

ИННОВАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

И. А. Рудалева, И. А. Кабашева

Казанский (Приволжский) федеральный университет,
Казань, Россия

В статье рассмотрена сущность инновационного поведения и инновационной готовности персонала; выявлены внешние и внутренние факторы его формирования; показана его роль в развитии организации. Рассмотрены методики оценки инновационной готовности персонала Д. Хоукинса, К. Роджерса, А. Ю. Поповой, А. А. Дубовой, проведен их сравнительный анализ. Предложена авторская методика оценки инновационной готовности персонала, включающая оценку сотрудником собственной роли в инновационных процессах организации, состояния и проблем внедрения инноваций внутри организации, тенденций и проблем внедрения инноваций во внешней среде организации. Изложены результаты, полученные при оценке инновационной готовности административно-управленческого персонала центральной районной больницы города Альметьевска Республики Татарстан. Значимым фактором является наличие реальной возможности вносить инновационные предложения (прямая связь), а также субъективная оценка руководства готовности населения к вводимым инновационным технологиям в медицинской организации (положительные отзывы и оценки работы медицинской организации со стороны населения способствуют формированию инновационного поведения персонала). Мы связываем значимость этих факторов с непосредственным участием административно-управленческого персонала в решении задач государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения».

Ключевые слова: инновации, модель инновационной готовности, персонал организации, инновационное поведение.

INNOVATION PERSONNEL BEHAVIOR IN THE ORGANIZATION

Irina A. Rudaleva, Irina A. Kabasheva

Kazan (Volga region) Federal University, Kazan, Russia

The article investigates the essence of innovation behavior and innovation readiness of personnel, identifies internal and external factors of its shaping and shows its role in the organization development. It discusses methodology of estimating innovation readiness of personnel worked out by D. Howkins, K. Rogers, A. Yu. Popova, A. A. Dubova and conducts their comparative analysis. The authors put forward their own methodology of estimating innovation readiness, which includes employees' assessment of their role in innovation processes in the organization, the situation and difficulties of introducing innovation inside the organization, trends and challenges of innovation introduction in the external environment. Results obtained during the estimation of innovation readiness of the administrative-managerial personnel of the Almetievsk central district hospital (the Republic of Tatarstan) are provided in the article. A serious factor is the availability of real possibility to put forward innovation proposals (direct communication) and a subjective assessment by top management of the population readiness to innovation technologies being introduced in the medical organization (positive responses and appraisals of the medical organization's work on the part of the population can foster shaping of the innovation behavior of personnel). We explain the importance of these factors by the direct participation of the administrative-managerial personnel in attaining goals of the program of the Russian Federation 'The Development of Public Health Service'.

Keywords: innovation, model of innovation readiness, organization personnel, innovation behavior.

Введение

Современные организации осуществляют постоянный мониторинг качества человеческих ресурсов и про-

водят многомерную оценку его характеристик и факторов. Среди последних актуализируется инновационная составляющая

кадрового потенциала работников, которая ассоциируется с его способностью генерировать новые идеи, новые формы взаимодействия и в целом восприятия новой информации и адекватных ответных действий на нее.

Теоретические основы инновационного поведения персонала

Положительное восприятие инноваций и готовность к их осуществлению работниками организации формируют инновационный вектор общего развития самой организации. По заявлению П. Йонга и Д. Хартога, «...именно сотрудники организации могут помочь повысить качество деятельности своей компании за счет способности генерировать новые идеи и реализовывать их для того, чтобы производить более качественные продукты, предлагать профессиональный сервис и улучшать рабочий процесс» [7]. В. В. Пантелеева и Т. П. Кнышина определяют инновацию в качестве иерархизированной системы профессионально важных в инновационной деятельности свойств личности, представленных в таких подструктурах, как направленность, способность и опыт [3]. Инновационная готовность персонала организации зачастую обусловлена их заинтересованностью в повышении эффективности своей деятельности. И здесь принципиально важным моментом становятся ожидания работниками какого-то позитивного результата от процесса разработки и внедрения инноваций. Ожидаемый эффект и результат инновационного поведения работника становятся главными мотиваторами в его действии или бездействии. Ф. Йуан и Р. Вудмен делают вывод о продуктивности инновационной готовности персонала с точки зрения ее распространения на организацию: изменение одного элемента в системе может кардинально поменять функционирование всей системы [10].

