

# ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

УДК 658

## О взаимосвязи качеств персонала с видами деятельности на наукоемких предприятиях

*А. О. Артамонова, И. П. Тимофеев*

*Национальный исследовательский университет «МИЭТ»*

Рассмотрены особенности персонала наукоемких предприятий, факторы, влияющие на его работу, а также критерии его оценки. Представлены результаты проведенного авторами исследования качеств персонала наукоемких предприятий и выявленная взаимосвязь их с видами деятельности работников, способствующие эффективному функционированию предприятий этой категории. Приводятся список качеств (в нескольких группах) и оценка степени влияния каждого из них на тот или иной вид деятельности наукоемкого предприятия.

*Ключевые слова:* наукоемкие предприятия; виды деятельности; трудовая активность; качества работников.

Залогом успеха инновационной экономики страны является эффективное функционирование предприятий наукоемкой сферы. В условиях финансово-экономической нестабильности, экономического спада особенно важно решить проблему эффективного использования ключевого ресурса наукоемких предприятий (НП) — персонала.

Достигнуть этой цели поможет подход к управлению, учитывающий взаимосвязь специфических характеристик персонала НП со стадией жизненного цикла наукоемкого продукта на предприятии (включая этапы создания и коммерциализации).

Персонал, занятый *созданием интеллектуального продукта*, выполняет исследовательскую и опытно-конструкторскую работу, производит единичные тестовые версии, проводит первичные испытания и готовит интеллектуальный продукт к промышленному производству.

Персонал, задействованный в *процессе коммерциализации*, выполняет работы, с одной стороны, связанные со спецификой деятельности предприятия (например, локализацию (адаптацию продукта к инфраструктуре, культуре и географическому положению), кастомизацию (приспособление к требованиям потребителя путем добавления или исключения элементов продукта)), а с другой — имеющие коммерческий, маркетинговый и финансовый характер.

Особая роль отводится персоналу, осуществляющему *управленческую и организаторскую деятельность*: менеджерам и специалистам, отвечающим за информационное обеспечение, экономическое и юридическое сопровождение.

Успешная реализация описанных выше видов деятельности требует информации о составе качеств и степени их проявления.

© Артамонова А. О., Тимофеев И. П.

С целью определить качества, которые необходимо исследовать у персонала НП, проанализированы труды различных авторов по данной тематике. Так, в работе О. Н. Мельникова [1] выделены три вектора творческого потенциала в деятельности человека:

- 1)  $K_d$  — люди с очень высоким потенциалом к творчеству и способные к созданию нового;
- 2)  $K_m$  — активно преобразующие и адаптирующие уже воплощенные объекты;
- 3)  $K_y$  — способные к эффективной организации процессов.

Доминирующий вектор определяет, по мнению Мельникова, склонность к конкретным видам трудовой деятельности. Применение такого подхода к выделенным нами видам деятельности НП целесообразно, однако необходимо учитывать и общие характеристики работников.

Персонал НП отличается высоким уровнем квалификации, креативностью, значительной степенью заинтересованности в результатах своего труда, готовностью к новизне поставленных задач, к действиям в условиях неопределенности и риска, способностью выполнять исследовательскую работу. В целях более полного представления о качествах персонала НП необходимо проанализировать факторы, влияющие на деятельность работников, и критерии оценки ее результатов.

В работе Л. И. Лукичёвой [2] приводится следующая оценка факторов, влияющих на интеллектуальную активность персонала НП:

- 1) интеллектуальный потенциал — 43 %;
- 2) возможность быстрого информационного поиска и обмена — 10 % (группа факторов окружения);
- 3) степень значимости выполнения задачи для других — 9,7 % (группа факторов заинтересованности);
- 4) психологический тип личности — 7 %;
- 5) предрасположенность к духовному, материальному или управленческому труду — 5 % (последнее соответствует векторам О. Н. Мельникова).

Специалисты МГТУ им. Н. Э. Баумана Ж. М. Кокуева и В. В. Яценко [3] определяют три группы критериев оценки персонала:

- результативность труда (выполнение задач, поставленных организацией перед работниками);
- профессионализм (проявления компетентности в рабочем процессе);
- личностные качества (в том числе психофизиологические характеристики и творческий потенциал).

Исследователь Е. В. Гасенко [4] предлагает объединить критерии развития инновационного потенциала персонала НП в следующие группы:

- 1) характеризующие интеллектуальную готовность к инновационной деятельности;
- 2) мотивационные качества;
- 3) коммуникативные качества;
- 4) инновационная активность;
- 5) личностные качества работника-новатора.

Обобщая изложенные выше подходы, учитывая характер качеств персонала и специфику инновационной деятельности, можно сделать вывод: определяющим

фактором успеха инновационной творческой деятельности являются личностные характеристики работников НП и их соответствие конкретным видам работы. Объединим эти качества в 6 групп.

