

ству посідають постійний моніторинг фінансового стану і система діагностики банкрутства для виявлення кризових явищ на ранній стадії і проведення заходів антикризового управління підприємством.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Аналітичні інформація щодо стану здійснення правосуддя. Офіційний веб-портал «Судова влада України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://court.gov.ua/>.
2. Титич В. Проміжні підсумки конкурсного процесу [Електронний ресурс] / Віталій Титич // Закон і Бізнес. – 2013. – № 30(1120). – Режим доступу : [http://zib.com.ua/ua/print/36422-kilkist\\_sprav\\_pro\\_bankrutstvo\\_v\\_ukrainskih\\_sudah\\_zmenschilasy.html](http://zib.com.ua/ua/print/36422-kilkist_sprav_pro_bankrutstvo_v_ukrainskih_sudah_zmenschilasy.html).
3. Коваленко О.В. Теоретичні і практичні аспекти сучасного антикризового управління промисловим підприємством / О.В. Коваленко, О.О. Дробішева // Вісник Запорізького національного університету. – 2010. – № 4(8). – С. 34-42.
4. Хаджинова О.В. Сучасні тенденції банкрутства підприємств в Україні / О.В. Хаджинова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2013. – Вип. 1. – Т. 2. – С. 275-278.
5. Презентація «Моніторинг місця України у рейтингу «Ведення бізнесу 2013» (за даними публікації Світового банку та Міжнародної фінансової корпорації)» [Електронний ресурс] / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. – Режим доступу : [me.kmu.gov.ua/file/link/194160/.../DB\\_2013.p](http://me.kmu.gov.ua/file/link/194160/.../DB_2013.p)
6. Нескородєва І.І. Сучасні тенденції банкрутства підприємств в Україні та шляхи їх вирішення / І.І. Нескородєва, О.Ю. Тереванова // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – № 36. – С. 187-193.
7. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» / Офіційний веб-портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [w1.c1.rada.gov.ua/pls/.../webproc34?id](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/.../webproc34?id).

УДК 331.108.45

**Рукас-Пасичнюк В.Г.**

*аспірант кафедри економіки і менеджмента  
Київської державної академії водного транспорту  
імені Петра Конашевича-Сагайдачного*

## ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕРСОНАЛА КАК ОДИН ИЗ ОСНОВНЫХ ФАКТОРОВ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И МЕТОДЫ ЕГО ОЦЕНКИ

В статье определена важность инновационного потенциала персонала для повышения конкурентоспособности и развития предприятия, рассмотрен и обобщен опыт ученых в области оценки инновационного потенциала персонала, автором предложен метод оценки инновационного потенциала персонала с учетом его составляющих.

**Ключевые слова:** инновации, инновационная деятельность, инновационный потенциал персонала, методы оценки, оценка инновационного потенциала персонала.

### Рукас-Пасичнюк В.Г. ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДИН З ОСНОВНИХ ФАКТОРІВ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ І МЕТОДИ ЙОГО ОЦІНКИ

У статті визначена важливість інноваційного потенціалу персоналу для підвищення конкурентоспроможності та розвитку підприємства, розглянуто та узагальнено досвід науковців в галузі оцінки інноваційного потенціалу персоналу, автором запропоновано метод оцінки інноваційного потенціалу персоналу з урахуванням його складових.

**Ключові слова:** інновації, інноваційна діяльність, інноваційний потенціал персоналу, методи оцінки, оцінка інноваційного потенціалу персоналу.

### Rukas-Pasichnyuk V.G. INNOVATIVE POTENTIAL OF PERSONNEL AS ONE OF THE MAIN FACTORS OF DEVELOPMENT OF ORGANIZATION AND METHODS OF ITS ESTIMATES

In this paper identified the importance of innovation capacity of personnel to improve the competitiveness and development of the company, reviewed and summarized the experience of scientists in the assessment of innovative potential of personnel, by the author proposed a method for estimation of innovative potential of personnel in view of its components.

**Keywords:** innovation, innovative activities, innovation potential of personnel, methods of assessment, estimation of innovative potential of personnel.

