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

2024, Том 16, № s5 / 2024, Vol. 16, Iss. s5 https://esj.today/issue-s5-2024.html

URL статьи: https://esj.today/PDF/52FAVN524.pdf

5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:
Кохова, И. В. Управление человеческими ресурсами как катализатор инновационной активности / И. В. Кохова, Е. Ю. Пряжникова // Вестник евразийской науки. — 2024. — Т. 16. — № s5. — URL: https://esj.today/PDF/52FAVN524.pdf

For citation:
Kokhova I.V., Pryazhnikova E.Yu. Human resource management as a catalyst for innovative activity. *The Eurasian Scientific Journal*. 2024;16(s5): 52FAVN524. Available at: https://esj.today/PDF/52FAVN524.pdf. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 331.08

Кохова Ирина Владимировна
ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Доцент кафедры «Психологии и развития человеческого капитала»
Кандидат экономических наук
E-mail: kokhova-ira57@yandex.ru

Пряжникова Елена Юрьевна
ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва, Россия
Профессор кафедры «Психологии и развития человеческого капитала»
Доктор психологических наук, профессор
E-mail: EYUPryazhnikova@fa.ru
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9259-638X
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=416259

Управление человеческими ресурсами как катализатор инновационной активности

Аннотация. Современные исследования акцентируют внимание на важности управления человеческими ресурсами (УЧР) в контексте инновационной активности организаций. Взаимосвязь между УЧР и инновациями, впервые исследованная Дж. Де Лидом и Дж. Луисом, предполагает анализ на двух уровнях: организационном и проектном. В рамках этого подхода изучаются различные аспекты влияния УЧР на инновации, включая технологические и продуктовые инновации, а также влияние конкретных практик УЧР на инновационную активность компаний. Среди множества исследований выделяются работы, рассматривающие УЧР как модератор или медиатор в процессе достижения организационной эффективности. Например, Ф. Йоргенсен и соавторы выявили как схожие, так и отличительные практики УЧР в традиционных и инновационных организациях, акцентируя внимание на развитии знаний и поддержке кросс-функциональных команд. В то же время, исследования Т. Амабайл и А. Давила подчеркивают, что финансовое вознаграждение не всегда способствует развитию творческих навыков, необходимых для инновационной деятельности. Особое внимание уделяется организационному обучению, которое рассматривается как ключевой элемент в цикле создания, передачи и применения знаний. Исследования показывают, что успешные практики УЧР способствуют положительным инновационным результатам, когда они сфокусированы на развитии и расширении знаний сотрудников. Однако, результаты исследований варьируются в зависимости от особенностей применяемых программ обучения. К. Лаурсен в своих работах описывает «новые» практики УЧР, такие как децентрализация

принятия решений и внутрифирменный обмен знаниями, которые способствуют улучшению координации и эффективности командной работы. Данные практики создают благоприятную среду для приобретения и распространения знаний, что в свою очередь стимулирует инновационную активность. Выявлено, что организации, стремящиеся к устойчивому конкурентному преимуществу, должны активно развивать инновационное рабочее поведение. Достижение данного результата возможно через стратегическое применение практик УЧР, направленных на организацию труда и вовлечение сотрудников в процесс принятия решений, что способствует достижению лучших инновационных результатов.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами; инновационная активность; организационное обучение; кросс-функциональные команды; финансовое вознаграждение; децентрализация; внутрифирменный обмен знаниями; конкурентное преимущество; инновационное рабочее поведение; стратегии УЧР

Введение

Актуальность исследования обусловлена возрастающей ролью человеческого капитала в обеспечении конкурентоспособности организаций. В условиях глобализации и цифровизации экономик, способность компаний адаптироваться и внедрять инновации становится критически важной. Практики УЧР, направленные на развитие и удержание талантов, становятся стратегическим инструментом, способным существенно повлиять на инновационную активность и, следовательно, на долгосрочный успех организации.

Целью исследования является выявление и анализ влияния различных практик управления человеческими ресурсами на инновационную активность организаций, а также определение условий, при которых эти практики наиболее эффективны.

Объектом исследования выступают организации различных типов и отраслей, активно внедряющие инновации в свою деятельность.

Предметом исследования являются практики управления человеческими ресурсами, способствующие повышению инновационной активности организаций.

1. Материалы и методы

При написании исследования использовались следующие методы: анализ, сравнение, обобщение научных исследований и статей, моделирование, систематизация данных, синтез.