**1. Творческие.** Согласно Большому психологическому словарю, «творчество (или творческая деятельность) — это всякая практическая или теоретическая деятельность человека, в которой возникают новые... результаты (*знания*, решения, способы действия, материальные продукты)» [5, с. 489]. Люди, обладающие творческими качествами, прекрасно подходят для научно-исследовательской и изобретательской деятельности, основополагающей для НП.

**2. Интеллектуальные.** Указанный словарь дает следующее определение интеллекта: это «общая *способность* к познанию и решению проблем, определяющая успешность любой *деятельности* и лежащая в основе др. способности... Понятие и[нтеллекта] как общая умственная способность применяется в качестве обобщения поведенческих характеристик, связанных с успешной *адаптацией* к новым жизненным задачам» [5, с. 183]. Оно соответствует целям управления.

**2.1. Уровень образования** выражается в наличии у работников базовых специальных знаний, дополнительного образования, ученой степени.

**2.2. Уровень интеллекта** — количественный показатель, который может продемонстрировать общую склонность человека к логическому, абстрактному, индуктивному мышлению, общие способности к решению типовых задач.

**3. Характеризующие взаимодействие с внешней средой — организацией.** Эти качества отражают внешние аспекты, помогающие или мешающие работнику успешно трудиться в организационно-управленческой системе конкретного предприятия.

**3.1. Склонность к интериоризации** [5] (присвоению, переносу внешних для человека целей компании в его внутренний план) определяет степень отзывчивости работника и понимания им целей предприятия, достижение которых в конечном итоге является результатом его работы.

**3.2. Способность соответствовать правилам существования организации** — следование корпоративным нормам, установленным и принятым на предприятии.

**4. Мотивационные.** Характеризуются двумя возможными вариантами проявления, один из которых будет ведущим.

**4.1. Преобладание внутренней мотивации** отражает удовлетворенность или неудовлетворенность работника достижением результата, объектом и процессом своей деятельности, интересом.

**4.2. Превалирование внешней мотивации** обнаруживается реакцией на поощрение со стороны организации за достижения в работе (в виде медалей, наград, премий и т. п.).

**5. Коммуникативные.** Способность к установлению и поддержанию контакта, умение работать в команде (именно в рабочем коллективе создаются условия для активизации творчества). В зависимости от развитости этих качеств персонал делится на две категории.

**5.1. Командный работник** проявляет свои способности в активном взаимодействии с коллегами — членами команды.

5.2. *Индивидуалист* отличается сочетанием нестандартного мышления с затруднениями в установлении контактов.

6. *Предрасположенность к характеру труда*. В этой категории отражены аспекты личности, способствующие выбору сферы деятельности в целом.

6.1. Склонность к *духовному* труду.

6.2. Предпочтение *материального* труда.

6.3. Предрасположенность к *организационно-управленческому* труду.

По результатам анализа качеств персонала НП и видов деятельности произведена экспертная оценка (в баллах) значимости каждой характеристики на соответствующем этапе работы.

Диаграмма балльной значимости качеств работника, занятого созданием наукоемкой продукции, представлена на рис. 1.