**Постановка проблеми.** Конкурентоспособность украинских предприятий остается крайне низкой по сравнению с показателями социальной и экономической эффективности предприятий экономически развитых стран. Темпы развития предприятий на современном этапе определяются инновационной активностью и зависят, в первую очередь, от способности применять новые знания в процессе их функционирования. Решение проблемы повышения конкурентоспособности отечественных предприятий связано с развитием инновационного потенциала персонала организации.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Ужесточающаяся конкуренция на мировых рынках

требует от экономики любой страны, в том числе и украинской, усиления инновационной составляющей [1, с. 253].

Предприятия, осуществляющие инновационную деятельность, способны обеспечивать высокие темпы роста в долгосрочной перспективе, при этом инновации создают конкурентные преимущества, превращаясь в основной источник их развития.

Решение проблемы повышения конкурентоспособности отечественных предприятий связано с их комплексной инновационно-технологической модернизацией, повышением показателей инновационной активности [2, с. 33]. Основополагающей компонентой в эффективности и результативности проведения

инновационных процессов на предприятии является его профессионально-кадровый состав. Именно персонал организации, обладающим инновационным потенциалом, является носителем инновационной активности.

За каждым новшеством или нововведением стоит человек (или группа) – создатель, разработчик, сотрудник. Человек с его знаниями, навыками и опытом является тем недостающим звеном экономических процессов, без которого невозможен прогресс [3, с. 246].

Раскрыть творческие способности трудового коллектива, каждого отдельно взятого сотрудника и направить эти способности на достижение намеченных целей является главной задачей руководителя, управляющего коллективом [4].

Следовательно, для повышения конкурентоспособности предприятию необходимо заниматься разработкой мероприятий по развитию инновационного потенциала персонала.

Постановка задачи. Из изложенного выше следует, что инновационный потенциал персонала организации является важнейшим фактором развития организации. Для выбора и разработки ряда необходимых мероприятий по развитию инновационного потенциала персонала необходимо определить его элементы и составляющие, на основании которых в дальнейшем должен быть разработан метод оценки.

Изложение основного материала исследования. Анализ существующих подходов к определению инновационного потенциала персонала показывает, что рассмотренные ниже авторы (Табл. 1) сходятся в обозначении инновационного потенциала, как готовности и возможности персонала осуществлять инновационную деятельность, используя совокупность имеющихся у них способностей. Однако недостаточно внимания ими уделено аспектам мотивации и созданию благоприятных условий на предприятии, которые и побуждают персонал использовать имеющиеся у них способности и знания на благо предприятия.

Персонал предприятия должен быть способен к восприятию и внедрению инноваций на своем рабочем месте, а также к их продуцированию. Разработка инновационных идей и их успешное внедрение на предприятии возможны лишь при создании условий для раскрытия и развития инновационного потенциала персонала.

Для выбора и разработки ряда необходимых мероприятий по развитию инновационного потенциала персонала необходимо определить его элементы и составляющие, на основании которых в дальнейшем должен быть разработан метод оценки.

Рассмотрим подходы исследователей по данному вопросу.

Лаптева Е. А. утверждает, что готовность персонала к инновациям является одним из основных элементов инновационного потенциала предприятия и определяется следующими факторами [9]:

- наличие количественного состава персонала, необходимого для осуществления инноваций;
- наличие у работников предприятия необходимых базовых знаний и навыков, способностей к осуществлению инноваций;
- наличие у работников необходимых профессиональных, специальных знаний и качеств;
- отсутствие в среде персонала сопротивления к инновациям на предприятии;
- наличие у работников необходимой мотивации к использованию своего человеческого капитала для осуществления инноваций;

Таблица 1

### Существующие подходы к определению инновационного потенциала персонала

Определение	Автор
Совокупность свойств, возможностей, запасов ресурсов отдельного индивида, коллектива, для осуществления инновационной деятельности в организации, которые реализуются или могут быть реализованы в условиях достигнутого уровня развития и управления организацией, имеющий долгосрочную перспективу развития.	Хадасевич Н.Р. [5].
Мера готовности к реализации комплекса задач, обеспечивающих функционирование предприятия в условиях инновационной деятельности, а так же способность выполнять инновационные преобразования.	Лега К.А. [6].
Интегрирующая совокупность инновационных способностей и возможностей персонала осуществлять устойчивое развитие организации на основе научно-технического прогресса.	Горшенин В.П. [7].
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.	Гасенко Е.В. [8].

