



## Инновационный подход к управлению человеческими ресурсами

**Аннотация.** Развитие человеческих ресурсов является необходимым условием для реализации стратегических задач любой организации. Система государственного управления человеческими ресурсами должна быть модернизирована в соответствии с требованиями инновационного развития.

**Ключевые слова:** человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, инновации, стратегия.

**Раздел:** (04) экономика.

Огромная роль человеческого фактора в обеспечении инновационных преобразований во всех сферах общественной жизни признаётся бесспорно и безоговорочно всеми исследователями. Однако, когда речь заходит о методологии менеджмента и трактовке терминов, возникает множество противоречий в определении сходств и различий между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами (УЧР).

Можно выделить четыре основных подхода к взаимоотношению понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами»:

- 1) приравнивание понятий;
- 2) противопоставление понятий;
- 3) управление человеческими ресурсами как высшая ступень эволюции управления персоналом;
- 4) признание наличия как общих черт, так и отличий.

Прежде чем провести сравнение между управлением персоналом и УЧР, необходимо дать определение понятиям «персонал» и «человеческие ресурсы».

1. Персонал – личный состав (или его часть) учреждения, предприятия, организации, представляющий собой группу по профессиональным признакам.

2. Человеческие ресурсы – совокупность различных качеств людей, определяющих их способность к производству материальных и духовных благ. Категория «человеческие ресурсы» характеризуется теми навыками и способностями, трудовыми и нетрудовыми, которые могут быть полезны организации для реализации ее целей [1].

Из этих определений можно сделать вывод, что понятие «персонал» намного уже понятия «человеческие ресурсы». В то же время первое понятие акцентирует внимание на носителях набора определенных профессиональных и трудовых качеств, а второе обращает внимание в первую очередь на сами эти качества в совокупности с другими характеристиками личности.

Достоинство этой концепции управления человеческими ресурсами состоит в том, что она подчеркивает отношение к людям как к ключевым ресурсам, управление которыми эта модель в основном возлагает на менеджеров высшего звена, непосредственно занимающихся стратегическим планированием бизнеса.



Основные характеристики УЧР:

1. Акцент на соответствии стратегии и интеграции.
2. Уделяется особое внимание удовлетворению потребности человека в причастности к группе.
3. Затрагиваются общие интересы организации при одновременном признании интересов её членов.
4. В отличие от управления персоналом УЧР рассматривает расходы на работников как инвестиции, а не издержки.

В связи с тем что в стратегических задачах большей части российского бизнеса довольно низок приоритет инновационной деятельности, созданная в стране инновационная инфраструктура используется неэффективно; при этом зарубежные компании активно применяют и разработки, и идеи отечественных ученых и разработчиков. Такая ситуация не только тормозит индустриализацию отечественной производственной сферы, повышение и рост профессионального уровня работников, но и усугубляет зависимость национальной промышленной сферы от экономик развитых стран, снижает ее конкурентоспособность.

Все это негативно сказывается на развитии человеческих ресурсов страны, приверженности россиян к активному участию в реализации стратегических задач по формированию национальной инновационной экономики, повышению восприимчивости населения к новейшим технологиям, развитию инновационного предпринимательства. Процесс формирования инновационного типа мышления, нового подхода в осуществлении предпринимательской деятельности требует систематизации и использования эффективных инструментов и методов. Необходимость незамедлительности преобразований усугубляется нынешней политической ситуацией, угрозой блокады российской экономики. О необходимости организации ускоренного решения проблем в управлении развитием человеческими ресурсами заявляют не только с высоких трибун органов власти и общественных формирований, но и образовательных учреждений. Отсюда вытекает важность стратегической интеграции и сильной культуры, которые нуждаются в людях, приверженных принятой стратегии, готовых к переменам, а также тех, кто будет управлять изменениями.

