

**МОДЕРНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ
ДЛЯ УВЕЛИЧЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Шалаев И.А

к. э. н., доцент кафедры

«Экономика и экономическая безопасность»

Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС

Орёл, Россия

Бочарова В.А.

Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС

Орёл, Россия

Новикова В.Д.

Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС

Орёл, Россия

Аннотация

В данной статье рассмотрена проблема модернизации управления человеческим потенциалом для увеличения результативности инновационной деятельности предприятий. В современных условиях главным экономическим ресурсом является человеческий капитал. Именно поэтому основной целью исследования является изучение путей улучшения человеческих способностей, благодаря которым возможно увеличение продуктивности работы предприятия. Данная статья показывает роль управления человеческими ресурсами в инновационном развитии. Также рассмотрены особенности управления человеческим потенциалом.

Ключевые слова: инновации, инновационная деятельность, человеческий потенциал, управление человеческим капиталом, инновационное развитие.

MODERNIZATION OF MANAGEMENT OF HUMAN POTENTIAL FOR INCREASING INNOVATION PERFORMANCE OF ENTERPRISES

Shalaev I.A.

Docent at the «Department of Economy and Economic Security»

Srednerussky Institute control- branch RANHiGS

Orel, Russia

Bocharova V.A.

Srednerussky Institute control- branch RANHiGS

Orel, Russia

Novikova V.D.

Srednerussky Institute control- branch RANHiGS

Orel, Russia

Annotation

This article discusses the problem of modernization of management of human potential for increasing innovation performance of enterprises. In modern conditions the main economic resource is human capital. That is why the main goal of the study is to explore ways of improving human abilities, thanks to which it is possible to increase the productivity of the enterprise. This article shows the role of human resource management in innovative development. We also examined the peculiarities of human potential.

Keywords: innovations, innovative activity, human potential, human capital management, innovative development.

В условиях глобализации, в социально-экономических процессах человеческий капитал стремительно приобретает всё более существенную роль и значимость. Управления человеческими ресурсами – это основные методы, с помощью которых можно влиять на формирование навыков, позиций и поведения индивидуумов, направленных на выполнение должностных

обязанностей и на достижение корпоративных целей. Управление человеческим капиталом влияет на такие организационные показатели как производительность, гибкость, финансовая результативность. Путем включения в управление человеческим капиталом инновационной деятельности можно добиться увеличения данных показателей. Чтобы внедрить инновации в деятельность компании, необходимо тщательно спланировать ее действия по исполнению соответствующих задач [3]. Несмотря на то, что у компании есть доступ к знаниям и навыкам сотрудников, ей необходимы навыки эффективного использования инструментов управления знаниями, чтобы обеспечить максимальное включение персонала в процесс инновационного развития [8]. Управление знаниями может оказывать влияние на эффективность инноваций. Рассмотрим данные за 2015 год по индексу человеческого капитала (учитывает, насколько эффективно страна развивает и использует свой человеческий капитал; рассчитывается на основании 46 параметров, оценивающих доступность образования, профессионального обучения и трудоустройства) среди мировых стран (Рис.1):

