

УДК 331.1

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ
В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА****Кауфман Н.Ю., Ширинкина Е.В.***Сургутский государственный университет, Сургут, e-mail: ntlrus@gmail.com*

В статье раскрыта сущность управленческих инноваций и условия формирования человеческого капитала на современном этапе развития экономики. В качестве исследовательской задачи авторами была определена попытка оценить инновационное развитие предприятий путем развития управленческих инноваций. Рассмотрена проблема влияния знаний и инноваций на бизнес-процессы организации. Литературные источники свидетельствуют, что инновационная направленность стратегии и практики управления персоналом влияет на инновационную активность компаний. Проанализировано состояние организационных инноваций и обоснована необходимость мотивации развития человеческого капитала с целью эффективного применения управленческих инноваций. Авторами делается вывод об инновационном развитии предприятий путем формирования человеческого капитала с генерацией новых знаний, так как экономика XXI в. формируется на развитии наукоемких и информационных технологий, которые являются инструментом для использования интеллектуального человеческого капитала.

Ключевые слова: управленческие инновации, человеческий капитал, инновационное развитие, экономика, персонал, знания

**FEATURES OF FORMATION OF MANAGERIAL INNOVATIONS
IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL****Kaufman N.Yu., Shirinkina E.V.***Surgut State University, Surgut, e-mail: ntlrus@gmail.com*

The article reveals the essence of managerial innovations and the conditions for the formation of human capital at the present stage of economic development. As a research problem, the authors have defined an attempt to assess the innovative development of enterprises through the development of managerial innovations. The problem of the influence of knowledge and innovation in the business processes of the organization. Literary sources indicate that the innovation orientation of the strategy and HR practices affect the innovative activity of companies. Analyzes the organizational innovations and the necessity of motivation of human capital development with the aim of effective application of management innovations. The authors conclude about the innovative development of enterprises through the human capital formation with the generation of new knowledge, as the economy of the XXI century is formed on the development of science intensive and information technologies, which are tools for use of the intellectual human capital.

Keywords: management innovation, human capital, innovative development, economics, personnel, knowledge

В существующем мире многие предприятия для усиления конкурентоспособности во всех аспектах своей деятельности, и в условиях поиска путей повышения эффективности своей работы все чаще применяют различные программы развития инновационной деятельности.

В XXI в. на первое место выходит использование знаний, которое возможно через постоянное накопление человеческого капитала. Процесс развития человеческого капитала неразрывен с развитием и пополнением в процессе образования знаний, навыков, способностей для получения дохода с последующим его использованием.

Под человеческим капиталом понимаются как врожденные, так и постоянно накапливаемые в результате финансовых и моральных вложений такие факторы, как уровень образования, здоровья, мотивации, способностей индивида или общества, с последующим использованием в процессе производства, а также влияющих на ве-

личину доходов обладателя человеческого капитала [8].

В условиях глобализации экономики необходимы новые методы управления, использующие новые подходы в стратегии развития предприятий, совершенствование стиля и управленческих процедур, что возможно только в условиях формирования и внедрения управленческих инноваций. В итоге, роль человеческого капитала усиливается в условиях инновационного развития предприятий.

Под инновационным развитием понимается процесс, формирующий необходимость перемен, включающий создание и распространение инноваций через инновационный потенциал предпринимателей-инноваторов, обусловленный внутренними и внешними факторами, приводящий к созданию нововведений через структурные изменения, реинжиниринг бизнеса и знаний и прогрессивные методы управления [2, с. 32].

Показатели инновационной деятельности [5]

Показатели, %	Годы					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации в отчетном году, в общем числе обследованных организаций	9,3	9,6	9,9	9,7	9,7	9,5
Удельный вес организаций, осуществлявших организационные инновации в отчетном году, в общем числе обследованных организаций	3,2	3,3	3,0	2,9	2,8	2,7
Удельный вес организаций, осуществлявших маркетинговые инновации в отчетном году, в общем числе обследованных организаций	2,2	2,3	1,9	1,9	1,7	1,8
Удельный вес организаций, осуществлявших экологические инновации в отчетном году, в общем числе обследованных организаций	4,7	5,7	2,7	1,5	1,6	1,6
Инновационная активность организаций (удельный вес организаций, осуществлявших технологические, организационные, маркетинговые инновации в отчетном году, в общем числе обследованных организаций)	9,5	10,4	10,3	10,1	9,9	9,3

Особенно актуальными для инновационного развития предприятий являются управленческие инновации, которые приводят к совершенствованию традиционных принципов, процедур и методов руководства или устоявшихся организационных форм, с последующей заменой всей системы управления компанией. В результате управленческих нововведений руководители предприятий начинают работать эффективнее.

