

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ИССЛЕДОВАНИИ КАДРОВЫХ ИННОВАЦИЙ

Алексеева Ирина Александровна
кандидат экономических наук, доцент
Санкт-Петербургский государственный университет
аэрокосмического приборостроения
г. Санкт-Петербург

CURRENT TRENDS IN RESEARCH OF PERSONNEL INNOVATIONS

Alekseeva Irina
candidate of economic sciences, associate professor
Saint-Petersburg State University of Aerospace Instrumentation
Saint-Petersburg

Аннотация

Исследование тенденций кадровых инноваций позволяет проанализировать современное состояние управления человеческим капиталом, которое является системообразующим элементом всех организаций. Целью данного исследования является на основе коэволюционного подхода классифицировать имеющиеся инновации по различным критериям, что позволит выявить существующие тренды. В результате проведенного исследования обобщен ряд тенденций методологического уровня, который включает как управленческие инновации, так и инновации системного характера.

Abstract

The study of trends in personnel innovation allows us to analyze the current state of human capital management, which is a system-forming element of all organizations. The purpose of this study is to classify existing innovations according to various criteria based on a coevol approach, which will help to identify existing trends. As a result of the research, a number of trends at the methodological level are summarized, which includes both managerial innovations and innovations of a systemic nature.

Ключевые слова: инновации, кадры, человеческий капитал, нововведения

Keywords: innovations, human resources, human capital

В силу многочисленных толкований и определений инноваций существует множество подходов к их исследованию. Обобщим некоторые из них.

Объектный подход рассматривает товар, технологию, новую технику как конечный продукт сознательно-созидательной деятельности.

Процессный подход акцентирует внимание на динамике изменений, происходящих в инновационном процессе результатом которого на разных этапах становятся товары, технологии, методы.

Утилитарно-объектный подход рассматривает инновацию с одной стороны, как объект, обладающий новой потребительской стоимостью, так и предназначенный для удовлетворения определенных общественных потребностей.

Утилитарно-процессный подход акцентирует внимание на динамике диффузии инновации и понимает её в качестве средства эффективного создания, внедрения и диффузии новых решений, стоящих проблем и задач.

Финансово-процессный подход основное внимание уделяет инвестициям в разработку новых идей, товаров и услуг, техники и технологии.

Итак, можно выделить современные ключевые тенденции в научных исследованиях инноваций:

- возрастает кооперация и взаимодействие различных участников инновационного процесса,

что делает его более рефлексивным и участники оценивают позитивные и негативные стороны инновационного процесса, вносят коррективы в его протекание, взаимодействуя друг с другом;

- постоянно появляются новые модели инновационных процессов и виды инноваций;

- инновации, рассматривая с точки зрения системного подхода, становятся все более системной научной категорией, требующей учета все большего количества её самых разных сторон и являющейся предметом изучения полидисциплинарных наук.

Современные исследователи определяют инновации применительно к кадровой работе, по которыми понимают с одной стороны, управленческие нововведения, т.е. любую целевую деятельность, отличающуюся от сложившейся практики управления в организации и впервые используемую в ней, направленную на повышение кадрами уровня эффективного управления организацией, а с другой стороны, инновационное кадровое решение, предполагающее введение в кадровую систему новых элементов, форм и методов. [2, с. 71]

Таким образом, определенный интерес представляет формирующаяся область научного знания как инновационный менеджмент персонала, являющаяся пограничной областью и включающая концепции инновационного менеджмента и

управления персоналом. [1; 3; 4; 5] Тогда структуру инновационного менеджмента персонала можно определить как устойчивое единство форм и методов управления кадровыми нововведениями, субъектов и объектов кадровых нововведений, а также их взаимоотношения и целостные свойства, обеспечивающие обновление, развитие и повышение эффективности кадровых систем.

Плоскость нашего исследования также является пограничной и включает такие области как теорию человеческого капитала, инновационный менеджмент и инновационный менеджмент персонала, кадровую инноватику.

Таким образом, тогда объектом инновационного управления человеческим капиталом выступают процессы изменения и развития, инновационные свойства кадровых систем организации. Субъектом инновационного управления человеческим капиталом выступают персонал кадровых служб и руководители всех уровней управления, принимающие инновационные кадровые решения.

Основными свойствами инновационного управления человеческим капиталом являются:

- способность достижения целей, которые стоят перед системой путем создания соответствующей структуры, т.е. целедостижение;
- способность к согласованному, целостному воздействию в ответ на кадровые нововведения, т.е. интегрированность;
- способность к перенастройке (приспособлению) к изменениям при сохранении неизменными главных элементов системы, т.е. адаптивность;
- способность к адекватному реагированию на методы управленческого воздействия, т.е. регулирование и саморегулирование;
- способность реализовывать кадровые нововведения, обеспечивая высокую конкурентоспособность персонала, т.е. эффективность кадрового потенциала и его конкурентоспособность.

