

Взаимосвязь практик развития человеческих ресурсов и инновационной активности компаний

Алсуфьев Артем Иванович

Аспирант

СПбГУ - Санкт-Петербургский государственный университет, Высшая школа менеджмента, Санкт-Петербург, Россия

E-mail: tema.superstudent@gmail.com

Одной из важнейших целей организации в настоящее время является непрерывное внедрение инноваций. Что способствует достижению устойчивого конкурентного преимущества. Инновационная активность - это деятельность компании, направленная на разработку и внедрение инноваций, исследования (в том числе маркетинговые), производственное проектирование и дизайн, приобретение овестьствованных технологий, патентов и лицензий, обучение персонала в связи с внедрением технологических инноваций [1].

Существует множество внешних и внутренних факторов, влияющих на уровень инновационной активности компаний. В рамках существующих экономических теорий исследователи в большей степени уделяют внимание традиционным ресурсам и социальным институтам, исследуя их влияние на результаты инновационной деятельности. В то же время инновация представляет собой особый продукт человеческой деятельности, создаваемый в сознании и реализуемый через действия. Инновация, более, чем все другие продукты рабочего поведения, связаны с психологическими качествами человека: его возможностями и желанием создавать и реализовывать нечто новое. Именно поэтому многие специалисты подчеркивают сложность исследования и поиска методов эффективного управления инновационной активностью организации.

Во второй половине XX века за рубежом сформировалось научно-практическое направление, называемое развитием человеческих ресурсов (РЧР) и представляющее собой особую область, относящуюся к управлению человеческими ресурсами. Под РЧР понимается: «процесс развития квалификации сотрудника (от англ. «expertise») посредством организационного развития и обучения и развития персонала с целью повышения эффективности организации» [9]. Стратегической целью развития человеческих ресурсов является организация условий, обеспечивающих реализацию имеющегося потенциала и скрытых возможностей персонала [2].

Обобщение данных, представленных в литературе, позволило нам сформировать теоретическую модель взаимосвязи РЧР и инновационной активности компаний. Основной разработкой теоретической модели взаимосвязи практик развития человеческих ресурсов (РЧР) и уровня инноваций в организациях послужила модель, предложенная в [8]. В основе данной модели лежат практики обучения (от англ. «learning practices»), которые выступают медиаторами в процессе влияния практик развития человеческих ресурсов на инновации. При этом авторы [8] доказывают эмпирическим путем, что только межличностные и организационные практики способны выступать в роли медиаторов, тем самым позволяя утверждать, что с одной стороны медиатором влияния практик РЧР на инновации должен выступать климат благоприятный для обучения, а с другой интенсивность обмена знаниями.

По нашему мнению, модифицированная модель [8] может выглядеть следующим образом. Модель представлена на рисунке 1. Модель включает инвестиции в развитие человеческих ресурсов как фактор, влияющий на инновации, уровень инновационной активности как объясняемую переменную, организационный климат благоприятный для обучения (Learning climate) как медиатор взаимосвязи и инновационный климат как модератор между практиками развития персонала и инновациями.

Содержание модифицированной модели позволяет по-новому оценить важность организационных условий, создаваемых практиками РЧР. Так, в роли медиаторов в отличие от исходной модели [8] были выбраны не практики обучения, а климат благоприятный для обучения и интенсивность обмена знаниями. Поскольку было доказано, что индивидуальные практики обучения не связаны с инновациями и что практики развития человеческих ресурсов создают условия для постоянного обучения, которые способствуют обмену знаниями и идеями между сотрудниками, тем формируется климат благоприятный для обучения [5; 7]. Учитывая, что эффективные передача, интеграция и использование знаний являются основными процессами, необходимыми для процесса генерации инноваций [4; 5], инвестиции в обучение могут привести к увеличению инноваций, но только тогда, когда они на самом деле способствуют большему обмену знаниями и использованию знаний среди сотрудников [3; 6]. Именно поэтому представляется разумным рассмотреть интенсивность обмена знаниями как медиатор взаимосвязи РЧР и инноваций. Модель, предложенная авторами в данной статье, является теоретически обоснованной в отношении каждого отдельного элемента, но в общем виде до сих пор не была валидизирована.