Проблемы управления и развития человеческих ресурсов затрагиваются на самом высоком уровне. Так, генеральный директор Всемирной торговой организации Паскаль Лами считает, что высокий уровень развития человеческих ресурсов – это сравнительное преимущество России в мировой экономике. Президент Российской Федерации В. В. Путин, в свою очередь, отмечает: «Глобальное развитие становится все более неравномерным, вызревают почвы для новых конфликтов геополитического, этнического характера, ужесточается конкуренция за ресурсы. Хочу вас заверить, не только за металлы, нефть и газ, а за человеческие ресурсы, за интеллект» [2].

Говоря о развитии человеческих ресурсов, необходимо четко обозначить критерии оценки этих ресурсов, их соответствие не только международным подходам, но и реалиям времени. Человеческие ресурсы можно проанализировать с помощью индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), разработанного Организацией Объединенных Наций (ООН). Это интегральный показатель, который включает в себя три компонента:

- валовой продукт на душу населения;
- ожидаемую продолжительность жизни;
- уровень образования.



А вот реалии настоящего времени говорят о том, что при управлении человеческими ресурсами должны учитываться и менталитет, и традиции, и преданность интересам своего Отечества. Примером для России может служить Япония. В основе японской экономической модели заложены исключительно высокое развитие национального самосознания, приоритет интересов нации над интересами конкретного человека, мобилизация сознания японцев на постоянное повышение производительности труда, резкое повышение конкурентоспособности страны на мировом рынке. Поэтому на всех уровнях власти, в общественных организациях, в образовательных учреждениях, в средствах массовой информации необходимо не только оценить уровень человеческого потенциала россиян, но и освоить механизмы эффективного управления поведением людей по формированию у них инновационного мышления, освоению навыков инновационной предпринимательской деятельности.

Приоритетные задачи по организации перехода России на инновационный путь развития сформулированы в разработанной Министерством экономического развития Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года «Инновационная Россия – 2020».

1. Развитие человеческих ресурсов и наращивание их потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций.
2. Многократное повышение инновационной активности предпринимателей и обеспечение кардинальной модернизации ключевых секторов российской экономики, сокращение зависимости России от продажи сырьевых ресурсов.
3. Рост использования в деятельности органов государственного и муниципального управления современных инновационных технологий, формирование благоприятных условий для использования инноваций во всех видах деятельности.
4. Обеспечение коммерциализации результатов научных исследований, перехода от новшества к нововведению.
5. Развитие сектора исследований и разработок, финансирование научной деятельности.
6. Повышение конкурентоспособности России за счет ее более глубокой интеграции в мировые процессы создания и использования нововведений [3].

На начальном этапе реализации Стратегии-2020 успешность пилотных проектов по отработке механизмов поддержки и развития инновационного бизнеса невозможна без организации в регионах страны и отраслях экономики системы подготовки кадров в ключе развития человеческих ресурсов территории, создания образовательных основ формирования инновационного мышления, использования в качестве практической базы кластерных структур и технологические платформы. Естественно, что это требует не только реструктуризации высшей школы, но и формирования образовательной цепочки «школа – вуз – наука – бизнес». Такая цепочка обеспечит через образовательные услуги населению модернизацию подготовки кадров, отвечающую инновационному подходу к последовательному развитию и использованию человеческих ресурсов. Реструктуризация образовательной системы потребует совершенствования и образовательных программ, и форм, и методов обучения и создания необходимых условий по приобретению практических навыков на основе кооперации с передовыми фирмами, интеграции с территориальными и отраслевыми кластерами.

Создание единой концепции развития инновационной деятельности в России по реализации этих направлений невозможно без создания стройной системы управления, без сбалансированных базовых элементов организационно-экономического механизма управления: финансовых, производственных и трудовых ресурсов, субъектов



управления, технологии управления. Важнейшим ресурсом, без которого невозможно эффективное использование производственных фондов в процессе управления инновационной деятельностью, является человеческий ресурс, требующий развития и стимулирования на достижение высокого профессионализма. Не менее важно определение зоны ответственности человеческих ресурсов и институтов инновационной поддержки, формирование инструментов их взаимодействия и организации их взаимосвязи, содействие развитию инновационной активности предпринимателей.

