Теоретические аспекты взаимосвязи эффективности управления инновационным предприятием и человеческим капиталом

Федорова Е.С., руководитель направления кадрового менеджмента АНО ДПО «Институт менеджмента, инноваций и бизнес-анализа», Санкт-Петербург, Россия

Калинина О.В., д.э.н., доцент, профессор Высшей школы управления и бизнеса ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский университет Петра Великого», Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. Одним из основных факторов развития хозяйствующего субъекта, занимающегося инновационной деятельностью, на современном этапе признается человеческий капитал. В статье рассмотрены и представлены основные аспекты взаимосвязи теории управления инновациями и теории человеческого капитала, базирующиеся на анализе научных публикаций. Обосновываются предпосылки и принципы разработки модели управления человеческим капиталом в целях инновационного развития.

Ключевые слова: управление инновационным предприятием, инновационное развитие, эффективность управления, человеческий капитал.

Theoretical aspects of the relationship of the efficiency of management of innovative enterprises and human capital

Fedorova E.S., the head of HR management projects department, The Institute of Management, Innovations and Business Analysis, Saint-Petersburg, Russia

Kalinina O.V., doctor of Economics, assistant professor, Higher School of Engineering and Economics, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, Saint-Petersburg, Russia

Annotation. One of the main factors for the development of an economic entity engaged in innovation activity at the present stage is human capital. The article reviews and presents the main aspects of the relationship between the theory of innovation management and the theory of human capital, based on the analysis of scientific publications. The prerequisites and principles for the development of a human capital management model for innovative development are substantiated.

Keywords: innovative enterprise management, innovation development, management efficiency, human capital.

Управление инновационным предприятием является одной из наиболее актуальных тем современной российской экономики, и ее вопросы рассматривается с различных сторон в работах многих отечественных ученых, таких как С.А. Агарков, И.В. Ильинский, А.Я. Кибанов, Д.Н. Лапаев, И.Л. Туккель, Т.И. Гаврилова, Е.В. Горелов, Е.И. Данилина, И.Н. Дроздов, Л.Н. Иванова, П.М. Гуреев, В.В. Даньшина, В.Я. Горфинкель и др. Под инновационным предприятием авторы, как правило, понимают самостоятельную хозяйственную единицу (организацию), основной деятельностью которой является создание инноваций с целью их коммерческого распространения на рынке для практического применения. Важно отметить, что при создании продукта или услуги его стратегия ориентирована на рынок, а не на продукт. В этом заключается существенное отличие инновационного предприятия от другого хозяйствующего субъекта производственной сферы. По этой причине организация инновационной деятельности на инновационном предприятии осуществляется согласно принципам и методам стратегического управления [2, 3].

Большая часть научных публикаций в аспектах управления инновационным предприятием посвящена вопросам организационного управления техническими системами таких предприятий. В материалах широко представлена методология проектного управления, описан опыт управления проектами на инновационном предприятии, много внимания уделяется

описанию возможностей применения средств специализированного программного обеспечения. Не оставлены без внимания и вопросы управления маркетингом, финансами, а также рисками деятельности инновационного предприятия. Отдельные публикации посвящены рассмотрению аспектов ресурсного обеспечения и организации наукоемких производств.

Следует обратить внимание на общность взглядов исследователей на основные особенности предприятия, занимающегося инновационной деятельностью, среди которых, в первую очередь, выделяют стратегический характер управления; разделение комплекса производства на НИОКР и материальное производство; ведущую роль знаний в инновационном развитии; применение проектных структур управления; маркетинг инноваций, интегрированный на все этапы производства; участие в создании инноваций высококвалифицированных работников, как технических специалистов, так и руководителей; высокий уровень риска инновационной деятельности и инвестиций [2]. Указанные особенности, безусловно, учитываются в разработке теории и методологии подходов к управлению инновационными предприятиями.