Непрерывность является системообразующим элементом инновационного процесса, однако в то же время характеризуется низкой предсказуемостью результатов и неупорядоченностью процесса. Такой процесс требует создания организационных отношений, позволяющих наиболее полно использовать творческий потенциал работников. Многообразие современных форм позволяет выделить некоторые общие черты:

1. Инновационная деятельность должна полностью поддерживаться руководством организации.

2. Должно всемерно поощряться экспериментаторство на всех уровнях и во всех структурных подразделениях организации.

3. Должны постоянно развиваться и совершенствоваться горизонтальные, вертикальные и диагональные коммуникации в организации.

4. Использование комплексных мотивационных систем, включающих административные, экономические и социально-психологические методы воздействия на персонал.

5. Использование партисипативного стиля управления организацией.

6. Использование непрерывного обучения сотрудников, создание «обучающейся» организации.

Важным понятием инновационного управления человеческим капиталом является понятие система управления человеческим капиталом, под которой понимаем сложноорганизованное ядро (подсистема) социально-экономической системы (организации), включающее цели и механизмы функционирования и развития трудового потенциала персонала.

Тогда входом в систему управления человеческим капиталом являются новые элементы, формы и методы, а выходом – устаревшие элементы, формы и методы.

Обеспечение нормального функционирования данной системы является ключевым условием стабильного функционирования организации в целом. Под функционированием понимается устойчивая, целенаправленная повторяющаяся деятельность персонала, позволяющая получать доход. В отличие от функционирования развитие системы управления человеческим капиталом означает её изменение, переход к новому качественному уровню с помощью методов инновационного управления человеческим капиталом.

Можно выделить несколько направлений развития системы:

- эволюционное развитие, предполагающее постепенное изменение и обновление системы, сбалансированные процессы сохранения и обновления трудового потенциала;
- прогрессивное развитие, предполагающее на основе постоянного поиска, разработки и реализации нововведений переход к более совершенным и эффективным её формам;
- революционное развитие, предполагающее коренное, радикальное преобразование человеческого капитала в небольшом промежутке времени, качественные изменения творческого потенциала работников;
- регрессивное развитие, предполагающее переход от высшего к низшему, деградация в выполнении функций, переходящее в стагнацию;
- стабилизационное развитие, предполагающее постоянное устойчивое состояние, которое обеспечивает нормальное функционирование и развитие системы.

Таким образом, в разное время система может проживать различные состояния, а понимание их особенностей может помочь руководству принимать эффективные управленческие решения для каждого направления развития и вырабатывать нужную стратегию и тактику развития системы управления человеческим капиталом.

Отличие нововведений в сфере управления человеческим капиталом от продуктовых и технологических заключается в том, что они:

- обладают меньшими единовременными затратами при осуществлении;
- до внедрения и оценки сложнее поддаются экономическому обоснованию;
- обладают специфическими особенностями той организации, для которой они созданы;
- осложнённой процессом внедрения психологическими факторами, которые выражаются в сопротивлении изменениям, острее проявляясь, чем при материальных инновациях.

Инновации в сфере управления человеческим капиталом можно определить как конечный результат внедрения новшества, изменяющий кадровую работу и получение комплексного социально-экономического и другого вида эффекта. Внедрение подобного вида инноваций приводит к снижению затрат и получению дополнительной прибыли, а также в целом к повышению эффективности в сфере её применения. Следует рассматривать нововведение как завершающее событие и практическое использование новшества, тогда как новшество является начальным этапом всего инновационного процесса.

Изменяет содержание функциональной деятельности в организации инновационная деятельность. Происходят существенные изменения в результате проведения инновационной деятельности, так с одной стороны, ставятся новые цели и появляются новые функции и задачи за функциональными подразделениями, с другой стороны, изменяется содержание и характер труда, с третьей – затраты на выполнение функциональной деятельности снижаются или увеличиваются. В то же время, именно благодаря функциональной деятельности предоставляются финансовые, материальные и человеческие ресурсы для инновационной деятельности.

Таким образом, качественно изменяясь по спирали, происходит взаимодействие функциональной и инновационной деятельности. В ходе осуществления такого взаимодействия инновации выполняют три важнейших функции:

- инвестиционная заключается в том, что в качестве капитала используется прибыль, которая направляется на финансирование новых видов инноваций;
- воспроизводственная заключается в том, что в качестве источника финансовых ресурсов используется полученная от инновации прибыль;
- стимулирующая функция заключается в том, что в качестве стимула для внедрения новых инноваций используется прибыль.

Для лучшего отражения особенностей инноваций в сфере управления человеческим капиталом классифицируем их по различным критериям.