Осуществить преобразования могут только люди с новым типом мышления. Несмотря на то что с момента перехода от плановой экономики к рыночной прошло уже более 20 лет, большинство россиян не стремится активно участвовать в преобразованиях, а многие и вовсе их отвергают. Надежда на «легкие» деньги, обвинения в адрес правящей элиты, стремление обойти закон, недоверие государственным органам – все это укоренилось в массовом сознании и мешает позитивным переменам.

С появлением новых отраслей, инновационных технологий, новых моделей бизнеса резко повышается роль человека, его знаний и профессиональных навыков, его способности оперативно принимать нестандартные решения. В процессе формирования инновационной экономики все более укрепляется связь между уровнем и качеством обучения, объемом познания, интеллектуальным и профессиональным уровнем персонала. Соответственно, интенсивное экономическое и социальное развитие требует повышенного внимания со стороны государства и общества к человеку, без которого освоение высоких технологий невозможно. Государственная инновационная политика должна быть направлена на повышение инновационной активности науки, бизнеса и власти в развитии человеческих ресурсов, эффективности его использования, создание условий благоприятствования для инновационной деятельности защиты результатов интеллектуальной собственности. С помощью инновационной активности оцениваются характер и интенсивность инновационной деятельности, состав конкретных действий по инновационным технологиям. К важнейшим признакам инновационной активности относятся качество инновационной стратегии хозяйствующего субъекта, уровень мобилизации ресурсного и управленческого потенциала, методы, культура, ориентиры, используемого при проведении инновационных изменений, способности проявить высшую компетенцию персонала при реализации инновационного проекта. В основе государственной инновационной политики должно лежать содействие формированию инновационной среды и инновационного климата в каждом муниципальном образовании, механизмы стимулирования инновационной активности хозяйствующих субъектов, представляющих все отрасли национальной экономики, инструменты защиты интересов инновационного отечественного предпринимательства, создание условий по формированию у россиян инновационного типа мышления.

Качество подготовки кадров в образовательной системе, в том числе высшей школы, выступает как ключевой показатель уровня инновационного мышления. Очевидно, что инновационные кадровые технологии способствуют инновационным изменениям в других ресурсных сферах – в создании инновационного продукта, в характере взаимоотношений партнеров, производителей и потребителей, в территориальной экономике в целом.

Средства массовой информации, школы, средние профессиональные и высшие учебные заведения, учреждения культуры и спорта должны содействовать формированию у граждан компетенций «инновационного» человека. Компетентностный подход – это подход, акцентирующий внимание на результатах, причем в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека





действовать в различных проблемных ситуациях. Такой подход предусматривает повышение качества образования, освоение прогрессивных форм учебно-воспитательной деятельности, использование различных форм моделирования учебного процесса, междисциплинарных технологий, интеграционных и бинарных занятий.

Междисциплинарная интеграция способствует формированию компетентного специалиста, способного мыслить широко и нестандартно. Интегрированное обучение позволяет наиболее эффективно показать междисциплинарные связи и естественнонаучный метод исследования, используемый на стыке наук.

Интеграция в обучении предполагает, прежде всего, существенное развитие и расширение междисциплинарных связей, переход от согласования преподавания разных предметов к их глубокому взаимодействию и углублению. Цель интегрированного учебного занятия может быть достигнута лишь при объединении знаний из разных дисциплин, направленных на рассмотрение и решение какой-либо пограничной или смежной проблемы, что позволит добиться целостного, синтезированного восприятия студентами исследуемого вопроса [4].