Важным представляется то, что предлагаемые в науке и исследуемые на практике вопросы управления инновационным предприятием являются отражением структурных проблем экономики на макроуровне и обусловлены интеграцией и глобализацией процессов экономического развития. Вместе с тем, в исследуемых публикациях не находит должного внимания тема управления человеческим капиталом в аспектах инновационной деятельности хозяйствующих субъектов на микроуровне. При этом большинство проблем, тормозящих развитие инновационной экономики в России связано именно с системами и процессами, отвечающими за эффективную капитализацию человеческого потенциала на уровне хозяйствующих субъектов. Среди наиболее часто упоминаемых проблем можно выделить низкую инновационную активность; низкий уровень организации управления на отечественных предприятиях; дефицит квалифицированных руководителей; дефицит специалистов высокой квалификации во всех областях; слабую взаимосвязь

между наукой, бизнесом и образованием. В основе выделенных проблем лежит человеческий фактор, и именно он является одновременно основным фактором развития инновационной экономики как на макро, так и на микроуровне. В Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г. «Инновационная Россия – 2020», обозначен комплекс мероприятий, взаимосвязанных по срокам, ресурсам и этапам преобразований по ряду направлений. При этом приоритетное направление отдается развитию человеческого потенциала. Развитие данного направления определяет создание благоприятных условий для роста потенциала и способностей каждого человека, улучшение условий жизни и качества социальной среды, а также повышение конкурентоспособности человеческого капитала и обеспечивающих его социальных секторов экономики. В связи с этим управление человеческим капиталом для реализации глобальных целей инновационной экономики должно происходить на макро- и микроуровнях, как на государственном уровне, так и внутри каждого инновационного предприятия [3].

Указанную позицию в развитии теории управления инновациями можно найти в работах В.Т. Смирнова, где автором показана прямая взаимосвязь результативности инновационной деятельности и управления человеческим капиталом. Необходимо также принять во внимание принципиальную схему управления инновационной деятельностью В.С. Кортова, Д.Б. Шульгина, С.В. Устелемова, где кадровые ресурсы и формируемый ими человеческий капитал являются одном из основных элементов управления инновациями. Таким образом, можно сделать вывод о необходимости развития теории управления инновациями во взаимосвязи с разработкой теоретических и методологических аспектов теории человеческого капитала. Первая при этом, будет иметь ведущее значение, так как эффективность инновационной деятельности выступает здесь как определяющая категория, как в масштабах отдельно взятого хозяйствующего субъекта, так и экономики в целом.

Подтверждением представленной позиции являются и теоретические аспекты понятия эффективности, выражаемые в трех основных критериях –

общих, локальных и качественных. Показатели, применяемые в области управления различными видами капитала, в том числе человеческим, по своим характеристикам относятся к локальным и качественным критериям эффективности. При этом они находятся во взаимосвязи с общими показателями эффективности инновационного предприятия. В первую очередь, это справедливо для показателя рентабельности и показателя дисконтированной стоимости проекта, где учитываются все виды произведенных затрат.

В иностранных научных публикациях много внимания уделено разработке методов расчета стоимости человеческого капитала и производительности интеллектуального труда. Однако в отечественной науке данным вопросам пока уделяется недостаточное внимание. Возможно, одной из причин является отсутствие необходимости учета данных показателей в отчетности хозяйствующих субъектов. Между тем, если принять во внимание развитие инновационной экономики посредством стимулирования деятельности малых инновационных предприятий, где человеческий капитал может составлять основную стоимость хозяйствующего субъекта, то актуальность разработки теории в указанном аспекте не вызывает сомнений.

Развитие инновационного предприятия основано также на повышении эффективности управления через следующие аспекты:

1) совершенствование структуры управления;
2) выработка стратегии развития организации;
3) разработка информационной системы организации;
4) разработка системы принятия решений, правил и процедур управления;
5) система постоянного повышения квалификации;
6) работа по созданию культуры [3].

