

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2020, №2, Том 12 / 2020, No 2, Vol 12 <https://esj.today/issue-2-2020.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/17ECVN220.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Симонин П.В., Богачева Т.В., Граба С.В. Инновационное управление человеческими ресурсами и трудовыми отношениями в бизнес-среде // Вестник Евразийской науки, 2020 №2, <https://esj.today/PDF/17ECVN220.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Simonin P.V., Bogacheva T.V., Graba S.V. (2020). Innovative management of human resources and labor relations in the business environment. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 2(12). Available at: <https://esj.today/PDF/17ECVN220.pdf> (in Russian)

УДК 331.104.2

ГРНТИ 06.77.90

Симонин Павел Владимирович

ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений», Москва, Россия

Доцент кафедры «Экономической теории»

ЧОУ ВО «Московский университет им. С.Ю. Витте»

Доцент кафедры «Рекламы и человеческих ресурсов»

Кандидат экономических наук, профессор РАЕ

E-mail: simoninp-v@mail.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=624448

Богачева Татьяна Вячеславовна

ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса», Москва, Россия

Доцент «Высшей школы экономики, менеджмента и права»

Кандидат экономических наук, доцент

E-mail: tvbogacheva@mail.ru

Граба Светлана Владимировна

ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», Москва, Россия

Магистрант Департамента «Инновационный менеджмент в отраслях промышленности»

E-mail: posta_2007@mail.ru

Инновационное управление человеческими ресурсами и трудовыми отношениями в бизнес-среде

Аннотация. В статье, рассматриваются вопросы инновационного управления человеческими отношениями в бизнес-среде на основе анализа HR-инноваций, внедренных ведущими компаниями на основе дистанционных и информационных технологий, которые являются одними из наиболее важных пунктов в повестке глобальной экономической ситуации и определяют формирование экономических институтов, соответствующих этим экономическим преобразованиям. В статье обозначена роль информации, которая предопределяет формирование механизма управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями и как следствие появления новых должностных функций в рамках инновационных профессий. В результате анализа выявлено, что отсутствуют эффективно функционирующие экономические институты, обуславливающие управление нововведениями в трудовой сфере. Теоретические и эмпирические результаты показывают, что трудовые отношения должны быть основаны на разработке и внедрении инновационных составляющих на основе обеспечения квалификационных характеристик персонала параметрам технико-технологической базы производства. Это предполагает развитие инновационных направлений

и профессий на основе механизма спроса и предложения, силы влияния профсоюзов и норматива распределения капитала. Авторы, ссылаясь на авторитетных ученых, доказывают, что развитие инноваций в большей степени приведет к потере рабочих мест, чем к их созданию. По результатам теоретико-методологического исследования обосновывается необходимость выбора конкретных мероприятий и определения плана действий, развития эффективного партнерства между специалистами службы управления персоналом и человеческими ресурсами компании. Одновременно доказывается, что цифровизация и информационные технологии с большой вероятностью окажут глубокое влияние на трудовые функции, а значит человеческий капитал и как следствие на структуру и характер социально-трудовых отношений. Доказывается что инновации все чаще носят глобальный характер, начиная от административных процессов до новых профессий в сфере управления человеческими ресурсами. Авторами представлены топ-5 инновационных направлений в управлении человеческими ресурсами: лидерство, управление талантами, корпоративная культура, кадровая стратегия и вовлечение сотрудников.

Ключевые слова: человеческие ресурсы; инновационное управление; экономический институт; трудовые функции; социально-трудовые отношения; инновационные подходы

Начиная с промышленной революции, классики заложили основу для инновационного развития и экономического богатства, рассматривая только три фактора производства: землю, труд и капитал. «Первичный доход, по мнению А. Смита, состоит из заработной платы, прибыли и ренты. Исходя из данного утверждения, А. Смит выводит следующую теорему: заработная плата, прибыль и рента – это три первичных источника любого дохода и любой меновой стоимости» [8, с. 85].

Так в середине XX века было доказано наличие наряду с предпринимательскими способностями дополнительного фактора производства – информации. В то же время некоторые авторы обращают внимание на сбалансированность макроэкономической системы [2, с. 66–79].

Например, доступ к информации (или к имеющимся информационным продуктам) будет определять механизм управления человеческими ресурсами и трудовые функции инновационных профессий, а, следовательно, и формирующуюся систему социально-трудовых отношений.