- наличие развитой системы коммуникаций между сотрудниками для обмена опытом и знаниями в процессе осуществления инноваций.

Иванов С.А. на первый план выводит проблему формирования человеческого потенциала, восприимчивого к инновациям, готового к включению в научные и производственные процессы в условиях стремительно обновляющихся технологий, и приводит способности, которыми должен обладать «инновационный человек». В частности, способности и готовность [10]:

- к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремление к новому;
- к критическому мышлению;
- к разумному риску, креативности и предприимчивости, умению работать самостоятельно и в команде, к работе в высококонкурентной среде;
- к широкому владению иностранными языками как коммуникационными инструментами эффективного участия в процессах глобализации, включая способность к свободному бытовому, деловому и профессиональному общению на английском языке.

Гасенко Е.В. предлагает следующие элементы и группы критериев развития инновационного потенциала персонала [8, с. 45]:

1. Критерии, характеризующие интеллектуальную готовность к инновационной деятельности:
  - состояние образования и самообразования сотрудника;
  - уровень профессиональных знаний, навыков, умений;
  - уровень общего интеллекта.
2. Критерии, охватывающие мотивационные качества работника:
  - ведущий источник мотивации;
  - готовность к преодолению препятствий, стрессоустойчивость;
  - готовность брать на себя ответственность за принятие решений и их результат.

3. Критерии, характеризующие коммуникативные качества работника:

- работа с информацией и обмен знаниями;
- формирование базы знаний компании;
- способность вовлечения людей в групповую деятельность.

4. Критерии, отражающие инновационную активность работника:

- владение информацией об отраслевых НИКОР и участие в НИКОР;
- генерирование новых идей;
- поиск и реализация пути практического воплощения идеи.

5. Критерии, характеризующие личностные качества работника-новатора:

- отношение к переменам;
- готовность воспринимать и использовать новые возможности;
- инициативность;
- гибкость мышления.

Данные критерии, по мнению Гасенко Е.В., служат основой для разработки метода оценки инновационного персонала наукоемкого предприятия.

Хадасевич Н. Р. считает, что элементами инновационного потенциала персонала являются: естественный, личностный, трудовой, интеллектуальный, творческий и предпринимательский потенциалы [5].

Амабайл Т. выделяет наличие у сотрудников знаний, умственные способности сотрудников, внутренняя мотивация, которая движет желанием человека использовать имеющихся у него знаний и применять свои способности на практике [11].

По мнению Федосовой Р.Н., Пименова С.В., Родионовой Е.В., инновационный потенциал определяется уровнем интеллекта, креативными и познавательными способностями, системой ценностей и мотивацией [12].

В связи с различными взглядами на элементы и содержание инновационного потенциала персонала, методы его оценки у исследователей данного вопроса также разнятся.

Месяц В.А. считает, что для оценки инновационного потенциала можно использовать совокупность следующих тестов: исследования творческого потенциала (ТТСТ) П. Торенса, исследование локуса контроля (УСК) Дж. Роттера, тест интеллектуального потенциала (Т.И.П.) П. Ржичан, исследование конгнитивного стиля полезависимости – полнезависимости (ПЗ –ПНЗ) Л. Терстона «Скрытые фигуры» [3, с. 247].

Корицким А.В., Алетдиновой А.А., Курчевым Г.И. 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. При разработке методики оценки способности личности к инновационной деятельности авторами 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. Элрера. А для оценки креативности, стремления к творческой работе, инновационности была разработана анкета на основе оценочной таблицы А.И. Кочетковой [14].

Абрамов В.И., принимая индексное выражение компонент потенциала, экономико-математическую модель инновационного потенциала инноватора выражает следующей зависимостью [13, с. 131]:

$$IP = PIN \times IC \times IK,$$

где  $IP$  – индекс инновационного потенциала;  $PIN$  – индекс потенциции личности инноватора;  $IC$  – индекс умений личности инноватора;  $IK$  – индекс оценки идеи инноватора.

Модель выражает три равнозначные компоненты, выражающие интерпретацию инновационного потенциала на микроуровне. Автор допускает использование любого (из выделенных) метода экспертизы психопрофиля инноватора, но сам предлагает использовать метод А.В. Солдатова. В таблице приведены критерии оценки индивидуальной потенциции новаторов [13, с. 132].