Важную роль в развитии человеческих ресурсов, в стимулировании инновационной активности должны сыграть инновационные кластеры, представляющие собой географически или по отраслевому признаку сконцентрированные группы инновационных предприятий, научно-исследовательских организаций, учебные заведения, готовящие специалистов и повышающие профессиональный уровень кадров, другие хозяйствующие субъекты, тесно связанные между собой, дополняющие друг друга и ориентированные на достижение единой цели – создание конкурентоспособных инновационных продуктов.

К инструментам взаимодействия институтов инновационной поддержки и человеческих ресурсов относятся:

- отраслевые и региональные целевые программы подготовки кадров и повышения квалификации для высокоиндустриальных технологических процессов, их разработка и реализация;
- инновационная инфраструктура, способствующая формированию инновационного мышления и инновационной активности человеческих ресурсов, включающая инновационно-технические центры, технопарки, бизнес-инкубаторы, музеи отечественных научно-технических достижений, творческие молодежные клубы, региональные венчурные фонды;
- проведение грантовых конкурсов и смотров;
- создание системы стимулирования творческой молодежи к их участию в инновационных проектах, создание условий для вовлечения молодежи в инновационную деятельность по кооперации со средним и крупным бизнесом;
- центры коммерциализации;
- формирование культуры инновационной активности и престижности инновационной деятельности;
- информационные, коммуникационные и консультационные площадки для творческой молодежи и успешных молодых предпринимателей.

С появлением новых отраслей, инновационных технологий, новых моделей бизнеса резко повышается роль человека, его знаний и профессиональных навыков, его способности оперативно принимать нестандартные решения. В процессе формирования инновационной экономики все более укрепляется связь между уровнем и качеством обучения, объемом познания, интеллектуальным и профессиональным уровнем персонала. Соответственно, интенсивное экономическое и социальное развитие



требуется повышенного внимания со стороны государства и общества к человеку, без которого освоение высоких технологий невозможно. Государственная инновационная политика должна быть направлена на повышение инновационной активности науки, бизнеса и власти в развитии человеческих ресурсов, эффективности его использования, создание условий благоприятствования для инновационной деятельности защиты результатов интеллектуальной собственности. С помощью инновационной активности оценивается характер и интенсивность инновационной деятельности, состав конкретных действий по инновационным технологиям.

В связи с возрастающим значением инновационной деятельности для экономики и общества в целом возрастает и необходимость регулирования органами власти инновационной сферы. Поскольку под влиянием инноваций не только меняется структура экономики, но и повышается эффективность использования всех видов ресурсов территории, некоторая часть ресурсов высвобождается и перераспределяется в другие сферы деятельности общества, появляются новые общественные институты и хозяйствующие субъекты, изменяется и характер их взаимосвязей и взаимоотношений.

Ключевая и стратегическая роль человеческих ресурсов состоит в том, что именно они приводят в движение и организуют взаимосвязь и взаимодействие всех экономических и информационных ресурсов в инновационной сфере, обеспечивают экономическую эффективность.

В связи с этим важнейшая задача территориальной политики в сфере модернизации экономики – это не только создание условий для повышения инвестиционной и инновационной привлекательности, но и поиск эффективных методов управления человеческими ресурсами территории, вхождения в рынок всех заинтересованных территорий, предприятий и граждан, раскрытие и развитие их способностей и инновационной предприимчивости с учетом территориальной и местной специфики, с использованием различных источников инвестирования. Инновационное направление должно стать важнейшей сферой деятельности федеральных, региональных и местных органов власти, оказывающих целенаправленное воздействие на деятельность хозяйствующих субъектов в инновационной и инвестиционной сфере [5]. В качестве механизмов воздействия должны выступить инструменты поддержки и помощи инновационно активных субъектов, использующих в том числе и молодежный ресурсный потенциал. Особое место должны занять инструменты стимулирования разработок и производства высококонкурентных инновационных продуктов.

