

УДК 330.34.011

***В. С. Просалова***

ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный медицинский университет»  
Министерства здравоохранения РФ, Владивосток, e-mail: prosalova@mail.ru

***А. А. Николаева***

ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный медицинский университет»  
Министерства здравоохранения РФ, Владивосток, e-mail: asya-nikitina@mail.ru

***С. В. Кривошапова***

ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет», Владивосток,  
e-mail: Svetlana.Krivoshapova@vvsu.ru

## **ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ КАК ЧАСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ФИНАНСОВОЙ СТРАТЕГИИ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Ключевые слова:** Инновационный потенциал сотрудников, мотивация деятельности, вознаграждение, психологический климат, инновационные идеи, финансовая стратегия.

В данной статье были выделены основные факторы, влияющие на формирование инновационного потенциала сотрудников как части реализации финансовой стратегии организации. К таким факторам авторы отнесли: обеспечение условий самореализации и творческой активности, поощрение инициативы (материальное и моральное), обеспечение систематического повышения квалификации сотрудников, обеспечение комфортных условий труда, обеспечение достойного уровня заработной платы, формирование благоприятного психологического климата в коллективе, техническое обеспечение современными средствами труда, дополнительную поддержку (материальную и моральную) молодых сотрудников, предоставление свободного / гибкого графика работы, в т.ч. удаленной, стимулирование организации командной работы в коллективе. Путем использования программного пакета для статистического анализа данных «Statistica» были определены факторы с наименьшей дисперсией и составлена корреляционная матрица факторов, формирующих инновационный потенциал сотрудников. Далее авторы применили критерий «каменистой осыпи» Кеттелла, в результате чего было выявлено шесть основных факторов, оказывающих максимальное влияние на формирование инновационного потенциала сотрудников. На основе полученных результатов, авторы пришли к выводу, что, руководство компаний может сформировать ряд мероприятий, которые в свою очередь будут влиять на формирование инновационного потенциала сотрудников. Очередность мероприятий будет определяться по усмотрению руководством организации. Финансовая стратегия в части управления кадровым потенциалом, должна быть реализована с учетом распределения средств на повышение квалификации кадров, материальное и нематериальное поощрение, что позволит создать необходимый кадровый потенциал и обеспечить заинтересованность сотрудников в высокой эффективности и качестве труда.

***V. S. Prosalova***

Pacific State Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation,  
Vladivostok, e-mail: prosalova@mail.ru

***A. A. Nikolaeva***

Pacific State Medical University of the Ministry of Health of the Russian Federation,  
Vladivostok, e-mail: asya-nikitina@mail.ru

***S. P. Krivoshapova***

Vladivostok State University, Vladivostok, e-mail: Svetlana.Krivoshapova@vvsu.ru

## **FORMATION OF THE INNOVATIVE POTENTIAL OF EMPLOYEES AS PART OF THE IMPLEMENTATION OF THE FINANCIAL STRATEGY OF THE ORGANIZATION**

**Keywords:** Innovative potential of employees, motivation of activity, remuneration, psychological climate, innovative ideas, financial strategy.

This article highlights the main factors influencing the formation of the innovative potential of employees as part of the implementation of the financial strategy of the organization. The authors attributed to

such factors: providing conditions for self-realization and creative activity, encouraging initiative (material and moral), ensuring systematic professional development of employees, ensuring comfortable working conditions, ensuring a decent wage level, creating a favorable psychological climate in the team, technical support with modern labor tools, additional support (material and moral) for young employees, providing a free/flexible work schedule, including remote, stimulating the organization of teamwork in a team. By using the software package for statistical data analysis “Statistica”, the factors with the lowest variance were determined and a correlation matrix of factors forming the innovative potential of employees was compiled. Further, the authors applied the Kettell “rocky scree” criterion, as a result of which six main factors were identified that have the maximum impact on the formation of the innovative potential of employees. Based on the results obtained, the authors came to the conclusion that the management of companies can form a number of activities that, in turn, will influence the formation of the innovative potential of employees. The order of events will be determined at the discretion of the management of the organization. The financial strategy in terms of human resources management should be implemented taking into account the allocation of funds for professional development, material and non-material incentives, which will create the necessary human resources and ensure the interest of employees in high efficiency and quality of work.