Получается, что применительно к управлению человеческим капиталом и формирующим его элементам, определена необходимость разработки соответствующей, интегрированной в общую систему управления, подсистемы. При этом данная подсистема должна учитывать не только теоретические и методологические положения и принципы управления инновационным

предприятием, но и особенности такого предприятия, а также методы и принципы концепции управления человеческим капиталом. Исходя из всего изложенного, можно также определить основные общие принципы для разработки модели управления человеческим капиталом с целью развития инновационного предприятия: принцип актуальности, принцип управляемости, принцип системности и принцип результативности.

В качестве концептуальной составляющей взаимосвязи теорий управления инновациями и методологии управления человеческим капиталом следует выделить понятие компетентности, как основной характеристики, определяющей интеллектуальную конкурентоспособность на рынке инноваций. Как известно, теория человеческого капитала изучает процесс качественного совершенствования человеческих ресурсов. Посредством реализации и совершенствования качеств человеческих ресурсов, носителя человеческого капитала, происходит его воспроизводство в части капитала интеллектуального, выражаемого как в отчуждаемой, так и в неотчуждаемой формах [1].

Следует отметить, что понятие «человеческий капитал» широко применяется в экономике. С использованием принципов и методологии теории человеческого капитала решаются проблемы, связанные с экономическим ростом, распределением доходов, инвестициями в образование, вопросами мотивации предпринимательской деятельности на макроуровне. При этом спорным аспектом остается вопрос формирования человеческого капитала, определение которого является важнейшим в рассмотрении процесса восстановления человеческого капитала, в том числе для инновационного предприятия.

Исторически переосмысление подходов к управлению человеческим капиталом во взаимосвязи с общей системой управления инновационным предприятием происходило на фоне возрастания интереса к созданию эффективных методов управления человеческими ресурсами. В этот период появилась концепция управления человеческими ресурсами (УЧР), которая была сосредоточена, главным образом, на развитии методов управления персоналом и

внутренних процессах оперативного уровня. Этот период характеризовался применением и развитием методов в рамках теорий мотивации, а также процессного и компетентностного подходов в управлении человеческими ресурсами. Поэтапное развитие концепции УЧР в зарубежных научных публикациях в 90-е годы привело к тому, что понятие «человеческие ресурсы» в отдельных трудах было заменено на «человеческие активы». Так исследователи хотели подчеркнуть целесообразность смещения акцента на инвестиционный характер затрат на развитие человеческих ресурсов и их качественные характеристики. Это, безусловно, требовало некоторого возврата к основам развития теории человеческого капитала. В этот период концепцию человеческого капитала стали рассматривать как связующее звено между методами, предлагаемыми УЧР и результатами работы предприятия с точки зрения его активов.

В современных условиях в науке пришло понимание, что управление человеческим капиталом включает в себя получение, анализ и отчетность о данных. Вся эта информация определяет направления и цели управления человеческими ресурсами, носителем человеческого капитала. Таким образом, управление человеческим капиталом на уровне предприятия включает в себя систематический анализ, измерение и оценку того, как стратегия и практические методы, сформированные концепцией УЧР, создают стоимость. Общая структура отношений управления человеческим капиталом и человеческими ресурсами на уровне предприятия, представлена на рисунке 1. Согласно этой структуре, развитие теории и методологии управления человеческим капиталом строится во взаимосвязи с развитием методов, предлагаемых УЧР.

