
ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ИНДИВИДА

Тихомиров Алексей Александрович,

кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и управления народным хозяйством Орловского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; Aleksey.A.Tikhomirov@gmail.com.

В статье рассматриваются проблемы формирования инновационной восприимчивости отечественной экономики. Проанализированы риски инвестиций в человеческий капитал. На основе анализа литературы и практики управления предложен механизм поэтапного снижения риска инвестиций в человеческий капитал. Показаны принципы стимулирования инновационной деятельности индивида.

Ключевые слова: инновационное развитие, восприимчивость, стратегическое управление персоналом, человеческий капитал, инвестиционный риск.

Россия переживает критические времена. «Альтернативой ускоренному инновационному развитию страны может быть только ее распад. Если мы не переломим нынешних тенденций, по колеям коих скользит Российская Федерация, нас уже ничто не спасет. РФ не сможет быть даже сырьевым придатком развитого мира»[1]. Переход экономик стран-лидеров на следующий технологический уклад и связанная с этим технологическая революция в ресурсосбережении и альтернативной энергетике, резко снижает значимость России в глобальной экономике, повышает неопределенность в ее развитии, основу специализации которой на мировых рынках составляет экспорт традиционных энергоносителей.

Приведенный в Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 анализ состояния инновационной сферы показывает, что, не смотря на значительные усилия государства по формированию институциональной среды инновационной экономики, перелома негативных тенденций не произошло – инновационность все еще не имманентна нашему хозяйственному механизму. Ни частный, ни государственный сектор не проявляют достаточной заинтересованности во внедрении инноваций особенно технического характера. Ситуация усугубляется и низкой отдачей от реализации технологических инноваций. Кроме отставания российских

компаний по уровню инновационной активности есть еще и значительные структурные проблемы в организации управления инновациями на уровне организаций. По показателю «Способность компаний к заимствованию и адаптации технологий» Россия в 2009 году находилась на 41-м месте из 133.

Для ответа на стоящие перед Россией вызовы в сложившихся условиях Стратегия предусматривает дальнейшее развитие инструментальных институтов формирующих институциональную среду самоуправления процессами повышения восприимчивости бизнеса и экономики к инновациям.

Восприимчивость – способность к восприятию, к деятельности по приему и преобразованию информации, обеспечивающая системе отражение объективной реальности и позиционирование (ориентировку в окружающем мире). К числу процессов восприятия относятся: обнаружение объекта в воспринимаемом поле; различение отдельных признаков в объекте; выделение в объекте информативного содержания, адекватного цели действия; ознакомление с выделенным содержанием и формирование образа (или «оперативной единицы» восприятия) и подстраивание воспринимающей системы к свойствам воздействия (А.Н. Леонтьев).

В связи с этим, инновационную восприимчивость можно определить, как способность организации обнаружить инновации в информационном поле, различить и идентифицировать их отдельные признаки, выделить в них информативное содержание, адекватное цели действия, сформированному образу развития организации, принять ее и внедрить в целях повышения своей конкурентоспособности. Тогда управление восприятием представляет собой процесс поиска и оценки инновации, принятия решения о внедрении, осуществления инновации и ее рутинизации [2], превращения инновации в стандарт мышления.

Исследования показывают, что на этом пути встречаются следующие проблемы: а) система управления не стремится к нововведениям в принципе; б) система управления чаще не сама адаптируется к ним, а адаптирует нововведения к себе, к старым консервативным формам; в) любая инновация сопровождается переходным процессом, требующим время и дополнительные ресурсы для преобразований. Несмотря на то, что каждая из перечисленных вероятных проблем отражает различные элементы архитектуры восприятия инноваций, в конечном счете, детерминирована совокупностью знаний, умений, навыков, мотиваций работников и, следовательно, инвестиций в их развитие.

Из работ Г. Беккера, А.Н. Добрынина, С.А. Дятлова, Р.И. Капелюшникова, М.М. Критского, А.И. Гапоненко следует, что опыт, знания и способности которые выявлены, задействованы и развиваются, приводя к созданию добавленной стоимости и умножению доходов, являются человеческим капиталом.