### **Введение**

В современном мире бизнеса, для того чтобы опережать своих конкурентов, любой компании, независимо от сферы ее деятельности надо придерживаться строго намеченного плана. Руководству компаний для успешной реализации поставленных целей необходимо разработать и осуществить целый ряд мероприятий, в том числе эффективную финансовую стратегию. Говоря о финансовой стратегии организации, чаще всего мы подразумеваем ряд мероприятий, которое позволят обеспечить компанию необходимыми денежными средствами (планирование деятельности, учет финансовых потоков, анализ финансовой деятельности и др.). Но не стоит забывать о том, что финансовые потоки организации также включают в себя статьи расходов на сотрудников компании (затраты на поиск и подбор узкоспециализированных специалистов, затраты на повышение квалификации персонала, затраты на предоставление дополнительных социальных гарантий и пр.). Перед руководством компании часто встает вопрос о том, как заинтересовать своих сотрудников на выполнение тех или иных задач с максимальной отдачей. Ведь для достижения необходимых показателей деятельности компании (обеспечение необходимого уровня рентабельности, привлечение новых инвесторов, выход на новые рынки и т.д.) для сотрудника должен быть создан мотив к действию. В связи с чем перед руководством организаций стоит вопрос – какие факторы влияют на то, что у сотрудников появляется интерес и желание предлагать новые идеи, способы ведения бизнеса, высказывать свое мнение в той или иной ситуации, что в свою очередь может положительно повлиять на реализацию финансовой стратегии предприятия.

Развитие инновационного потенциала сотрудников организации играет важную роль в успешном функционировании компании, а также является движущим фактором в конкурентной борьбе, создавая дополнительные преимущества среди прочих равных условий.

Грамотный руководитель должен научиться видеть в своих работниках и открывать в них как скрытые и нереализованные возможности, так и использовать те таланты и способности, которые являются очевидными. Таким образом, получится эффективно и рационально задействовать все способности коллектива, направить работу в нужное русло, в том числе на развитие инновационного потенциала сотрудников.

Цель исследования – выявление факторов, влияющих на формирование инновационного потенциала сотрудников организации при реализации финансовой стратегии предприятия.

### **Материал и методы исследования**

В целях разработки авторского подхода к выявлению факторов, влияющих на формирование инновационного потенциала сотрудников организации, были применены следующие статистические методы: экспертный опрос и анализ данных по его результатам, расчет корреляции; графический метод анализа данных: «критерий каменистой осыпи» Кеттелла.

### **Результаты исследования и их обсуждение**

Руководство большинства современных компаний понимает необходимость инновационного развития своего бизнеса. Вызовы сегодняшнего дня таковы, что жесткая конкурентная борьба на внутреннем

рынке товаров и услуг, сопровождающаяся возникшими ограничениями в сфере поставки, вынуждает отечественные предприятия развивать собственное производство, основываясь на внедрении инновационных технологий. В свою очередь, использование современных технологий необходимо учитывать при формировании и реализации финансовой стратегии предприятия.

Согласно заявлению Президента РФ, озвученном в 2022 г. на встрече с молодыми учеными, в России необходимо в кратчайшие сроки развивать собственное производство, особенно в IT-технологиях, промышленности, электронике, фармацевтике и пр., чтобы обеспечить производственную безопасность страны [1]. Вместе с тем, развитие инновационных технологий возможно только при комплексном инновационном развитии бизнеса, немаловажную составляющую которого играет инновационный потенциал сотрудников [2].

Ряд компаний при приеме на работу сотрудников в рамках проводимого собеседования изначально определяют имеющийся у претендента на вакантную должность инновационный потенциал посредством наличия у них соответствующих квалификации и компетенций [3]. Тем не менее, в процессе выполнения трудовой деятельности сотрудник растрчивает этот потенциал и не реализует его. В чем причина данного факта? Зачастую это можно объяснить отсутствием в данной организации факторов, способствующих развитию инновационного потенциала, в результате чего, работник, обладающий изначально задатками и возможностями в области инноваций, не может реализовать свои способности и утрачивает их. Некоторые компании делают ставку на молодых сотрудников, логично рассуждая, что для молодежи характерно наличие новых, креативных идей, которые они будут внедрять на своей работе. Однако, инновационная деятельность сотрудников, в том числе молодых должны поддерживаться и инициироваться самой компанией.

