

Крупський О.П., к.психол.н., доцент,
Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара,
м. Дніпропетровськ

СКЛАДОВІ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ТУРИСТИЧНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті досліджено проблему оцінки інноваційного потенціалу персоналу туристичного підприємства. Проаналізовано підходи до дефініції «інноваційний потенціал персоналу», на основі яких дається авторське визначення. Обґрунтовано складові інноваційного потенціалу туристичного підприємства та їх роль у формуванні інноваційного потенціалу підприємства. Виділено фактори, які впливають на інноваційний потенціал персоналу туристичного підприємства. Акцентовано увагу на необхідності наявності системи управління інноваційним потенціалом персоналу підприємства.

Ключові слова: інноваційний потенціал, інноваційний потенціал підприємства, інноваційний потенціал персоналу, туристичне підприємство.

В статье исследована проблема оценки инновационного потенциала персонала туристического предприятия. Проанализированы подходы к дефиниции «инновационный потенциал персонала», на основе которых дается авторское определение. Обоснованы составляющие инновационного потенциала туристического предприятия и их роль в формировании инновационного потенциала предприятия. Выделены факторы, которые влияют на инновационный потенциал персонала туристического предприятия. Акцентировано внимание на необходимость наличия системы управления инновационным потенциалом персонала предприятия.

Ключевые слова: инновационный потенциал, инновационный потенциал предприятия, инновационный потенциал персонала, туристическое предприятие.

This article conveys the problem of assessment of personnel innovative potential of tourist enterprise. We analyzed different approaches to the notion of “personnel innovative potential” and on this basis we formulated our own definition. We grounded constituents of innovative potential of tourist enterprise and their role in formation of innovative potential of the enterprise. We outlined the factors which influence the innovative potential of tourist enterprise personnel. We emphasized the necessity of management system of innovative potential of enterprise personnel.

Keywords: innovative potential, innovative potential of enterprise, personnel innovative potential, tourist enterprise.

Постановка проблеми. У сучасному бізнесі основним, а іноді й єдиним, джерелом зростання туристичного підприємства є його інноваційний потенціал. Перехід від індустріального до постіндустріального типу розвитку економіки, переважання інтелектуальних технологій не оминувало й індустрію туризму. Туристичні підприємства для підтримки своєї конкурентоспроможності змушені використовувати інновації. Ефективність управління інноваційною діяльністю підприємства залежить від величини й структури інноваційного потенціалу, що, власне, і є головною умовою здійснення інновацій.

Інноваційний розвиток став пріоритетним напрямком для економіки багатьох країн, оскільки зростання інноваційної активності підприємств обумовило зростання їх економіки. Традиційно виділяють інноваційний потенціал країни, регіону, суб'єкта господарювання. Між тим інноваційний потенціал персоналу – головна складова потенціалу підприємства, регіону та країни. І саме інноваційний потенціал персоналу для кожного конкретного підприємства є основною компонентою його інноваційного потенціалу. Однак за сучасних умов вчені мало уваги приділяють вивченню складових інноваційного потенціалу персоналу.

Традиційно менеджер туристичного підприємства пропонує клієнту послугу у вигляді, наприклад, подорожі, орієнтовану на смак, дохід, склад родини, вік, стать, пору року, місто відпочинку тощо. Але в умовах економічної ситуації, що склалася в країні, основним завданням туристичних підприємств є завоювання (утримання) лідерської позиції у своєму сегменті ринку туристичних послуг, отримання і збільшення прибутку. Виконати це завдання не можливо, якщо персонал підприємства завдяки своїм психологічним особливостям та професійним здібностям не сприймає інновації – є «інноваційно ригідним».

