

# ИННОВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Го Чжэнь

*Белорусский государственный университет, г. Минск;*

*yuliyamatok@mail.ru;*

*науч. рук. – Ю. А. Момоток, канд. экон. наук, доц.*

Глобальная конкуренция и быстрые изменения в технологиях требуют от организаций ускорять инновационное развитие. Такой рост инноваций зависит от развития способностей сотрудников и предоставления им поддержки в области управления знаниями. Ведущие компании создают рабочую среду, в которой уделяется повышенное внимание обучению и управлению знаниями. В этой статье проанализированы современные тенденции кадрового обеспечения инновационной организации и разработаны подходы, которые связывают практику развития человеческих ресурсов (Human Resource Development) с практикой управления знаниями (Knowledge Management) и рекомендуются для использования в инновационных организациях.

**Ключевые слова:** инновационное развитие организации; кадровое обеспечение; управление знаниями; развитие человеческих ресурсов.

Инновации – ключевой фактор экономического роста. Новые и улучшенные продукты, процессы и услуги составляют основную часть развития торговли и промышленности со времен промышленной революции. Технологические инновации во многом способствуют экономическому росту. Все эти изменения зависят от генерации новых знаний и их применения. Признавая центральную роль знаний в деятельности организации, сфера управления знаниями (Knowledge Management – KM) сфокусировалась на улучшении понимания рабочих процессов и их связей с производительностью организации. Одновременно с этим возникла область развития человеческих ресурсов (HRD) с акцентом на улучшение понимания процессов обучения и развития (Learn and Development – L&D) в организациях и их связи с производительностью. KM и HRD естественным образом переплетаются в своих подходах к повышению эффективности организации [1].

Процессы HRD изменяют компетенции сотрудников на всех уровнях в организации и, тем самым, играют важную роль в стимулировании инноваций. Компетенции персонала и то, как эти компетенции используются в организации в связи с изменениями в организационной структуре, происходят в основном из-за нововведений в отделах развития человеческих ресурсов (HR), которые отвечают за развитие персонала в организации. Отдел HR фокусируется на обучении и развитии на индивидуальном, командном и организационном уровнях. Инновации внутри организации происходят, когда сотрудники обладают знаниями, навы-

ками и мотивацией к обучению, осознанному риску, обмену знаниями и творческому мышлению, а отделы организации обеспечивают им необходимую поддержку [2].

Многие проблемы, с которыми сталкивается организация, желающая внедрять инновации, сводятся к вопросам управления персоналом, которые часто находятся под непосредственным контролем отдела HR. Можно утверждать, что отдел HR обязательно должен быть драйвером, а также быть новатором в своей собственной области деятельности [3].

Специалисты по персоналу должны брать на себя ответственность и иметь возможность действовать креативно, если они собираются быть актуальными в продвижении инноваций и выигрывать в борьбе за лучшие таланты. Их креативность должна проявляться начиная с процесса найма персонала до его развития, а также привлечения, вознаграждения и удержания талантов. В отчете HR InnovAsian® 2019 показывается состояние и практика инноваций с точки зрения управления персоналом, особенно в области управления талантами [4]. Для внедрения инноваций требуются одаренные и заинтересованные таланты, а также создание благоприятной организационной культуры и новых возможностей в рабочем процессе.

В последние годы неуклонно растет дискуссия о более широкой стратегической роли, которую HR должен играть в организациях, особенно когда в сегодняшней конкурентной деловой среде компании сталкиваются с более требовательными партнерами и клиентами. Только 20% специалистов по персоналу активно участвуют в инновациях в своих организациях [5].

В таблице 1 представлены данные по кадровому обеспечению сферы инноваций в КНР согласно Национальному статистическому бюро КНР [6]. Анализируя данные таблицы, следует отметить, что в период за 2014-2020 гг. в количественных характеристиках кадрового потенциала наблюдается устойчивая тенденция спада. Так, к 2020 г. на 8,5 % снизилась численность исследователей, на 1,1 % - с ученой степенью кандидата и на 9,3 % - с ученой степенью доктора. Такая ситуация является предупреждением о возможных трудностях, с которыми может столкнуться КНР при подготовке кадров для науки в будущем. Численность аспирантов, обучающихся в научных учреждениях КНР, за исследуемый период сократилась на 14,3 %, несмотря на рост количества магистрантов на 84,5 %. Исследования социологов показывают, что значительное число обучающихся в магистратуре и аспирантуре отказываются продолжать научные исследования или желают выехать за рубеж. Основными мотивами являются низкая материальная обеспеченность на родине, хорошая материально-техническая база и престижность интеллектуального

труда за границей. Это обуславливает необходимость принятия дополнительных мер по совершенствованию организации научного труда, созданию стимулов для возврата выехавших ученых.