Инновационная готовность персонала зависит от факторов внешней и внутренней среды: скорости распространения новых

технологий, наличия и эффективности выстроенной взаимосвязи науки и образования, государственной политики финансирования и налогообложения и т. д. Внутреннее воздействие включает эмоциональную, мотивационную, личностную и организационную готовность. По мнению В. Е. Клочко и Э. В. Галажинского, инновационность у работников инициативно возникает при взаимодействии, как минимум, следующих трех факторов: возможности человека, среды, отвечающей этим возможностям, и «...готовности человека реализовывать свои возможности здесь и теперь» [2]. Среди зарубежных ученых при определении инновационности персонала выдвигается приоритетность реализации его творческого потенциала, поэтому данному термину придается личностная и индивидуальная окраска [6; 9].

Обзор методик оценки инновационного потенциала персонала

Среди существующих методик оценки инновационного потенциала персонала организаций наибольшую известность и популярность имеют методики Д. Хоукинса и К. Роджерса. По их мнению, инновационный потенциал персонала представляет собой совокупность знаний, навыков, способностей и личностных характеристик персонала, определяющих меру его готовности к восприятию, внедрению и продуцированию инноваций, обеспечивающих эффективное функционирование организации в условиях инновационной деятельности [5; 8]. В данной методике акцент делается на качественной стороне оценки по причине ее значимости для инновационного развития организации. При количественной оценке зачастую используются следующие данные: численность вовлеченного в инновационную деятельность персонала, результаты новаторской деятельности (количество и стоимость инновационных разработок), временные характеристики инновационной деятельности. Методика К. Роджерса позволяет выделить категории сотрудников в зависимости от

уровня их инновационного потенциала [8]. Методика оценки кадрового инновационного потенциала предприятий, предложенная А. Ю. Поповой [4], не учитывает такого показателя, как уровень материальной заинтересованности инноваторов в результатах труда. А. А. Дубова предлагает методику оценки и анализа уровня готовности персонала организации к эффективной инновационной деятельности с учетом факторов социально-демографического и образовательно-интеллектуального потенциала работников [1]. При этом не учитываются факторы внутренней среды организации, влияющие на инновационное поведение персонала.

Авторская методика оценки инновационной готовности персонала

На инновационную готовность персонала разнонаправленно действуют многие факторы. При этом любой сотрудник в организации в процессе реализации мероприятий по внедрению инноваций задается вопросами, насколько это ценно для него как сотрудника, как это согласуется с затраченными усилиями.

Введем следующие обозначения:

ИУ – усилия сотрудника при внедрении инноваций;

i – индекс сотрудника (например, сотрудник 1, 2, 3 и т. д.);

$ЦУ_i$ – ценность участия во внедрении инноваций для самого сотрудника.

$X_i = \begin{cases} x = 1, & \text{если сотрудник участвует во внедрении инноваций;} \\ x = 0, & \text{если сотрудник не участвует во внедрении инноваций.} \end{cases}$

Тогда простейшая модель для описания инновационного поведения персонала будет иметь следующий вид:

если $ЦУ_i \geq ИУ$, то $x_i = 1$.

Следовательно, если усилия сотрудника при внедрении инноваций меньше или равны ценности участия во внедрении инноваций для самого сотрудника, то он проявит готовность принимать участие во внедрении инноваций.