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Наукові та практичні проблеми, пов'язані з інноваційною діяльністю та оцінкою інноваційного потенціалу підприємств досліджують такі фахівці, як І. Арєнкова, В. Бородіна, Т. Гринько, Г. Захарчін, С. Кудінова, Н. Мешко, Г. Михайліченко, В. Тітова, А. Турило, Н. Чухрай. Питання оцінки інноваційного потенціалу висвітлені в літературі значно менше і вимагають більш глибоких досліджень. Зокрема, оцінці інноваційного потенціалу промислового підприємства присвячені публікації І. Арєн-

кова, А. Олексюка, О. Плотнікова, А. Федонин. Проте питання оцінки інноваційного потенціалу персоналу туристичних підприємств залишається відкритим, а тому потребує детального вивчення.

Відповідно до вищезазначеного метою статті є виявлення проблем формування інноваційного потенціалу персоналу в сучасних умовах функціонування підприємств сфери туризму та гостинності на засадах оцінки інноваційного потенціалу персоналу туристичних підприємств.

Виклад основного матеріалу. Поняття «потенціал» походить від франц. *potentiel* «що може бути», запозиченого в ХІХ ст. і що мав за джерело лат. *potential* «сила, міць», й означає сукупність усіх наявних можливостей у будь-якій сфері [18, с. 403]. Сьогодні термін «потенціал» отримав поширення у різних сферах. Зокрема, визначають територіальний, регіональний, господарський, економічний, промисловий, технічний, науковий, організаційний, фінансовий, інноваційний, потенціал підприємства тощо.

Інноваційний потенціал складається з різних видів ресурсів, враховуючи людські, інтелектуальні, матеріальні, виробничі, фінансові, науково-технічні тощо, необхідні для здійснення інноваційної діяльності на підприємстві. Вдале трактування дефініції «інноваційний потенціал» подано в роботі [6, с. 78]: «максимально можлива кількість ресурсів, які підприємство може залучити до сфери науково-технічного розвитку виробництва при заданому розмірі ресурсних обмежень без скорочення розмірів кінцевого випуску продукції».

Інноваційний потенціал туристичного підприємства – це його стан на певний термін часу в ракурсі інвестиційних можливостей, котрі досягаються та формуються в процесі розвитку конкретного підприємства. І саме персонал є тією рушійною силою, що не тільки генерує інноваційні ідеї, а й сприяє реалізації рішень у життя. Існує багато поглядів щодо сутності інноваційного потенціалу персоналу, основні наведено у таблиці 1.

Виходячи з цього, інноваційний потенціал персоналу туристичного підприємства є функцією, що залежить від часу і ступеня готовності співробітника до реалізації ідей і проектів (зараз і в довгостроковій перспективі). Час є важливим обмежувачем, оскільки плінність кадрів туристичних

Сутність інноваційного потенціалу персоналу підприємства

Автор	Визначення інноваційного потенціалу персоналу
К. Лера [10]	міра готовності персоналу до реалізації комплексу завдань, що забезпечують функціонування підприємства в умовах інноваційної діяльності, а також здатність виконувати інноваційні перетворення
В. Горшенин [5]	інтегрованість сукупності інноваційних здібностей і можливостей персоналу здійснювати сталий розвиток організації на основі науково-технічного прогресу
Є. Гасенко [4, с. 44]	сукупність знань, навичок, здібностей і особистісних характеристик персоналу, що визначають міру його готовності до сприйняття, впровадженню та продукування інновацій, що забезпечують ефективне функціонування організації в умовах інноваційної діяльності
В. Верба, Т. Решетняк [3]	наявність певного рівня суб'єктивної самосвідомості, що детермінує здатність персоналу до інновацій
А. Кибанов [20]	сукупність здібностей і можливостей працівників здійснювати сталий розвиток організації
Н. Хадасевич [22]	сукупність властивостей, можливостей, запасів ресурсів окремого індивіда, колективу, для здійснення інноваційної діяльності в організації, які реалізуються або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку та управління організацією, що має довгострокову перспективу розвитку
Ю. Коновалов, Н. Алексеева [7]	наявність певного рівня суб'єктивного самосвідомості, що детермінує здатність персоналу до інновацій
Б. Лундвалл [23]	здатність персоналу до позитивно-критичного сприйняття нової інформації, до приросту загальних і професійних знань, висування нових конкурентоспроможних ідей, знаходженню рішень нестандартних завдань, нових методів вирішення традиційних завдань, використання знань для передбачення, практичної матеріалізації нововведень
М. Макаренко [13]	міра здатності і готовності співробітників організації до здійснення інноваційної діяльності в рамках конкретної організації, обумовлені культурними і професійними характеристиками цих співробітників
М. Адаменко [2]	здатності персоналу використовувати сукупність наявних інноваційних здібностей та можливостей, які дозволяють активно продукувати, сприймати, впроваджувати і використовувати інновації у трудовій діяльності та у діяльності підприємства; як сукупності інноваційних потенціалів працівників підприємства