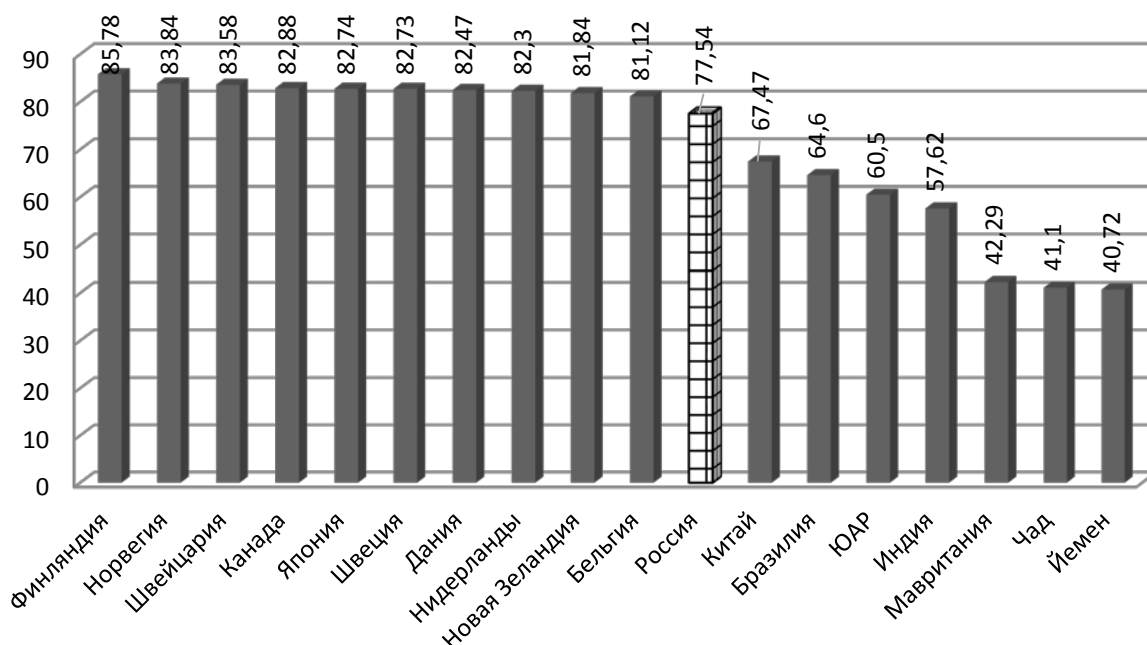


Рис.1- Индекс человеческого капитала за 2015 год среди мировых стран

Мы видим, что в данной гистограмме определены три группы: *лидеры*, к ним относятся Финляндия, Норвегия, Швейцария, Канада, Япония, Швеция,

Дания, Нидерланды, Новая Зеландия, Бельгия; *страны БРИКС*, к ним относятся Россия, Китай, Бразилия, ЮАР, Индия; *аутсайдеры*, к ним относятся Мавритания, Чад, Йемен. Для разработки новых товаров и усовершенствования процессов управления компаниям требуется мотивация и способность человеческого капитала формулировать креативные идеи и бороться за новые возможности [9]. Для достижения корпоративных целей компании могут использовать некоторые методы управления человеческими ресурсами: обеспечение персоналом, обучение, участие в управлении, оценка результативности и компенсации. Через эти сферы можно мотивировать сотрудников быть вовлеченными в процесс креативного мышления и инновации [4,5]. В процессе развития инновационной деятельности, компании сталкиваются с относительно большой неопределенностью и изменчивостью инновационного процесса. Но, когда в качестве критериев отбора и найма используются креативные способности и инновационные характеристики, у компании есть больше шансов, что сотрудники будут генерировать большое количество разных идей и больше демонстрировать инновационное поведение.

Рассмотрим ряд основных этапов инновационной деятельности (Рис.2):



Рис.2 - Этапы инновационной деятельности предприятий

Инициатива в новаторских идеях может найти свое применение в этапе 2. Правильная траектория развития в дальнейшем может повлиять на результативность инновационной деятельности предприятий. Важным этапом в развитии предприятия является, в том числе разработка деятельного бизнес-плана инновационного проекта. Для достижения корпоративных целей работникам необходимо развивать новые знания, навыки и способности. Создать неисчерпаемый источник идей для будущих инноваций позволят обучающие программы. Высокий уровень участия создаст условия, которые будут мотивировать сотрудников производить обмен опытом в рамках текущего инновационного процесса [6]. Важным фактором мотивации сотрудников является оценка результативности инноваций. На выполнение сложных задач сотрудников мотивируют внутренние и внешние методы вознаграждения, которые стимулируют сотрудников на генерацию новых идей и разработку успешных новых товаров. Одним из основных аспектов успешного инновационного развития высокотехнологичной компании является наличие развитых лидерских качеств руководителей различных уровней, участвующих в инновационном процессе. Беря во внимание эту точку зрения, обратимся к результатам исследования мирового опыта по реализации программ инновационного развития за 2015 год (Рис.3)