Задачи исследования:

1. Исследовать влияние различных практик управления человеческими ресурсами на инновационную активность организаций.
2. Определить условия, при которых практики УЧР наиболее эффективно способствуют инновационным процессам.
3. Проанализировать роль организационного обучения в формировании инновационного потенциала.
4. Изучить влияние децентрализации и внутрифирменного обмена знаниями на инновационные результаты.
5. Разработать рекомендации по применению эффективных практик УЧР для повышения инновационной активности.

В качестве теоретической и методологической базы исследования использовались международные и отечественные научные публикации, монографии, статьи в рецензируемых журналах, а также электронные ресурсы, посвященные управлению человеческими ресурсами и инновационной деятельности.

В основу исследования легли научные труды В. Хань [1], Д.Н. Егоров [2], В.С. Цыбова, Д.Г. Кучеров, А.Ю. Лисовская [3], В.С. Кульбацкая [4], О.Ю. Беляк [5], М.В. Ермолаева, А.П. Авдеева [6], П.В. Шевченко, С.В. Грицунова [7], К.Б. Герасимов, Е.С. Шкодина [8], С. Чжан [9] и т. д.

2. Результаты и обсуждения

В современном мире, где инновации становятся ключевым фактором конкурентоспособности, управление человеческими ресурсами обретает новые измерения и возможности. Рассматривая его не просто как функцию подбора и администрирования персонала, но как стратегический инструмент, способствующий развитию инновационной активности, можно увидеть значительные перспективы для роста и развития компаний. В эпоху перемен и технологических сдвигов, управление человеческими ресурсами превращается в катализатор, ускоряющий процесс внедрения инноваций. Компетентное управление талантами, развитие потенциала сотрудников, создание культуры открытости и сотрудничества — все эти аспекты напрямую влияют на способность организации генерировать новые идеи и реализовывать их в жизнь.

Создание условий для раскрытия творческого потенциала каждого сотрудника, поддержка инициативности, обучение и развитие навыков — ключевые задачи управления человеческими ресурсами в контексте стимулирования инновационной активности. Важно понимать, что каждый член команды может стать источником уникальных идей, способных преобразить не только внутренние процессы компании, но и весь рынок. В быстро изменяющемся мире глобальной экономики инновационная деятельность превращается в ключевой аспект стратегического развития компаний. Управление человеческими ресурсами (далее — УЧР) занимает центральное место в создании и поддержке инновационного потенциала, обогащая организацию необходимыми умениями и знаниями. Исследования в данной сфере подчеркивают, как разнообразные методы УЧР могут либо способствовать, либо препятствовать инновационным процессам. Анализ взаимодействия УЧР и инноваций проводится на разных уровнях, включая организационный и проектный, что способствует более тщательному изучению влияния человеческого фактора на инновационные достижения.

В настоящее время существует множество научных работ, изучающих связь между управлением человеческими ресурсами и инновационной активностью компаний. Значимость данной темы обусловлена важной ролью человеческого фактора в инновационной деятельности, а методы УЧР могут значительно влиять на инновационные исходы в организациях.

Исследователи Дж. Де Лид и Дж. Луис были одними из первых, кто обозначил связь между управлением человеческими ресурсами (УЧР) и инновационной деятельностью [10]. В их модели они предложили анализировать эту связь на уровне организации в целом и отдельных проектов. Сегодня множество исследований посвящено изучению этой взаимосвязи, учитывая различные параметры, инновации или характеристики организаций. Исследователи подходят к анализу этой темы с разных сторон, опираясь на различные теоретические основы, включая концепцию знаний [11], подходы топ-менеджмента [12] и концепцию управления качеством [13]. Отмечается, что в последних работах основное внимание уделяется анализу практик УЧР и инновационных достижений организаций через призму концепции знаний. Ф. Йоргенсен обнаружил не только сходство практик УЧР между традиционными

производственными и инновационными наукоемкими организациями, но и выявили ключевые различия, особенно в методах кадрового обеспечения [14].

В анализируемых организациях, как инновационных, так и производственных, практики УЧР прежде всего были ориентированы на развитие знаний и поддержку работы межфункциональных команд. Вероятно, это связано с общей тенденцией к внедрению новых методов управления и производства в различных отраслях. В наукоемких организациях особое внимание уделяется практикам, способствующим неформальному обучению, активному вовлечению сотрудников в эксперименты и обмен опытом, наставничеству и участию в сложных проектах.

В ряде научных работ было установлено, что использование мотивационных механизмов, основанных на финансовых стимулах, способствует улучшению инновационных показателей компаний. Однако исследование Т. Амабайл показывает, что такие механизмы могут иметь лишь опосредованное влияние на инновационные достижения. По мнению автора, финансовые стимулы не способствуют развитию творческих способностей сотрудников, а следовательно, не влияют на инновационную эффективность компании [15]. Аналогичные выводы сделал и А. Давила, указав на отсутствие прямой связи между увеличением финансовых вознаграждений и повышением производительности персонала в контексте инновационных процессов [16].

