

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

На правах рукописи

Цыбова Виктория Сергеевна

**РАЗРАБОТКА МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ В ИННОВАЦИОННО-АКТИВНЫХ КОМПАНИЯХ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(специализация: менеджмент)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Санкт-Петербург

2014

Работа выполнена в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет»

Научный руководитель

доктор психологических наук, профессор
Завьялова Елена Кирилловна

Официальные оппоненты:

Никитина Ирина Александровна,
доктор экономических наук, профессор,
Санкт-Петербургский государственный
экономический университет,
профессор кафедры управления трудовыми и
социальными процессами

Логинова Александра Викторовна,
кандидат экономических наук, доцент,
Санкт-Петербургский государственный
политехнический университет,
доцент кафедры информационных систем в
экономике и менеджменте

Ведущая организация:

Санкт-Петербургский филиал ФГАОУ ВПО
«Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

Защита состоится «17» марта 2015 г. в 16.00 часов на заседании Совета Д 212.232.69 по защите докторских и кандидатских диссертаций при Санкт-Петербургском государственном университете по адресу: 199044, Санкт-Петербург, Волховский пер., д. 3/1., ауд. 309

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке им. М. Горького Санкт-Петербургского государственного университета по адресу: 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9.

Автореферат разослан «____» декабря 2014 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор экономических наук,
профессор

Н. Н. Молчанов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В условиях глобализации экономики, турбулентной рыночной среды и динамичной конкуренции способность создавать инновации является не только ключевым источником конкурентного преимущества, но и залогом долгосрочного успеха компании. Согласно С. Р. Яголковскому повышенный интерес к инновациям обусловлен также следующими факторами: либерализация рынков; усложнение товаров и технологий, что повышает уровень взаимосвязей между субъектами инновационной деятельности; появление более совершенных технологий менеджмента; формирование и развитие информационно-коммуникационных технологий; рост требований со стороны потребителей товаров и услуг [Яголковский, 2011, с. 47].

Закономерно, что основным предметом исследования в данной области становится поиск инструментов стимулирования инновационной активности. В зарубежной и в меньшей степени в отечественной литературе в качестве факторов, стимулирующих инновационную активность, помимо финансовых и законодательных стимулов выделяют также человеческие ресурсы.

В современных организациях управление человеческими ресурсами направлено на продвижение новых подходов к управлению и организации деятельности, в которых гибкость сотрудников и их приверженность компании, а также готовность быстро реагировать на изменяющиеся рыночные условия, определяются в качестве основных источников конкурентного преимущества компании. И поскольку знания сотрудников, их креативность являются основными элементами в инновационном процессе, предпринимаются попытки выделить конкретные практики УЧР, которые способствуют более эффективному приобретению знаний, лучшим отношениям и поведению в коллективе, что в свою очередь ведет к повышению уровня инновационной активности. Несмотря на то что взаимосвязь УЧР и инновационной активности компаний описана во

многих современных работах, сам процесс взаимодействия мало изучен и это снижает возможность практического использования полученных результатов.

В конце XX века возникло новое научное направление, в рамках которого основным фокусом исследований становится человеческий фактор в инновационном процессе. Данное направление получило название «инновационное рабочее поведение». Существует предположение, что инновационное рабочее поведение может стать необходимым связующим звеном между практиками УЧР и инновационными результатами деятельности компании, выступая, таким образом, неким медиатором данного взаимодействия.

Построение модели УЧР в инновационно-активных компаниях по результатам эмпирического исследования вносит вклад в сферу управления человеческими ресурсами, поскольку позволяет соотнести практики управления человеческими ресурсами с инновационной активностью компаний.

Степень научной разработанности проблемы. Интерес к проблеме появился относительно недавно, в первую очередь в зарубежной научной литературе. В англоязычной литературе представлен ряд исследовательских работ и научных публикаций концептуального характера.

Теоретическое обоснование концепции стратегического управления человеческими ресурсами представлено в работах таких авторов, как Дж. Пфеффер, М. Хаселид, Е. Делери и Д. Доти, Б. Беккер и Б. Герхарт, Д. Гест и Н. Конвэй, К. Фомбран, Л. Дайер, М. Ленгник-Холл и К. Ленгник-Холл, Р. Шулер и С. Джексон, Дж. Барни, А. Ладо и М. Уилсон, П. Райт и Г. МакМэхан и др.

Взаимосвязь управления человеческими ресурсами и инновационной активности компаний исследована в работах Дж. Де Лида и Дж. Луиса, Д. Хименес-Хименеса и Р. Санс-Валле, Х. Шиптон, Д. Мэйта, Ч. Чэнь, Х. Хуана, Т. Бондарюк, Дж. Педромо-Ортиса, Ф. Йоргенсена, Дж. Тида и др.

Однако в российских информационных источниках изучению данного вопроса посвящено гораздо меньше исследований. Среди них можно выделить работы И. Б. Гуркова, О. В. Шелеховой, Е. Н. Коньшиной, Н. В. Шаховой, А. Н. Петуховой, О. И. Зеленовой, Е. К. Завьяловой и др.

Обзор отечественной литературы показал, что исследования в данной сфере в основном сфокусированы на финансовых и законодательных стимулах инновационной активности. Таким образом, актуальность настоящего исследования выражается в создании новых знаний относительно методов управления инновационной активностью, что внесет свой вклад не только в развитие теории управления, но и в сферу их практического применения в российском опыте.