Таблица 2

Критерии оценки индивидуальной потенциции новаторов

Группы	Показатели психопрофиля
Лидерские качества	Самоуверенность
	Реалистичность
	Хладнокровность
	Независимость
Особенности социальных контактов	Открытость
	Беспечность
	Активность
	Благожелательность
Особенности процессов мышления	Воображение
	Расчетливость
	Абстрактность
	Аналитичность
Самоконтроль	Соблюдение правил
	Самоконтроль
Мотивация и работоспособность	Работоспособность
	Напряженность

Сущность квалиметрической оценки потенциции заключается в экспертизе степени приближения индивидуальных характеристик инноватора к нормативному уровню. Предложена формула, выражающая приближенность психопрофиля, личностной потенциции к оптимальному профилю «инноватора»:

$$PIN = \frac{1 - \sum_{i=1}^n |MP_i - MPZ_i|}{n \times n_{max}}$$

где  $MP_i$  – полученное в тесте  $i$ -го показателя психопрофиля инноватора;  $MPZ_i$  – оптимальное значение  $i$ -го показателя психопрофиля инноватора;  $n$  – число характеристик оценки социально-профессионального профиля инноватора;  $n_{max}$  – максимальное возможное отклонение фиксируемой характеристики от оптимального значения в профиле.

Экономико-математическое выражение индекса умений инноватора представлено как произведение двух переменных – знаний и навыков:

$$IC = IKN \times IPK,$$

где  $IKN$  – индекс знаний инноватора;  $IPK$  – индекс навыков инноватора.

Индексная интерпретация количественного выражения уровня идеи инноватора с помощью экономико-математического выражения:

$$IK = IM \times IT,$$

где  $IM$  – индекс (0-1) влияния идеи на рынок (новизна);  $IT$  – индекс технологической готовности идеи.

Комплексная экономико-математическая модель оценки инновационного потенциала на микроуровне оценки инновационного потенциала представле-

на как система уравнений, раскрывающая обобщенные индексы переменные в предложенных выше формулах.

Дементьева Т.А., основываясь на социологических исследованиях группы ученых-экономистов во главе с Горшениным В.П., порекомендовав несколько модернизировать, но соглашаясь с предложенной методикой, выделяют восемь основных критериев для оценки уровня развития инновационного потенциала персонала [4]:

- индекс инновационной интенсивности (ИИИ);
- индекс интеллектуального развития персонала (ИИРП);
- индекс профессионального развития персонала (ИПРП);
- индекс образовательного уровня персонала (ИОУП);
- индекс внешнего сотрудничества (ИВС);
- индекс инвестиционного и технико-технологического оснащения труда (ИИТТОТ);
- индекс конкурентоспособности предприятия (ИКП);
- индекс финансовой результативности инноваций (ИФРИ).

Усредненный интегральный индекс определяется по формуле:

$$I_n = \left( \sum_{k=1}^m Y_{nk} \right) / m,$$

где  $m$  – число позиций в индексе  $Y_n$ ;

$n$  – номер индекса  $Y - 1 \dots 8$ ;

$k$  – номер позиций в индексе  $Y_n$ .

Автором предложена методика расчета восьми усредненных интегральных индексов, которые используются далее для построения геометрических фигур в единичном круге для визуальной оценки общего состояния инновационного потенциала персонала. Площадь полученных геометрических фигур можно рассматривать как количественную оценку инновационного потенциала персонала в сравнении с площадью единичного круга (100%).

Подвербных О.Е. и Гасенко Е.В. инновационный потенциал персонала рассматривают как единство количественных и качественных характеристик персонала. Количественные характеристики, по их мнению, соотносятся главным образом с численностью персонала, занятого инновационной деятельностью, а качественные – со степенью подготовленности рабочей силы к выполнению стоящих перед ней задач инновационного развития.

Для количественной оценки автор предлагает использовать различные подходы, опираясь на следующие данные [15, с. 89]:

1. Число вовлеченных в инновационную деятельность сотрудников (НВИД).

На основании показателя (НВИД), которое измеряется по фактическому участию каждого сотрудника в инновационной деятельности, выводится доля сотрудников, занятых инновационной деятельностью УСВИД (%), по отношению к общему числу сотрудников организации ЧСО, что представляется формулой:

$$\text{УСВИД} = (\text{НВИД} \times 100\%) / \text{ЧСО},$$

2. Результаты инновационной деятельности (количество и стоимость инновационных разработок).