Таблица 1

**Основные аналитические показатели кадрового обеспечения сферы инноваций в КНР**

Показатели	Годы							2020 г. к 2014 г., %
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Исследователи, чел.	116655	119483	122008	121806	119079	114837	106757	91,5
Из них с ученой степенью доктора наук, чел.	7575	7272	7070	7474	7171	7070	6868	90,7
Из них с ученой степенью кандидата наук, чел.	37067	37774	39592	40299	40097	38279	36663	98,9
Численность обучающихся в аспирантуре, чел.	20503	19998	20301	22018	29997	25654	17574	85,7
Численность обучающихся в магистратуре, чел.	8484	8484	8383	10605	11918	11716	15655	184,5
Удельный вес исследователей с ученой степенью доктора наук, %	656,5	616,1	585,8	616,1	606	626,2	646,4	98,5
Удельный вес исследователей с ученой степенью кандидата наук, %	3211,8	3191,6	3282,5	3343,1	3403,7	3363,3	3464,3	107,9
Удельный вес обучающихся в аспирантуре, %	1777,6	1686,7	1676,6	1828,1	2545,2	2252,3	1666,5	93,8
Удельный вес обучающихся в магистратуре, %	737,3	717,1	696,9	878,7	1010	1030,2	1484,7	201,4

Примечание - источник [6].

В сегодняшней все более конкурентной среде специалистам по персоналу необходимо расширять свои возможности и внедрять новшества в свои подходы к управлению талантами. В то же время, одним из главных мотивирующих факторов внедрения инноваций является поддержка и доверие к сотрудникам со стороны руководства.

Приведем перечень некоторых подходов, которые сотрудники HR могут использовать для развития инноваций в организации: 1) Обучение инновациям. Необходимо выработать в организации базовое понимание инновационного процесса и философии. 2) Нарращивание потенциала. Предоставление любому сотруднику возможности для инновационной деятельности за счет включения инноваций в рамки управления компетенциями и производительностью. 3) Мобильность талантов. Содействие распределению сотрудников по возможностям инновационных проектов, которые могут их вдохновить и которыми они увлечены. 4) Управление идеями. Создание механизма, который позволял бы идеям исходить от сотрудников и отделов всех уровней. 5) Управление риска-

ми. Создание атмосферы, в которой сотрудники не будут чувствовать себя слишком подавленными и скованными из-за риска и боязни последствий неудач в инновационных подходах или проектах. б) Сотрудничество. Создание открытой культуры сотрудничества внутри организации.

Необходимо отметить, что правильная система вознаграждения обеспечивает мотивацию профессионального роста сотрудников и формирование более инновационной корпоративной культуры. Отделы кадров должны изучить существующие механизмы вознаграждения и определить, делают ли они правильные шаги для развития сотрудников и культуры организации. Этот процесс должен включать стратегии вознаграждения, инструменты управления эффективностью и другие целевые программы.

Таким образом, руководители HR отделов должны понимать, что деятельность организации по увеличению количества инноваций, созданию культуры инновационного мышления, обучению персонала и развитию талантов является серьезной задачей. Может показаться сложным понимание того, с чего следует начинать этот процесс. Однако, самое важное – это сделать первый шаг. Даже небольшая инициатива может принести значительный эффект.

#### Библиографические ссылки

1. *Мальцева, С. В.* Инновационный менеджмент : учебник для академического бакалавриата / под ред. С. В. Мальцевой. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 527 с.
2. *Го Чжэнь.* Кадровое обеспечение инновационного развития организации. – Режим доступа <https://rep.bntu.by/browse?value=%A7%D0%B6%D1%8>. – Дата доступа: 02.02.2021.
3. *Шинхи, Чон.* Обмен знаниями и развитие человеческих ресурсов в инновационных организациях, стратегии управления знаниями и приложения. IntechOpen. DOI: 10.5772 / intechopen.70067 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.intechopen.com/books/knowledge-management-strategies-and-applications/knowledge-sharing-and-human-resource-development-in-innovative-organizations>. – Дата доступа: 02.02.2021.
4. Отчет HR InnovAsian 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://innovationmanagement.se/2014/08/20/new-report-does-hr-matter-in-innovation-is-there-innovation-in-hr/>. – Дата доступа: 02.02.2021.
5. *Нонака Икуджиро, Такеучи Хиротака.* Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. Москва: Олимп-Бизнес, 2003, 384 с.
6. National Bureau of Statistics of China [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.stats.gov.cn/english/>. – Дата доступа: 02.02.2021.