Цель и задачи исследования. Цель диссертационного исследования заключается в разработке модели управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях. Для достижения цели в диссертационном исследовании решаются следующие задачи:

1. Уточнение понятия «инновационно-активная компания» на основе анализа и систематизации подходов к определению понятий «инновация», «инновационный процесс» и «инновационная деятельность»;
2. Теоретическое обоснование значимости человеческих ресурсов в достижении инновационных результатов компании;
3. Анализ существующих исследований взаимосвязи управления человеческими ресурсами и инновационной активности компаний в России и за рубежом;
4. Уточнение критериев оценки инновационной активности компании и формирование экспериментальной и контрольной групп исследования на их основе;
5. Анализ инновационного рабочего поведения как фактора эффективного управления инновационной активностью компаний;
6. Исследование роли инновационного рабочего поведения как опосредующего механизма связи управления человеческими ресурсами и инновационной активности компаний;

7. Разработка модели управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях на основе результатов проведенного эмпирического исследования;
8. Разработка практических рекомендаций по управлению человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования выступают малые и средние российские компании, принадлежащие к различным отраслям и являющиеся инновационно-активными. Предметом исследования являются практики управления человеческими ресурсами, применяемые в инновационно-активных компаниях.

Теоретическая и методологическая база исследования. Теоретическую основу исследования составляют ресурсная концепция фирмы, теория человеческого капитала, концепция стратегического управления человеческими ресурсами наряду с концепциями инновационной активности компаний и инновационного рабочего поведения. В исследовании применялись помимо общенаучных методов (систематизация, сравнительный анализ, синтез) методы эмпирических исследований (анкетирование, анализ документов), а также математико-статистические методы (описательная статистика, частотный, корреляционный, регрессионный анализ).

Основная исследовательская стратегия – это проведение количественного исследования. В качестве основного метода сбора информации было использовано структурированное интервью на базе адаптированного опросника Дж. Лоулера (J. Lawler). Было опрошено 94 респондента из 94 компаний, из них 54 – инновационно-активные компании (экспериментальная группа), 40 – компании, не относящиеся к инновационно-активным (контрольная группа). Респондентами выступили сотрудники компаний, представляющие руководство или отдел по работе с персоналом, обладающие информацией об общей стратегии развития компании, а также о практиках управления человеческими ресурсами, применяемыми в компании. Для анализа данных эмпирического исследования в

качестве программного обеспечения использован статистический пакет STATA 11.1.

Научная новизна. Новизна диссертационного исследования заключается в разработке модели управления человеческими ресурсами, способствующей инновационной активности компаний. Наиболее важные результаты, характеризующие научную новизну диссертационного исследования, следующие:

1. Уточнены критерии оценки инновационной активности компаний в российских условиях;
2. Предложено и обосновано использование концепции инновационного рабочего поведения в качестве опосредующего элемента взаимосвязи управления человеческими ресурсами и инновационной активности компаний;
3. Уточнено определение инновационного рабочего поведения и впервые в отечественных эмпирических исследованиях инновационное рабочее поведение рассматривается как процесс, состоящий из нескольких последовательных этапов;
4. Проведена оценка значимости влияния функциональных элементов системы управления человеческими ресурсами на инновационное рабочее поведение;
5. На основе проведенного сравнительного исследования экспериментальной и контрольной групп компаний выявлены особенности управления человеческими ресурсами, характерные для инновационно-активных компаний;
6. Разработана модель управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях, позволяющая управлять результатами инновационной активности компании в зависимости от инновационного рабочего поведения персонала. Данная модель может быть положена в основу практических рекомендаций для организаций.

Теоретическая значимость результатов диссертационного исследования. Исследование дает возможность для дальнейшего развития

теоретических и методологических основ в научных областях управления человеческими ресурсами и инновационного менеджмента. Результаты исследования позволяют совершенствовать систему управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях на основе предложенной модели.

Практическая значимость результатов диссертационного исследования:

- на основании полученных данных сформулированы практические рекомендации по использованию конкретных практик управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях;
- предложенная методика идентификации инновационно-активных компаний может служить инструментом для дальнейших исследований в области управления человеческими ресурсами в компаниях с разными уровнями инновационной активности;
- результаты исследования позволяют осуществлять выбор определенных практик УЧР, соответствующих конкретным целям и задачам инновационно-активных компаний;
- положения и выводы диссертационного исследования могут быть использованы при чтении курсов, посвященных управлению человеческими ресурсами, инновационному менеджменту.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертационного исследования обсуждены на заседаниях кафедры организационного поведения и управления персоналом Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета (ВШМ СПбГУ), представлены на международных научных и научно-исследовательских конференциях:

- Ежегодная международная научно-исследовательская конференция «Развитие человеческих ресурсов и технология: исследование взаимообусловленности» (г. Денвер, Колорадо, США, февраль-март 2012 г.);

- Конференция общества по улучшению экономики поведения (г. Гранада, Испания, июль 2012 г.);
- Ежегодная международная конференция HELIX «Инновационные практики в рабочем, организационном и региональном развитии – проблемы и перспективы» (г. Линчепинг, Швеция, июнь 2013 г.);
- XXVII ежегодная конференция Британской академии менеджмента «Управлять, чтобы изменить к лучшему» (г. Ливерпуль, Великобритания, сентябрь 2013 г.);
- Ежегодная международная научно-исследовательская конференция Академии развития человеческих ресурсов «Продвижение области развития человеческих ресурсов посредством исследования» (г. Хьюстон, США, февраль 2014 г.);
- 15 международная научно-исследовательская конференция Академии развития человеческих ресурсов в Европе «Размышляя над прошлым, формируя будущее» (г. Эдинбург, Шотландия, июнь 2014 г.);
- Международная научная конференция «Развивающиеся рынки: перспективы развития бизнеса и государства» (г. Санкт-Петербург, Россия, октябрь 2014 г.).

Публикации. Основные положения диссертационного исследования изложены в 3 публикациях объемом 4,45 п. л. (из них – 2,15 авт.).