В последнее десятилетие отмечается рост числа организаций, где заметна тенденция к формированию стратегического измерения управления

персоналом, которое заключается в определении требуемых характеристик его человеческого капитала, обеспечение их динамики и реализация человеческого капитала. Опираясь на проведенный теоретический анализ и обобщение эмпирического материала, автором сформулированы следующие методологические подходы и принципы отбора работников для развития для человеческого капитала.

На первом этапе, во избежание рисков неоправданных инвестиций в развитие человеческого капитала необходимо провести согласование требуемых характеристик со стратегией развития предприятия: экспертно-аналитическим путем в результате глубокого анализа бизнес-процесса и конкретного содержания трудовой деятельности разрабатываются модели компетенций для каждого работника предприятия, которые отражаются в их должностных инструкциях. При этом принимается во внимание, что базовые качества имеют разную чувствительность к развитию и обучению. Так, компетенции, сформированные в терминах знаний и навыков (так называемые поверхностные компетенции у Д. К. МакКлелланда), можно развить в некоторой степени, например, при помощи тренинга. Компетенции, имеющие в своей основе ценности и мотивы (глубинные компетенции у Д. К. МакКлелланда), изменить (развить) гораздо труднее. По этой причине рентабельнее подбирать людей, руководствуясь результатами оценки компетенций мотивов и ценностей и обучать их навыкам и знаниям, необходимым для работы.

Следующий этап – анализ «инвестиционной привлекательности» работника. Отличия человеческого капитала от физического заключаются в том, что человеческий капитал неотделим от самого человека, его нельзя купить или продать сам по себе, так что фактически человек сдает свои способности в аренду. Поскольку работник, в конечном счете, является субъектом принятия решений, то поведение, направление развития и условия реализации его человеческого капитала не всегда предсказуемы. Высокая степень неопределенности условий, в которых осуществляются инвестиции в человеческий капитал и, как следствие, наличие негативного опыта привели к необходимости анализа его «инвестиционной привлекательности», которая дает оценку вероятности достижения целей инвесторов, т.е. характеризует инвестиционный потенциал реципиента и риск инвестиций.

Оценка трудового поведения основывается на эффективности выполнения трудовых функций с учетом производственной специфики.

Для оценки инновационного поведения выделяются четыре типа [3], которые различаются отношением работника к инновациям и вовлеченностью в инновационную деятельность:

1) инновационная активность – уровень мотивации и квалификации достаточен для разработки и реализации новых идей, оригинальных и нестандартных решений поставленных задач; обладает изобретательскими способностями и использует их для совершенствования деятельности;

2) инновационная восприимчивость – уровень мотивации достаточен для решения инновационных задач, но требуется участие более квалифицированных коллег;

3) инновационная апатия – уровень мотивации не достаточен, хотя имеющаяся квалификация пригодна для решения инновационных задач;

4) отторжение инноваций – препятствует внедрению инноваций.

По результатам оценки эффективности трудовой деятельности и соответствия инновационного поведения работника инновационной стратегии предприятия исключаются работники, предопределяющие неэффективность инвестиций в развитие их человеческого капитала.

Дальнейшая процедура отбора заключается в определении потенциала работника: выявления способностей к саморазвитию, креативных способностей и направленности работника.

Развитие личности работника происходит тогда, когда разносторонний профессионализм дополняется целенаправленным саморазвитием. Способностями к саморазвитию, так же, как и мотивированностью на него, обладают далеко не все. Основу способности к саморазвитию составляют умения:

- видеть свои недостатки и ограничения;
- анализировать их причины в собственной деятельности;
- критически оценивать результаты своей работы, причем не только неудачи, но и особенно успехи.

Данные умения просты и понятны, но не все работники ими обладают в достаточной мере, а сформировать в трудоспособном возрасте сложно.

