

Алетдинова Анна Александровна

канд. технич. наук, доцент, кафедра статистики и прогнозирования

Корицкий Алексей Владимирович

канд. экон. наук, доцент, кафедра экономической теории

lidiak@bk.ru

Сибирский университет потребительской кооперации

Курчеева Галина Ивановна

канд. экон. наук, доцент, кафедра экономической информатики,

Новосибирский государственный технический университет

Вам нужен инноватор?

Методика оценки способностей личности к инновационной деятельности предпринимателя

Аннотация

Авторами предложена методика оценки способностей личности к инновационной деятельности, состоящая из анализа таких характеристик личности, как склонность к риску, расчётливость, креативность и настойчивость, целеустремленность в достижении поставленных целей. Рассмотрен пример расчета.

Ключевые слова: инновационный потенциал личности, оценка креативности, мотивация к успеху, склонность к риску

В России сложилась крайне негативная ситуация в сфере инновационной активности. Показатели, отражающие долю новой продукции и долю промышленных предприятий, осуществляющих технологические инновации, существенно ниже, чем в развитых странах. В то же время Россия обладает как значительным научным и инновационным потенциалом, так и человеческим капиталом, достаточным для решения поставленных задач. В 2007 году Минэкономразвития положило начало разработке концепций социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г.,

ориентированных на переход к «модели инновационного социально-ориентированного развития». Для освоения высоких технологий необходима технологическая адаптация.

Предпринимательство как творчество

Основные направления реализации технологической адаптации, по нашему мнению, следующие:

1. Модернизация основных конкурентоспособных отраслей. Они выделены в послании Д.А. Медведева Федеральному собранию Российской Федерации и включают:

- разработку новых видов топлива и повышение эффективности энергосбережения;
- ядерные технологии;
- космические технологии;
- медицинские технологии;
- информационные технологии.

2. Создание эффективных инновационных центров по образцу Силиконовой долины или «Новой немецкой слободы». Такие центры проектируются и строятся. В эту же систему включаются и существующие научные центры СО РАН, Медицинской академии, агропромышленного комплекса, крупнейшие высшие учебные заведения. Решение столь важных для страны задач сталкивается с проблемой поиска, отбора людей, способных осуществить модернизацию, управление инновациями.

В современной экономике успех бизнеса зависит как от созданного инновационного потенциала, так и от способности руководителя реализовать его. До сих пор нет полного перечня свойств личности, которые следовало бы учитывать при анализе и оценке инновационного и творческого потенциала персонала фирм. Выделяют самые разные характеристики и прежде всего относящиеся к работнику, которые характеризуют личные и деловые качества, отношение к труду и творчеству, инициативность и предприимчивость. При этом ни одно из называемых свойств не раскрывается в содержательном смысле, а их значение, место, роль в системе инновационности и креативности вообще не рассматриваются.

Определимся с терминами

Из-за различных трактовок базовых понятий определимся с рядом характеристик личности.

Предприимчивость – способность личности достигать конкретных целей за

счет собственной инициативы, изобретательности, принятия нестандартных решений, готовности к риску и ответственности.

Предпринимательство – специфический тип деятельности, связанный с инновациями и риском. *Предприниматель* – деловой, инициативный и творческий человек, действующий преимущественно в хозяйственной сфере.

Предпринимателя мы будем рассматривать не как юридическое лицо или представителя бизнеса, а как тип личности, то есть без связи со сферой деятельности или социально-экономическим статусом. Следует отметить, что именно предприниматель и является инновационным типом личности.

И одной из наиболее трудных задач является формирование методики оценки и актуализации инновационного потенциала личности. Актуализация потенциала человека зависит от системы стимулирования, которая также разрабатывается с учетом его индивидуальных особенностей.

Одним из первых мыслителей, который обобщил личностные качества предпринимателя, был Й. Шумпетер. Он выделил новаторство и склонность к риску, описывая предпринимателя как постоянного «возмутителя» общественного спокойствия, не позволяющего производству «топтаться» на месте, «застаиваться». В этой связи не согласиться с его выводом, что если человек – существо мыслящее, то и предприниматель должен обладать более углубленным (по сравнению со средним уровнем) мышлением, способностью анализировать и подмечать все новое, что появляется в жизни вообще и в отрасли его деятельности в частности.

Все эти качества необходимо учесть при оценке человека в роли руково-

дителя, человека в роли предпринимателя, человека в роли работника (специалиста, служащего, сотрудника). Ведь недаром известный руководитель и предприниматель из Японии К. Татеиси пришел к выводу: «Все, что может делать машина – должна делать машина, удел же человека – думать и творить». Следуя данной идее, его компания явила миру не одну инновацию.