Структура работы соответствует логике диссертационного исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав основного текста, заключения, списка литературы и приложений. Общий объем диссертации – 172 страницы, текст содержит 25 таблиц, 18 рисунков и 2 приложения. Список литературы включает 141 наименование, в том числе 115 – на английском языке.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Во введении обоснована актуальность изучаемой проблемы, поставлены цель и задачи исследования, обоснована научная новизна, теоретическая и практическая значимость диссертации.

В первой главе проведен сравнительный анализ существующих подходов к определению и оценки инновационной активности компании. Основные положения первой главы могут быть резюмированы следующим образом.

Во-первых, было уточнено понятие «инновационно-активная компания» на основе анализа и систематизации подходов к определению понятий «инновация», «инновационный процесс» и «инновационная деятельность».

В результате анализа ряда существующих трактовок, сообразуясь с целями данной работы, были выведены следующие рабочие определения:

- *инновация* – это результат сложного процесса трансформации первичной идеи в конечный новый продукт/услугу/метод производства, имеющий практическую значимость и приносящий прибыль и, как следствие, создающий возможность получения компанией конкурентного преимущества;
- *инновационный процесс* представляет собой процесс создания, распространения и потребления субъектами рыночных отношений научно-технических, процессных, организационных, маркетинговых и управленческих новшеств, соответственно состоящий из трех взаимосвязанных фаз (предложение идеи – инновация – диффузия инноваций);
- *инновационная деятельность* в узком смысле представляет собой вид деятельности, связанный с трансформацией идей в технологически новые или усовершенствованные продукты или услуги, внедренные на рынке, или технологические процессы, применяемые в практической деятельности.

В отличие от предыдущих понятий инновационная активность компании – это мера, показывающая уровень вовлеченности компании в инновационную деятельность. В то же время в соответствии с Руководством Осло инновационная компания – это организация, которая внедрила по крайней мере одну инновацию, продуктовую, технологическую, маркетинговую или организационную, а также их комбинацию. Компания может вести инновационную деятельность даже при отсутствии реализованных инноваций, при этом инновационная деятельность может быть классифицирована по трем категориям: успешная, т.е. в результате осуществлена реализация инновации; продолжающаяся, т.е. незавершенное производство, которое еще не привело к реализации инновации; и отложенная, т.е. законсервированная до реализации инновации.

Таким образом, *инновационно-активная компания* определяется как компания, осуществляющая инновационную деятельность в отчетном периоде независимо от того, была ли реализована инновация.

Во-вторых, на основе анализа существующих методологий оценки инновационной активности компаний как в зарубежной, так и в отечественной литературе были предложены уточненные критерии оценки инновационной активности компаний в российских условиях.

Ввиду того что определение инновационной активности компаний является сложным и многогранным, до сегодняшнего момента еще не выработан единый системный подход к оценке инновационной активности компаний. Многие авторы для проведения исследований идентифицируют инновационно-активные компании на основе рейтингов, создаваемых ведущими экспертными организациями, а также методом «снежного кома» (snowball). Однако некоторые исследования продемонстрировали преимущества использования многофакторной оценки инновационной активности [например, Hollenstein, 1996; Hagedoorn, Cloudt, 2003]. Многие российские и зарубежные исследователи занимаются решением данной задачи и предлагают свои методы комплексной системы оценки и идентификации инновационно-активных компаний [Нечепуренко, 2006; Павлова, 2011; Котова, 2007; Пицин, 2009; Никитина, 2007;

Horta et al., 2012; Martínez-Román et al., 2011; Blackman et al., 1973; Holliday, Lowitt, 1984; Carayannis, Provan, 2008].

Кроме того, вопросами разработки методологии оценки и идентификации инновационно-активных компаний также занимаются государственные учреждения (например, Госкомстат РФ, Центр экономической конъюнктуры при Правительстве РФ и др.).

В целях настоящего исследования для идентификации инновационно-активных компаний была использована и модифицирована «Методика отнесения организаций к инновационному типу», разработанная Комитетом по экономической политике и стратегическому планированию Санкт-Петербурга.

В данной Методике показатели разделяются на обязательные и выборочные показатели инновационной деятельности. К обязательным значениям показателей инновационной деятельности относятся:

- доля затрат на научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы и/или доля затрат на приобретение новых технологий в общем объеме расходов организаций (не менее 10%);
- доля инновационной продукции в общем объеме отгруженной продукции (не менее 10%).

Количество показателей инновационной деятельности компании по выбору было сокращено до пяти основных для упрощения процедуры расчета оценки инновационной активности компаний (табл. 1).

Таблица 1

Показатели инновационной деятельности компаний

№ п/п	Наименование показателя ИД организации	Установленное значение показателя ИД организации	Коэффициент показателя ИД организации
1	Доля научно-технического персонала от среднесписочной численности организации, %	не менее 15%	1
2	Количество полученных патентов, штук	не менее 1	2

3	Количество поданных заявок на выдачу патентов, штук	не менее 1	1
4	Доля отгруженной инновационной продукции на экспорт в общем объеме отгруженной продукции, %	не менее 10%	1
5	Доля нематериальных активов в общем объеме активов, %	не менее 2%	1

Сумма коэффициентов любых показателей инновационной деятельности организации, приведенных в таблице, должна составлять не менее пяти.

Сокращение количества показателей обуславливается двумя основными причинами:

1. Данные показатели можно рассматривать как ключевые, поскольку их использование предлагается многими авторами различных методов оценки инновационной активности компаний;
2. Расчет данных показателей производится на основе вторичных источников информации (статистическая, финансовая и бухгалтерская отчетность), которые доступны в информационных базах (например, Ruslana).

Во второй главе представлено теоретическое обоснование значимости человеческих ресурсов в достижении инновационных результатов компании посредством формирования инновационного рабочего поведения сотрудников. Основные положения второй главы могут быть резюмированы следующим образом.

Во-первых, на основе анализа существующих концепций в области стратегического управления человеческими ресурсами теоретически обоснована значимость человеческих ресурсов компании в достижении инновационных результатов компании.