Сотрудник должен обладать внутренним мотивом, побуждающим его раскрывать и использовать инновационный потенциал, стремиться к трудовой деятельности. Кроме того, необходимо постоянное профессиональное развитие сотрудников, так как новшество, априори подразумевает постоянное изменение и приращение знаний. Данное развитие должно происходить, как в рамках

повышения квалификаций, так и саморазвития [4]. Не следует забывать, что сотрудник изначально должен обладать гибким и нестандартным мышлением, которое способствовало бы предлагать инновационные идеи и реализовывать их. Ну и конечно работодатель должен обеспечить советующее материальное и нематериальное вознаграждение за выполняемую работу. Не следует забывать и о такой составляющей, как обеспечение комфортного психологического климата в организации, который позволяет повысить работоспособность, стимулирует формированию коммуникации между коллегами, увеличивает доверие между ними, обеспечивая возможность генерирования инновационных идей [5]. Иницирует создание небольших проектных групп, способных в процессе совместной работы аккумулировать синергетический эффект от своей деятельности.

В проводимом исследовании были определены факторы, влияющие на инновационный потенциал сотрудников организаций, доказано их влияние на инновационный потенциал организации. С этой целью были привлечены эксперты – руководители организаций (руководители hh подразделений), деятельность которых связана с разработкой и производством инновационных технологий (оказанием инновационных услуг). Эксперты оценили степень влияния определенных организационно-управленческих процессов (факторов), на общий инновационный потенциал сотрудников в рамках значений от 0 до 1. Перечислим данные факторы:

- обеспечение условий самореализации и творческой активности;
- поощрение инициативы (материальное и моральное);
- обеспечение систематического повышения квалификации сотрудников;
- обеспечение комфортных условий труда;
- обеспечение достойного уровня заработной платы;
- формирование благоприятного психологического климата в коллективе;
- техническое обеспечение современными средствами труда;
- дополнительная поддержка (материальная и моральная) молодых сотрудников;
- предоставление свободного / гибкого графика работы, в т.ч. удаленной;
- стимулирование организации командной работы в коллективе.

Таблица 1

Корреляционная матрица факторов, формирующих инновационный потенциал сотрудников

№ п/п	Фактор	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Обеспечение условий самореализации и творческой активности	1,00	0,34	0,98	0,32	0,67	0,31	-0,25	0,10	-0,11	-0,12
2	Поощрение инициативы	0,34	1,00	0,30	-0,25	0,17	0,25	0,04	0,56	-0,71	0,49
3	Обеспечение систематического повышения квалификации сотрудников	0,98	0,30	1,00	0,39	0,65	0,24	-0,07	-0,30	-0,59	0,23
4	Обеспечение комфортных условий труда	0,32	-0,25	0,39	1,00	0,06	0,11	-0,20	-0,01	0,19	0,40
5	Обеспечение достойного уровня заработной платы	0,67	0,17	0,65	0,06	1,00	0,44	0,09	-0,34	-0,20	-0,36
6	Формирование благоприятного психологического климата в коллективе	0,31	0,25	0,24	0,11	0,44	1,00	0,25	0,13	-0,07	0,24
7	Техническое обеспечение современными средствами труда	-0,25	0,04	-0,07	-0,20	0,09	0,25	1,00	0,70	0,04	0,49
8	Дополнительная поддержка (материальная и моральная) молодых сотрудников	0,170	0,56	-0,30	-0,01	-0,34	0,13	0,70	1,00	0,08	0,10
9	Предоставление свободного / гибкого графика работы, в т.ч. удаленной	-0,11	-0,71	-0,59	0,19	-0,20	-0,07	0,04	0,08	1,00	0,36
10	Стимулирование организации командной работы в коллективе	-0,12	0,49	0,23	0,40	0,36	0,24	0,49	0,10	0,36	1,00

