

# *подбирая краски...*

*портрет современного российского инноватора*

*Современный этап российского рынка венчурного капитала характерен усилением роли малых инновационных компаний (МИК) в связи, с чем возникает проблема правильного отбора и ранжирования подобных предприятий в соответствии с их способностями к осуществлению предпринимательской деятельности, т.е. предпринимательским потенциалом.*

*Определение предпринимательского потенциала, как правило, сопряжено с большими трудностями оценки каждого из факторов, оказывающими на него влияние.*

**П**о данным исследования [1] задача определения предпринимательского потенциала может быть разделена на несколько составляющих, при этом одной из главных подзадач будет определение влияния на предпринимательский потенциал человеческого фактора, а именно присутствие в команде МИК ярко выраженного лидера или амбициозность самой команды.

Будем полагать, что амбициозность всей команды довольно редкое явление, так как в процессе отбора тот или иной член команды МИК должен взять на себя лидерство, хотя бы на этапе взаимодействия с инвестором. В противном случае человеческий фактор оценивается необъективно и зачастую приводит немедленному отсеиванию инновационного проекта. Подтверждение важности этого фактора можно найти также в работе [2], где показано, что наличие лидерских качеств руководителя является необходимым условием осуществления инновационной деятельности.

По единому мнению управляющих российскими фондами [3], помимо наличия лидерских качеств, другим важным критерием является текущая квалификация менеджера МИК и его способность к обучению. Оценка фондами квалификации менеджмента российских

## **Солдатов А.В.**

*аспирант кафедры экономики и финансов фирмы, Государственный университет – Высшая школа экономики*

## **Репин Д.В.**

*PhD, профессор кафедры экономики и финансов фирмы, Государственный университет – Высшая школа экономики*

инновационных предприятий следующая: ни одна управляющая компания не оценивает его как высокий, порядка 50% фондов считает его средним, около 30% – низким.

Низкая квалификация менеджмента российских инновационных предприятий подтверждается результатами исследования этих предприятий, однако сами предприниматели имеют о своем профессиональном уровне неоправданно высокое мнение. Так, 70% предпринимателей утверждают, что обладают навыками стратегического управления, но лишь 10% из них правильно представляют себе содержание данного процесса. Предприниматели зачастую не представляют суть многих компетенций, необходимых для эффективного ведения бизнеса, и хотя некоторые из них заинтересованы в получении экономических знаний, объем средств, которые они готовы на это потратить, не позволит получить качественный образовательный продукт. В отличие от России, в Европе и США предприниматели из научно-технической среды в редких случаях реализуют проекты, не получив минимума экономических знаний, либо не включив в состав команды участников проекта специалистов с экономическим или бизнес-образованием.

Амбиции и нацеленность инновационных предприятий на коммерческий успех являются принципиальным условием получения финансирования. Однако порядка 25% инновационных предприятий не ставят в качестве основной цели деятельности извлечение прибыли, а занимаются бизнесом ради реализации своей заветной идеи или во имя решения одной из критических проблем человечества,

что явно говорит инвестору об отсутствии у предпринимателей должных коммерческих амбиций. Основная причина такой философии российских предпринимателей в научно-технической сфере – в их менталитете и скорее техническом или естес-

***оценка лидера инновационной  
команды проводится,  
как правило, самим  
инвестором, основываясь  
на личном опыте и ощущениях***