На протяжении последних лет на рынке труда наблюдается изменение границ заработной платы, которые рассматриваются в разрезе отдельных инновационных направлений и профессий на основе механизма спроса и предложения, силы влияния профсоюзов и норматива распределения капитала.

Актуальность исследований данных закономерностей и путей развития инновационных систем управления человеческими ресурсами и трудовыми отношениями в бизнес-среде связано с методологической предпосылкой, которую сформулировал Нобелевский Лауреат Дж. Стиглиц: «успешная реализация экономических нововведений требует создания экономических институтов, соответствующих этим экономическим преобразованиям» [4, с. 156].

В соответствии с его исследованиями, одной из центральных проблем трудовых отношений является диалектический вопрос, который касается уничтожения рабочих мест с помощью инноваций или, наоборот их создания в условиях существования данных институтов. «Однако, – замечает Дж. Стиглиц, – развитие инноваций в большей степени приведет к потере рабочих мест, чем к их созданию»¹. В то же время его высказывания носят прагматический характер и подчеркивают важность функционирования экономических институтов. Заметим в указанном контексте что большинство исследователей согласны с данным тезисом, однако в концептуальном понимании все еще существуют серьезные пробелы.

Так, например, исследование, проводимое в 2014 году компанией Boston Consulting Group с участием 3500 человек, подчеркивая проблему инновационного управления человеческими ресурсами указывают на несоответствие между восприятием специалистов по человеческими ресурсам и мнением персонала компании. С одной стороны, респонденты согласны с приоритетными проектами и стратегическими задачами, однако все же имеются существенные расхождения.

Подход Р. Нельсона и С. Уинтера отличает микроэкономическая направленность. Так, например, они обращают внимание что процесс технологических инноваций начинается на уровне отдельных фирм и распространяется на отрасль в ходе рыночного взаимодействия между фирмами, создавая тем самым новые условия для ведения бизнеса и меняя характер отрасли в целом, создает стимулы для дальнейшего поведения хозяйствующих субъектов [5, с. 272].

А. Кибанов подчеркивает, что в условиях инновационного управления человеческими ресурсами важно обращать внимание не только на «развитие потенциальных способностей работников с целью их постоянного роста, но и на развитие кадров, повышение потенциала которое приводит к повышению производительности труда, прибыльности организации» [4, с. 32].

Очевидно, что для инновационного управления человеческими ресурсами немаловажно иметь «современные модели управления человеческими ресурсами которые должны быть основаны на разработке и внедрении таких инновационных составляющих, как нововведения, совершенствование организации труда, обеспечение квалификационных характеристик персонала параметрам технико-технологической базы производства» [7, с. 160].

Так, например, выделяются топ-5 инновационных направлений в управлении человеческими ресурсами: лидерство, управление талантами, корпоративная культура, кадровая стратегия и вовлечение сотрудников. Но указанные приоритеты как правило отличаются относительно срочности реализации кадровых действий². Некоторые ученые акцентируют внимание на использовании аутстаффинга [3, с. 121–126]. Поэтому важно выбрать конкретные мероприятия и определить план действий в процессе его реализации, а также развитие эффективного партнерства между специалистами службы управления персоналом и всем персоналом организации.

В то же время за последние годы многие работодатели разработали инновационные подходы, как для привлечения, так и для удержания талантов в организации (табл. 1).

¹ Нобелевский лауреат Стиглиц [Электронный ресурс]. URL: <https://www.interfax.ru/presscenter/685607> // (дата обращения: 28.02.2020).

² На пути к инновационному управлению человеческими ресурсами [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mindforest.com/vers-une-gestion-innovante-des-ressources-humaines> // (дата обращения: 28.02.2020).

Таблица 1

Инновационные подходы в управлении человеческими ресурсами

Наименование HR-инновации	Содержание инноваций, внедренных ведущими компаниями на основе дистанционных и информационных технологий		
1. Orange	1.1. мобильное приложение, нацеленное на подбор персонала	1.2. возможность подавать заявки прямо со своего смартфона	1.3. сохранение только несколько предложений
2. BNP Paribas	2.1. мобильное приложение для подготовки к собеседованиям	2.2. вопросы-ловушки рекрутеров и викторины	2.3. практические советы
3. Google	3.1. оптимизация управления индивидуальным человеческим капиталом	3.2. удержание сотрудников или развитие лидерства своих менеджеров	3.3. оптимизация количества собеседований при приеме на работу
4. Renault	4.1. «Skills Employment Spaces»	4.2. наличие консультантов, которые информируют и отвечают на вопросы персонала	4.3. управление карьерным ростом человеческих ресурсов
5. Castorama	5.1. расширение прав и возможностей персонала с точки зрения профессионального развития	5.2. использование портала «Form'acteur» который предоставляет набор учебных курсов	5.3. позволяет каждому сотруднику строить свой собственный план обучения используя баллы

Существуют разные виды HR-инноваций, используемых в современных компаниях³:

1. Внештатные и удаленные методы работы (Future of Work).
2. Технологические инновации (*HR Tech* или *RH Tech*) при этом обучение является важной составляющей технологий и инноваций и др.