підприємств досить висока та ще й існує ймовірність того, що фахівець, який «запустив» інноваційний процес (що володів необхідним і достатнім рівнем розвитку інноваційного потенціалу на певний момент часу), не закінчуватиме його, і на ключових місцях будуть люди з менш розвиненим інноваційним потенціалом.

Також можна стверджувати, що інноваційний потенціал персоналу є функцією двох генеральних потенціалів, а саме потенціалу трудових (керівників) і керуючих ресурсів. Тобто потенціалу тих, хто керує (приймає рішення та контролює) і потенціалу тих, хто безпосередньо втілює рішення у виробничий процес. Розглядаючи комбінації значень двох складових, що входять до «потенціалу персоналу», ми можемо виділити сім можливих станів інноваційного потенціалу персоналу підприємства. Визначивши складові в декартовій системі координат (за аналогією [19, с. 293]), ми отримаємо простір оцінок інноваційного потенціалу персоналу підприємства, який ділиться на характеристичні області (рис. 1).

На рисунку 1 область 1 відповідає підприємствам з високим інноваційним потенціалом персоналу, в інноваційні процеси зараховані як керівники, так і лінійні співробітники підприємства.

Область 2 відповідає підприємствам з достатнім інноваційним потенціалом персоналу, інноваційна діяльність можлива при незначному стимулюванні (матеріальному/нематеріальному) співробітників підприємства.

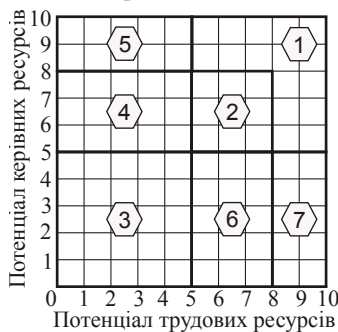


Рис. 1. Простір оцінок інноваційного потенціалу персоналу

Область 3 відповідає підприємствам з низьким інноваційним потенціалом. Ситуація, коли «верхи не можуть, а низи не хочуть» – співробітники підприємства на всіх посадах з різних причин не можуть приймати і проводити інноваційні зміни на своєму підприємстві.

Область 4 відповідає підприємствам з достатнім інноваційним потенціалом у керівників, які можуть вести інноваційну діяльність при мінімальному стимулюванні, але постійно зіштовхуються з неприйняттям їх нововведень серед виконавців.

Область 5 відповідає підприємствам з високим інноваційним потенціалом керівників, які можуть вести інноваційну діяльність як розробники інноваційних проектів без обмежень, але постійно зіштовхуються з неприйняттям їх нововведень серед виконавців.

Область 6 відповідає підприємствам з достатнім інноваційним потенціалом виконавців, інноваційна діяльність яких полягає в реалізації інноваційних проектів, здебільшого створених самостійно при мінімальному стимулюючому впливі ззовні, за відсутності підтримки з боку керівників підприємства.