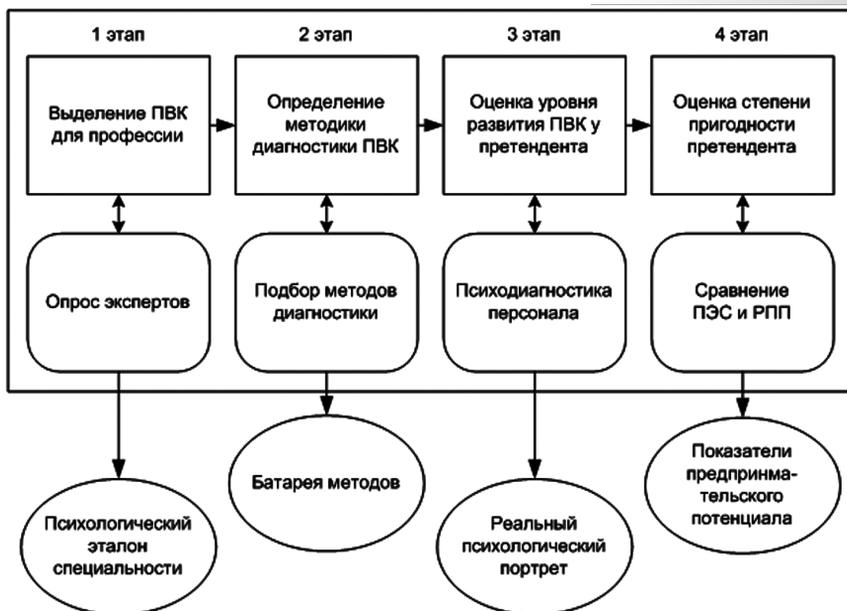


Рис. 1. Методика оценки человеческого фактора

твеннонаучном, чем экономическом складе ума.

Несомненно, что на успешность деятельности МИК могут влиять и другие качества личности инноватора помимо нацеленности на результат и способности к обучению. Поэтому полный профиль профессионально важных качеств (ПВК) должен быть составлен экспертами рынка венчурного капитала и включен в методику оценки влияния человеческого фактора на предпринимательский потенциал, такую, как представлена на рис.1, где ПЭС – эталонный профиль ПВК инноватора, полученный методом экспертных оценок; РПП – результирующий профиль, полученный в результате диагностики инноватора. На рис. 1 видно, что основу методики составляет сравнение оценки ПВК инноватора с некоторым идеалом, который, по мнению экспертов, будет оказывать наиболее благоприятное воздействие на развитие МИК.

**задача поиска идеального  
или эталонного набора  
профессионально важных  
качеств инноватора является  
актуальной проблемой  
развития венчурного  
рынка России**

Нельзя не заметить, что данный идеал существует только в умах специалистов рынка венчурного капитала, которые могут проследить хронологию успешности инноваторов различных МИК и выделить те качества, присутствие которых значительно помогло МИК на пути к успеху. Поэтому и оценка лидера инновационной команды проводится, как правило, самим инвестором, основываясь на лич-

ном опыте и ощущениях. Недостаток такого подхода является субъективность метода, т.е. другими словами инвестор оценивает инноватора целиком, не выделяя каких-либо качеств личности и полагаясь только на собственную интуицию, что зачастую приводит к серьезным ошибкам. Другой отрицательной чертой данного подхода, является то, что многие качества могут быть выявлены и объективно определены только профессиональным психологом, например работоспособность или конформизм. По результатам исследований [4] данный метод оценки является одним из самых недостоверных среди других возможных методов оценки человеческого фактора.

В силу всего выше сказанного, можно утверждать следующее. Задача поиска некоторого идеального или эталонного набора ПВК инноватора является особо актуальной проблемой на современном этапе развития венчурного рынка России, которая даст возможность инвесторам сосредоточиться только на определенных личных качествах претендента и использовать другие более достоверные методы оценки каждого качества в отдельности и человеческого фактора в целом.

Заметим, что на Западе определению эталонного профиля ПВК инноватора посвящено большое количество публикаций, по которым сделаны обобщения и на российский венчурный рынок [5]. Сомнительно, что полученные

таким образом профили ПВК дадут правильную оценку человеческого фактора, да и вообще могут быть использованы в России. Условия предпринимательства и личные качества необходимые для осуществления инновационной деятельности в России отличаются от других стран и, более того, они неустойчивы по времени в силу изменения условий предпринимательской деятельности с каждым этапом развития рынка. К примеру, в исследовании, проведенном в феврале 2006 года ассоциацией «ОПОРА России» и ВЦИОМ [6] выявлено, что основными проблемами, которых опасаются представители малого бизнеса, являются изменения законодательства и резкое ухудшение ситуации в экономике, что подтверждает существующую нестабильность экономических условий России.