Для оценки результатов инновационной деятельности сотрудников УРИДС необходим расчет количества инновационных разработок КИР по отношению к общему количеству интеллектуальных активов организации КИАО в заданном периоде времени:

$$\text{УРИДС} = (\text{КИР} \times 100\%) / \text{КИАО}.$$

3. Временные характеристики инновационной деятельности (время жизни инновационного продукта, т. е. качество инноваций; время реализации проекта от постановки задачи или появления идеи до вывода готового продукта на рынок).

Оценка временных характеристик инновационной деятельности персонала базируется на:

- время жизни инновационного продукта ВЖИП – чем больше данный показатель, тем выше качество инновации;

- время реализации проекта от постановки задачи или появления идеи до вывода готового продукта на рынок ВРИП – чем оно меньше, тем более эффективно происходит работа с инновациями в организации.

Описанные группы показателей в отдельности не позволяют оценить полную картину состояния развития ИПП и должны использоваться в совокупности.

За основной показатель уровня развития ИПП автор предлагает взять стоимость инновационных активов на одного сотрудника, вовлеченного в инновационную деятельность:

$$\text{КИПП} = (\text{КИР} \times \text{СИА}) / \text{НВИД},$$

где СИА – стоимость инновационных активов организации, созданных за определенный период времени (чем выше их стоимость, тем более качественными можно считать инновационные разработки персонала) [15, с. 89].

Анализ и обобщение опыта отечественных и зарубежных исследователей в области инновационного потенциала персонала дали возможность уточнить содержание понятия «инновационный потенциал персонала» и дать его уточненное определение.

«Инновационный потенциал персонала» – запас имеющихся у индивида или команды профессиональных знаний, навыков, умений, опыта, инновационных способностей и компетенций, личностных качеств и особенностей, талантов, систем ценностей, интеллектуальных способностей, которые в совокупности под воздействием внутренней и внешней мотивации и создании благоприятных социально-экономических условий в организации используются персоналом для осуществления инновационной деятельности и могут быть развиты в дальнейшем.

На основании определения данного понятия предложены следующие основные элементы инновационного потенциала персонала организации:

- профессиональные знания, способности и навыки (зависят от конкретной области деятельности организации и профессии);

- инновационные способности (к переменам, к саморазвитию, способность изменить личную точку зрения, устойчивость к стрессам, креативность, способность к риску, жизнестойкость, оригинальность, уникальность, генерация идей);

- личностные качества и особенности (тип мышления и творческие способности, особенности индивидов думать, воспринимать и запоминать информацию, способы решения проблем).

- интеллектуальные способности (уровень интеллектуального развития);

- внутренняя и внешняя мотивация (внутренняя мотивация – самомотивация и саморазвитие, внешняя – социально-экономические условия внутри организации).

На основе анализа подходов в оценке инновационного потенциала персонала отечественных и зарубежных исследователей предложено развить подход Месяц В.А., а так же исследователей: Корицкого А.В., Алетдиновой А.А., Курчева Г.И., которые используют в оценке группу тестов для опреде-

ления психопрофиля личности и его инновационных способностей, расширив методику оценку при помощи, тестов направленных на определение профессиональных знаний и способностей личности, уровня его интеллектуального развития и мотивации, что позволит оценить более полно потенциал инновационный персонала.

В связи с этим предложен количественный подход в оценке инновационного потенциала персонала (ИПП):

$$\text{ИПП} = \sum \text{элементов фактического уровня компетенций};$$

Инновационный потенциал персонала, который может быть развит  $= \sum$  элементов оптимального уровня потенциала  $- \sum$  элементов фактического уровня.

**Выводы.** Темпы развития предприятий на современном этапе определяются их инновационной активностью. Повышение их конкурентоспособности связано с комплексной инновационно-технологической модернизацией и повышением показателей инновационной активности, которая напрямую зависит от персонала.

Сегодня успех компании зависит как от качества предоставляемых ею продуктов и услуг, так и от скорости их обновления. Компаниям постоянно требуются новые идеи, новые подходы, новый взгляд, а значит, и люди, которые могут это сделать. Именно персонал организации, обладающий инновационным потенциалом, является носителем инновационной активности.