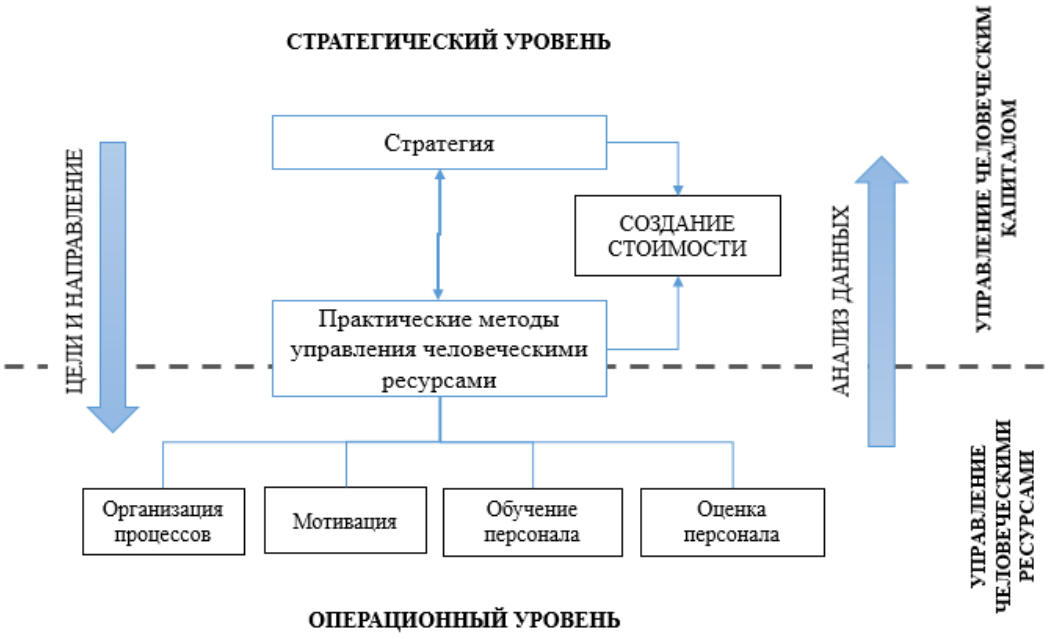

Рис. 1 – Взаимосвязь концепций управления человеческими ресурсами и управления человеческим капиталом

Рассматривая структурные взаимосвязи управления инновационным предприятием и человеческим капиталом в аспекте приведенных концепций УЧР и УЧК, следует конкретизировать особенности системы УЧК на инновационном предприятия. Это позволит обосновать необходимость разработки специфического подхода к управления человеческим капиталом, базирующемся на особенностях инновационной деятельности.

Среди главных особенностей системы УЧК инновационного предприятия, на наш взгляд, следует выделить следующие:

1) Сложная система оценки качественных характеристик человеческих ресурсов и результатов труда, связанный с этим увеличенный объем данных.

2) Гибкость системы управления человеческим капиталом.

3) Необходимость развития инновационности культуры предприятия для повышения инновационной активности кадровых ресурсов.

Приведенные в настоящей работе аргументы позволяют сделать общий вывод о необходимости разработки модели управления человеческим

капиталом, интегрированной в общую систему управления инновационным предприятиям для повышения его эффективности в различных аспектах.

Библиографический список

1. Белякова Т.А. Об особенностях интеллектуального капитала / Т.А. Белякова // Инновационная экономика: реалии и перспективы. – 2012. – №3. – С. 146-150.

2. Лапаев Д.Н. Формирование и развитие трудового потенциала управленческого персонала организаций: монография / Д.Н. Лапаев, Я.С. Поташник. – Нижний Новгород: Нижегородский гос. тех. ун-т им. Р.Е. Алексеева, 2014. – 174 с.

3. Смирнов В.Т. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирования: монография / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, В.И. Романчин, И.В. Скоблякова; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.

References

1. Belyakova T.A. On the peculiarities of intellectual capital / T.A. Belyakova // The Innovative Economy: Reality and Perspectives. – 2012. – № 3. – p. 146-150

2. Lapaev D.N. Formation and development of labor potential of management personnel of organizations: monograph / D.N. Lapaev, Y.S. Potashnik. – Nizhny Novgorod: Nizhny Novgorod State Technical University, 2014. – 174 p.

3. Smirnov V.T. Human capital: content and types, assessment and stimulation: monograph / V.T. Smirnov, I.V. Soshnikov, V.I. Romanchin, I.V. Skoblyakova; by ed. Doctor of Economics, Professor V.T. Smirnov. – M.: Mashinostroenie-1, Orel: Orel State Technical University, 2005. – 513 p.