Перейдем к рассмотрению результатов исследования, проведенного на конкурсе БИТ2007. За основу была выбрана психологическая метрика из шестнадцати качеств личности, а оценка этих качеств проводилась с помощью 16-факторного теста Кеттела, адаптированного российскими психологами [7]. Данный тест был выбран как наиболее наглядный способ демонстрации и проверки разработанной методики оценки влияния человеческого фактора на предпринимательский потенциал МИК. В процессе отбора могли быть использованы и другие как более сложные, так и более простые методы оценки качеств личности инноватора. Отметим, что выбор конкретного метода оценки полностью зависит от целей тестирования и располагаемых инвестором ресурсов, т.е. комплексная методика оценки человеческого фактора может быть адаптирована под любой сценарий отбора.

В конкурсе БИТ2007 приняли участие 144 инноватора. В финале кон-

***условия предпринимательства  
и личные качества необходимые  
для осуществления  
инновационной  
деятельности в России  
отличаются от других стран***

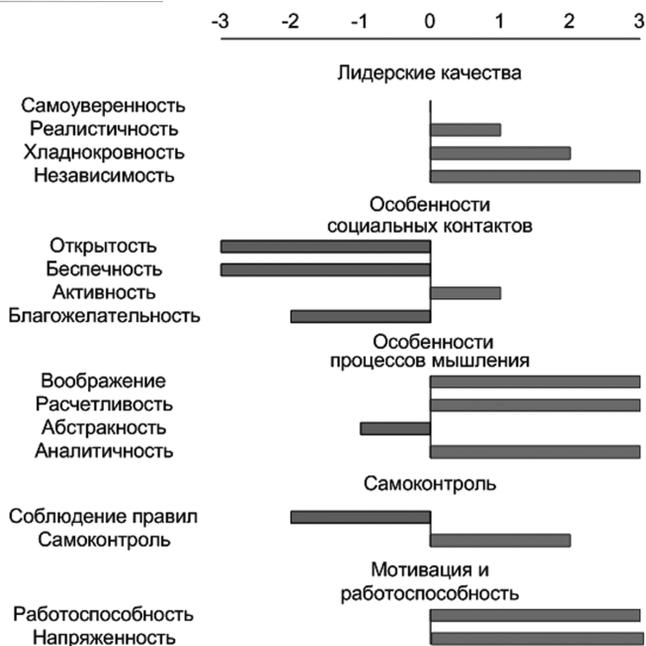
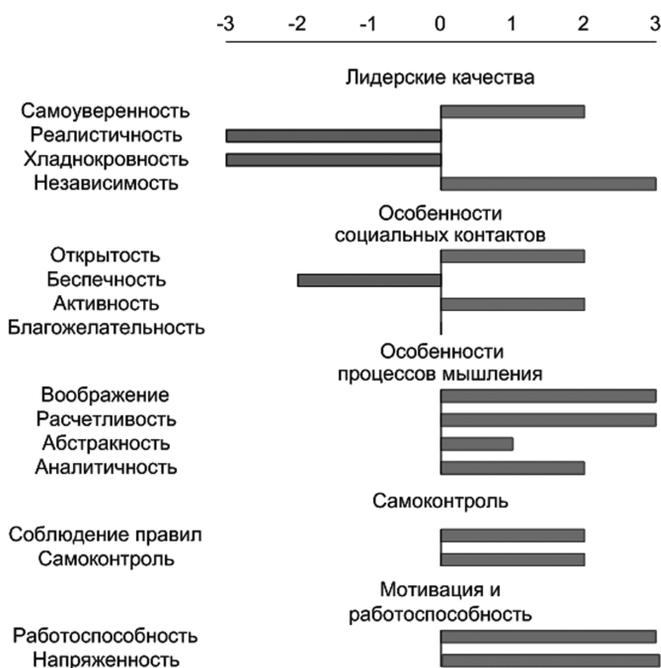