Организация анкетирования

При разработке методики оценки способности личности к инновационной деятельности был выполнен отбор нескольких известных анкет. Для определения склонности человека к риску выбрана анкета Г. Шуберта, для оценки стремления к достижению поставленной цели – анкеты Ю.В. Орлова и Т. Элерса. А для оценки креативности, стремления к творческой работе, инновационности была разработана анкета на основе оценочной таблицы А.И. Кочетковой.

Апробация методики была проведена в виде тестирования на рабочих группах от 6-7 до 25-30 человек в организациях разных видов деятельности. В выборку попали такие предприятия, как Сургутнефтегаз и учреждения здравоохранения, образования и торговли Сибири. Объем выборки составил 740 человек, из них 69,6% респондентов имеют высшее образование, а 94,3% – находятся в возрасте от 20 до 45 лет. Пример анкетирования рассмотрим на подразделении оптовой торговли крупной компании в составе 9 человек (табл. 1).

Результат расчетов представлен в табл. 2, 3, 4 и 5.

А.И. Кочеткова предлагает все трудовые ресурсы делить на 4 группы: *человеческий капитал, персонал, человеческие ресурсы и кадры*. Выделим

основные характеристики, присущие этим четырем группам.

Для человеческого капитала: самостоятельность; саморазвитие; креативность; стремление к успеху; адаптивность к окружающей среде; самоуважение, совесть; гармоничность; самодостаточность; упорство; достижение поставленной цели.

Для персонала: самоценность; материальная обеспеченность; самоутверждение, власть; признание, авторитет, имидж; имидж организации в социуме; самостоятельность; личная незаменимость; хитрость и изворотливость.

Предполагаемыми целями и ценностями для *человеческих ресурсов* являются доход, стабильность; развитие в меру возможностей; готовность к изменениям; обучаемость в меру сил; порядочность, открытость, законность; соучастие, помощь, защита; уважение коллектива и руководства; полнота и эмоциональная насыщенность жизни; самореализация, причастность.

Для кадров – достижение стабильности посредством сохранения постоянной работы; коллективизм, равенство в потреблении ресурсов; достижение признания в коллективе, общение, уважение; выполнение несложных привычных функций под постоянным внешним контролем при полной собственной пассивности; возможность раздробления ответственности; неизменяемость, покой, стандарт и порядок.

«Оценка креативности»

Составленная анкета содержит равное количество вопросов, положительные ответы на которые характеризуют принадлежность респондента к той или иной группе. Наиболее креативными, на наш взгляд, будут респонденты, попавшие

Должности тестируемой группы

Список тестируемых	
1	Руководитель группы
2	Товаровед
3	Технолог по производству продуктов питания
4	Специалист по междугородним перевозкам
5	Начальник транспортного цеха
6	Начальник складской группы
7	Экономист-планировщик
8	Руководитель распределительного центра
9	Системный администратор

в первую группу – «Человеческий капитал», а наименее – в группу «Кадры». Элементы табл. 2 рассчитывались по формуле $\frac{x_k}{\bar{x}} \cdot 100$, где x_k – количество положительных ответов, характеризующих k-группу; \bar{x} – общее количество положительных ответов.

По табл. 2 можно сделать следующие выводы:

- наиболее способными к разработке идей, творчеству являются три человека (под номерами 1, 3, 8), у них четко определена принадлежность к конкретной группе – «Человеческий капитал»;
- только одного человека можно однозначно отнести к группе «Кадры»;
- у остальных людей нельзя четко сделать вывод о принадлежности их к конкретной группе, так как процент принадлежности к группе почти одинаковый во всех 4-х случаях.

После первого тестирования к творческой личности можно отнести трех человек: 1, 3, 8.

Мерило успешности

Мотивация достижения успеха зависит от активности личности, её самооценки, ценностных ориентаций, жизненной стратегии и других характеристик. Управленец или предпри-

ниматель считаются успешными, если выполнена поставленная ими цель. Следовательно, данная характеристика важна и для руководителя, и для предпринимателя.

Наиболее высокий (завышенный) уровень мотивации у номера 8 (табл. 3). Также 5 человек имеют высокий уровень мотивации к успеху.

После второго тестирования выявлено, что респонденты 1,2,3,7,8,9 обладают достаточно высоким уровнем мотивации к успеху, достижению поставленной цели.

Самые высокие показатели «рискованности», близкие к 30 баллам, имеют четыре человека.