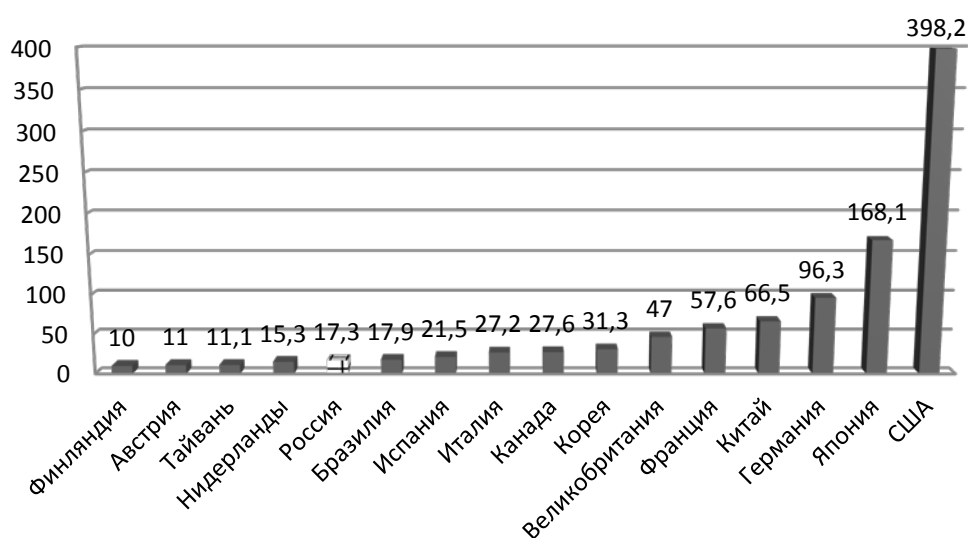


Рис.3 -Мировой опыт реализации программ инновационного развития за 2015 год

Из таблицы видно, что Россия среди стран, реализующих программы инновационного развития, находится на пятом месте. По сравнению с лидером США, Россия отстает на 380,9 по реализации инновационных программ.

Сотрудникам, обладающим большим объемом навыков, а также должностных обязанностей, необходимо давать больше независимости и самостоятельности в выполнении их работы. Если у сотрудников будет больше возможностей влиять на результаты и выполнять необходимые действия, то они будут способствовать увеличению разнообразия и богатства в обмене знаниями, тем самым форсируя открытие и применение рассредоточенных знаний в организации [7]. Д.Йоханнессен, профессор организации и управления в торговом колледже норвежского города Будё, в своем исследовании управления инновациями в экономике знаний поясняет, в чем заключается ключевая роль руководителей по управлению инновациями в высокотехнологичных компаниях. Он считает, что лидеры формируют умение целеполагания, показывают такую модель поведения, которая является образцом для всех сотрудников, вовлеченных в инновационный процесс [1].

Любой руководитель по инновациям задумывается над тем, какими возможностями обладают его подчиненные, какие ожидания по отношению к людям, вовлеченным в инновационный процесс, существуют у него как у лидера. Но выдающимися способностями должны обладать не только подчиненные, но, что важнее, и сами руководители. Йоханнессен Д. выделяет четыре основных характеристики (Таблица 2), которые являются абсолютно необходимыми для руководителей и лидеров в управлении инновациями.

Таблица 2 - Ключевые качества лидеров, руководителей по инновациям и лидеров–участников инновационного процесса в высокотехнологичной деятельности компаний.

| | | | |
|---|---|---|--|
| Мастерство | Полное погружение | Честность и открытость | Фокус на миссии |
| Умение управлять временем. Способность развивать | Переключение. Уверенность в миссии. Наличие | Этикет поведения. Доверительность. Уважение и принятие индивидуальных | Установление индивидуальных ценностей. Персональная |

| | | | |
|---|-------------|------------|--|
| приверженность сотрудников. Навыки по инициированию изменений. | дисциплины. | ценностей. | проактивность Готовность нести индивидуальную ответственность и принимать риски |
|---|-------------|------------|--|

Изучив эти характеристики, мы так же пришли к выводу, что они являются неотъемлемыми для руководителей и найдут свое применение на практике. Далее раскроем суть данных качеств. Для начала можно отметить, что мастерство мировых лидеров в области управления основано на их знании стратегических, технических аспектов деятельности компании, понимании образа мышления участников инновационного процесса, понимании процессов и ресурсов, необходимых для выполнения работы. В нее включены три основных характеристики мастерства:

- умение развивать приверженность сотрудников. Движущей силой инновационного развития компании является создание видения, воплощающего коллективные ценности и индивидуальные цели. Важным умением для руководителя и лидера является умение мотивировать каждого сотрудника для использования его энергии и увлеченности. Так же необходимо создавать у сотрудников ощущение свободной, творческой деятельности и избавлять их от ощущения «управляемости» и формализованности. Когда речь идет об инновационном процессе, на первый план выходят личность, решительность и желание действовать. Руководитель по инновациям должен быть ориентирован как на результат, так и на взаимоотношения со своими сотрудниками;

- способность инициировать изменения. Для реализации плана изменений, в первую очередь, нужно понимать, для чего эти изменения проводятся, т.е. их цели и задачи. Понимание плана действий по выполнению поставленных задач является одним из главных элементов управления изменениями;

- управление временем. Нужно понимать, что главным аспектом является не количество рабочих часов, а их качество. Мировые лидеры выделяют такие ключевые моменты в управлении временем: исключение ненужной и

незначимой работы, сокращение времени ожидания, делегирование полномочий. Последний процесс, заключающийся в передаче части задач руководителя его подчиненным, также приучает сотрудников к самостоятельности и ответственности.