Множество современных исследований фокусируются на анализе влияния определенных практик управления человеческими ресурсами на инновационную активность организаций. В частности, некоторые ученые подчеркивают критическую роль организационного обучения в связке с управлением человеческими ресурсами и инновациями. Они утверждают, что достижение инновационных успехов возможно лишь в тех организациях, где методы управления человеческими ресурсами ориентированы на управление всеми тремя фазами цикла организационного обучения: создание, распространение и использование знаний.

Во многих исследованиях подчеркивается, что инструменты, используемые в практиках управления человеческими ресурсами (УЧР), способствуют улучшению инновационной деятельности организаций, когда они направлены на обогащение и расширение знаний сотрудников. Особенности реализуемых программ обучения оказывают влияние на связь между обучением и инновационной активностью, что приводит к разнообразию результатов в различных исследованиях: в одних случаях выявлена положительная связь, в других — отрицательная, а иногда связь не обнаруживается вовсе.

Российский ученый М.А. Евневич в своих работах указывает на необходимость применения практик УЧР для поддержания креативной атмосферы через командную работу, управление ключевыми сотрудниками, нематериальное стимулирование и предотвращение утечки талантов [17]. Также К. Лаурсен в своем исследовании акцентирует внимание на «новых» практиках УЧР, которые трансформируют современные трудовые отношения, включая стимулирование командной работы, непрерывное обучение, децентрализацию принятия решений и обмен знаниями внутри компании. К. Лаурсен выделяет несколько причин, по которым такие практики могут стимулировать инновационную активность [18]:

- Применение данных методов повышает уровень децентрализации, создавая условия, благоприятные для приобретения и распространения знаний.
- Практики, включающие ротацию персонала, способствуют более эффективной координации внутри организации.
- Команды объединяют знания и опыт, ранее существовавшие разрозненно, что может привести к усовершенствованию производственных процессов и повышению качества продукции.

Обзор показывает, что практики УЧР могут значительно влиять на поведение и ожидания сотрудников, тем самым воздействуя на инновационные результаты организации. Эффективное использование таких практик, направленных на организацию труда и активное вовлечение сотрудников в процесс принятия решений, позволяет компаниям расширять свои возможности для внедрения новшеств в продукты, услуги и системы управления, что ведет к улучшению инновационных показателей.

В условиях постоянно изменяющегося рынка, для поддержания успеха и обеспечения долгосрочного конкурентного преимущества, компании должны акцентировать внимание на формировании и развитии инновационного поведения сотрудников. Такое поведение служит связующим звеном между применяемыми методами управления человеческими ресурсами и инновационной деятельностью.

Исходя из результатов проведенного анализа, можно выделить несколько ключевых выводов:

- Универсалистские и ситуационные подходы открывают перспективы для идентификации методов управления человеческими ресурсами, которые обусловлены реализацией конкретной стратегии управления и направлены на достижение стратегических целей компании.
- Человеческие ресурсы представляют собой основу конкурентных преимуществ компаний, играя ключевую роль в стимулировании инновационной активности.
- В рамках ресурсного подхода основным источником конкурентных преимуществ является человеческий капитал, который можно развивать и активизировать через выбранную стратегию и соответствующие практики управления человеческими ресурсами.
- Для получения конкурентных преимуществ необходимо обеспечить соответствие между выбранными практиками управления человеческими ресурсами и стратегией инновационности.
- Несмотря на обширное количество исследований, посвященных стимулированию инновационной активности компаний, вопрос влияния человеческого фактора на этот процесс остается недостаточно изученным.

В заключение следует отметить, что управление человеческими ресурсами является мощным инструментом, способным значительно усилить инновационный потенциал организаций. Эффективные практики УЧР, такие как организационное обучение, децентрализация принятия решений и внутрифирменный обмен знаниями, способствуют созданию среды, благоприятной для инноваций. Организации, которые стратегически подходят к управлению человеческим капиталом, могут не только повысить свою конкурентоспособность, но и обеспечить устойчивое развитие в долгосрочной перспективе. Важно продолжать исследования в этой области, чтобы глубже понять взаимосвязь между УЧР и инновациями и разработать рекомендации для практического применения в бизнесе.