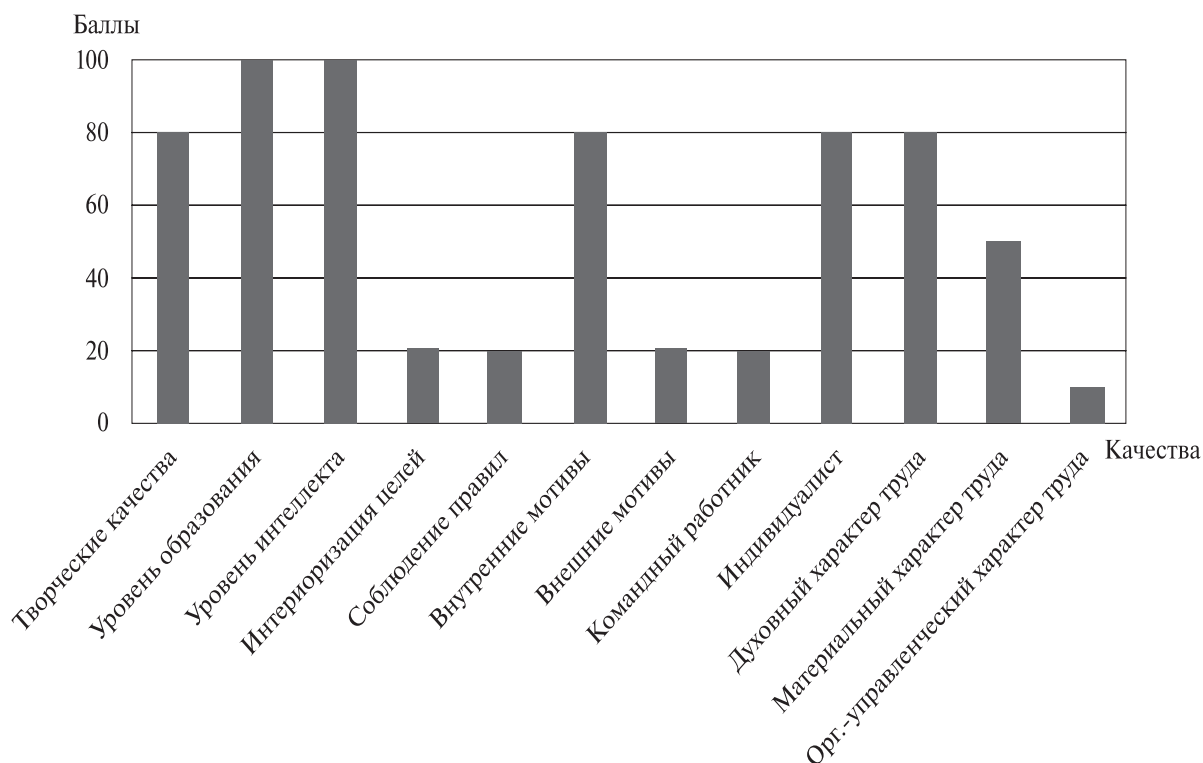


Рис. 1. Качества работника, занятого в сфере создания продукта

Уровень образования и интеллекта в данном случае требуется максимально высокий. Доминируют внутренние мотивы, индивидуальный стиль работы и предрасположенность к духовному труду. Творческий подход к работе, внешняя мотивация как ведущая, способность к интериоризации целей и соответствию правилам организации создают условия для эффективного управления персоналом в этой сфере.

Диаграмма балльной значимости качеств работника, занятого коммерциализацией, представлена на рис. 2.

Данный вид деятельности также обуславливает высокую развитость интеллектуальных качеств; творческие способности в этом случае связаны с выбором оптимальной альтернативы, умением увидеть нестандартный способ решения проблемы.

Внутренние и внешние мотивы одинаково значимы, как и предрасположенность к командной и индивидуальной работе. Обязательной является склонность к организационно-управленческому труду, так как фактически деятельность

специалиста по коммерциализации связана с преобразованием интеллектуального продукта в интеллектуальные активы и объекты интеллектуальной собственности.

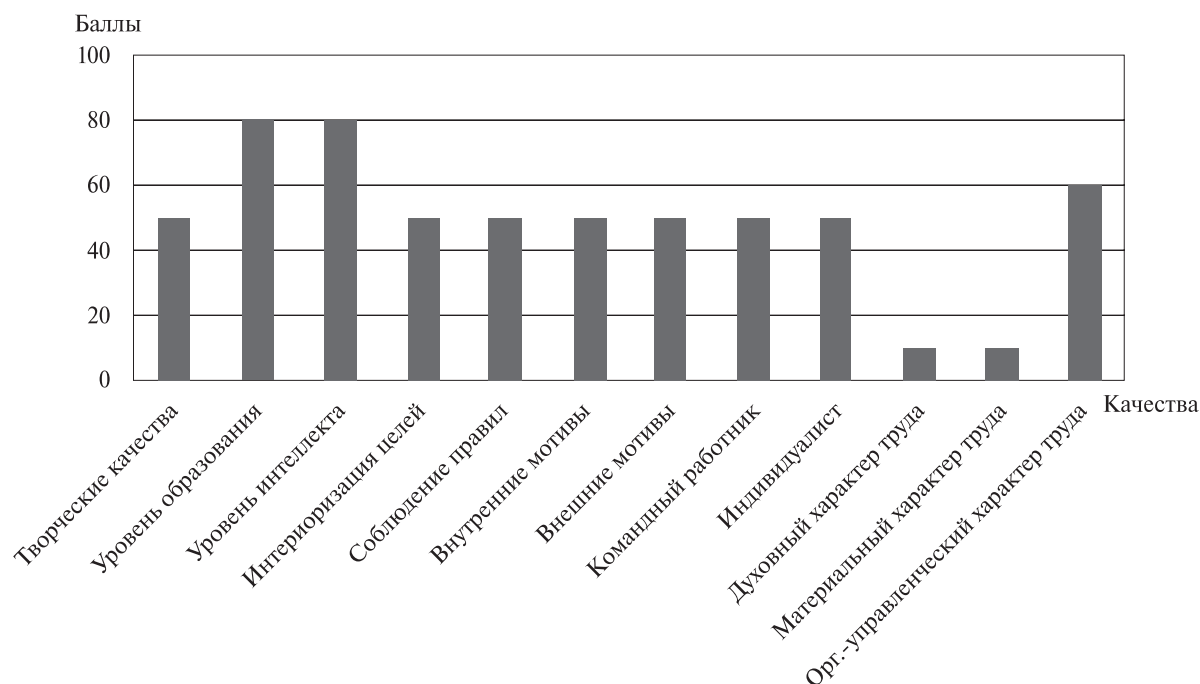


Рис. 2. Качества работника, занятого коммерциализацией

Диаграмма балльной значимости качеств работника, занятого организационно-управленческим трудом, представлена на рис. 3.