Для оценки влияния факторов нами была разработана оригинальная анкета. Все 39 вопросов анкеты разделены на четыре группы: 1) социально-демографические данные; 2) место и роль сотрудника в инновационных процессах организации; 3) состояние и проблемы внедрения инноваций внутри организации; 4) оценка сотрудником тенденций и проблем внедрения инноваций во внешней среде организации.

Ответы сотрудников следует закодировать как качественные переменные в соответствии со шкалой Харрингтона. Для проведения корреляционно-регрессионного анализа рекомендуется использовать программу Statistica. Для оценки факторов готовности сотрудников участвовать во внедрении инноваций используется следующее уравнение:

$$WPII = \beta \cdot (x_i) + \xi,$$

где $WPII$ – готовность участвовать во внедрении инноваций;

$\beta \cdot (x_i)$ – матрица факторов инновационного поведения сотрудников;

ξ – компонента, отражающая влияние факторов, не учтенных в модели.

Результаты и тестовые параметры модели инновационной готовности административно-управленческого персонала центральной районной больницы города Альметьевска Республики Татарстан представлены в таблице.

Оценка факторов инновационной готовности персонала

| Фактор | Коэффициент | Стандартная ошибка | t-статистика | P-значение (0,1) |
|---|-------------|--------------------|--------------|------------------|
| Const | -0,0542297 | 0,0806952 | -0,6720 | 0,5050 |
| Наличие возможности вносить инновационные предложения, x_1 | 0,688266 | 0,103640 | 6,641 | 3,48e-08 |
| Оценка готовности населения к инновациям в медицинской организации, x_2 | 0,383694 | 0,122882 | 3,122 | 0,0031 |

Модель является приемлемой, так как коэффициент детерминации равен 0,6715. По критерию Фишера модель является значимой. В построенной модели P -значение составляет $4,97e-12$, что свидетельствует о качестве модели, так как вероятность ошибки составляет лишь 1%. Стандартная ошибка составляет 0,1097, что меньше коэффициента регрессии ($R^2 = 0,4904$). В результате регрессионного анализа мы получили линейное уравнение, которое имеет следующий вид:

$$WPII = -0,0542 + 0,688 \cdot x_1 + 0,384 \cdot x_2.$$

Наибольшее влияние на формирование инновационной готовности персонала оказывают наличие реальной возможности вносить инновационные предложения, а также оценка готовности населения к вво-

димым инновационным технологиям в медицинской организации. Такая ситуация объясняется участием данной категории сотрудников в реализации задач государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения».

Заключение

Полученные результаты позволяют выявить готовность персонала участвовать во внедрении инноваций в разрезе пола, возраста, опыта и стажа работы, категорий персонала, уровня образования и др., а также оценить влияние рассмотренных выше факторов. Результатом анализа является выработка конкретных мероприятий по формированию инновационной модели поведения персонала.

Список литературы

1. Дубова А. А. Методика оценки и анализа уровня готовности персонала к инновационной деятельности // Вестник Брянского государственного университета. – 2013. – № 3. – С. 122–126.
2. Ключко В. Е., Галажинский Э. В. Психология инновационного поведения. – Томск : Томский государственный университет, 2009.
3. Пантелеева В. В., Кышшина Т. П. Опросник инновационной готовности персонала // Акмеология. – 2016. – № 3. – С. 81–86.
4. Попова А. Ю. Оценка инновационного потенциала персонала в организации [Электронный ресурс]. – URL: http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2014/pdf/d01/s53/s53_024.pdf (дата обращения: 23.03.2018).
5. Howkins J. The Creative Economy: How People Make Money from Ideas. – London : Penguin Books Ltd, 2005.
6. Janssen O. The Joint Impact of Perceived Influence and Supervisor Supportiveness on Employee Innovative Behavior // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 2005. – Vol. 78. – P. 573–579.
7. Jong Jeroen P. J., Hartog D. N. Den How Leaders Influence Employees Innovative Behavior // European Journal of Innovation Management. – 2007. – Vol. 10. – N 1. – P. 41–64.
8. Rogers C. On Becoming a Person: A Therapists View of Psychotherapy. – Boston, 1961.
9. West M. A. A Measure of Role Innovation at Work // British Journal of Social Psychology. – 1987. – Vol. 6. – P. 83–85.
10. Yuan F., Woodman R. W. Innovative Behavior in the Workplace: the Role of Performance and Image Outcome Expectations // Academy of Management Journal. – 2010. – N 53 (2). – P. 323–342.