В основе стратегического управления человеческими ресурсами лежит несколько теоретических подходов, в рамках которых по-разному ставятся акценты в вопросах стратегического управления человеческими ресурсами. В

универсалистском и ситуационном подходах основной упор делается на то, что ключом к успеху компании (независимо от того, какова цель организации – высокая производительность, снижение издержек или инновационное развитие) и средством достижения конкурентного преимущества являются практики управления человеческими ресурсами. В то время как в ресурсном подходе совместно с концепцией человеческого капитала на первый план выходит качество доступных компании человеческих ресурсов и их способность обучаться и адаптироваться к изменениям внешней среды быстрее, чем в конкурирующих организациях. Таким образом, актуальность изучения человеческого капитала как инструмента поддержания инновационной активности компаний напрямую связана с тем фактом, что только человек обладает творческим потенциалом и способностью генерировать новые идеи. На сегодняшний день существуют исследования, в которых предпринимаются попытки выделить конкретные практики УЧР, способствующие более эффективному приобретению знаний, созданию оптимальных отношений и поведения в коллективе, что ведет в том числе к повышению уровня инновационной активности компании. В соответствии с вышеизложенным в нашем исследовании рассматриваются практики управления человеческими ресурсами, направленные в основном на развитие человеческого капитала с целью стимулирования инновационной активности компаний посредством создания инновационного рабочего поведения.

Во-вторых, был проведен анализ существующих исследований взаимосвязи управления человеческими ресурсами и инновационной активности компаний в России и за рубежом.

Исследование взаимосвязи между УЧР и инновациями началось с разработки модели взаимоотношений между УЧР и инновациями Дж. Де Лидом и Дж. Луисом [De Leede, Looise, 2005].

В табл. 2 представлена классификация существующих исследований по критериям, различающим их.

Исследования взаимосвязи УЧР и инноваций

Характеристика исследования	Автор
<p>Влияние УЧР на конкретные типы инноваций:</p> <ul style="list-style-type: none"> • технологические инновации, • продуктовые и технологические инновации, • продуктовые инновации. 	<p>[Li et al., 2006] [Shipton et al., 2006] [Liao, 2006]</p>
<p>Влияние различных практик УЧР на инновационную активность компаний.</p>	<p>[Jimenez-Jimenez, Sanz-Valle, 2005; Shipton et al., 2006; Mate et al., 2010]</p>
<p>Исследование косвенной связи между УЧР и инновациями:</p> <ul style="list-style-type: none"> • эффект модератора (характеристика заданий), • эффект медиатора (способность управления знаниями). 	<p>[Liao, 2006] [Chen, Huang, 2009]</p>
<p>Влияние инноваций (как модератора, так и медиатора) на взаимосвязь УЧР и организационной эффективности.</p>	<p>[Jimenez-Jimenez, Sanz-Valle, 2008]</p>
<p>Исследование взаимосвязи УЧР и инноваций в организациях разного типа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • производственные, • ИТ, • высокотехнологичные, • промышленные, • сравнение производственных и наукоемких. 	<p>[Shipton et al., 2005, 2006] [Bondarouk, Looise, 2005] [Li et al., 2006] [Perdomo-Ortiz et al., 2009] [Jørgensen et al., 2011]</p>
<p>Уровень анализа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • организационный, • проектный. 	<p>[Tidd et al., 1997] [Angle, 2000; Katz, 1997; Nijhof, 2002]</p>
<p>Влияние конкретных практик УЧР:</p> <ul style="list-style-type: none"> • практики УЧР, направленные на развитие знаний сотрудников, • практики УЧР, направленные на развитие командной работы, 	<p>[Lopez-Cabrales et al., 2009; Walsworth, Vema, 2007] [Евневич, 2006]</p>

<ul style="list-style-type: none"> • практики УЧР, направленные на достижение инновационных результатов 	[Tannenbaum, Dupuree-Bruno, 1994; MacDuffie, 1995; Youndt et al., 1996]
--	---

Теоретический обзор современных исследований в данной сфере подтверждает, что организации могут использовать практики УЧР, чтобы воздействовать на поведение и ожидания сотрудников, и таким образом влиять на инновационные результаты компании. Посредством использования эффективных практик УЧР, таких как практики обучения, отбора, продвижения, вознаграждения персонала и практики, направленные на организацию труда и вовлечение персонала в процесс принятия решений, компании смогут расширить свои возможности по внедрению новых продуктов, услуг и системы управления, а затем достичь лучших инновационных результатов.

В-третьих, было предложено и обосновано использование концепции инновационного рабочего поведения в качестве опосредующего механизма взаимосвязи управления человеческими ресурсами и инновационной активности компаний.

Анализируя связь между практиками УЧР и инновационной активностью компаний, многие авторы (в большей степени отечественные) руководствуются посылами традиционной экономической теории, в результате чего не учитывают тот факт, что инновация, по сути, есть продукт деятельности человека, создаваемый в сознании и реализуемый через действия. В рамках нового подхода должно быть заложено понимание динамического, многокомпонентного нелинейного взаимодействия между тем, как компании создают и управляют знаниями, и тем, насколько они способны к инновациям, посредством исследования сложной взаимосвязи между структурными и динамическими компонентами организационных практик УЧР по обучению и развитию и инновационной эффективностью организации. Кроме того, и сама взаимосвязь между практиками УЧР и инновационной активностью характеризуется как комплексная, мультифакторная и динамическая, что в значительной степени усложняет процесс ее анализа и интерпретации [Завьялова и др., 2012].

Однако уже в конце XX века появляется научное направление, в рамках которого основным фокусом исследований становится человеческий фактор в инновационном процессе – инновационное рабочее поведение. Под *инновационным рабочим поведением* понимается умственная и физическая активность сотрудников, которая проявляется в количестве инновационных продуктов.