Область 7 відповідає підприємствам з достатнім інноваційним потенціалом виконавців, інноваційна діяльність яких полягає в реалізації самостійно створених інноваційних проектів, за відсутності підтримки з боку керівників підприємства.

Оцінка інноваційного стану підприємства проводиться з метою виявлення перспективних напрямків інноваційного розвитку, що забезпечить перехід підприємства на якісно інший рівень конкурентоспроможності і, як наслідок, підвищить свою стійкість і гнучкість щодо мінливостей ринкової ситуації.

Вимірювання інноваційного потенціалу персоналу дозволяє простежити як ставлення до персоналу на підприємстві, так і готовність персоналу до інноваційних змін. При низькому рівні керівництво сприймає персонал як витрати, при середньому рівні – як один з ресурсів організації, при високому рівні персонал виступає в ролі соціального партнера [17].

Психологічні методики для вимірювання можна використовувати для вхідного контролю (при прийомі на роботу, плануванні інноваційних змін на підприємстві) і як поточний контроль (наявність і розстановка творчого персоналу, створення робочих груп, планування навчання, розробка стратегії розвитку підприємства, розробці політики мотивації і заохочення ініціатив та ін.). В оцінчій батареї можна використовувати методику дослідження творчого мислення П. Торренса, дослідження локусу контролю Дж. Роттера, тест інтелектуального потенціалу П. Ржичани, дослідження когнітивного стилю «Приховані фігури» Л. Терстона [15, с. 247].

На думку авторів роботи [21], оцінка інноваційного потенціалу персоналу можлива тільки шляхом визначення рівня інтелекту, пізнавальних і креативних здібностей, індивідуальної системи цінностей, потреб і мотивації трудової діяльності.

В. Абрамов [1] запропонував розглядати інноваційний потенціал персоналу як функцію трьох змінних (особистісного

потенціалу співробітника, професійних знань, умінь, навичок і, власне, інноваційних ідей, які вносить співробітник). У статті ж [10] – як функцію чотирьох змінних (інтелектуального ресурсу, інноваційної сприйнятливості, організаційно-управлінського ресурсу, соціально-психологічного мікроклімату).

О. Корницький зі співавторами в роботі [8] запропонував методику оцінки здібностей особистості до інноваційної діяльності, в основу якої покладено такі характеристики особистості співробітника: схильність до ризику, розважливості, креативності і наполегливості, цілеспрямованість у досягненні поставлених цілей.

Окремо слід зазначити про систему показників для оцінки інноваційного потенціалу персоналу туристичного підприємства. Показники можуть бути кількісними та якісними. Використовувана нами методика охоплює обидві групи показників.

Система кількісних показників складається із 6-и індексів, які вимірюють рівень фінансового забезпечення інноваційної діяльності, частку співробітників, зайнятих дослідженнями, рівень технічної оснащеності робочого місця, рівень професійного розвитку персоналу, рівень винаходів на одного співробітника, рівень відповідності спеціальності займаної посади, і досить докладно розписана в роботах [4; 5; 14; 16].

Група якісних показників представлена трьома блоками: інноваційна сприйнятливості співробітників, організаційна культура і мотивація, всього таких показників сім (табл. 2). У блоці «Інноваційна сприйнятливості» оцінюються ініціативність співробітників, сприйняття інновацій персоналом, здатність персоналу до продукування нових ідей. У блоці «Організаційна культура» оцінюється рівень підтримки керівництвом інноваційної активності співробітників, розробленість норм поведінки і цінностей для кожного підрозділу. У блоці «Мотивація» оцінюється зовнішня (рівень стимулювання інноваційної діяльності співробітників) і внутрішні (рівень потреби співробітників у нововведеннях) рушійні сили людської активності.