Кадровые инновации все чаще носят глобальный характер начиная от административных процессов до новых профессий в сфере управления человеческими ресурсами (особенно с точки зрения навыков, мобильности или планирования рабочей силы). Тем не менее такая трансформация совсем не случайна. Это происходит на основе наличия реальных долгосрочных внутренних усилий с использованием инновационных инструментов и процессов в сочетании со значительными изменениями в индивидуальном поведении.

Выбор технологии может быть описан двумя способами: (1) в какой степени организация хочет индивидуализации и (2) какой тип системы она предпочитает и в какой нуждается? Организации могут решить, хотят ли они приобрести систему, которая приносит «наилучшую практику», или же они могут приобрести систему и настроить программное обеспечение в соответствии с существующими процессами.

Что касается типа системы, организации могут использовать автономную систему или общеорганизационную систему, которая хранит все данные компании вместе на одной «платформе».

Компании отличаются друг от друга с точки зрения своих информационных потребностей, существующих технологий и приверженности технологиям. Они также отличаются друг от друга с точки зрения их способности позволить себе технологию, ценности, которую они придают информации о кадрах, размера и культуры организации, а также людских ресурсов, доступных для использования в целях модернизации технологий. Одновременно компания может понадобиться очень простая система, которая фиксирует информацию о таблице учета рабочего времени и заработной плате, или очень сложная система.

³ Comment l'innovation RH transforme l'entreprise en profondeur? [Электронный ресурс]. URL: <https://www.365talents.com/fr/innovation-rh-2019-guide/> // (дата обращения: 28.02.2020).

Однако все компании могут договориться о ключевых основаниях внедрения HR-технологии что позволит⁴:

- экономить соответствующие затраты;
- осуществлять более быструю обработку информации;
- использовать систему, которая будет предоставлять соответствующую информацию, чтобы помочь организации достичь своих целей.

Этот процесс можно разделить на три этапа:

1. этап принятия;
2. этап внедрения;
3. этап институционализации.

Результатом этого процесса является то, что организации выбирают систему, которая является либо общеорганизационной (часто называемой ERP-системами), либо автономной.

Стоит отметить, что безличная, иногда даже промышленная, концепция «человеческих ресурсов» уступила место «управлению человеческим капиталом». Здесь уместно напомнить исследования консалтинговой фирмы Wavestone которая подкрепляет эти принципиальные положения опросом, который показывает, что 96 % французских менеджеров по персоналу считают, что цифровизация с большой вероятностью окажет глубокое влияние на их функции, а значит человеческий капитал и на социально-трудовые отношения. И это действительно так поскольку это должно проходить через долгосрочные подходы, основанные на принципе «тестируй и учись» [1, с. 15–23].

Одновременно эти процессы требуют значительного времени и участия каждого из работников, а также выбора оптимального общения. Формируются проблемы инновационного развития и масштабность их решения [8, с. 10–15].

Например, организация, которая делает упор на творчество и инновации, будет выбирать и вознаграждать сотрудников, демонстрирующих рискованные инициативы. Иными словами, менеджеры должны будут принимать решения и выбирать системы, процессы, программы или виды деятельности, имеющие наибольшую стратегическую ценность для отдельных лиц, команд и организации [9, с. 33].

Однако этого недостаточно. Переходя от традиционной бюрократической организации к тому, что называется постбюрократией, менеджеры должны трансформировать это профессиональное ноу-хау в разработку новых продуктов и услуг, используя свои навыки в изменении процессов и правил, стремясь к инновациям, мотивируя своих сотрудников и усиливая процесс обучения во всей организации [10, с. 139].