Инновационное рабочее поведение представляется в виде процесса, состоящего из четырех последовательных и взаимосвязанных этапов: идентификация проблемы – формирование идеи – продвижение идеи – реализация идеи [Messmann, Mulder, 2012; De Jong, Den Hartog, 2010; Scott, Bruce, 1994]. Данные четыре этапа принято делить на две стадии: творческий потенциал (первые два этапа) и практическая реализация (последние два этапа).

Теоретический анализ современных исследований позволяет предполагать, что инновационное рабочее поведение может опосредовать взаимосвязь между практиками УЧР и инновационными результатами деятельности компании, выступая таким образом в роли медиатора данного взаимодействия.

В-четвертых, предложено использовать конкретные экономические и количественные показатели оценки инновационного рабочего поведения на разных его стадиях.

В современных исследованиях не существует единого способа оценки инновационного рабочего поведения, и, как правило, используются субъективные измерения, основанные на опросниках. В данной работе для оценки инновационного рабочего поведения предложено использовать такой экономический показатель, как объем инвестиций, например, в продуктовые инновации, в технологические инновации и в маркетинговые инновации на первой стадии процесса инновационного рабочего поведения. А на стадии практической реализации объективными показателями инновационного рабочего поведения могут служить такие показатели, как количество полученных патентов за исследуемый период и количество поданных заявок на выдачу патентов за исследуемый период. Результатом создания инновационного рабочего поведения

является инновационная активность компании, объективными измерениями которой могут быть, например, доля нематериальных активов в общем объеме активов организации, доля инновационной продукции в общем объеме отгруженной продукции, доля отгруженной инновационной продукции на экспорт в общем объеме отгруженной продукции.

В третьей главе представлены результаты эмпирического исследования, состоящего из двух этапов. Цель проведенного исследования заключалась в эмпирическом изучении и математико-статистическом анализе механизма взаимосвязей практик УЧР и инновационной активности компаний. Основные результаты исследования могут быть резюмированы следующим образом.

Во-первых, на основе опроса 118 компаний, 39 из которых являются инновационно-активными, были выявлены взаимосвязи между практиками УЧР, инновационным рабочим поведением и инновационной активностью компаний.

1. По результатам бисериального корреляционного анализа инновационной активности компаний и практик УЧР было выявлено следующее:

- инновационная направленность практик оценки персонала взаимосвязана с инновационной активностью компаний (введение показателей инновационности в состав KPIs подразделений (0,285, $p < 0,009^1$), введение показателей инновационности в состав моделей компетенций, по которым оцениваются руководители и специалисты (0,416, $p < 0,000$));
- некоторые практики нематериального стимулирования также взаимосвязаны с инновационной активностью компаний. К таким практикам относятся: признание таланта (0,292, $p < 0,016$), перспективы профессионального роста (0,248, $p < 0,048$), повышение статуса инноваторов в коллективе (0,416, $p < 0,000$) и информирование о заслугах (0,331, $p < 0,09$);
- практика корпоративного вознаграждения также оказалась связана с инновационной активностью (0,393, $p < 0,006$). Стоит отметить, что

¹ Здесь и далее по тексту в скобках указаны значения бисериальных коэффициентов корреляции и уровни их значимости.

данная практика относится не только к финансовому вознаграждению, но и имеет моральный аспект стимулирования по сравнению с традиционными практиками финансового вознаграждения;

- две практики, отнесенные к современным методам обучения, оказались взаимосвязаны с инновационной активностью компаний: портал знаний (0,407, $p < 0,000$) и профессиональные конференции (0,296, $p < 0,020$);
- ни одна практика из группы традиционных методов обучения согласно корреляционному анализу не имеет взаимосвязи с инновационной активностью компаний.

2. Результаты корреляционного анализа позволяют заключить, что с показателями инновационной активности компаний взаимосвязаны такие два показателя инновационного рабочего поведения, как генерация идей и рационализаторские предложения (0,303, $p < 0,015$) и экспертиза инновационных идей и предложений (формирование инноваций) (0,330, $p < 0,008$).

3. Проведена оценка значимости влияния функциональных элементов системы управления человеческими ресурсами на инновационное рабочее поведение на разных стадиях:

- стадия инновационного рабочего поведения, характеризующаяся созданием новых идей, оказалась связанной с:
 - практикой оценки, основанной на модели профессиональных компетенций (0,250, $p < 0,024$);
 - применением современных систем управления знаниями (0,341, $p < 0,002$);
 - различными нематериальными практиками мотивирования: особые условия работы (0,251, $p < 0,033$), профессиональный рост (0,338, $p < 0,005$) и повышение статуса в коллективе (0,338, $p < 0,005$).
- стадия формирования инноваций связана с такими практиками УЧР, как:
 - введение оценки персонала через показатели эффективности (0,255, $p < 0,022$);

- использование современных систем управления знаниями (0,297, $p < 0,009$);
- практиками, ориентированными на самостоятельное обучение – изучение специализированных источников информации (0,229, $p < 0,033$) и обратная связь от коллег (0,315, $p < 0,010$);
- практикой финансового вознаграждения (0,295, $p < 0,021$).

Таким образом, полученные на первом этапе исследования результаты позволили сделать выводы о взаимосвязи практик УЧР, инновационного рабочего поведения и инновационной активности компаний.

Во-вторых, на втором этапе исследования были проанализированы практики УЧР в 54 инновационно-активных и 40 неинновационных компаниях.

1. В экспериментальной и контрольной группах было оценено инновационное рабочее поведение на основе экономических показателей (рис. 1).