Таблиця 2

Якісні показники для оцінки інноваційного потенціалу персоналу

Інноваційна сприйнятливості співробітників	
1	Ініціативність співробітників
2	Позитивне сприйняття інновацій співробітниками
3	Здатність до продукування нових ідей
Організаційна культура	
4	Підтримка керівництвом інноваційної активності співробітників
5	Розробленість норм поведінки і цінностей для кожного підрозділу
Мотивація	
7	Рівень стимулювання інноваційної діяльності співробітників
8	Рівень потреби співробітників у нововведеннях

Перераховані характеристики є якісними, тому для нормування потрібно використовувати вербально-числову шкалу Харрінгтона [12].

Далі оцінка інноваційного потенціалу персоналу підприємства зводиться до розрахунку інтегрального показника інноваційного потенціалу персоналу, який визначається як усереднене значення кількісних і якісних груп показників.

$$I_{ИПП} = \frac{\sum_{s=1}^N I_{КІЛ} + \sum_{s=1}^K I_{ЯК}}{N + K},$$

де ИПП – інноваційний потенціал персоналу;

КІЛ – кількісні показники інноваційного потенціалу персоналу;

ІЯК – якісні показники інноваційного потенціалу персоналу;

N – кількість кількісних показників інноваційного потенціалу персоналу, що брали до уваги;

K – кількість якісних показників інноваційного потенціалу персоналу, що брали до уваги.

Методика апробована на туристичному підприємстві «Van-Tour» м. Дніпропетровськ. Отримано результати кожної з груп показників, розраховано інтегральний показник інноваційного потенціалу персоналу. Виявлено середній рівень інноваційного потенціалу персоналу, рівний 62,4%. Це викликано, на наш погляд, тим, що туристичне підприємство, на якому проходила апробація методики, належить до малих. «Інноваційний дух» на підприємстві підтримувала невелика група ентузіастів, і звільнення або перехід на інше підприємство навіть одного працівника з цієї групи (а в нашому випадку це декретна відпустка) значно змінює інноваційний потенціал персоналу. Саме плінність кадрів є основною проблемою більшості туристичних підприємств [9], що створює труднощі для управління інноваціями. Для середніх підприємств, з чисельністю працюючих до 250 осіб, невеликі зміни в кадровому складі не призводять, як правило, до радикальної зміни інноваційного потенціалу персоналу.

У стадії росту і розвитку трудового колективу туристичного підприємства превалює енергія ентузіазму, активність і усвідомлення причетності до реалізації великих планів і райдужних надій нівелюють можливі помилки. Однак тільки через цілеспрямоване, регулярне підтримання такого стану в трудовому колективі керівництву підприємства вдається уникнути рутини і байдужості, що можливо зробити тільки через розвинену інноваційну організаційну культуру. Для керівника підприємства одним з найважливіших завдань є формування стану потреби в інноваціях у співробітників. Розглядаючи останніх як стійку систему, що самостійно розвивається та навчається. Систему, що здатна передбачати і адекватно реагувати на наближення періодів спаду економічної активності на туристичному ринку.

Отже, на інноваційний потенціал персоналу туристичного підприємства впливають такі чинники:

- забезпеченість інформаційними засобами;
- забезпеченість технічними засобами;
- забезпеченість фінансовими засобами;
- мотивація і стимулювання інноваційної діяльності;
- організаційна культура підприємства;
- індивідуально-психологічні особливості співробітників;
- професійна культура;
- система навчання персоналу;
- організація та умови праці.

Оцінка інноваційного потенціалу персоналу є інтегральною характеристикою від:

- 1) відносини персоналу до майбутніх змін та змін що відбуваються;
- 2) відносини керівників до інновацій та їх здібності до роботи в умовах, що змінилися;
- 3) стану процесів управління та інформаційного забезпечення інновації на підприємстві;
- 4) рівня професійної підготовки персоналу;
- 5) рівня економічної підготовки персоналу;
- 6) стану соціально-психологічного клімату на підприємстві;
- 7) ступеня задоволеності умовами, змістом та оплатою праці.