Для выбора и разработки ряда необходимых мероприятий по развитию инновационного потенциала персонала необходимо было определить его элементы и составляющие, на основании которых в дальнейшем должен быть разработан метод оценки.

Анализ и обобщение опыта отечественных и зарубежных исследователей в области инновационного потенциала персонала позволили уточнить определение «Инновационный потенциал персонала», определить основные элементы, входящие в предложенное понятие, а также предложить методологию количественной оценки основных элементов инновационного потенциала персонала организации, которая поможет определить способность и готовность персонала к продуцированию и внедрению инноваций, предстоящим и происходящим изменениям в организации. По результатам проведенной оценки и определения фактического уровня инновационного потенциала персонала становится возможным определение инновационного потенциала персонала, который может быть развит, то есть тот резерв, который можно и нужно развивать для повышения конкурентоспособности и развития компании. Необходимой становится разработка ряда мероприятий для развития резерва инновационного потенциала персонала. Одними из таких мероприятий могут стать учебные программы и тренинг-курсы, направленные на непрерывное развитие и совершенствование персонала организации.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Смирнов В.М. Проблемы перехода украинской экономики на инновационный путь развития / В.М. Смирнов // Прометей. – 2007. – № 1(22). – С. 253-256.
2. Колотюк О.І., Татарчук Р.П.. Інноваційна «пасивність» українських підприємств на сучасному етапі: причини, наслідки та шляхи подолання // Вісник НТУ «ХПІ». – 2013. – № 22(995). – С. 33-37.
3. Месяц В.А. Мониторинг инновационного потенциала персонала предприятия // Журнал: Известия Российского Государственного Педагогического Университета им. А.И. Герцена. Общественные и гуманитарные науки. Выпуск № 76-1/2008, стр. 245-248.
4. Дементьева Т.А. Методы оценки уровня инновационного потенциала персонала на промышленных предприятиях / Т.А. Дементьева // Економіка пром-сті. – 2009. – № 3. – С. 125-132.
5. Хадасевич Н. Р. Формирование инновационного потенциала персонала организации : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. – Сургут, 2008. – 179 с.
6. Лега К.А. Формирование механизма управления инновационным потенциалом персонала корпорации : дис. ... канд. экон. наук. – Челябинск, 2008. – 194 с.
7. Горшенин В.П. Управление инновационным потенциалом персонала корпорации. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2006. – 289 с.
8. Гасенко Е.В. Критерии развития инновационного потенциала персонала наукоемкого предприятия // Вестник томского государственного университета. Экономика. – 2012. – № 2(18). – С. 44-49
9. Лаптева Е. А. Готовность персонала к инновациям как фактор развития инновационного потенциала предприятия. VI Международная научно-практическая интернет-конференция «Проблемы формирования новой экономики XXI века» (19-20 декабря 2013 года) WEB-ресурс НПКи «CONSTANTA». – Режим доступа : <http://www.confcontact.com>.
10. Иванов С.А. Формирование инновационных компетенций и свойств человеческого потенциала. Доклад Иванова С.А. (Институт проблем региональной экономики РАН), XIII Апрельской Международной научной конференции «Модернизация экономики и общества», проходившей с 3-5 апреля 2012 г. в Москве. WEB-ресурс. – Режим доступа : <http://www.gosbook.ru/node/54808>.
11. Amabile T. «Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity», Westview Press; 1996.
12. Федосова Р.Н., Пименов С.В., Родинова Е.В. Развитие инновационного потенциала персонала // Креативная экономика. – 2009. – № 3(27). – с. 49-59. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.creativeconomy.ru/articles/2207/>.
13. Абрамов В.И. Методология оценки инновационного потенциала предприятия // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. Экономика. – 2012. – № 4(24). – С. 130-136.
14. Корицкий А.В., Алетдинова А.А., Курчеева Г.И. Методика оценки способностей личности к инновационной деятельности предпринимателя // Креативная экономика. – 2011. – № 1(49). – С. 99-104 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.creativeconomy.ru/articles/3322/>.
15. Подвержных О.Е., Гасенко Е.В. Оценка уровня развития инновационного потенциала персонала организации // Известия ИГЭА. – 2012. – № 4(84), Проблемы теории и практики управления. – С. 88-91.