Из английского языка в русский успешно перекочевал и успел уже стать обиходным термин «креативность». Креативность – это способность творить, создавать, привносить что-то новое в этот мир. В основе концепции Дж. Гилфорда лежит принципиальное различие между двумя типами мыслительных операций: конвергенцией (процесс сближения, схождения, компромисса, стабилизации) и дивергенцией. Гилфорд считал операцию дивергенции основой креативности, которую объяснял как «тип мышления, идущего в различных направлениях». Он выделил четыре основных параметра креативности: 1) оригинальность – способность продуцировать отдаленные ассоциации, необычные ответы; 2) семантическая гибкость – способность выявить основное свойство объекта и предложить новое свойство его использования; 3) образная адаптивная гибкость – способность изменять форму стимула так, чтобы увидеть в нем новые признаки и возможности для использования; 4) семантическая спонтанная гибкость – способность к продуцированию разнообразных идей в нерегламентированной ситуации.

Направленность личности в психологической трактовке – это установки, ставшие свойствами личности и проявляющиеся в таких формах, как влечение, желание, стремление, интерес, склонность, идеал, мировоззрение,

убеждение, ориентирующих человека на определенное поведение и сферу деятельности.

Личная направленность создается преобладанием мотивов собственного благополучия, стремлением к личному первенству, престижу. Такой человек чаще всего бывает, занят самим собой, своими чувствами и переживаниями и мало реагирует, на потребности окружающих его людей: игнорирует интересы сотрудников или работу, которую должен выполнять. В работе видит, прежде всего, возможность удовлетворить свои притязания вне зависимости от интересов других сотрудников.

Направленность на взаимные действия – имеет место тогда, когда поступки человека определяется потребностью в общении, стремлением поддерживать хорошие отношения с товарищами по работе, учебе. Такой человек проявляет интерес к совместной деятельности, хотя может и не способствовать успешному выполнению задания, нередко его действия даже затрудняют выполнение групповой задачи и его фактическая помощь может быть минимальной.

Деловая направленность отражает преобладание мотивов порождаемых самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми навыками и умениями. Обычно такой человек стремится к сотрудничеству и добивается наибольшей продуктивности группы, а поэтому старается доказать точку зрения, которую считает полезной для выполнения поставленной задачи

Автор предлагает собственный управленческий вариант трактовки направленности личности. В инновационной системе объектами деятельности могут стать цели, связи и специализированные элементы. В зависимости от личной направленности в работник предрасположен либо к творчеству в целеполагании, либо к организации целедостижения, либо к техническому достижению.

Предрасположенность индивида к определенной деятельности (установка) опосредует влияние внешних воздействий и уравнивает личность со средой, что позволяет планировать поведение в соответствующих ситуациях и достигать максимальной эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Последним этапом отбора персонала является рейтинговая и экспертная оценка их инвестиционной привлекательности. Однако наличие потенциала эффективности инвестиций в человеческий капитал отобранных кандидатов не исключает достижения инвестиционных целей. Возможны и недостаточно интенсивное развитие, и низкая вероятность реализации человеческого капитала работником и т.д.

Вопросы обеспечения управляемости находятся в проблемном поле неоклассической парадигмы, в рамках которой объекты рассматриваются как динамические саморегулируемые системы. Как и любая другая саморегулирующаяся система, инвестиционная деятельность

нейтрализацию возмущений (инвестиционные риски) должна предусматривать в целеполагании, планируя не просто управляющее воздействие, а формирование требуемого состояния системы, т.е. следствие воздействий на объект. Другими словами, потребности в компенсации роста неопределенности реализуются трансформацией отношения к работнику из объекта управления как простой системы в отношения как к сложной саморегулирующейся системе. Работник, становясь саморегулирующейся системой, достижение собственных экономических целей должен связывать исключительно с развитием и реализацией собственного человеческого капитала в интересах инвестора.

В этом случае инвестор, делегируя ответственность за результаты на самого носителя капитала, не только нейтрализует возмущения и снижает неопределенность, он мобилизует весь потенциал работника на достижение собственных целей.

Анализ литературы и личный опыт показывает наличие двух основных угроз инвестированию человеческого капитал: низкая интенсивность развития и реализация вне сферы интересов инвестора.