Заключение

В ходе проведенного исследования были достигнуты поставленные задачи, которые позволили глубже понять влияние управления человеческими ресурсами на инновационную активность организаций. Управление человеческими ресурсами выступает не только как функция поддержки, но и как стратегический актив, способный значительно повысить инновационный потенциал организации. Эффективное управление человеческими ресурсами,

ориентированное на развитие и вовлечение каждого сотрудника, может стать решающим фактором в достижении устойчивого инновационного развития.

Первоначально была исследована взаимосвязь между различными практиками УЧР и инновационными процессами, что позволило выявить ключевые элементы, способствующие повышению инновационного потенциала. Анализ показал, что практики, направленные на развитие и удержание талантов, такие как организационное обучение и кросс-функциональные команды, играют важную роль в стимулировании инноваций.

Далее, исследование выявило условия, при которых данные практики наиболее эффективны. Было установлено, что децентрализация принятия решений и активный внутрифирменный обмен знаниями создают благоприятную среду для внедрения инноваций. Эти факторы способствуют более эффективному использованию человеческого капитала и повышению адаптивности организаций к изменениям внешней среды.

Роль организационного обучения в формировании инновационного потенциала была проанализирована с особым вниманием. Результаты показали, что успешные практики УЧР, ориентированные на управление циклом создания, передачи и применения знаний, значительно повышают способность организаций к инновациям, что подчеркивает важность стратегического подхода к обучению и развитию сотрудников. Исследование подтвердило, что децентрализация и внутрифирменный обмен знаниями положительно влияют на инновационные результаты. Такие практики способствуют более эффективной координации и интеграции знаний, что, в свою очередь, улучшает процессы производства и качество продукции.

На основе полученных данных были разработаны рекомендации по применению эффективных практик УЧР для повышения инновационной активности, которые включают в себя: акцент на развитие организационного обучения, стимулирование командной работы и децентрализацию принятия решений. Таким образом, исследование подтверждает, что стратегическое управление человеческими ресурсами является ключевым фактором в достижении устойчивого конкурентного преимущества через инновации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Хань, В. Анализ стимулов в системе общеорганизационного управления человеческими ресурсами / В. Хань // Аргуновские чтения — 2023: материалы IX Международной конференции (workshop), посвященной обсуждению основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» (Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г.), Якутск, 21 апреля 2023 года. — Якутск: Государственное казенное учреждение Республики Саха (Якутия) «Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)», 2023. — С. 471–474. — EDN BSSQKG.
2. Егоров, Д.Н. Определение кросс-функциональных команд и их отличие от традиционных функциональных команд / Д.Н. Егоров // Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики и права: Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции, Астрахань, 21 февраля 2024 года. — Краснодар: ИП Кабанов В.Б. (издательство «Новация»), 2024. — С. 49–52. — EDN OKHIKB.
3. Цыбова, В.С. Социально ответственное управление человеческими ресурсами, благополучие сотрудников и инновационное рабочее поведение: концептуальная модель / В.С. Цыбова, Д.Г. Кучеров, А.Ю. Лисовская // Российский журнал менеджмента. — 2023. — Т. 21, № 4. — С. 514–533. — DOI 10.21638/spbu18.2023.403. — EDN HXJPKS.

4. Кульбацкая, В.С. Управление коммуникациями кросс-функциональной команды инновационного проекта / В.С. Кульбацкая // Тринадцатые Чарновские чтения: сборник трудов XIII Всероссийской научной конференции по организации производства, Москва, 01 декабря 2023 года. — Москва: Некоммерческое партнерство Объединение контроллеров, 2023. — С. 71–76. — EDN KTRNGJ.

5. Беляк, О.Ю. Эмоциональное выгорание в кросс-функциональной команде: факторы, последствия и меры борьбы / О.Ю. Беляк // Психология и педагогика в современном обществе: Материалы XXXIII Всероссийской научно-практической конференции, Ставрополь, 14 декабря 2023 года. — Ставрополь: Общество с ограниченной ответственностью «Ставропольское издательство «Параграф», 2023. — С. 153–156. — EDN CNNVKP.

6. Ермолаева, М.В. Проактивное рабочее поведение персонала в инновационной среде: ресурсный подход / М.В. Ермолаева, А.П. Авдеева // Мир психологии. — 2023. — № 3(114). — С. 207–216. — DOI 10.51944/20738528_2023_3_207. — EDN DOELHG.

7. Шевченко, П.В. Социально-психологические аспекты инновационного менеджмента на предприятии / П.В. Шевченко, С.В. Грицунова // Молодежь и системная модернизация страны: Сборник научных статей 7-й Международной научной конференции студентов и молодых ученых, Курск, 19–20 мая 2022 года. Том 1. — Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. — С. 478–480. — EDN RKASFF.