Полное погружение в рабочую атмосферу и вовлеченность в рабочий процесс – еще одно условие, необходимое для осуществления инновационной деятельности. Основные положения приведенной характеристики:

- уверенность в миссии и вера в ее достижимость. Время достижения долгосрочных стратегических целей не имеет большого значения. Важно, что миссия существует в данный момент времени и помогает мотивировать сотрудников на достижение целей;

- поддержание дисциплины. Эта характеристика заключается в воспитании целеустремленного характера, необходимого для доведения проекта до завершения. При этом имеет место быть необходимость сопротивления получению краткосрочной выгоды, чтобы впоследствии получить более существенное и значительное вознаграждение;

- способность к быстрому переключению (отчуждению). Способность быстро перестраиваться с формирования стратегических целей к решению важных текущих операционных проблем повышает результативность инновационной деятельности.

Честность и открытость являются неотъемлемыми качествами любого руководителя. Проявления данной характеристики, на которую мы также хотим обратить внимание, заключается в создании доверия сотрудников, соблюдении правил этичного поведения в коллективе и принятии индивидуальных ценностей сотрудников. Честность и открытость очень важны в условиях постоянных рисков и высокой неопределенности.

Еще одной характеристикой хорошего руководителя является умение сохранять фокус на миссии. Для повышения результативности инновационного процесса и сохранения фокуса на миссии необходимо сфокусироваться на соблюдении трех ключевых факторов:

-быть проактивным. Это качество заключается в умении создавать или предвидеть возможности для развития компании или потенциальные опасности. Для этого необходимы умение прогнозировать картины будущего компании и способность воплощать задуманные идеи в реальность;

-быть готовым принимать на себя риски. В большинстве случаев, данное качество играет более даже более важную роль в инновационной деятельности, чем лидерские качества. Риски необходимо анализировать и минимизировать, но без принятия рисков невозможен прогресс [2];

- устанавливать персональные цели. Чтобы наиболее эффективно использовать имеющиеся ресурсы компании, необходимо ясно представлять, где они должны быть применены и как их применение позволит достичь необходимого уровня прибыли. Люди работают более эффективно, когда до их понимания пытаются донести степень важности задач, в решение которых они вовлечены. Поэтому, мировые лидеры часто предпочитают инвестировать свою энергию и таланты не только в срочные и неотложные проекты, но также в те проекты, которые имеют наибольшую ценность для них лично или для их компании. В компаниях – мировых лидерах инновационный процесс основывается на формировании многофункциональных рабочих групп. У компаний, которые формируют рабочие группы из сотрудников различных функциональных подразделений (финансы, маркетинг, производство, продажи и др.), получается намного уменьшить объем выполнения бесполезной рутинной работы и избежать формализованного подхода к реализации инновационных проектов, вызванного формальной организационной структурой и ограничениями полномочий сотрудников в рамках их должностных обязанностей.

Рассмотрим данные инновационной активности предприятий ведущих стран мира (Рис.4).