References

1. Dubova A. A. Metodika otsenki i analiza urovnya gotovnosti personala k innovatsionnoy deyatel'nosti [Methodology for Assessing and Analyzing the Level of Staff Readiness for

Innovation Activity]. *Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Bryansk State University], 2013, No. 3, pp. 122–126. (In Russ.).

2. Klochko V. E., Galazhinskiy E. V. *Psikhologiya innovatsionnogo povedeniya* [Psychology of Innovative Behavior]. Tomsk, Tomsk State University, 2009. (In Russ.).

3. Panteleeva V. V., Knyshina T. P. *Oprosnik innovatsionnoy gotovnosti personala* [Questionnaire of Innovative Readiness of Personnel]. *Akmeologiya* [Acmeology], 2016, No. 3, pp. 81–86. (In Russ.).

4. Popova A. Yu. *Otsenka innovatsionnogo potentsiala personala v organizatsii* [Evaluation of the Innovative Potential of Personnel in the Organization] [E-resource]. (In Russ.). Available at: http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2014/pdf/d01/s53/s53_024.pdf (accessed 23.03.2018).

5. Howkins J. *The Creative Economy: How People Make Money from Ideas*. London, Penguin Books Ltd, 2005.

6. Janssen O. The Joint Impact of Perceived Influence and Supervisor Supportiveness on Employee Innovative Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2005, Vol. 78, pp. 573–579.

7. Jong Jeroen P. J., Hartog D. N. Den How Leaders Influence Employees Innovative Behavior. *European Journal of Innovation Management*, 2007, Vol. 10, No. 1, pp. 41–64.

8. Rogers C. *On Becoming a Person: A Therapists View of Psychotherapy*. Boston, 1961.

9. West M. A. A Measure of Role Innovation at Work. *British Journal of Social Psychology*, 1987, Vol. 6, pp. 83–85.

10. Yuan F., Woodman R. W. Innovative Behavior in the Workplace: the Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 2010, No. 53 (2), pp. 323–342.

Сведения об авторах

Ирина Анатольевна Рудалева

кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры экономической теории
и эконометрики Казанского (Приволжского)
федерального университета.
Адрес: ФГАБОУ ВО «Казанский (Приволжский)
федеральный университет», 420008,
Республика Татарстан,
Казань, ул. Кремлевская, д. 18.
E-mail: rudiran@mail.ru

Ирина Александровна Кабашева

кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры экономической теории
и эконометрики Казанского (Приволжского)
федерального университета.
Адрес: ФГАБОУ ВО «Казанский (Приволжский)
федеральный университет», 420008,
Республика Татарстан,
Казань, ул. Кремлевская, д. 18.
E-mail: kaba.73@mail.ru

Information about the authors

Irina A. Rudaleva

PhD, Assistant Professor, Assistant Professor
of the Department for Economic Theory
and Econometrics of the Kazan (Volga region)
Federal University.
Address: Kazan (Volga region) Federal
University, 18 Kremlevskaya Str., Kazan,
Republic of Tatarstan, 420008,
Russian Federation.
E-mail: rudiran@mail.ru

Irina A. Kabasheva

PhD, Assistant Professor, Assistant Professor
of the Department for Economic Theory
and Econometrics of the Kazan (Volga region)
Federal University.
Address: Kazan (Volga region) Federal
University, 18 Kremlevskaya Str., Kazan,
Republic of Tatarstan, 420008,
Russian Federation.
E-mail: kaba.73@mail.ru