

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

КЛАССИФИКАЦИЯ ИННОВАЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Алексеева Ирина Александровна

кандидат эконом. наук, доцент

Санкт-Петербургский государственный университет

аэрокосмического приборостроения,

г. Санкт-Петербург

CLASSIFICATION OF INNOVATIONS IN HUMAN CAPITAL

Alekseeva Irina Aleksandrovna,

candidate of economic sciences, associate professor

Saint-Petersburg State University of Aerospace Instrumentation,

Saint-Petersburg

Аннотация

Инновационное управление человеческим капиталом является сложной пограничной областью. Для лучшего понимания сущности происходящих изменений необходимо провести классификацию инноваций по различным основаниям. Именно такой подход позволит раскрыть сложность и многоаспектность инноваций в человеческий капитал. Базируясь на коэволюционном подходе, в данной статье представлена классификация инноваций в человеческий капитал, которая позволяет сформулировать выводы о многоаспектности и противоречивости данного категориального аппарата.

Abstract

Innovative human capital management is a complex border area. To better understand the essence of the changes that are taking place, it is necessary to classify innovations on various grounds. This approach will reveal the complexity and diversity of innovations in human capital. Based on the co-evolutionary approach, this article presents a classification of innovations in human capital, which allows us to formulate conclusions about the multidimensional and contradictory nature of this categorical apparatus.

Ключевые слова: инновации; человеческий капитал; классификация инноваций

Keywords: innovation; human capital; classification of innovations

Многоаспектность и сложность инноваций, и противоречивость их категориального аппарата обуславливает различные основания для классификации. Различают инновации по сфере функционального применения (технические, экономические, социальные, организационно-управленческие, образовательные и т.д.), по глубине проводимых изменений (базисные, модифицирующие, псевдоинновации), по виду (продуктовые, процессные), в зависимости от рыночной ситуации (реактивные и стратегические) и т.д.

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. [1, с. 71]

Таким образом, определенный интерес представляет формирующая область научного знания как инновационный менеджмент персонала, являющаяся пограничной областью и включающая концепции инновационного менеджмента и управления персоналом. [1, 2, 3] 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.

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 выработать 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.

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.

Базисные (радикальные) инновации заключаются в создании принципиально новых видов продукции и технологий, новых методов управления, создающих новую отрасль и подотрасль. Появление долгосрочных конкурентных преимуществ и усиление рыночных позиций являются потенциальными результатами базисного нововведения, однако они связаны с высоким уровнем технологических и коммерческих рисков и неопределенностей. Отдача от этих нововведений непропорционально значительная, но они не являются распространенными по причине изложенных выше факторов.

Организационные инновации включают нововведения в системе управления организацией, направленные на оптимизацию системы и методов управления.

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.

Девятый критерий – по степени радикальности развития кадровых систем. По данному критерию выделяются:

- Эволюционные и модифицирующие кадровые нововведения – за счет локальных и стандартных кадровых нововведений эволюционного типа происходит постепенное изменение и обновление кадровых систем. Например, замещение работников пенсионного возраста на меньшее количество молодого, более работоспособного возраста.

- Радикальные (реформистские) кадровые нововведения – качественные прогрессивные кадровые нововведения, проводимые в сжатые сроки путем принципиально новых преобразований целей, функций и методов кадровых систем.

Десятый критерий – по форме участия работников в инновации. По данному критерию выделяют:

- Нововведения в профессионально-образовательной сфере, т.е. новшества в профессиональной подготовке кадров, методах, технологиях обучения.

- Нововведения в поиске и отборе кадров, т.е. использование новых методов поиска и отбора кадров на внутреннем и внешнем рынке труда.

- Нововведения в трудовом процессе, т.е. новое распределение трудовых функций и полномочий, новые методы аттестации кадров, методы горизонтального и вертикального перемещения кадров, разработка новых должностных инструкций и характеристик работы.

- Нововведения в сфере сокращения кадров, т.е. совершенствование методов сокращения и увольнения кадров, форм проведения заключительного собеседования работников.

Таким образом, инновации в управлении человеческим капиталом направлены на развитие организации в целом и отдельного сотрудника в

целях повышения эффективности её функционирования и представляют собой комплексный процесс создания, распространения и использования нововведения.

Причинами такого рода нововведений могут стать изменившиеся потребности клиентов, развитие науки и техники, действия конкурентов, изменение потребностей самой организации.

При внедрении инновации может потребоваться в организации изменение функционального разделения труда и функциональных взаимосвязей, методов подготовки персонала и привлечение специально подготовленных работников, а также информационного и финансового обеспечения. Отправной точкой для внедрения становится существующий уровень человеческого капитала организации, поэтому следует тщательно изучить имеющийся человеческий капитал изучаемой системы.

Список литературы:

1. Гуров В.Н., Гурова Е.В., Каримов Ф.Ф. Современная модель профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей образовательных организаций в свете требований ФГОСов и профстандарта. // Инновации в образовании. 2017. №4. С. 21-34
2. Управление персоналом: теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе: учебно-практическое пособие. /под ред. А.Я. Кибанова. М.: Проспект, 2015, 72 с.
3. Чубик П.С., Лидер А.М., Замятин С.В., Чубик М.П., Кирьянова Л.Г., Слесаренко И.В. Система эффективного контракта для научно-педагогических работников университета. // Высшее образование в России. 2016. №8-9 (204). С. 5-14

ІНСТРУМЕНТИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ У СИСТЕМІ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ІТ-СФЕРИ

Билык Елена Ивановна

к.э.н., доц.

доцент кафедры административного и финансового менеджмента
Национальный университет «Львовская политехника»

г. Львов

Химич Оксана Владимировна

к.э.н., доц.

доцент кафедры административного и финансового менеджмента
Национальный университет «Львовская политехника»

г. Львов

Блында Юрий Орестович

к.э.н.

доцент кафедры административного и финансового менеджмента
Национальный университет «Львовская политехника»

г. Львов

Лукашевская Ульяна Тарасовна

аспирант кафедры административного и финансового менеджмента
Национальный университет «Львовская политехника»

г. Львов