В результаті оцінки інноваційного потенціалу персоналу туристичного підприємства ми виявили певні проблемні точки, на які слід звернути увагу задля уникнення негативного впливу на зазначену характеристику:

- 1) індивідуально-психологічні: скептицизм, ригідність, шаблонність мислення, інфантилізм, безініціативність;
- 2) поведінкові: низький професійний рівень співробітника, низький рівень професійної культури; малий активний словниковий запас, негативізм;
- 3) комунікативні: не вміння або не бажання працювати з інформацією, не вміння спілкуватися;
- 4) мотиваційні: переважаюча зовнішня мотивація, не бажання долати перешкоди, низька стресостійкість, не бажання і не вміння приймати рішення;

5) інтелектуальні: низький або невідповідний рівень освіти (знань) як загальних, так і професійних. Низький рівень професійно значущих навичок і вмінь. Низький рівень загальних інтелектуальних здібностей.

Отже, оцінка кількісних і якісних показників рівня розвитку інноваційного потенціалу персоналу туристичного підприємства дозволить судити про можливість ефективної інноваційної діяльності на підприємстві в заданий проміжок часу і визначити напрями нарощування інноваційного потенціалу персоналу.

В цілому алгоритм проведення оцінки інноваційного потенціалу персоналу емпіричного підприємства може бути представлений у такий спосіб:

- 1) визначення необхідних і достатніх кількісних і якісних показників для оцінки інноваційного потенціалу персоналу;
- 2) вибір методу оцінки;
- 3) визначення кола оцінюваних співробітників;
- 4) розробка плану проведення процедури оцінки співробітників;
- 5) проведення власне процедури оцінки;
- 6) аналіз результатів оцінки та визначення напрямків розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства.

Підсумовуючи, слід зазначити, що для підвищення ефективності інноваційного розвитку підприємства необхідна наявність системи управління інноваційним потенціалом персоналу, найважливішим компонентом якої є система його оцінки. На основі застосування представленого підходу до оцінки інноваційного потенціалу персоналу туристичного підприємства можна робити висновок про:

- доцільність (ефективність використовуваної системи мотивації);
- залучення конкретних працівників до вирішення інноваційних завдань;
- необхідність навчання;
- конкретизування компонентів інноваційного потенціалу персоналу, на який потрібно звернути увагу при формуванні потрібних (затребуваних) професійних якостей працівника, які найбільш повно відповідають вимогам інноваційного розвитку туристичного підприємства.

Отже, представлені складові інноваційного потенціалу персоналу відповідають основним вимогам щодо специфіки діяльності туристичного підприємства і можуть послужити основою для розробки методології оцінки інноваційного потенціалу персоналу туристичного підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамов В.И. Методология оценки инновационного потенциала предприятия [Электронный ресурс] / В.И. Абрамов // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. – 2012. – № 4(24). – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/metodologiya-otsenki-innovatsionnogo-potentsiala-predpriyatiya>.
2. Адаменко М.В. Інноваційні здібності та можливості працівників як важливі складові інноваційного потенціалу персоналу підприємства / М.В. Адаменко // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – № 4 – С. 155–163.
3. Верба В.А. Організація консалтингової діяльності : навч. посіб. / В.А. Верба, Т.І. Решетняк – К. : КНЕУ, 2000. – 228 с.
4. Гасенко Е.В. Критерии развития инновационного потенциала пер-

сонала наукоемкого предприятия / Е.В. Гасенко // Вестник Томского государственного университета. Сер. Экономика. – 2012. – № 2(18). – С. 44–49.

5. Горшенин В.П. Управление инновационным потенциалом персонала корпорации / В.П. Горшенин. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2006. – 289 с.

6. Гринько Т.В. Теоретичні засади управління інноваційним потенціалом промислового підприємства / Т.В. Гринько, С.А. Єфімова // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Сер. Економіка. – 2013. – № 3(63). – С. 75–83.