В практике инвестиций в человеческий капитал в последнее время получило широкое распространение совместное инвестирование. Ошибочно считается, что соблюдение в этом случае принципа добровольности достаточно для достижения целей инвестирования. Однако процедурой соинвестирования в значительной степени нейтрализуются угрозы низкой интенсивности развития человеческого капитала. Появляющаяся личная ответственность формирует у работника собственный механизм достижения наилучшего результата – качества и интенсивности развития. Но не более того.

Придание работнику статуса инвестора обеспечивает согласование интересов всех участников процесса в развитии человеческого капитала и совершенно не затрагивает их интересы его реализации. Однако, оставаясь в конечном итоге единственным субъектом принятия решений, работник выбирает наилучший для себя, вариант применения своего капитала. Для обеспечения принятия решения в интересах всех участников инвестиционного процесса на зрелое время материального стимулирования реализации человеческого капитала.

Еще недавно оценка уровня трудовой мотивации рассматривалась на основе общественной оценки существующего уровня заработной платы. Формирование предприятий инновационного типа предполагает индивидуализацию системы трудовой мотивации. Учитывая то, что разные люди по-разному оценивают свой вклад в производственную деятельность, появляется необходимость построения индивидуальной модели трудовой мотивации носителей человеческого капитала.

В то же время, несмотря на адресность стимулирующего воздействия, по нашему мнению, в этом процессе должен быть учтен принцип справедливости.

Справедливость есть общая нравственная санкция совместной жизни людей, рассмотренной по преимуществу под углом зрения сталкивающихся желаний, интересов, обязанностей; она касается человеческих взаимоотношений во всех их общественно значимых разновидностях, характеризуется стремлением к ее установлению и поддержанию как должного.

Обеспечение принципа справедливости является стартовой позицией для управляемого субъекта при выборе объекта реализации его человеческого капитала. Следующие шаги стимулирования лежат в нематериальной плоскости. По мнению Питера Друкера, управление «работниками знания» должно основываться на допущении, что корпорация нуждается в них сильнее, чем они в ней. Такие служащие обладают свободой передвижения и уверенностью в собственных силах и могут уйти из компании в любой момент, потому что это означает, что с ними следует обращаться как с добровольцами и управлять ими соответствующим образом, точно так же, как добровольцами, работающими в некоммерческих организациях. Во-первых, такие люди хотят знать к чему стремится компания и что именно она пытается делать. Во-вторых, они заинтересованы в личных достижениях и персональной ответственности... И в третьих, они хотят, чтобы их уважали, не только как личностей а как специалистов в своей области с акцентом на профессиональные знания».

Список источников

1. Малинецкий, Г. Доклад о перспективах РФ [электронный ресурс] / Г. Малинецкий. – URL: http://web-economix.blogspot.com/2011/02/blog-post_11.html.

2. Масленникова, Н.П. Инновационная восприимчивость как основа роста инновационной активности организации. Проблемы развития инновационно-креативной экономики [текст] // Сборник докладов по итогам международной научно-практической конференции, Москва, 29 марта-09 апреля 2010 г. / Н.П. Масленникова / Под общей редакцией проф. Мельникова О.Н. – М.: Креативная экономика, 2010. – 384 с.

3. Коркина, Т.А. Управление инвестициями в человеческий капитал угледобывающих предприятий [электронный ресурс] / Т.А. Коркина / Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – Челябинск. 2010. – URL: <http://vak.ed.gov.ru/ru/dissertation/>.

THE INDIVIDUAL'S MANAGING OF INNOVATIVE ACTIVITY

Tikhomirov Aleksey Aleksandrovich,

Ph. D of Economy, Associate Professor of the Chair of Management of Oryol filial-branch of Russian Academy of National Economy and Public Administration; Aleksey.A.Tikhomirov@gmail.com

The article deals with the problems of the innovation receptivity of the national economy. The risks of human capital investment were analyzed. Phased reduction of the risk human capital investment which based on the literature's analysis and practice management mechanism was suggested. The principles of innovation encouragement of the individuals were shown.

Keywords: innovation development, receptivity, strategic HR management, human capital, the investment risk.