Разработанная теоретическая модель и предложенные пропозиции о взаимосвязи факторов обучения персонала и инноваций нуждаются в эмпирической проверке, однако являются теоретически обоснованными гипотезами, определяющими направления развития научных изысканий в области стимулирования инноваций в организации.

Литература

1. Городникова Н. В., Гостева С. Ю., Гохберг Л. М., Грачева Г. А., Кузнецова И. А., Росовецкая Л. А. Индикаторы инновационной деятельности: Статистический сборник. Мировая Экономика И Международные Отношения, (8): 97–107. 2007.
2. Джой-Мэттьюс Д., Меггинсон Д., Сюрте М. Развитие человеческих ресурсов. М.: Эксмо, 2006.
3. Bontis, N., Crossan, M. M., & Hulland, J. Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows // Journal of Management Studies. 2002. No. 39(4). С. 437–469.
4. Chen, C.-J., & Huang, J.-W. Strategic human resource practices and innovation performance—The mediating role of knowledge management capacity // Journal of Business Research. 2009. No. 62(1). С. 104–114.
5. Gómez, P. J., Lorente, J. J. C., & Cabrera, R. V. Training practices and organisational learning capability: Relationship and implications // Journal of European Industrial Training. 2009. No. 28(2/3/4). С. 234–256.

6. Kang, S.-C., Morris, S. S., & Snell, S. A. Relational archetypes, organizational learning, and value creation: Extending the human resource architecture // *Academy of Management Review*. 2007. No. 32(1). С. 236–256.
7. Shipton, H., Fay, D., West, M., Patterson, M., & Birdi, K. 2005. Managing people to promote innovation // *Creativity and Innovation Management*. 2005. No. 14(2). С. 118–129.
8. Sung, S. Y., & Choi, J. N. Do organizations spend wisely on employees? Effects of training and development investments on learning and innovation in organizations // *Journal of Organizational Behavior*. 2013. – Доступно на <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.1897/full> (25.02.2014).
9. Swanson, R. A., & Holton, E. F. *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco: Berrett-Koehler, 2001.

Иллюстрации

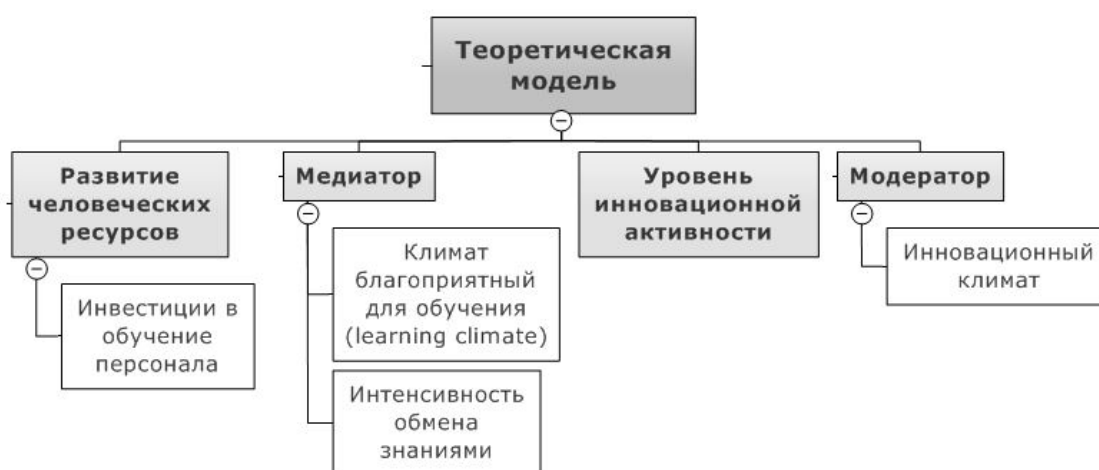


Рис. 1: Теоретическая модель взаимосвязи практик РЧР и инновационной активности