Человеческий ресурс сегодня имеет первостепенное значение, поэтому проблемы эффективного использования человеческого труда в качестве главной силы и основного действующего лица в инновационных преобразованиях общественной жизни крайне актуальны.

## Ссылки на источники

1. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – URL: <http://www.syntone.ru/files/uploads/books/armstrong.zip>.
2. Глобальное развитие становится все более неравномерным. – URL: [http://kr-just.kr.ua/novosti\\_o\\_biznese/global\\_noe\\_razvitie\\_stanovitsya\\_vse\\_boleeravnomernim.html](http://kr-just.kr.ua/novosti_o_biznese/global_noe_razvitie_stanovitsya_vse_boleeravnomernim.html).
3. «Инновационная Россия – 2020»: стратегия развития инновационной политики. – URL: <http://www.gosbook.ru/node/13850>.
4. Магомедкеримова Д. М., Кочурина Р. А. Роль бинарных интеграционных занятий в подготовке квалифицированных кадров для сферы государственного и муниципального управления // Развитие современного общества в условиях реформ: вопросы экономики и управления: материалы межвуз. науч.-практ. конф., г. Тихорецк, 8 ноября 2013 г. – Ставрополь: АРГУС, 2013.
5. Кочурина Р. А., Переверзев А. А. Экономика муниципального образования – город. – Армавир: ООО «ПОЛИПРИНТ-С», 2007. – 308 с.



ART 14550

УДК 331.104

**Raisa Kochurina,**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor at the chair of economics and management, Kuban State University (branch in Armavir), Armavir*

[econgor2008@rambler.ru](mailto:econgor2008@rambler.ru)

**Diana Magomedkerimova,**

*Lector at the chair of economics and management, Kuban State University (branch in Armavir), Armavir*

[dia21na@yandex.ru](mailto:dia21na@yandex.ru)

ISSN 2304-120X



## **Innovative approach to human resource management**

**Abstract.** The development of human resources is the necessary condition for realizing strategic tasks for any organization. The system of state control of human resources must be updated by corresponding demands of innovative progress.

**Key words:** Human Resources, human resource management, innovation, strategy.

## **References**

1. *Strategicheskoe upravlenie chelovecheskimi resursami*. Available at: <http://www.syntone.ru/files/uploads/books/armstrong.zip>. – [Data obrashhenija 03.03.2014] (in Russian).
2. *Global'noe razvitie stanovitsja vse bolee neravnomernym*. Available at: [http://krjust.kr.ua/novosti\\_o\\_biznese/global\\_noe\\_razvitie\\_stanovitsya\\_vse\\_bolee\\_neravnomernim.html](http://krjust.kr.ua/novosti_o_biznese/global_noe_razvitie_stanovitsya_vse_bolee_neravnomernim.html). – [Data obrashhenija 03.03.2014] (in Russian).
3. *"Innovacionnaja Rossija – 2020": strategija razvitija innovacionnoj politiki*. Available at: <http://www.gosbook.ru/node/13850/> – [Data obrashhenija 04.03.2014] (in Russian).
4. Magomedkerimova, D.M., Kochurina, R.A. (2013) "Rol' binarnyh integracionnyh zanjatij v podgotovke kvalificirovannyh kadrov dlja sfery gosudarstvennogo i municipal'nogo upravlenija", in *Razvitie sovremen-nogo obshhestva v uslovijah reform: voprosy jekonomiki i upravlenija: materialy mezhvuz. nauch.-prakt. konf., g. Tihoreck, 8 nojabrja 2013 g.*, ARGUS, Stavropol' (in Russian).
5. Kochurina, R.A., Pereverzev, A.A. (2007) *Jekonomika municipal'nogo obrazovanija – gorod, OOO «POLIPRINT-S»*, Armavir, 308 p. (in Russian).

## **Рекомендовано к публикации:**

Горевым П. М., кандидатом педагогических наук, главным редактором журнала «Концепт»