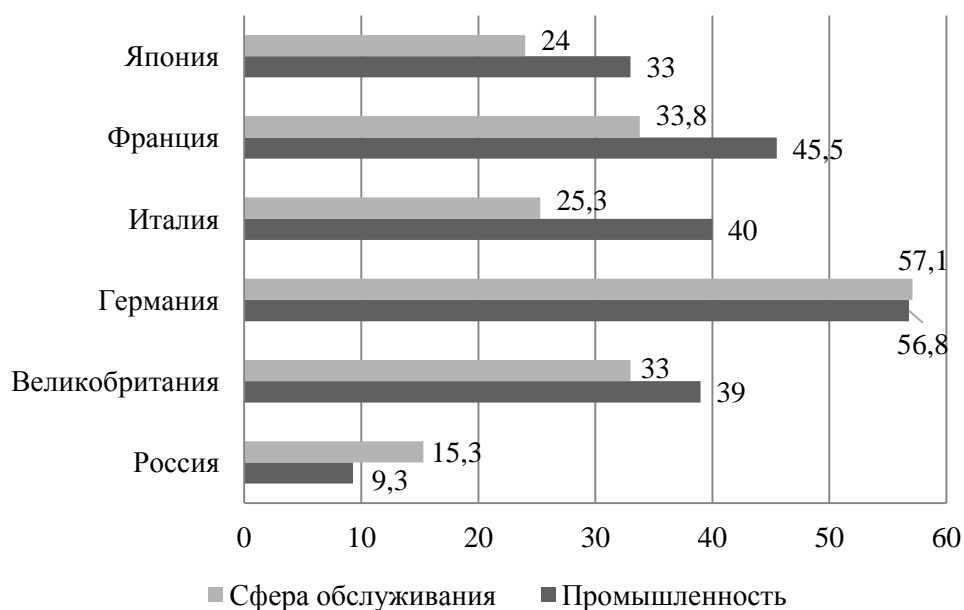


Рис.4 - Инновационная активность предприятий

В данной диаграмме отчетливо видна лидирующая страна - Германия. Она лидирует по инновационной активности как в сфере обслуживания (57,1), так и в промышленности (56,8). Явным аутсайдером в данном случае является Россия. Ее инновационная активность в сфере обслуживания составляет 15,3, в промышленности - 9,3. Это связано с тем, что в Германии большое внимание уделяется важности человеческого капитала в принятии инновационных управленческих решений. Делая вывод, необходимо отметить, что России следует перенимать накопленный опыт стран, лидирующих в инновационном прогрессе.

В заключение можно сказать, что эффективность развития экономики, а следовательно, и эффективность инновационного развития, определяется накопленным и реализованным на предприятии человеческим капиталом. Можно утверждать, что достижение конкурентоспособности в инновационной деятельности требует от предприятия благоразумного использования человеческих ресурсов. Чтобы внедрить инновации в деятельность компании, необходимо тщательно спланировать ее действия по исполнению соответствующих задач. Предприятию необходимы навыки эффективного использования инструментов управления знаниями, чтобы обеспечить

максимальное включение персонала в процесс инновационного развития. Естественно, что производство конкурентоспособной, уникальной, высокотехнологичной продукции, отвечающей требованиям стандартов мирового рынка, и её реализацию на этом рынке могут осуществить только фирмы с развитым человеческим капиталом. В результате модернизации управления человеческим потенциалом можно добиться увеличения результативности инновационной деятельности, а следовательно, прогрессивной деятельности всего предприятия, которая является залогом высокой прибыли.

Библиографический список:

1. Johannessen J.A., Olaisen J., Olsen B. Managing and organizing innovation in the knowledge economy // European Journal of Innovation Management. –1999. – Vol. 2, Iss: 3. – P. 116-128.

2. Гребенкин А.В., Шкурко В.Е. Возможности и риски в системе управления инновационными проектами организационного развития // Экономика региона. – 2008. – С. 194-198.

3. Казиханов А.М. Инновационные системы в предпринимательских структурах промышленности региона [Электронный ресурс] // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2012. – № 48. – С. 1-11. – Режим доступа: <http://www.uecs.ru/marketing/item/1773-2012-12-10-07-58-45>

4. Шалаев, И.А. Оценка вклада инновационного фактора в результаты стратегии и социально-экономического развития региона [Текст]/ Шалаев И.А.//Экономические и гуманитарные науки. – 2012. – №8. – С.90.

5. Шалаев, И.А. Интегральная оценка вклада инновационного фактора в результаты стратегии социально-экономического развития региона [Текст]/ Шалаев И.А.//Экономические и гуманитарные науки. - 2014. - № 8 (271). - С. 47-53.

6. Шалаев, И.А., Лукьянчикова, Т.Л. Система показателей комплексной оценки формирования инновационной среды регионов [Текст]/ Лукьянчикова

Т.Л., Шалаев И.А. // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. - 2014. - № 5-1. - С. 85-95.

7. Шалаев И.А. Оценка экономической устойчивости в системе эффективного стратегического развития региона в условиях меняющейся инновационной среды [Текст]/ Шалаев И.А. // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. - 2014. - № 10. - С. 20-24

8. Шалаев И.А., Трошина Т.В., Лазутина А.Ю. Влияние инновационного подхода в управлении региональной стратегически ориентированной экономической системы [Текст]/ Шалаев И.А., Трошина Т.В., Лазутина А.Ю.// Новая наука: Стратегии и векторы развития. - 2016. - № 4-1 (76). - С. 211-212.

9. Шалаев И.А., Лазутина А.Ю., Трошина Т.В. Инновационный подход к региональному управлению в социально-экономических системах [Текст]/ Шалаев И.А., Лазутина А.Ю., Трошина Т.В.// Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. - 2016. - № 3 (13). - С. 150-156.