Рис. 2. Эталонный профиль ППК инноватора, составленный жюри БИТ2007

курса экспертное жюри выбрало 3 проекта из 8. В состав судейского корпуса конкурса вошли известные российские предприниматели и ученые, преподаватели ведущих технических вузов и бизнес-школ, а также представители инвестиционных компаний и венчурных фондов. Эталонный профиль инноватора, составленный ими в течение конкурса, представлен на рис. 2. Среди лидерских качеств жюри выделило независимость кандидата. Также, по мнению судейской коллегии, идеальный кандидат должен быть замкнут, осторожен, обладать хорошим воображением, быть расчетливым, обладать аналитическим складом ума, быть дисциплинированным, выдержанным и способным к напряженной работе. Как уже было отмечено, эталонный профиль сильно зависит от экспертов, в качестве которых могут выступить специалисты различного

уровня. К примеру, на *рис. 3* представлен эталонный профиль, составленный экспертами рекрутингового агентства «Альфа Персонал» Воронцовой Еленой и Самсоновой Татьяной. Видно, что их мнение и мнение судейской коллегии БИТ2007 не совпадают. Естественно возникает вопрос, какой профиль считать эталонным? К сожалению, правильность выбранного эталона может быть проверена лишь спустя определенный период времени, необходимый для получения первых результатов работы МИК, но после оценки достижений становится возможным внесение корректив и в сам эталон. Таким образом, проводя мониторинг выбранных МИК через определенные промежутки времени, эталонный ПВК будет постепенно приближаться к идеальному, т.е. независимому от экспертов набору качеств, определяюще-



*Рис. 3.* ПВК составленный экспертами компании Альфа Персонал

**средне статистический  
российский инноватор  
мало отличается  
от обычного человека**

му черты инноватора. Правильный выбор начального эталона может только существенно сократить количество итераций необходимых для достижения эталонного профиля.

Хотя профиль, представленный жюри, прямо не использовался в процессе выбора инновационных проектов и оценка человеческого

фактора проводилась в режиме презентации, результаты конкурса хорошо согласуются с оценками человеческого фактора по составленному эталону (рис.2), что дает возможность судить о правомерности тестовых методов оценки человеческого фактора на базе эталонного профиля. В связи с тем, что информация о результатах тестирования каждого участника конкурса может представлять коммерческую тайну или затрагивать личные интересы, мы не будем обсуждать отдельно профили конкурсантов и делать какие-либо выводы о их профессиональной пригодности к инновационной деятельности.

Необходимо заметить, что еще одним достоинством использования методов оценки на базе эталонного профиля является то, что он позволяет увидеть скрытые личные качества, которые не всегда удастся выявить в течение собеседования с претендентом или в процессе презентации. К примеру, сложно судить при первом контакте о работоспособности человека или особенностях его мышления. Таким образом, профиль дает возможность конкретизировать параметры оценки человеческого фактора, что существенно повышает общую валидность методики.

Следующий примечательный результат представлен на *рис. 4* – это усредненный профиль по выборке участников конкурса БИТ2007. Из данного профиля можно сделать вывод, что средне статистический российский инноватор мало отличается от обычного человека, для которого значение всех качеств равно нулю. Отличительными чертами такого усредненного инноватора является повышенная самоуверенность, легкая тревожность и склон-

