в режиме постоянной активности

управление человеческим капиталом в условиях инновационных преобразований и понятие его инновационной готовности

Аннотация

Автор разъясняет содержание понятия «инновационная готовность персонала», которое рассматривается с позиций теории человеческого капитала. Отражены основные процедуры по управлению человеческим капиталом в условиях инновационных преобразований

Ключевые слова: человеческий капитал, управление, инновации, инвестиции, инновационные преобразования, инновационная готовность, управление персоналом, предприятие

Голованова Елена Николаевна
кандидат экон. наук, доцент, Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет
elenagolovanova@yandex.ru

В настоящее время отмечается все возрастающая роль личности работника, утверждается новый взгляд на рабочую силу как на важнейший ресурс предприятия. Такие выводы делаются не случайно, ведь основная ценность работников заключается в наличии у них полезных знаний, навыков, опыта, который они применяют на конкретном предприятии, если они мотивированы для этого. Таким образом, фактически, имеется в виду ценность человеческого капитала работников.

Вложения в человека всегда выгодны

Современная теория, анализирующая полезные навыки и качества человека, начинает отказываться от терминов «человеческие ресурсы» или «кадровые ресурсы», постепенно переводя их в категорию «капитал». Теория человеческого капитала хорошо зарекомендовала себя во второй половине XX века и постепенно набирает обороты и в нашей стране.

Под человеческим капиталом предприятия понимаются имеющиеся в наличие у работников полезные знания, навыки, уровень их образования, способность к обмену опытом и коммуникации. Категория

«капитал» применяется в том смысле, что все это приносит предприятию доход. Вложение средств в персонал и его развитие становятся не затратами, а инвестициями в человеческий капитал. Они используются с целью повышения качества труда работников, повышения его производительности, формирования способности к генерированию инновационных и творческих идей. Все это, несомненно, при грамотном подходе, принесет предприятию дополнительный доход, который зачастую будет превосходить те инвестиции, которые были вложены.

Современная экономическая ситуация диктует предприятиям условия необходимости инновационных преобразований, без чего немыслим прогресс и экономическое благополучие как предприятия, так и страны в целом [1]. Только непрерывное инновационное развитие позволит предприятию иметь долгосрочные конкурентные преимущества и получать стабильный доход. Ситуация, которая сложилась с инновационным развитием в нашей стране, может быть охарактеризована как непростая. Причем государство выделяет денежные средства, разрабатываются проекты, но осваиваются эти средства неэффективно, проекты не приносят ожидаемой прибыли. Таким образом, дело не только в недостатке финансовых средств у предприятий. Не хватает, по нашему мнению, главного ресурса любой инновационной деятельности – человеческого капитала.

Управление персоналом и инновации

Принимая во внимание ключевую роль именно человеческого капитала для эффективного инновационного развития, необходимо скорректировать систему управления персоналом, учитывая особенности работы предприятия в условиях инновационных преобразований и возможности максимально полного использования персоналом своего человеческого капитала.

Структура такой системы управления приведена на рисунке 1.

Главное отличие данной системы управления от ранее используемых – введение процедуры диагностики и оценки инновационной готовности персонала в структуру элементов, а также необходимость стимулирования инновационной активности



Рис. 1. Структура системы управления человеческим капиталом предприятия в условиях инновационного развития

персонала путем его развития и повышения полезных навыков и опыта. В условиях инновационной деятельности указанные факторы приобретают особую актуальность.

Рассмотрим предложенную систему управления человеческим капиталом более подробно.

Кадровое планирование имеет своей основной функцией определение в данный момент и в перспективе потребности в кадрах по количеству и качеству их человеческого капитала, т.е. наличию необходимых базовых, специальных, технических знаний и навыков, а также мотивации к работе. Обычным источником кадров является рынок труда, но надо отметить, что человеческий капитал, обладающий инновационными качествами, найти на рынке труда не так просто. Это уникальные специалисты, их поиск необходимо осуществлять по аналогичным или смежным отраслям и привлекать их внимание различными мотивационными мероприятиями.

вложение средств в персонал и его развитие становятся не затратами, а инвестициями в человеческий капитал

Подсистема развития персонала и инвестирования в человеческий капитал должна обеспечить приобретение сотрудником навыков и знаний, необходимых для повышения его профессиональной квалификации и эффективности его работы, что особенно актуально в условиях инновационных преобразований.

С учетом структуры человеческого капитала инвестирование в человеческий капитал влияет на специальные навыки, а также повышает мотивацию персонала к их использованию, поскольку персонал предприятия чувствует внимание и заботу руководства, т.е. оплата повышения квалификации выступает как мотивационный фактор, формируя внутренние стимулы персонала к использованию своего человеческого капитала на предприятии. Кроме того, инвестиции в образование, повышение квалификации, стажировки ведут к накоплению знаний и опыта, позволяющих обеспечивать способности генерировать инновационные идеи и оценивать инновационные проекты, что приведет к стимулированию инновационной активности персонала и всего предприятия в целом.

Данный элемент системы управления человеческим капиталом является наиболее важным и наиболее затратным, особенно если речь идет об освоении новой технологии. По мнению зарубежных исследователей, квалификация персонала морально устаревает в течение 10 лет, отсюда вытекает недоиспользование технологических возможностей оборудования из-за недостаточно эффективной подготовки персонала [2].

подсистема развития персонала и инвестирования в человеческий капитал должна обеспечить приобретение сотрудником навыков и знаний, необходимых для повышения его профессиональной квалификации и эффективности его работы, что особенно актуально в условиях инновационных преобразований

Мотивация и инновационная готовность

Кроме мотивации персонала в виде обучения и переподготовки для эффективного использования его человеческого капитала в условиях инновационных преобразований необходимо применять и другие мотивационные подходы. В первую очередь, речь идет об оплате труда. Высококвалифицированный специалист должен получать соответствующую заработную плату, каковая снижает вероятность потери предприятием его ценного человеческого капитала.

К материальным методам мотивации можно также отнести различные премиальные выплаты и денежные вознаграждения. К нематериальным методам мотивации относят различные неденежные премии, признание в коллективе, учет мнения и идей высококвалифицированных специалистов и т.д. Важно ценить качества человека и не давать ему «застаиваться» на одной должности, ротация кадров должна быть справедливой и заслуженной. Это явля-

важно ценить качества человека и не давать ему «застаиваться» на одной должности, ротация кадров должна быть справедливой и заслуженной

ется сильным мотивационным моментом в работе. Консерватизм в организационной структуре, отсутствие движения и «свежей мысли» в руководящем сообществе приводят к снижению инновационной активности и немотивированности персонала применять свои знания и навыки на благо предприятия, поскольку формируется устойчивое мнение, что ни к чему хорошему это не приведет, пользы новатору не будет никакой.

В условиях инновационных преобразований, особенно технологического переоснащения производства, важным моментом становится своевременная оценка так называемой «инновационной готовности» персонала с позиций теории человеческого капитала.

Понятие инновационной готовности встречается в работах, посвященных инновационному развитию предприятий, но в рамках нашей работы мы конкретизируем данное понятие именно с позиций теории человеческого капитала, поскольку мы обосновали его роль в инновационных преобразованиях, и именно он представляет собой те полезные знания, навыки и качества персонала, которые необходимы для успешного освоении и внедрения инноваций.

Инновационная готовность в классическом понимании показывает готовность персонала принять инновацию и способность с ней работать [3]. С позиций теории человеческого капитала под инновационной готовностью мы будем понимать именно наличие необходимых базовых, технических и специальных знаний, необходимых для внедрения и эффективного применения инновационной технологии.

Таким образом, под инновационной готовностью понимается мера готовности персонала использовать свои человеческие ресурсы (капитал) для реализации комплекса задач, обеспечивающих функционирование предприятия в условиях инновационной деятельности, а также способность выполнять инновационные преобразования. В более узком смысле – это готовность персонала использовать свой человеческий капитал для реализации инновационных проектов и программ инновационной деятельности.

Особую роль инновационная готовность играет именно при технологическом инновационном пре-



Рис. 2. Факторы, оказывающие влияние на готовность персонала к инновационным преобразованиям

образовании. Внедрение в производство дорогостоящего инновационного оборудования подразумевает его дальнейшее эффективное использование, повышение производительности, снижение травматизма, трудозатрат и т.д. Если готовность персонала не соответствует такому инновационному технологическому оснащению, это может привести к серьезным убыткам, увеличению срока окупаемости и прочим негативным последствиям.

Проводя анализ различных факторов с точки зрения их влияния на инновационную готовность персонала предприятия, можно сделать следующие выводы: существуют факторы, оказывающие положительное влияние, а также те, которые сдерживают формирование готовности персонала к инновациям, а значит, негативно влияющие и на инновационную активность предприятия. Они нами классифицированы и приведены на рисунке 2.

Остановимся чуть подробнее на сдерживающих факторах. Как видно из рисунка 2, самым негативным фактором является недоверие руководства к идеям персонала. Это способно привести к тому, что персонал не будет раскрывать никаких своих идей

под инновационной готовностью мы будем понимать именно наличие необходимых базовых, технических и специальных знаний, необходимых для внедрения и эффективного применения инновационной технологии

перед руководством. Важно внимательно выслушивать все идеи, даже если они не нравятся и кажутся неэффективными. Второй момент, принятие идеи, но трудность ее согласования со всеми инстанциями. Бюрократия в инновационной деятельности способна нанести существенный урон. Так же важно не критиковать идеи и тем более не вводить карательные санкции. Ну и существенным моментом является отсутствие изменений в судьбе инициатора инновации, это привет к его полному отстранению от предложения каких-либо идей в дальнейшем.

Вывод

Таким образом, система управления персоналом и его человеческим капиталом в условиях инновационных преобразований на предприятии должны быть дополнена обязательной процедурой контроля и повышения инновационной готовности человеческого капитала. Ее своевременная оценка позволит повысить эффективность разработки и внедрения инноваций на предприятии, сократить сроки окупаемости [3]. Оценка может проводиться по тем параметрам, которые показаны на *рисунке 2*.

КЭ

Литература

1. Бовин А.А., Чередникова Л.Е., Якимович В.А. Управление инновациями в организациях: Учебное пособие [Текст]. – М.: Омега-А, 2011.
2. Букович У., Уильямс Р. Управление знаниями: руководство к действию: Пер. с англ. [Текст]. – М.: ИНФРА-М, 2002.
3. Володин Д.Ю. Критерии и методы оценки научно-технического персонала [Текст] // Справочник по управлению персоналом, 2002, №11.

Elena N. Golovanova
Cand. of Econ. Sci., Associate Professor, Nizhny Novgorod State University of Architecture and Civil Engineering

Human Capital Assets Management in Conditions of Innovative Transformations and Notion of Its Innovative Readiness

Abstract

Author describes notion content of "innovative readiness of personnel" which is considered from a perspective of human capital assets theory. Main procedures of human capital assets management in conditions of innovative transformation are performed.

Keywords: human capital assets, management, innovation, investments, innovative transformations, innovative readiness, personnel management, enterprise