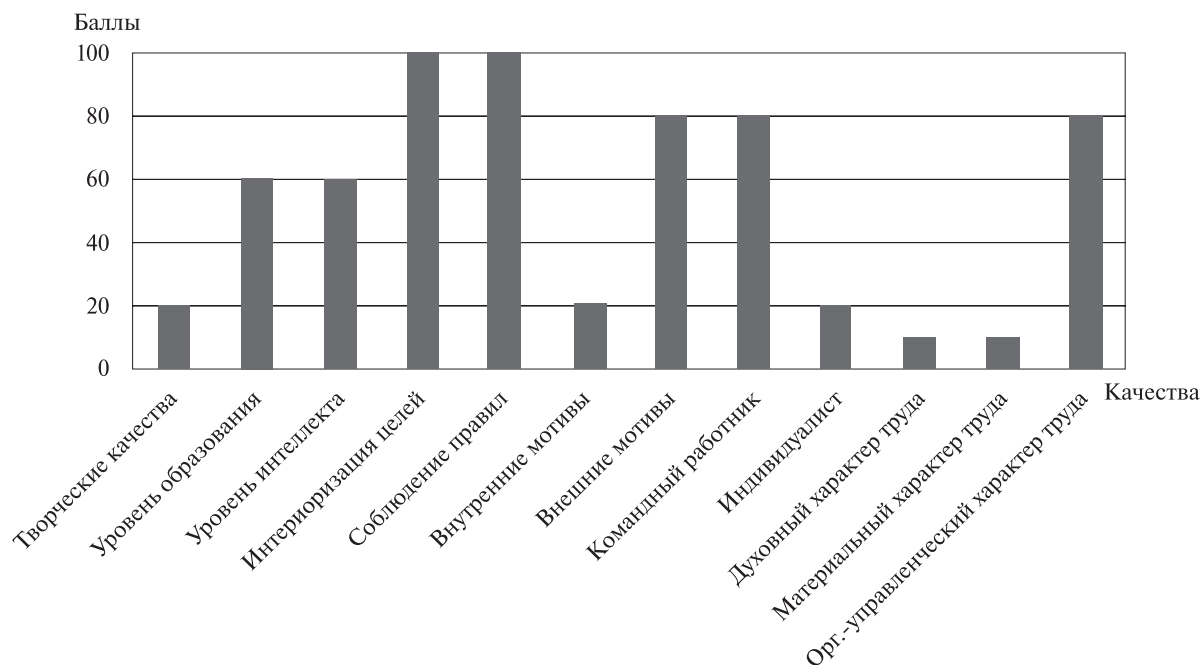


Рис. 3. Качества работника, занятого в организационно-управленческой сфере

Этот вид деятельности характеризуется доминированием внешних мотивов, командного стиля работы, требует склонности к организационно-управленческому труду и высоких значений показателей, характеризующих взаимодействие с внешней средой (организацией).

Таким образом, приведение качеств работников в соответствие с видом их деятельности является необходимым условием эффективного управления персоналом НП. Оно может быть выполнено благодаря определенной авторами в процессе исследования значимости конкретных качеств персонала для каждого из трех основных видов деятельности.

### *Литература*

1. **Мельников О. Н.** Управление интеллектуально-креативными ресурсами наукоемких производств. 2-е изд., перераб и доп. М.: Креативная экономика, 2010. 384 с.
2. **Лукичева Л. И.** Управление интеллектуальным капиталом. 2-е изд., стер. М.: Омега-Л, 2008. 552 с.
3. **Кокуева Ж. М., Яценко В. В.** Управление персоналом наукоемких предприятий. М.: Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2007. 122 с.
4. **Гасенко Е. В.** Критерии развития инновационного потенциала персонала наукоемкого предприятия // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2012. № 2. С. 44—49.
5. Большой психологический словарь / Под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. 633 с.

**Артамонова Анастасия Олеговна** — аспирантка и ассистент кафедры экономики и менеджмента (ЭиМ) МИЭТ. **E-mail: a.o.artamonova@gmail.com**

**Тимофеев Иван Петрович** — кандидат экономических наук, доцент кафедры ЭиМ МИЭТ. **E-mail: ivan@timofeeff.ru**