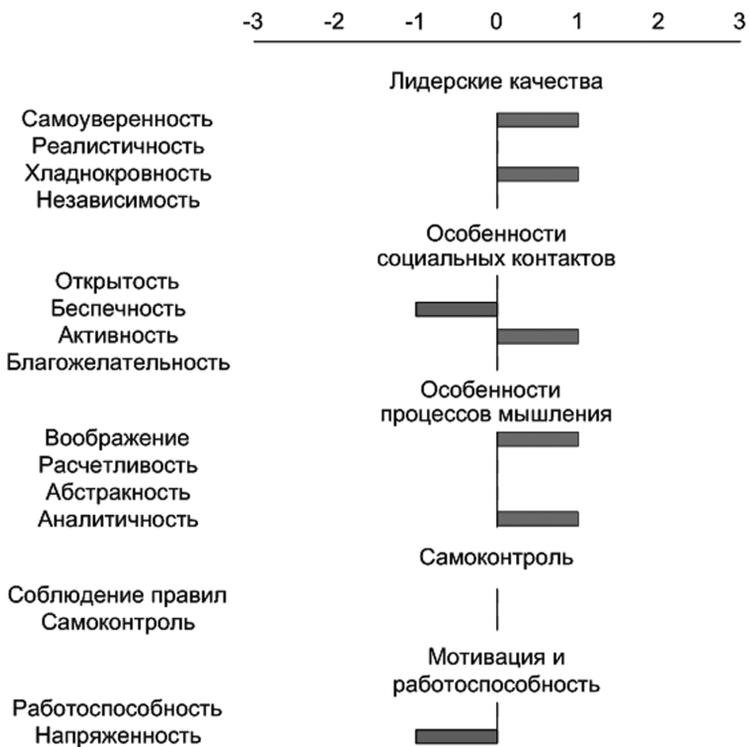


Рис. 4. Среднее значение по выборке участников конкурса БИТ2007

ность к депрессии, небольшая расчетливость, повышенная активность, хорошее воображение, аналитический склад ума, и нежелание напряженно работать, что в российской действительности часто встречается. Выбранный набор качеств хорошо согласуется с мнением руководителей венчурных фондов [3], что также подтверждает правомерность использования предложенной методики оценки влияния человеческого фактора на предпринимательский потенциал, построенной на основе теста Кетгела.

В заключение отметим, что цель данной статьи была направлена на привлечение внимания к исследованию личности именно российского инноватора и выявлению личных качеств, которые действительно могут помочь россий-

**помимо наличия лидерских  
качеств, важным является  
текущая квалификация  
менеджера и его способность  
к обучению**

скому инноватору добиваться успехов. С высокой степенью достоверности можно утверждать следующее: профиль созданный экспертами БИТ2007 может быть использован в качестве эталона российского предпринимателя-инноватора; методика оценки человеческого фактора может применяться в любых ситуациях отбора МИК; молодым российским инноваторам необходимо стремиться к идеалу, представленному эталоном экспертного жюри конкурса БИТ2007.

**Литература**

1. Иващенко Н.П., Потатув В.М., Степанов Д.А. Проблемы развития венчурных инвестиций в России. В сб. VI Всероссийского симпозиума «Стратегическое планирование и развитие предприятий».- М.: ЦЭМИ, 2005.
2. Ларионов В.Г., Мельников О.Н. Лидерство в предпринимательстве//Российское предпринимательство.- 2001.- № 2.
3. РАВИ, Введение в венчурный бизнес. – Спб.: Феникс, 2003.- С.151.
4. Маничев С.А. Методы диагностики профессионально важных качеств менеджеров/Психология менеджмента Под ред. Г.С.Никифорова. – Спб.:Изд-во СПбГУ, 2000. – 280 с.
5. Синов В.В. Социально-психологические аспекты инновационного предпринимательства//Российское предпринимательство.- 2005.- № 7.
6. Шеян И. Инновационные компании сектора SMB стремятся к снижению издержек. [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.osp.ru/sw/2006/10/376762/>.- Загл. с экрана.
7. Психология личности: тесты, опросники, методики. / Авторы составители: Н. В. Киршева, Н. В. Рябчикова. -М.: Геликон, 1995.- С. 35.