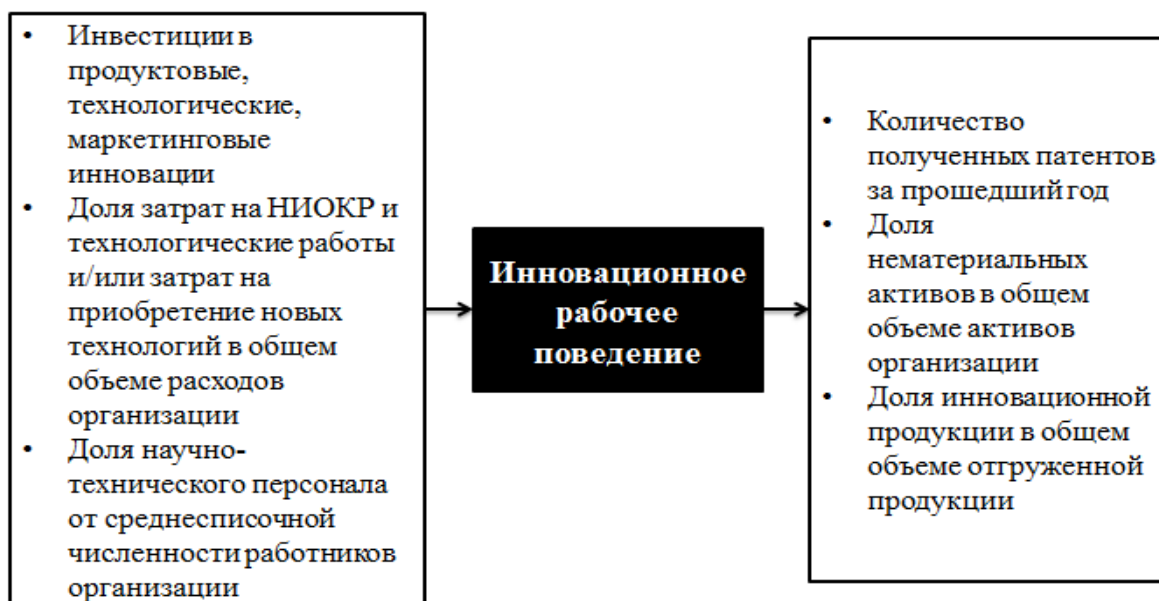


Рис. 1. Факторы, влияющие на ИРП, и результаты деятельности компаний

Результаты сравнения данных показателей в инновационно-активных и неинновационных компаниях представлены в табл. 3.

Сравнение показателей ИРП в экспериментальной и контрольной группах

Показатель	ИАК, %	КГ, %
<i>Доля затрат на НИОКР и технологические работы и/или затрат на приобретение новых технологий в общем объеме расходов организаций</i>		
0-9%	20,37	100
10-24%	33,33	0
25-49%	14,81	0
50-74%	14,81	0
75-100%	14,81	0
<i>Доля нематериальных активов в общем объеме активов организации</i>		
0-14%	50	100
15-24%	20,37	0
25-49%	14,81	0
50-74%	11,11	0
<i>Доля инновационной продукции в общем объеме отгруженной продукции</i>		
0-9%	29,63	100
10-24%	12,96	0
25-49%	18,52	0
50-74%	16,67	0
75-100%	20,37	0
<i>Доля отгруженной инновационной продукции на экспорт в общем объеме отгруженной продукции</i>		
0-9%	62,96	100
10-24%	20,37	0
25-49%	11,11	0
50-74%	1,85	0
75-100%	1,85	0
<i>Доля научно-технического персонала от среднесписочной численности работников организации</i>		
0-1%	5,56	70
2-9%	14,81	25
10-24%	18,52	5
25-49%	31,48	0
50-74%	20,37	0
75-100%	9,26	0

<i>Количество полученных патентов за прошедший год, штук</i>		
меньше 1	25,93	100
больше 1	72,22	0
<i>Количество поданных заявок на выдачу патентов за прошедший год, штук</i>		
меньше 1	22,22	100
больше 1	75,93	0

Поскольку по всем показателям значения в инновационно-активных компаниях выше, чем в контрольной группе, можно сделать вывод, что в компаниях экспериментальной группы было сформировано инновационное рабочее поведение, которое может служить механизмом, объясняющим влияние практик УЧР на инновационную активность компаний.

2. На основе проведенного сравнительного исследования экспериментальной и контрольной групп компаний выявлены особенности управления человеческими ресурсами, характерные для инновационно-активных компаний. Далее для этих практик был проведен корреляционный анализ с использованием коэффициента корреляции Спирмана (табл. 4).

Таблица 4

Результаты корреляционного анализа связи между практиками УЧР и инновационной активностью компаний

Практики УЧР	Коэф. корреляции
<i>Обучение</i>	
Новые работники проходят большую подготовку, направленную на то, чтобы они усвоили ценности и традиции предприятия (trng_3).	-0,1146
У нас много внимания уделяется обучению, для того чтобы люди ознакомились с разными работами и могли в случае необходимости заменить друг друга (trng_5).	0,2280*
Наше предприятие расходует значительные средства на обучение и подготовку работников (trng_6).	0,3131*
<i>Отбор</i>	
Мы часто нанимаем людей на неполную ставку (sel_1).	0,1996

Мы используем профессиограммы, в которых четко представлены служебные обязанности, соответствующие различным должностям (sel_3).	0,4091*
<i>Организация труда</i>	
На нашем предприятии применяется научная организация труда. Изучаются конкретные виды работ и разрабатывается система процедур, которой работник должен следовать (des_2).	0,2863*
<i>Участие в управлении</i>	
Работники предприятия редко участвуют в решении проблем и принятии решений, которые касаются их работы и условий труда (part_1).	-0,2922*
Должности определены таким образом, чтобы дать сотрудникам больше инициативы и возможностей для выполнения их работы (part_2).	0,3196*
Работающие у нас люди имеют возможность самостоятельно принимать много решений на работе (part_4).	0,3277*
Работники предприятия получают много информации о финансовом положении предприятия и о том, в каком состоянии находится производственный процесс (part_5).	0,3113*

Примечание: * отмечены коэффициенты, значимо отличающиеся от 0 на уровне 0,05.