8. Герасимов, К.Б. Оценка персонала, как способ повышения инновационного поведения сотрудников организации / К.Б. Герасимов, Е.С. Шкодина // Правовые и социально-экономические проблемы современной России: теория и практика: Сборник статей XI Международной научно-практической конференции, Пенза, 15–16 ноября 2023 года. — Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2023. — С. 97–101. — EDN DHQRCS.

9. Чжан, С. Цифровизация технологии управления человеческими ресурсами на китайских почтовых предприятиях / С. Чжан // Аргуновские чтения — 2023: материалы IX Международной конференции (workshop), посвященной обсуждению основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» (Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г.), Якутск, 21 апреля 2023 года. — Якутск: Государственное казенное учреждение Республики Саха (Якутия) «Национальная библиотека Республики Саха (Якутия)», 2023. — С. 658–663. — EDN CNXXAT.

10. De Leede J., Looise J.K. Innovation and HRM: Towards an integrated framework // Creativity and innovation management. — 2005. — Т. 14. — № 2. — С. 108–117.

11. Chen H.R., Huang H.L. User acceptance of mobile knowledge management learning system: Design and analysis // Journal of Educational Technology & Society. — 2010. — Т. 13. — № 3. — С. 70–77.

12. Camelo-Ordaz C., Hernández-Lara A.B., Valle-Cabrera R. The relationship between top management teams and innovative capacity in companies // Journal of Management Development. — 2005. — Т. 24. — № 8. — С. 683–705.

13. Perdomo-Ortiz J., González-Benito J., Galende J. Total quality management as a forerunner of business innovation capability // Technovation. — 2006. — Т. 26. — № 10. — С. 1170–1185.

14. Jørgensen F., Becker K., Matthews J. The HRM practices of innovative knowledge-intensive firms // International Journal of Technology Management. — 2011. — Т. 56. — № 2/3/4. — С. 123–137.

15. Amabile T.M., Pratt M.G. The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning // Research in organizational behavior. — 2016. — Т. 36. — С. 157–183.

16. Davila A. et al. Management control systems and creativity // The Oxford handbook of strategy implementation. — 2017. — С. 393–417.

17. Евневич, М.А. Особенности управления персоналом в интеллектуальных и творческих организациях / М.А. Евневич // Управление развитием персонала. — 2006. — № 3. — С. 184–189. — EDN HUXLFD.

18. Laursen K. The importance of sectoral differences in the application of complementary HRM practices for innovation performance // International journal of the Economics of Business. — 2002. — Т. 9. — № 1. — С. 139–156.

Kokhova Irina Vladimirovna
Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: kokhova-ira57@yandex.ru

Pryazhnikova Elena Yurievna
Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: EYUPryazhnikova@fa.ru
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9259-638X
RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=416259

Human resource management as a catalyst for innovative activity

Abstract. Modern research focuses on the importance of human resource management (HRM) in the context of innovative activity of organizations. The relationship between HRM and innovation, first studied by J. De Leede and J. Louis, involves analysis at two levels: organizational and project. Within the framework of this approach, various aspects of the influence of HRM on innovation are studied, including technological and product innovations, as well as the influence of specific HRM practices on the innovative activity of companies. Among the many studies, works that consider HRM as a moderator or mediator in the process of achieving organizational effectiveness stand out. For example, F. Jorgensen and co-authors identified both similar and distinctive HRM practices in traditional and innovative organizations, focusing on knowledge development and support for cross-functional teams. At the same time, studies by T. Amabile and A. Davila emphasize that financial rewards do not always contribute to the development of creative skills necessary for innovative activity. Particular attention is paid to organizational learning, which is seen as a key element in the cycle of creating, transferring and applying knowledge. Research shows that successful HRM practices contribute to positive innovation results when they focus on developing and expanding employee knowledge. However, research results vary depending on the specifics of the training programs used. K. Laursen in his works describes «new» HRM practices, such as decentralized decision making and internal knowledge sharing, which contribute to improved coordination and teamwork efficiency. These practices create a favorable environment for acquiring and disseminating knowledge, which in turn stimulates innovative activity. In conclusion, organizations striving for sustainable competitive advantage must actively develop innovative work behavior. This is possible through the strategic application of HRM practices aimed at organizing work and involving employees in the decision-making process, which contributes to achieving better innovative results.

Keywords: human resource management; innovative activity; organizational learning; cross-functional teams; financial reward; decentralization; intra-firm knowledge sharing; competitive advantage; innovative work behavior; HRM strategies