Поэтому в организациях инновационные люди, имеют характеристики, которые отличают их от других категорий персонала: (1) высокая квалификация, (2) повышенный интерес к исследованиям, (3) определенная самостоятельность. Это создает определенный механизм управления человеческими ресурсами, где инновации должны исходить от менеджмента, поддерживаться всем персоналом организации и распространяться

⁴ Bulmash J. Human resorse management and technology [Электронный ресурс]. URL: https://catalogue.pearsoned.ca/assets/hip/us/hip_us_pearsonhighered/samplechapter/0132270870.pdf // (дата обращения: 28.02.2020).

руководителями разного уровня. То есть от принятия до внедрения кадровых инноваций на местах каждый должен сыграть решающую и системную роль⁵.

ЛИТЕРАТУРА

1. Баранов Д.Н. Сущность и содержание категории «цифровая экономика» // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2018. – № 2 (25). – С. 15–23. DOI: 10.21777/2587-554X-2018-2-15-23
2. Владимиров С.А. О структурной эффективности сбалансированной макроэкономической системы и направлениях ее развития // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2014. – № 2 (8). – С. 66–79.
3. Виноградов А.В. Особенности использования аутстаффинга в современных российских организациях // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2014. – № 2 (8). – С. 121–126.
4. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб. пособие – М.: ИНФРА-М, 2014. – (Высшее образование: Магистратура).
5. Ключня, В.Л. История экономических учений [Электронный ресурс]: курс лекций / В.Л. Ключня, А.В. Черновалов, Ж.В. Черновалова. – Минск: БГУ, 2016. – 359 с.
6. Новицкий Н.А. Выбор модели и целевых критериев прорыва Российской экономики в новый технологический уклад // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2016. – № 1 (16). – С. 3–14. DOI: 10.21777/2587-554X-2016-1-3-14.
7. Харченко Н.П. Концептуальные подходы к выбору эффективной модели управления человеческими ресурсами в инновационной экономике // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 5–6`2012. С. 160.
8. Шумаев В.А. Проблемы инновационного развития экономики России // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2012. – № 1. – С. 10–15.
9. Fundamentals of human resource management. University of Groningen / Mzumbe University, 2011. P. 33.
10. Human Resources Management and Training. United Nations New York and Geneva, 2013. p. 280.

⁵ LES PERSONNES INNOVANTES DANS LES ENTREPRISES DOIVENT-ELLES FAIRE L'OBJET D'UNE GRH SPÉCIFIQUE? UNE ÉTUDE EXPLORATOIRE [Электронный ресурс]. URL: <https://www.agrh.fr/assets/actes/2003chanal-defelix-galey-lacaze029.pdf> // (дата обращения: 28.02.2020).

Simonin Pavel Vladimirovich

Academy of labor and social relations, Moscow, Russia
Moscow university S.Yu. Witte, Moscow, Russia
E-mail: simoninp-v@mail.ru

Bogacheva Tatyana Vyacheslavovna

Russian state university of tourism and service, Moscow, Russia
E-mail: tvbogacheva@mail.ru

Graba Svetlana Vladimirovna

Peoples' friendship university of Russia, Moscow, Russia
E-mail: posta_2007@mail.ru

Innovative management of human resources and labor relations in the business environment

Abstract. The article deals with the issues of innovative management of human relations in the business environment based on the analysis of HR innovations introduced by leading companies based on remote and information technologies, which are among the most important items on the agenda of the global economic situation and determines the formation of economic institutions that correspond to these economic transformations. The article describes the role of information that determines the formation of the mechanism for managing human resources and labor relations and as a result of the emergence of new job functions within innovative professions. As a result of the analysis, it is revealed that there are no effectively functioning economic institutions that determine the management of innovations in the labor sphere. Theoretical and empirical results show that labor relations should be based on the development and implementation of innovative components based on ensuring the qualification characteristics of personnel and the technical and technological base of production. This implies the development of innovative areas and professions based on the mechanism of supply and demand, the power of influence of trade unions and the standard of capital distribution. The authors, referring to reputable scientists, argue that the development of innovation will lead to more job losses than to their creation. Based on the results of theoretical and methodological research, the necessity of selecting specific measures and defining an action plan, developing an effective partnership between specialists of the personnel management service and the company's human resources is justified. At the same time, it is proved that digitalization and information technologies are likely to have a profound impact on labor functions, and therefore human capital, and as a result on the structure and nature of social and labor relations. It is proved that innovations are increasingly global in nature, ranging from administrative processes to new professions in the field of human resource management. The authors present the top 5 innovative areas in human resource management: leadership, talent management, corporate culture, and HR strategy and employee engagement.

Keywords: human resources; innovative management; economic Institute; labor functions; social and labor relations; innovative approaches