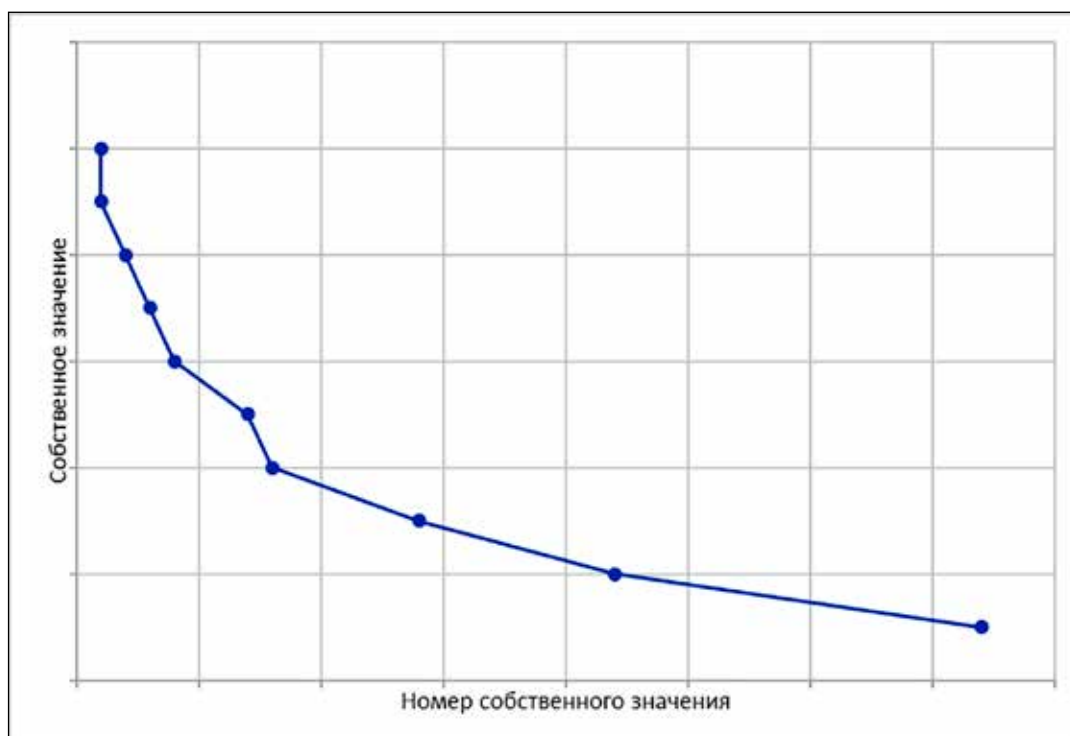


График каменной отсыпи Кеттелла

Таблица 2

Взаимное влияние факторов формирующих инновационный потенциал сотрудников

Факторы	1	2	3	4	5	6
Обеспечение условий самореализации и творческой активности	+	0,6544	0,3034	0,2322	-0,0022	0,7884
Поощрение инициативы	0,9253	+	0,5655	-0,0487	-00511	0,6515
Обеспечение систематического повышения квалификации сотрудников	-0,3042	0,0655	+	-0,5517	0,0556	0,0014
Обеспечение комфортных условий труда	0,0514	0,5238	0,3945	-0,3654	-0,0784	0,8277
Обеспечение достойного уровня заработной платы	0,3256	-0,4272	0,5269	+	0,5776	-0,3322
Формирование благоприятного психологического климата в коллективе	0,7364	0,7858	0,0647	-0,3874	-0,0221	0,8562
Техническое обеспечение современными средствами труда	-03243	-0,1544	0,5221	-0,0127	+	-0,0003
Дополнительная поддержка (материальная и моральная) молодых сотрудников	-0,0224	0,0385	0,3034	0,9855	0,6555	-0,1432
Предоставление свободного / гибкого графика работы, в т.ч. удаленной	0,8804	0,0398	0,5202	-0,1222	-0,4772	+
Стимулирование организации командной работы в коллективе	0,3687	0,5881	0,4451	-0,0033	-0,0334	0,2852

Посредством применения программного пакета для статистического анализа данных «Statistica» были определены факторы с наименьшей дисперсией (таблица 1).

Далее было определено количество главных компонент, необходимых для определения влияния организационно-управленческих процессов на инновационный потенциал сотрудников. Для этого мы воспользовались критерием «каменистой осыпи» Кеттелла, что позволило установить количество факторов, исходя из графика собственных значений, который представлен на рисунке.

На основании результатов, сформированных на рисунке 1 мы смогли выделить 6 факторов, наиболее сильно влияющих на инновационный потенциал сотрудников: обеспечение условий самореализации и творческой активности (Фактор 1), поощрение инициативы (материальное и моральное) (Фактор 2), обеспечение систематического повышения квалификации сотрудников (Фактор 3), обеспечение достойного уровня заработной платы (Фактор 4), техническое обеспечение современными средствами труда (Фактор 5), предоставление свободного / гибкого графика работы, в т.ч. удаленной (Фактор 6). Далее было определено взаимное влияние факторов друг на друга (таблица 2).

