве структурных элементов данная трактовка среды рассматривает трофические ниши как источник информации; социальные стихии как эмоциональный фон и силу, действующие на подсознательном уровне.

Ниши как локализованные во времени и пространстве места характеризуются гомогенностью информационной составляющей, в отличие от среды в целом, которая носит гетерогенный характер. Рабочий кабинет, библиотека, лаборатория, веб-сайт — все это примеры трофических ниш, где в наличии различные информационные и другие возможности для инновационной деятельности специалиста. Управленческие действия с нишами направлены на разрушение мешающих ниш, создание новых, изменение существующих. Кроме этого, менеджер может работать с информационной составляющей ниши или трофикой. Можно обогащать новой информацией нишу, ограничивать поступление информации при необходимости, обеспечивать доступ к нужной информации, материалам, ресурсам как трофическим компонентам среды.

Таким образом, ниши и их трофическое наполнение обеспечивают возможность для инновационной деятельности сотрудников организации.

Эмоциональную составляющую обеспечивают социальные стихии, которые направляют внимание сотрудников на конкретный предмет деятельности, увлекают их в определенном направлении, захватывают их. Стихии групповой работы, творчества, демонстрации новшества побуждают к инновационной деятельности, способствуют инновационному поведению. Задачей менеджера становится управление социальными стихиями. Возможны следующие варианты управления: генерирование необходимых стихий и заражение ими сотрудников; поддержание накала существующих позитивных стихий; вытеснение стихий, негативных в отношении инновационной деятельности. Именно управленческая деятельность со стихиями является самой сложной в работе менеджера — это то, что относится к искусству управления.

Выводы. В настоящее время в теории менеджмента представлено ряд моделей инновационного потенциала организации. Часть моделей рассматривает лишь материальную составляющую организации (ресурсы), не обращаясь к человеку как основному носителю инновационности. Другие модели рассматривают совокупность равнозначных факторов инновационности, что сильно затрудняет управление процессом инновационного развития. Нами предлагается более простая модель, реализующая, прежде всего, управленческий аспект инновационного развития.

Двухкомпонентная модель инновационного потенциала представляет собой совокупность инновационного поведения сотрудников организации и инновационной среды (рис.).



Рис. Структура инновационного потенциала организации

Данная модель, на наш взгляд, повышает управляемость инновационным потенциалом. Во-первых,

она обладает достаточной простотой, что является необходимым условием управления сложными объектами. Во-вторых, выявлена взаимосвязь и взаимозависимость компонентов, что дает возможность через воздействие на один компонент менять всю систему. В-третьих, опосредованное управление инновационным поведением, связанным с творчеством сотрудников, является наиболее эффективной формой управленческого воздействия в данном случае.

Используя систему диагностических, проективных и продуцирующих действий субъект управления способен создать надлежащие значения компонентов инновационной среды и тем самым воздействовать на инновационное поведение персонала, повышая его эффективность. Мы сосредотачиваем внимание лишь на одном компоненте — инновационной среде и используем причинно-следственные связи, приводящие к конечному результату — формированию инновационного потенциала организации.

Дальнейшие направления развития двухкомпонентной модели инновационного потенциала связаны с разработкой управленческой составляющей. Необходимо оспособить теорию опосредованного управления поведением сотрудников для применения ее к инновационному процессу. Особую значимость представляет направление, связанное с управлением динамической составляющей среды организации.

Использованная литература

1. Николаев А.И. Инновационное развитие и инновационная культура // Наука и наукознание. 2001. № 2. С. 55.
2. Мингалев Ж.А. Современные подходы в исследовании инновационного потенциала / Инновационное развитие регионов: методы оценки и поддержка исследований: межвуз. сб. науч. статей / Перм. гос. ун-т. Пермь, 2009. 144 с. С. 4–16.
3. Лукичева Л.И. Управление интеллектуальным капиталом : [учебное пособие] / Л.И. Лукичева. 2-е изд., стер. М.: Омега-Л, 2008. 552 с.
4. Карпова Ю.А. Введение в социологию инноватики: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2004. 192 с. С. 12.
5. Трифилова А.А. Использование инновационного подхода в стратегическом управлении предприятием: Автореф. дисс. ... к. э. н.: 08.00.05 / А.А. Трифилова; Нижегородский гос. архит.-строит. университет. Н. Новгород, 2000. 23 с.
6. Кассина Р.А. Инновационная среда образовательного учреждения как интегральное средство профессионального развития учителя: автореф. дис...канд. пед. наук: 13.00.08. Н. Новгород, 2006. 22 с.

Two-component model of the innovation capacity of the organization

E.V. Orlov, Associate Professor of Investment Management, Institute of Economics, Management and Law of Nizhny Novgorod Architectural and Construction University

I.B. Romashova, Doctor of Economic Sciences, Head of Investment Management, Institute of Economics, Management and Law Nizhny Novgorod University of Architecture and Construction

This article is based on the choice of two-component model of the innovation capacity of the organization. The model represents a set of innovation environment of the Organization and the innovation behaviour of staff. Management of innovation potential by creating an innovative environment that affects the behavior of employees.

Key words: the innovative capacity of the organization, innovative behavior of employees, innovative environment of the organization, two-component model of innovation capacity Орлов: