# УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ КАК ОСНОВНОЙ КРИТЕРИЙ УСПЕХА ОРГАНИЗАЦИИ В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ

© 2016 Севостьянова Елена Николаевна
Самарский государственный экономический университет
443090, г. Самара, ул. Советской Армии, д. 141
E-mail: Panda63d@mail.ru

Систематизированы теоретико-методологические подходы, раскрывающие сущность и структурные компоненты человеческого капитала, обоснована его роль в обеспечении инновационного развития компании.

*Ключевые слова:* человеческий капитал, управление человеческим капиталом, инновационная деятельность, эмоциональный интеллект.

В современных условиях управление человеческим капиталом выступает основным фактором инновационного развития организации. Принципиальная особенность инновационной деятельности состоит в том, что ее развитие и эффективность зависят не только от современного оборудования, материалов, но и от человека как носителя знаний, умений, творческой и бизнес-энергии. Человеческий капитал является доминирующим активом организации, обеспечивающим выживание и развитие инноваций в компании[1].

Организации признают, что создание новых процессов, продуктов и процедур крайне важно для производительности труда и роста экономики. Инновационный потенциал компании находится в знаниях, навыках и способностях своих сотрудников. Организационные связи и поддержка руководителей и лидеров играют решающую роль в повышении мотивации сотрудников, а также в разработке и внедрении инноваций, а мобилизация человеческого капитала выступает как главный барьер на пути инновационного развития.

Одна из ключевых проблем, которая становится предметом многочисленных дискуссий по теме инноваций, связана с понятием управления человеческим капиталом[2]. Способность человека к инновационной деятельности зависит от нескольких факторов: индивидуальных, групповых, организационных. Важно четко разграничить понятия “инновации” и “творчество”. Творчество касается исключительно создания новых и совершенно оригинальных идей. Инновации более широкое понятие, поскольку охватывает применение новых идей, обязательно предполагает влияние на окружающих. Инновационный потенциал выходит за рамки индивидуального творчества и определяет, в какой степени сотрудник готов внедрять и поддерживать инновации. Сейчас много известно об индивидуальных, групповых и организационных характеристиках, поддерживающих инновационное развитие, но, как правило, отсутствует всеобъемлющая структура, которая помогала бы нанимать, развивать, управлять и сохранять прогрессивных людей[3].

В нашей статье мы попытаемся раскрыть основные аспекты инновационного процесса, рассмотрим роль человеческого капитала и самого работника, а также условия работы, необходимые для активизации инновационной деятельности. Инновационная деятельность является сложным, интерактивным процессом, на его реализацию влияет то, как мы интерпретируем и используем имеющиеся ресурсы.

Существует множество факторов, влияющих на инновационную деятельность сотрудников. На макроэкономическом уровне это государственная политика, образование, рынок труда. Система образования является самым мощным фактором влияния на инновации[4]. Способность организации приобретать, усваивать, преобразовывать и использовать внешние знания часто имеет решающее значение для инновационного процесса. Склонность сотрудников к инновациям требует различных возможностей, включая когнитивную способность, личность, мотивацию, знания, поведенческие способности и эмоции, настроение. На рисунке представлена обобщающая схема основных ресурсов работника, влияющих на результаты инновационной деятельности. Ресурсы, расположенные внутри организации, проанализируем более подробно. Иннова-

***Рис.*** **Структура накопления человеческого капитала для внедрения инноваций в организации**

ции предполагают наличие у сотрудников нескольких компонентов на индивидуальном уровне.

Познание. Многие исследователи изучали связь между инновационным потенциалом и интеллектом. Творческие виды деятельности могут быть описаны в условиях начальной генерации идей или решений, далее проводятся обширные исследования этих идей, если они многообещающие в плане оригинальности и полезности. Творческий подход подчеркивает, что генеративная способность является свойством нормативного человеческого познания[5]. Индивидуальные различия возникают из-за различий в использовании и применении этих генеративных процессов вместе с изощренностью памяти и знания в соответствующей области. Настроенное генеративное мышление является необходимым, но недостаточным условием для инноваций. Очень часто переоцениваются когнитивные способности и принижается роль интеллекта.

Знания. Погружение в знания в определенной области - это существенная предпосылка для инноваций. Знания отражают, сколько человек знает о данной области. Если человек хочет сделать инновационный вклад, он не только должен работать в системе, но и должен воспроизводить эту систему в своем сознании. Предметно-ориентированные знания - это важнейший ресурс инновационной деятельности в организациях.

Мотивация. Высокий уровень мотивации необходим для инноваций и инноваторов и рассматривается как демонстрация преданности и полная поглощенность своей деятельностью. Мотивация может быть важным посредником между стилем руководства и творческой деятельностью, в то время как внутренняя мотивация явно выступает предпосылкой инноваций[6].

Внутренняя мотивация особенно важна в задачах, которые требуют новизны. Позже, когда инновационный процесс требует упорства и оценки идей, внешние мотиваторы могут помочь новаторам проявить упорство в решении задач. Внешняя мотивация усиливает у сотрудника чувство компетентности, не подрывая самоопределения. Внутренняя и внешняя мотивация выполняют разные функции, внутренняя - связана с работой над задачами, внешняя - влияет на выбор задач и реализацию стратегии. Внешние вознаграждения, такие как заработная плата, не так важны, как некоторые аспекты внутренней мотивации, а вот стремление к интеллектуальным изменениям, любопытство, повышение чувства мастерства, самовыражение потенциала играют ключевую роль в активизации инноваций.

Личность. Последовательный набор характеристик свидетельствует о связи между инновациями и личностью, это: творчество, любознательность, открытость, высокая энергия, высокое стремление к автономии, социальная независимость, высокая уверенность в себе. Открытость повышает внутреннюю мотивацию сотрудника к новизне и работает как мультипликативный способ получения инноваций.

Поведение. Личная инициатива, которая положительно сказывается на инновационной направленности, определяется тремя основными гранями: самозапуском, проактивностью и настойчивостью. Самозапуск характеризуется конкретными условиями и целями, выходящими за рамки формальных требований к работе. Проактивность предполагает, что сотрудник предвидит возможности и проблемы, но не реагирует, и готовится бороться с ними, прежде чем они происходят. Все эти три аспекта усиливают друг друга. Личностная инициатива концептуализируется как совокупность активного поведения, и это напрямую связано с эффективной работой в организации. Практика показыва-

ет, что сотрудник, будучи активным, также активно участвует в работе и способен на разработку эффективных идей, а компании с проинициативным климатом более инновационны и прибыльны. Инициатива может улучшить климатические условия и способность организации решать инновационные вопросы, поощряя самозапуск, проактивность и настойчивость сотрудников. Речевое поведение - это готовность человека выступить с предложениями по внесению изменений, это форма инициативы, играющая важную роль в обеспечении реализации творческих идей. А для того чтобы сотрудники были связаны и взаимодействовали друг с другом, внутри и вовне организации важное значение имеют общение, интеграция в команду, навыки разрешения конфликтов и навыки решения проблем совместной работы.

Эмоции и настроение. Взаимосвязь между эмоциями, настроение и их связь с разными фазами инновационного процесса заслуживают особого внимания. Концепция эмоционального интеллекта определяется как способность точно воспринимать, оценивать и выражать эмоции; возможность генерировать чувства, когда они облегчают мысли; умение понимать эмоции и эмоциональное знание; способность регулировать эмоции в целях достижения эмоционального и интеллектуального роста. Эмоциональный интеллект подчеркивает склонность сотрудников к участию в инновационном процессе.

Поддерживающая и стимулирующая рабочая среда повышает генерацию идей и инноваций. Созданию благоприятной среды способствуют поддерживающая практика управления и лидерства, конструктивная оценка и обратная связь, поддержка и стимулирование сотрудников[7]. Расторопность, способность фирмы одновременно вести разведку и эксплуатацию требуют комплексного набора индивидуальных и организационных характеристик, таких как доверие, дисциплина, гибкость, поддержка лидеров и т.д. Очень часто лидеры - это харизматичные личности, умеющие вдохновлять своими речами, зажигать и удерживать внимание аудитории.

Таким образом, существует множество различных методов и мероприятий, способствующих привлечению, подбору, развитию, управлению и сохранению прогрессивных людей. Для того чтобы извлечь выгоду из инноваций, организация должна быть нацелена на инновационные программы в конкретных областях, а не на принятие общей политики, направленной на максимизацию инновационного потенциала[8]. Роль рабочей среды в формировании инноваций может оказывать различное влияние на сотрудников. Руководитель должен быть гибким в своих подходах и использовать различные стили руководства в соответствии с этапами инновационного процесса. Для привлечения прогрессивных людей должны быть разработаны и внедрены соответствующие стратегии. При выборе кандидатов недостаточно только опыта - необходимо различное сочетание характеристик, связанных с инновациями, включая мотивацию, потому что различные этапы инновационных процессов требуют разных навыков. Потенциально инновационным сотрудникам, выявленным в процессе выбора, нужно предоставить адекватные возможности и дополнительные навыки в полной мере реализовать свой потенциал. Мероприятия кадровой фокусировки на оказание комплексных планов развития и рекомендаций по созданию широкого роста карьеры оказывают положительное влияние на склонность индивида к инновациям.

---

[1] *Бабченкова Д.Р., Салтанова Т.А., Сафронова А.В.* Инновационные механизмы в управлении человеческим капиталом компании // Развитие экономики и менеджмента в современном мире : сб. науч. тр. по итогам Междунар. науч.-практ. конф., 8 дек., 2015 г. Воронеж, 2015. С. 173-175.

[2] *Бушуева Т.Н.* Сущность научных подходов к управлению человеческим капиталом // Арктика: общество и экономика. 2013. № 9 (9) С. 83-86.

[3] *Дзямулич И.И.* Механизм управления человеческим капиталом для стратегического управления инновационно-ориентированных организаций // Инновации и инвестиции. 2013. № 2. С. 84-87.

[4] *Коваленко А.А.* Управление инновациями как механизм стратегического развития человеческого капитала на предприятии // Преподаватель. XXI век. 2010. Т. 2, № 2. С. 367-370.

[5] *Сураева М.О., Кузичева А.В., Кузнецова О.В.* Стратегическое управление человеческими ресурсами (персоналом) в организации при внедрении инноваций // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2013. № 4 (102). С. 112-116.

[6] Capozzi B.J., Davidson M.J. (2008) Leadership and innovation. *The McKinsey Quarterly*, 1, pp. 37-47.

[7] Beugelsdijk S. (2008) Strategic human resource practices and product innovation. *Organization Studies*, 29, pp. 821-845.

[8] Schuler R.S., Jackson S.E. (2013) Organizational strategy and organizational level as determinants of Human Resource Management Practices. *Human Resource Planning*, 10 (3), pp. 125-139.

*Поступила в редакцию 02.06.2016 г.*