3. На основе регрессионного анализа (логит-модель) была получена комбинация практик УЧР, которые влияют на инновационную активность компании (табл. 5).

Таблица 5

Результаты оценки параметров итоговой логит-модели

Переменные	Значения
Новые работники проходят большую подготовку, направленную на то, чтобы они усвоили ценности и традиции предприятия (trng_3).	-0,527 (0,039)
Наше предприятие расходует значительные средства на обучение и подготовку работников (trng_6).	0,541 (0,030)
Мы используем профессиограммы, в которых четко представлены служебные обязанности, соответствующие различным должностям (sel_3).	0,710 (0,002)

Работники предприятия редко участвуют в решении проблем и принятии решений, которые касаются их работы и условий труда (part_1).	-0,807 (0,007)
Работники предприятия получают много информации о финансовом положении предприятия и о том, в каком состоянии находится производственный процесс (part_5).	0,649 (0,013)
Const	-1,132 (0,450)
Pseudo R ²	0,3135
N респондентов	89
Значимость модели	LR $\chi^2(5) = 38,26$ Prob> $\chi^2 = 0,0000$

Итак, данные практики УЧР используются в инновационно-активных компаниях и можно предположить, что они потенциально воздействуют на инновационную активность компаний.

В-третьих, на основе проведенных исследований (обобщенные результаты исследований представлены на рис. 2) была предложена модель УЧР в инновационно-активных компаниях (рис. 3).

Результаты данного диссертационного исследования продемонстрировали, что показатели генерации инновационных идей и предложений в большей степени связаны с практиками, соответствующими реализации УЧР-стратегии вовлеченности, в то время как этапу формирования инновационных идей в большей степени соответствуют практики УЧР-стратегии эффективности. Таким образом, предложенная модель экспериментально подтверждает, что практики УЧР, применяемые в организации, должны быть разработаны на основе стратегии УЧР, которая в свою очередь строится в соответствии с общей инновационно-направленной бизнес-стратегией организации.

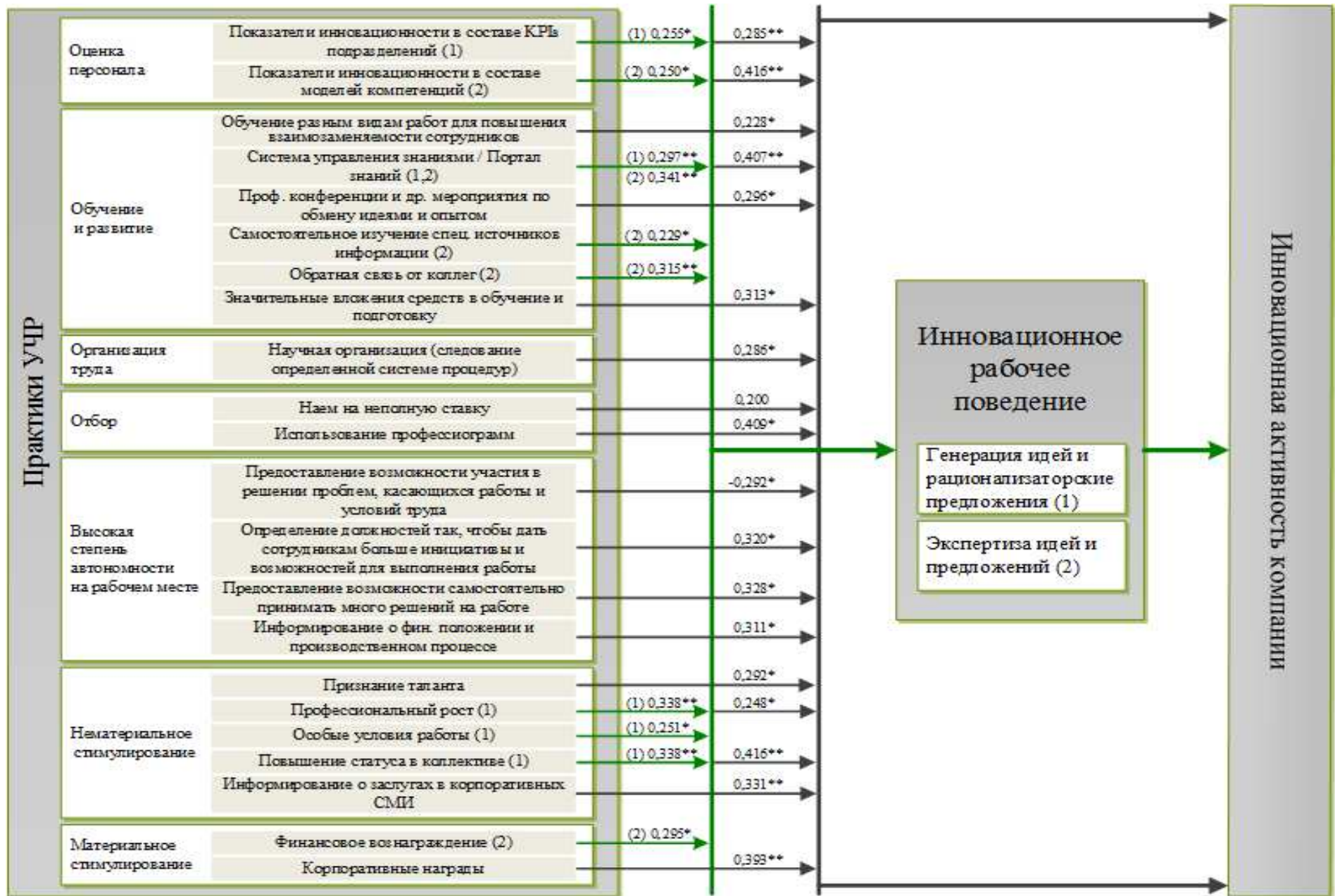


Рис. 2. Результаты исследования взаимосвязи УЧР, ИРП и инновационной активности компании



Рис. 3. Модель управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях

В-четвертых, на основе проведенного исследования были сформулированы практические рекомендации для директоров по развитию, директоров по персоналу, топ-менеджеров и других членов руководства компании, имеющих непосредственное отношение к разработке и внедрению бизнес-стратегии организации, стратегии УЧР и практик управления человеческими ресурсами организации, направленные на формирование инновационного рабочего поведения и стимулирование инновационной активности компаний.