Методы работы руководителей можно изменить, пересмотрев процедуры, определяющие их работу. К ним относятся: стратегическое планирование, финансирование, поиск, аттестация и повышение в должности сотрудников, внутренняя коммуникация и управление знаниями – те факторы, благодаря которым будет работать весь механизм управления [3].

Проблемой многих предприятий является изменение действующей системы управления, так как осуществление управленческих нововведений больше подвержено сопротивлению, чем технологические нововведения. Это может быть связано с нежеланием персонала перестраивать свое мышление, с неэффективным использованием человеческого капитала, а также вследствие малого опыта и профессионализма.

Также управленческие инновации, проходя путь от разработчика к пользователю, могут вырождаться в псевдоинновации, так как инерционная система управления адаптирует их под себя, лишая собственного содержания. Или предприятия используют те или иные нововведения в методах управления для решения проблем, не полностью адаптировав их к современным российским

условиям. Таким образом, для отечественной практики иногда характерен имитационный режим внедрения инноваций, так как не каждое предприятие имеет подразделение, занимающееся научной разработкой управленческих нововведений. Данная позиция затрудняет информационный обмен управленческими инновациями [1].

Статистика инноваций в России ведется с 1994 года, а использование управленческих инноваций, которые находятся в группе организационных, получило свое отражение с 2000 года и рассматривается, как реализация нового метода в ведении бизнеса, организации рабочих мест, внешних связей. В таблице рассмотрены показатели инновационной деятельности за 2010–2015 гг.

В статистике управленческие инновации входят в группу организационных инноваций. Следовательно, мы видим, что удельный вес организаций, осуществляющих организационные инновации, невысок, по сравнению с применением предприятиями технологических инноваций. Российская экономика характеризует инновационную активность организаций как невысокую, 9,3% организаций в 2015 г. осуществляли технологические, организационные, маркетинговые инновации [6].

Причиной низкой активности предприятий является недостаточный уровень развития инновационного потенциала, неготовность персонала к освоению новейших научно-технических достижений, а также слабый уровень развития исследовательской базы на производстве. Большая доля в исследованиях и разработках принадлежит государству (более 50%), доля иннова-

ционных товаров, работ, услуг в общем объеме составляет 8,4 %.

Проведенный анализ показывает, что управленческие инновации в России малоизучены и включают внедрение различных видов систем управления на основе информационно-коммуникационных технологий, внедрение новых или существенно модифицированных организационных структур, системы контроля качества, сертификации, а также различные предложения по развитию персонала [2, с.78].

В управленческой деятельности используются инновации в управлении персоналом, маркетинговой деятельностью, коммуникациями, производством и т.д., а также каждой сфере деятельности присущи свои управленческие инновации. Например, в управлении финансами это страхование рисков или применение бюджетирования, в управлении человеческими ресурсами – использование аутстаффинга, горизонтальной карьеры и т.п.

Долговременный эффект применения новых методов в управлении возможен при выполнении некоторых условий: системность (охват большого ряда процедур и методов); новаторский принцип; непрерывность (постоянный поиск решений).

Можно отметить некоторые особенности управленческих инноваций:

- оказывают влияние сформированные системы мотивации и стимулирования, обеспечивающие развитие творческой инициативы объектов управления;

- внедрение управленческих инноваций на предприятии необходимо осуществлять осторожно и постепенно, чтобы не нарушить работу всего предприятия [7].

Таким образом, инновационное развитие обусловлено соответствующим развитием производительных сил человека – субъекта инновационной экономики, а главным элементом данного процесса является человеческий капитал с генерацией новых знаний. Одной из проблем развития человеческого капитала является сложность соответствия новым экономическим условиям экономики знаний. Исследователи отмечают, что необходима новая концепция человеческого капитала, которая соответствует специфике экономики общества на новом этапе его развития.

Существует большое количество трактовок человеческого капитала, которые показывают его взаимосвязь с финансовыми вложениями в людей, определяя сущность человеческого капитала в виде инвестиций в человеческие ресурсы с ожиданием будущих выгод с условием увеличения их производительности.