Первый критерий – по значимости, т.е. инновационному потенциалу выделяют базисные, модифицирующие инновации и псевдоинновации.

Второй критерий – по содержанию процесса, бывают технологические и организационные.

Технологические инновации представляют собой деятельность, связанную с разработкой и внедрением инноваций. Включают в свою очередь продуктовые и процессные инновации. Продуктовые инновации подразумевают создание такого инновационного товара, который обладает новыми для потребителя свойствами. Процессные инновации включают изменения в технологии, новые методы организации производства, направленные на повышение эффективности производства.

Организационные инновации включают нововведения в системе управления организацией, направленные на оптимизацию системы и методов управления. Организационно-управленческие инновации могут иметь такие направления, как:

- изменение и перестройка организационной структуры;
- изменения режима рабочего времени;
- изменения методов и приемов организации труда;
- использование систем контроля качества и сертификация продукции;
- использование систем поставок «канбан»;
- создание специализированных подразделений, разрабатывающих инновации и специализирующихся на НИОКР.

Третий критерий – по масштабу. По данному критерию можно классифицировать такие инновации:

- глобальные инновации распространяют влияние на какую-либо сферу деятельности в нескольких странах;
- национальные инновации приобретают значение только для определенной страны;
- региональные инновации распространяются только в пределах конкретного региона и связаны с природными или другими особенностями территории;
- локальные инновации связаны с определенной группой потребителей и обособлены по территориальному или иному признаку;
- персональные инновации направлены на какую-либо организацию или конкретное лицо, а для остальных не представляют никакого интереса.

Четвертый критерий – по характеру структуры инновации. По данному критерию инновации подразделяют:

- Инновации «входа» организации (изменения в выборе информации, оборудования, сырья и т.д.)
- Инновации «выхода» организации (информации, изделия, технологии и т.д.)
- Инновации систем предприятия (управленческой, технологической, производственной, коммерческой и т.д.)

Пятый критерий – по распространению инновации. По данному критерию делятся:

- Единичные инновации, т.е. процесс распространяется на один объект;
- Диффузные инновации, т.е. процесс распространяется на многие объекты.

Диффузия подразумевает, что однажды освоенное новшество распространяется в новых условиях или внедряется на новые объекты.

Шестой критерий – по причине возникновения, инновации делятся:

- Стратегические инновации нацелены на повышение конкурентоспособности объекта (продукта, услуги, организации) и носят перспективный, долгосрочный характер;
- Реактивные инновации также как и стратегические нацелены на повышение конкурентоспособности объекта (продукта, услуги, организации), но возникают как ответные реакции на действия конкурентов.

Седьмой критерий – причина кадровых нововведений. По данному критерию выделяют изменения на макроэкономическом и микроэкономическом уровне.

- На макроэкономическом уровне анализируются тенденции в динамике занятости населения по секторам экономики, изменении содержания труда, появление новых профессий, специальностей и отмирание устаревших, изменения в образовательном и квалификационном уровнях работников, изменения в качественных характеристиках работников.

- На микроэкономическом уровне противоречия между требованиями рабочего места и качеством персонала, между возможностями в подготовке работников и их требуемой квалификацией, между мотивацией персонала и уровнем квалификации, между реализуемой стратегией и существующей организационной структурой.

Восьмой критерий – по объекту управления, на который направлено нововведение:

- Человеческий капитал организации в целом. Используя данный объект, следует использовать понятие кадровых нововведений, т.е. совокупность различных процессов, позволяющих обеспечить прохождение новшества от идеи до практической реализации.

- Человеческий капитал подразделения организации. Используя данный объект, речь идет о нововведениях в кадровых системах и их подразделениях.

- Человеческий капитал отдельных категорий персонала. Например, работа с кадровым резервом или новаторами.

- Индивидуальный человеческий капитал. Таким образом, данное исследование позволило выделить и раскрыть различные подходы к кадровым инновациям методологического уровня, что свидетельствует о системообразующем характере человеческого капитала. Именно кадровые инновации позволяют расти и развиваться различным организациям, поддерживая ключевые направления их развития.

Литература

1. Ахалая О.А., Лопатин М.В. Инновационный менеджмент персонала предприятия: учебное пособие. СПб.: Из-во Политех. Ун-та, 2013.
2. Гильдингерш М.Г., Лопатин М.В., Потемкин В.К. Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений. – СПб.: Из-во Политех. Ун-та, 2016.
3. Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник. М.: Дашков и Ко, 2016.
4. Иванова Л.Н., Бичеев М.А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. Новосибирск: Из-во СибАГС, 2015.
5. Потёмкин В.К. Инновационный менеджмент персонала предприятий: принципы, методы, результаты: монография. СПб.: Из-во СПбГЭУ, 2016.