Оценка склонности к риску сразу выделяет группу, способную именно к предпринимательской деятельности, отделяет группу менеджеров. После третьего тестирования к лицам с предпринимательскими способностями можно отнести трех человек: 1,3,5,8.

Сравним результаты трех тестов (табл. 5), по результатам которых были выдвинуты предположения о способностях анкетированных с учетом занимаемой должности (табл. 1).

После сравнения результатов трех тестов видно, что претендентами для органи-

зации инновационных центров, отделов управления инновационными проектами могут быть три человека – 1,3,8.

По результатам обследования всей совокупности респондентов и беседы с руководителем подразделения можно сказать, что в отношении двух лиц сложившееся мнение коллектива об их способностях подтвердилось, в отношении третьего лица мнение не было общим.

Вывод

Полученные результаты позволили дать обоснование для выдвижения выбранных лиц руководителями новых проектов и самостоятельных творческих групп, деятельность которых направлена на поиск и реализацию как революционных, так и организационных, управленческих изменений в данной области и сопричастных к ней направ-

Таблица 2

Оценка креативности респондентов

№	Наименование группы	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Человеческий капитал	41,67	26,09	48,00	33,33	33,33	21,88	26,09	57,69	36,00
2	Ресурсы	20,83	21,74	12,00	23,81	18,18	21,88	30,43	15,38	24,00
3	Персонал	25,00	21,74	24,00	23,81	30,30	34,38	17,39	15,38	20,00
4	Кадры	12,50	30,43	16,00	19,05	18,18	21,88	26,09	11,54	20,00
Итого		100	100	100	100	100	100	100	100	100

Таблица 3

Уровень мотивации к успеху респондентов

№	Уровень мотивации	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Низкий									
2	Средний				*	*	*			
3	Умерено высокий	*	*	*				*		*
4	Слишком высокий								*	

Таблица 4

Склонность респондентов к риску

№	Уровень риска	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Слишком осторожны		*							
2	Среднее значение				*		*	*		
3	Склоны к риску	*		*		*			*	

Таблица 5

Результаты тестирования

№	Тест	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Креативность	*		*					*	
2	Мотивация к успеху	*	*	*				*	*	*
3	Склонность к риску	*		*		*			*	
Итого		3	1	3	0	1	0	1	3	1

лений, включая производство товаров, работ, услуг, их реализацию, транспортировку, хранение, и др.

Выдвижение должно быть престижным, статус высоким и сопровождаться повышенным материальным вознаграждением и определенным уровнем свободы действий в рамках утвержденной программы, направленной на инновационное развитие предприятия. Схема подбора кандидатов на «престижные» рабочие места, требующие смелости и продуманности в принятии управленческих решений, креативности, целеустремленности, должна быть понятна каждому члену коллектива. Любое отступление в пользу родственников, друзей, знакомых «подрывает» эту основу, надежду реализовать свои предпринимательские способности внутри коллектива. А ведь именно выделенные авторами способности в совокупности характеризуют личность предпринимателя, у которого может

пока не быть собственного капитала, идеи, сподвижников креативного типа, но есть желание реализовать свои способности внутри коллектива.

Литература

1. <http://www.kremlin.ru/transcripts/5979>.
2. Заславская Т.И. Бизнес-слой российского общества: сущность, структура, статус // Общественные науки и современность, 1997.
3. Joseph Schumpeter. Can Capitalism survive? - New York, Harper&Row, 1952, p.72.
4. Якокка Ли. Карьера менеджера. - М.: Мысль, 1990.
5. Практическая психодиагностика: методика и тесты / Редактор-составитель Д.Я. Райгородский. - Самара: Бахрах, 1998.
6. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование. - М.: Дело, 2004.

КЭ

Anna A. Aleidinova

Cand. of Econ. Sci., Associate Professor, Chair of Statistics and Prognostication

Aleksey V. Koritsky

*Cand. of Econ. Sci., Associate Professor, Chair of Economic Theory
Siberian University of Consumer Cooperation*

Galina I. Kurcheeva

*Cand. of Econ. Sci., Associate Professor, Chair of Economical Informatics
Novosibirsk State Technical University*

Personal capabilities to entrepreneur innovative activity valuation methods

Abstract

The authors offer valuation methods of personal capabilities to innovative activity. These methods includes analysis such personal characteristics as risk inclination, economy, creativity, persistency, purposefulness in reaching the goals. The article gives the example of the valuation.

Keywords: personal innovative potential, valuation of creativity, success motivation, risk inclination