Многие ученые считают, что для эффективной деятельности любой организации необходимо управление человеческим капиталом, и для устойчивой позиции на рынке, несмотря на сложность, измерение эффективности человеческой деятельности является необходимым условием. При выделении двух аспектов человеческого капитала, экономического и духовного, второй оценить сложнее, так как в его основе находится интеллект, духовные ценности, воспитание [5].

Следовательно, в современной организации, применяющей инновационные принципы развития, человеческий капитал, которым должны обладать сотрудники, можно представить в виде формулы

$$\begin{aligned} \text{Человеческий капитал} &= \\ &= \text{Знания} + \text{Опыт} + \text{Развитие} + \\ &+ \text{Умения} + \text{Инициатива} + \text{Творчество} \quad (1) \end{aligned}$$

Присутствие творческой составляющей в формировании человеческого капитала является приоритетом для инновационного процесса, так как она определяет степень присутствия рациональных предложений по оптимизации управленческого процесса. Жизнеспособность современной организации зависит от новых знаний – источника инновационных идей, для чего необходим инновационный климат, основанный на доверии, выявлении факторов, блокирующих творческие усилия персонала, а также увеличение полномочий инноваторов.

Творческий работник – главный ресурс организации, способный генерировать идеи и воплощать их в жизнь. Следовательно, создавая систему управления талантами, инновационные организации разрабатывают соответствующие методики развития творческого мышления.

Эффективность инвестиций в талантливых сотрудников можно проследить по коэффициенту рентабельности талантов (Rt):

$$\begin{aligned} Rt &= (\text{генерированные знания}) / \\ &(\text{инвестиции в таланты}). \quad (2) \end{aligned}$$

Эффективное использование знаний показывает ценность приобретенных знаний, что способствует формированию творческого настроения работников и, как следствие, улучшению качества продукции и более эффективным коммуникациям и инновациям.

Таким образом, для развития и внедрения управленческих инноваций в практику предприятий необходимо решить следующие задачи:

1. Развитие необходимых компетенций персонала, в соответствии с поставленными инновационными задачами.

2. Постоянное непрерывное обучение персонала. В современных условиях стандартные методы обучения в условиях применения инноваций не дают ожидаемого эффекта. Поэтому в российской практике появились современные методы обучения персонала: обучение действием, в рабочих группах; по методам «Shadowing», «Secondment», «buddying»; дистанционное и модульное обучение.

3. Новые идеи должны подкрепляться мотивацией и стимулированием. Гибкие системы мотивации активизируют работников к творческой деятельности и продуктивности, преследуя эффективность конечного результата инновационного процесса. Причем необходимо иметь набор мотивационных и стимулирующих методов и программ, которые будут эффективны для поддержания инновационного климата организации.

4. Идеи не должны «теряться» на каком-либо из этапов инновационного процесса.

5. При принятии решений в условиях неопределенности или инновационного лага необходимо присутствие инновационного мышления, интуиции и коммуникативности.

6. Использование эффективных коммуникаций. Преимущество инновационного управления очевидно при свободном перемещении информации как внутри организации, так и во внешней среде, а также присутствие неформальных коммуникаций ведет к появлению инновационных идей, экспериментов.

Понимая экономическую природу человеческого капитала, возможно учитывать изменения экономики на каждом этапе ее развития. Лишь определив экономическую сущность человеческого капитала, понимая законы его движения и исследовав процесс его воспроизводства, можно конкурировать в условиях инновационного развития [4].

В условиях формирования экономики знаний человеческий капитал является главным ресурсом. Увеличивается доля работников умственного труда, а также содержание труда приобретает умственное, интеллектуальное значение. Экономика XXI в. формируется на развитии наукоемких и информационных технологий, которые являются инструментом для использования интеллектуального человеческого капитала.

Следовательно, современный этап развития экономики связан с процессами глобализации и интеграции, через которые должны развиваться управленческие инновации во всех сферах деятельности общества – образовании, экономике, здравоохранении. В инновационной деятельности толчком к развитию является конкуренция, в условиях которой правильная оценка роли

человеческого капитала обеспечивает предприятиям выгодные позиции на рынке, их удержание и расширение.

Список литературы

1. Гетманова Г.В. Диагностика и внедрение управленческих инноваций в деятельности предприятия [Электронный ресурс] / автореферат дис. на соиск. учен. степ. канд. эконом. наук (08.00.05). Гетманова Галина Владимировна; Институт управления и экономики. – Санкт-Петербург, 2005. – <http://www.disserscat.com/content/diagnostika-i-vnedrenie-upravlencheskikh-innovatsii-v-deyatelnosti-predpriyatiya#ixzz4OZk4WluD>.