7. Коновалов Ю.И. Инновационный потенциал персонала [Электронный ресурс] / Ю.И. Коновалов, Н.И. Алексеева. – Режим доступа : http://www.rusnauka.com/13_EISN_2012/Economics/10_109762.doc.htm.

8. Корицкий А.В. Методика оценки способностей личности к инновационной деятельности предпринимателя / А.В. Корицкий, А.А. Алетдинова, Г.И. Курчеева // Креативная экономика. – 2011. – № 1(49). – С. 99–104.

9. Крупський О.П. Організаційна культура: досвід підприємств галузі туризму й гостинності в Україні / О.П. Крупський // Можливості та розвиток сучасного туризму: світовий та національний досвід : моногр. / колектив авторів ; за заг. ред. проф. В.М. Зайцевої ; Запорізький національний технічний університет. – Запоріжжя : ТОВ «ЛІПС» ЛТД, 2014. – С. 168–182.

10. Леванова Н.Е. Разработка методики оценки инновационной активности персонала организации / Н.Е. Леванова // Молодой ученый. – 2011. – Т.1, № 5. – С. 203–206.

11. Лера К.А. Формирование механизма управления инновационным потенциалом персонала корпорации : дисс. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 [Электронный ресурс] / К.А. Лера. – Челябинск, 2008. – 194 с. – Режим доступа : <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/307142.html>.

12. Литвак Б.Г. Экспертные технологии в управлении / Б.Г. Литвак. – М. : Дело, 2004. – 400 с.

13. Макаренченко М.А. Кадровый инновационный потенциал в структуре инновационного потенциала организации [Электронный ресурс] / М.А. Макаренченко, А.А. Антонов // НИУ ИТМО. Сер. Экономика и экологический менеджмент. – Режим доступа : <http://economics.ihbt.ifmo.ru/file/article/8903.pdf>.

14. Марюхина С.В. Механизм управления инновационным потенциалом персонала предприятий нефтегазовой сферы [Электронный ресурс] / С.В. Марюхина // Управление экономическими системами. – Режим доступа : <http://www.uecs.ru/uecs64-642014/item/2841-2014-04-08-06-10-23>.

15. Месяц В.А. Мониторинг инновационного потенциала персонала предприятий [Электронный ресурс] / В.А. Месяц // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – № 76-1. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/monitoring-innovatsionnogo-potentsiala-personala-predpriyatiya>.

16. Подвербных О.Е. Оценка уровня развития инновационного потенциала персонала организации [Электронный ресурс] / О.Е. Подвербных, Е.В. Гасенко // Известия ИГЭА. – 2012. – № 4. – Режим доступа : http://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-urovnya-razvitiya-innovatsionnogo-potentsiala-personala-organizatsii#_=_.

17. Попова А.Ю. Оценка инновационного потенциала персонала организации [Электронный ресурс] / А. Ю. Попова. – Режим доступа : http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2014/pdf/d01/s53/s53_024.pdf.

18. Словарь иностранных слов для школьников и студентов / состав. Е. Грубер. – М. : ЛОКИД, 2005. – 657 с.

19. Станиславик Е.В. Модель оценки инновационного потенциала промышленного предприятия / Е.В. Станиславик, А.Б. Свиридова // Труды Одесского политехнического университета – 2008. – Вып. 1(29). – С. 292–297.

20. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 695 с.

21. Федосова Р.Н. Развитие инновационного потенциала персонала / Р.Н. Федосова, С.В. Пименов, Е.В. Родионова // Креативная экономика. – 2009. – № 3(27). – С. 49–59.

22. Хадасевич Н.Р. Формирование инновационного потенциала персонала организации : дис. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 / Н.Р. Хадасевич. – Сургут, 2008. – 179 с.

23. Lundvall, B., 2010. National Systems of Innovation: Toward a Theory of Innovation and Interactive Learning. N.Y.: Anthem Press, 404 p.