1) Компаниям, стремящимся к развитию через инновационную активность, необходимо разработать и внедрить бизнес-стратегию, целью которой будет достижение конкурентного преимущества за счет инновационных результатов. Эта стратегия должна быть известна и принята сотрудниками компании в качестве целевого ориентира для достижения соответствующих ей индивидуальных и групповых результатов.

2) Стратегия управления человеческими ресурсами должна соответствовать инновационно-направленной бизнес-стратегии компании и обеспечивать формирование инновационного рабочего поведения посредством применения системы УЧР, включающей набор определенных практик оценки, отбора, обучения, стимулирования и др.

3) Отличительной особенностью управления человеческими ресурсами инновационно-активных компаний должна являться его системность. Под системностью понимаются принципы управления с обратной связью. В основу системы положен научный анализ профессии (профессиограмма), она служит базой для отбора персонала; оценка включает критерии инновационности; по результатам оценки выстроены соответствующие системы материального и нематериального стимулирования; налажено информационное обеспечение, необходимое для принятия сотрудниками самостоятельных управленческих решений; используются современные технологии обучения и обмена знаниями.

4) При формировании инновационного рабочего поведения конкретные практики УЧР должны соответствовать задачам компании: генерации идей или экспертизы идей и предложений. Для стимулирования сотрудников к генерации идей и предложений следует отдать предпочтение следующим практикам: обучение посредством создания портала знаний и способствование повышению статуса сотрудника в коллективе. В то же время для стимулирования работников на этапе экспертизы идей и предложений необходимо уделить внимание таким практикам УЧР, как введение показателей инновационности в состав моделей компетенций, по которым оцениваются руководители и специалисты, и обучение посредством системы управления знаниями.

5) Формированию и развитию инновационного рабочего поведения и поддержанию инновационной активности компании также способствует и применение следующих практик УЧР:

- обучение, направленное на ознакомление сотрудников с разными видами работ, с целью повышения их взаимозаменяемости (например, ротации, горизонтальное перемещение внутри организации);
- организация доступа к профессиональным конференциям и другим мероприятиям по обмену идеями и опытом;
- значительные вложения средств в специализированные и индивидуализированные программы обучения и развития работников. Основной принцип – экономия на традиционных формах обучения и развития персонала, включающих «входные» тренинги и общие лекционные курсы, и инвестирование в индивидуализированные программы развития талантов;
- применение научной организации труда, в рамках которой изучаются конкретные виды работ и разрабатывается система процедур, которой работник должен следовать;

- наем сотрудников на неполную ставку, что позволит нанимать специалистов из университетов, НИИ и других исследовательских организаций;
- использование профессиограмм, в которых четко представлены служебные обязанности, соответствующие различным должностям;
- предоставление возможности участия в решении проблем и принятии решений, которые касаются работы и условий труда сотрудников;
- определение должностей таким образом, чтобы дать сотрудникам больше инициативы и возможностей для выполнения их работы, а также возможность самостоятельно принимать решения на работе;
- информирование о финансовом положении предприятия и о том, в каком состоянии находится производственный процесс;
- публичное признание таланта, например, похвала на совещаниях или заметка в корпоративных СМИ (или в социальных сетях);
- информирование о заслугах в корпоративных СМИ, например, в корпоративной газете, на сайте компании или доске почета;
- корпоративные награды, которые представляют собой декоративную продукцию, служащую для выполнения определенных задач.

Таким образом, применение данной модели УЧР может способствовать созданию в организации комплексной системы УЧР, направленной на стимулирование и повышение инновационной активности компании.

В заключении обобщены основные выводы и результаты исследования. Основные положения, представленные в диссертационном

исследовании, направлены на формирование понимания возможностей управления инновационной активностью компании на основе применения системы практик УЧР, нацеленных на развитие инновационного рабочего поведения. Вклад представленной работы заключается в разработке модели управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях, позволяющей управлять результатами инновационной активности компании в зависимости от инновационного рабочего поведения персонала. Данная модель может быть положена в основу практических рекомендаций для организаций.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Научные статьи в изданиях, включенных в перечень российских рецензируемых научных журналов и изданий для опубликования основных научных результатов диссертаций:

1. Цыбова В. С., Завьялова Е. К. (2013) Управление человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2013. – Вып. 11. – С. 79–86. – 0,69 п.л. (авт. – 0,4 п.л.).
2. Цыбова В. С., Завьялова Е. К. (2014) Практики управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях. // Вестник СПбГУ. Серия Менеджмент. – 2014. – № 2. – С. 136–163. – 1,51 п.л. (авт. – 0,9 п.л.).
3. Завьялова Е. К., Цыбова В. С., Яхонтова Е. С. (2014) Взаимосвязь управления человеческими ресурсами и инновационной активности российских компаний // Российский журнал менеджмента. – 2014. – Вып. 12, № 3 С. 3–32. – 2,08 п.л. (авт. – 0,8 п.л.).

Публикации в других научных изданиях:

1. Цыбова В. С. (2013) Практика управления человеческими ресурсами в инновационно-активных компаниях. Научные доклады № 10 (R) – 2013. СПб.: Высшая школа менеджмента СПбГУ, 2013. – 1,4 п.л.