2. Кауфман Н.Ю. Управление инновационным развитием предприятий химического производства [Текст] / дис. на соиск. учен. степ. канд. эконом. наук (08.00.05). Кауфман Наталья Юрьевна; Самарский государственный экономический университет. – Омск, 2013. – 162 с.

3. Кауфман Н.Ю. Теоретические основы предпринимательской составляющей в инновационном развитии предприятий / в книге: «Проблемы экономики и управления в XXI веке: актуальные вопросы, тенденции, перспективы» // Пенза. – МЦНС «Наука и просвещение». – С. 119–145. [Электронный ресурс]. – <http://elibrary.ru/item.asp?id=26682134> (дата обращения: 28.10.2016).

4. Лобачева Е.Н., Борисенкова Л.Н. Роль человеческого капитала в инновационной экономике. Гуманитарный вестник. – 2013. – вып. 8. [Электронный ресурс]. – URL: <http://hmbul.bmstu.ru/catalog/econom/hidden/101.html> (дата обращения: 30.10.2016).

5. Печеная Л.Т. Повышение роли человеческого капитала в современных условиях развития экономики // Современные технологии управления. – № 2(38). – URL: <http://sovman.ru/article/3806/> (дата обращения: 11.10.2016).

6. Сайт Росстата [Электронный ресурс]. – URL: www.gks.ru (дата обращения: 04.11.2016).

7. Сильченкова Т.Н. Управленческие инновации: особенности и перспективы развития. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.silchenkova.ru/upr_innovacii/index.html (дата обращения: 30.10.2016).

8. Ширинкина Е.В., Бакшеев С.Л. Роль высшего образования в формировании человеческого капитала // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 10–1. – С. 223–227.

References

1. Getmanova G.V. Diagnostika i vnedrenie upravlencheskikh innovacij v dejatelnosti predpriyatija [Elektronnyj resurs] / avtoreferat dis. na soisk. uchen. step. kand. jekonom. nauk (08.00.05). Getmanova Galina Vladimirovna; Institut upravlenija i jekonomiki. Sankt-Peterburg, 2005. – <http://www.disserscat.com/content/diagnostika-i-vnedrenie-upravlencheskikh-innovatsii-v-deyatelnosti-predpriyatiya#ixzz4OZk4WluD>.

2. Kaufman N.Ju. Upravlenie innovacionnym razvitiem predpriyatij himicheskogo proizvodstva [Tekst] / dis. na soisk. uchen. step. kand. jekonom. nauk (08.00.05). Kaufman Natalja Jurevna; Samarskij gosudarstvennyj jekonomicheskij universitet. Omsk, 2013. 162 p.

3. Kaufman N.Ju. Teoreticheskie osnovy predprinimatel'skoj sostavljajushhej v innovacionnom razvitii predpriyatij / v knige: «Problemy jekonomiki i upravlenija v XXI veke: aktualnye voprosy, tendencii, perspektivy» // Penza. MCNS «Nauka i prosveshhenie». pp. 119–145. [Elektronnyj resurs]. <http://elibrary.ru/item.asp?id=26682134> (data obrashhenija: 28.10.2016).

4. Lobacheva E.N., Borisenkova L.N. Rol chelovecheskogo kapitala v innovacionnoj jekonomike. Gumanitarnyj vestnik. 2013. vyp. 8. [Elektronnyj resurs]. URL: <http://hmbul.bmstu.ru/catalog/econom/hidden/101.html> (data obrashhenija: 30.10.2016).

5. Pechenaja L.T. Povyshenie roli chelovecheskogo kapitala v sovremennyh uslovijah razvitiya jekonomiki // Sovremennye tehnologii upravlenija. no. 2(38). URL: <http://sovman.ru/article/3806/> (data obrashhenija: 11.10.2016).

6. Sajt Rosstata [Elektronnyj resurs]. URL: www.gks.ru (data obrashhenija: 04.11.2016).

7. Silchenkova T.N. Upravlencheskie innovacii: osobennosti i perspektivy razvitiya. [Elektronnyj resurs]. URL: http://www.silchenkova.ru/upr_innovacii/index.html (data obrashhenija: 30.10.2016).

8. Shirinkina E.V., Baksheev S.L. Rol vysshego obrazovaniya v formirovanii chelovecheskogo kapitala // Fundamentalnye issledovaniya. 2016. no. 10–1. pp. 223–227.