Обеспечение условий самореализации и творческой активности наиболее эффек-

тивно реализуется с такими управленческими механизмами, как поощрение инициативы, формирование благоприятного психологического климата в коллективе, предоставление свободного / гибкого графика работы, в т.ч. удаленной.

Поощрение инициативы (материальное и моральное) имеет наибольшую прямо пропорциональную зависимость от обеспечения условий самореализации и творческой активности, обеспечения достойного уровня заработной платы, стимулирования организации командной работы в коллективе.

Обеспечение систематического повышения квалификации сотрудников наиболее эффективно реализуется с такими управленческими элементами, как поощрение инициативы, обеспечение достойного уровня заработной платы, техническое обеспечение современными средствами труда, предоставление свободного / гибкого графика работы, в т.ч. удаленной.

Обеспечение достойного уровня заработной платы достигнет наибольшего эффекта при формировании инновационного потенциала сотрудников организации при одновременной дополнительной поддержке (материальной и моральной) молодых сотрудников.

Техническое обеспечение современными средствами труда следует внедрять вместе с обеспечением достойного уровня заработной платы и дополнительной под-

держкой (материальной и моральной) молодых сотрудников.

Предоставление свободного / гибкого графика работы, в т.ч. удаленной наиболее эффективно реализуется при обеспечении условий самореализации и творческой активности, обеспечении комфортных условий труда и формировании благоприятного психологического климата в коллективе.

Таким образом, на основе полученных результатов может быть сформирован современный подход для формирования инновационного потенциала сотрудников организации, который будет состоять из комплекса управленческих процессов, включающих реализацию обозначенных выше факторов, сгруппированных согласно их пропорциональной зависимости. Руководство организации самостоятельно решает какая из групп мероприятий в какой последовательности будет внедрена в зависимости от имеющихся в наличии ресурсов.

В результате формирование инновационного потенциала сотрудников позволит обеспечить их готовность к осуществлению инновационной деятельности в рамках

конкретной организации, обусловленные не только их профессиональными психологическими компетенциями, но и посредством новых индикаторов.

### Заключение

Следует отметить, что в рамках реализации финансовой стратегии предприятия необходимо учитывать затраты на развитие инновационного потенциала сотрудников.

Еще в XX веке известный американский ученый Питер Друкер сказал: «Самым ценным активом компании XX века было ее производственное оборудование. Самым ценным активом организации XIX века, будь то бизнес или не бизнес, будут ее работники умственного труда и их производительность».

Главным ресурсом любой организации, который обеспечивает эффективность функционирования, рыночную устойчивость, является персонал [6]. Поэтому при составлении финансовой стратегии организации необходимо учитывать, что средства, вложенные в развитие сотрудников, в дальнейшем могут принести для компании дополнительную прибыль.

### Библиографический список

1. Бедняков П.А. Россия должна при необходимости наладить любое производство, заявил Путин [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ria.ru/20220617/proizvodstvo-1796242674.html> (дата обращения: 22.03.2023).
2. Минкина В.А., Хотеева Р.И. Взаимосвязь уровня развития управленческого потенциала сотрудников образовательной организации и адаптивности к инновационной деятельности // Вестник Калужского университета. Серия 1. Психологические науки. Педагогические науки. 2020. Т. 3, № 4(9). С. 138-145.
3. Меркушева А.А. Профиль сотрудника с инновационным потенциалом // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики: Материалы IX Международной научно-практической конференции. В 2-х частях, Красноярск, 26–27 марта 2020 года. Том Часть I. Красноярск: ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева», 2020. С. 130-138.
4. Сокерина С.В. Развитие инновационного потенциала персонала в контексте динамических способностей организации // Науковедение. 2015. Т. 7, № 5(30). С. 91. DOI 10.15862/197EYN515.
5. Напольских Д.Л. Формирование кадрового потенциала развития инновационных кластеров // Профессиональное образование: проблемы, исследования, инновации: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции: в 2 т. Екатеринбург, 25 ноября 2019 года. Том 1. Екатеринбург: ООО «Издательство УМЦ УПИ», 2019. С. 88-94.
6. Романцова О.Н. Персонал как главный ресурс любой организации // Молодой ученый. 2020. № 18 (308). С. 135-138. URL: <https://moluch.ru/archive/308/69450/> (дата обращения: 22.03.2023).