ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: ПРОБЛЕМЫ ТРАНСФЕРА В СИСТЕМУ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

УДК 323

А. М. СТАРОСТИН, Л. Г. ШВЕЦ

Отличительной чертой современного периода развития является переход ведущих стран мира к новому этапу формирования инновационного общества – построению экономики, базирующейся на генерации, распространении и использовании сложных систем знаний (интегрированных систем, объединяющих фундаментальные научные, прикладные знания и разработки). Это нашло яркое воплощение во всемирном докладе ЮНЕСКО «К обществам знания» (Париж: ЮНЕСКО, 2005. В отечественной научной литературе опубликован аналитический обзор этого доклада [см. 6, с. 159–164]). Характерными признаками этих процессов в сфере экономики выступают такие индикаторы, как превращение инвестиций в интеллектуальный (человеческий) капитал в качестве наиболее эффективного способа размещения ресурсов; концентрация нематериальных активов в качестве одной из основных долей в средствах фирм и корпораций; значительное ускорение темпов обновления продукции и технологий; выдвижение на первый план работников, специалистов, управленцев, сконцентрированных на производстве и реализации наукоемкой и высокотехнологичной продукции и услуг [3, с. 4–5].

Следует подчеркнуть, в связи со сказанным, выдвижение на первый план инновационной деятельности как доминирующей в экономике, управлении, политике, образовании.

В области осмысления сущности, описания истории и современного состояния инновационной деятельности существует ныне обширная литература, в которой истоки понимания значимости инноваций связывают с именами Г. Менша, Н. Кондратьева, Й. Шумпетера, А. Клайнкнехта, К. Фримана, Дж. Кларка и др. [11, с. 18–47].

Вполне естественно, что в эпицентре и научного, и политического внимания оказываются прежде всего те виды инновационной деятельности, которые дают быстрый и значимый экономический эффект. Поэтому зачастую и трактовка инноваций ограничивается научно-технической, технико-технологической сферой, связанной с быстрыми изменениями в экономическом развитии или вообще, обусловливающей смену доминирующего технологического уклада [1, с. 70–97; 4].

Такого рода понимание находит отражение и в формирующейся в современной России государственной инновационной политике, символом которой выступает наукоград «Сколково», и в современном ее нормативно-правовом обеспечении.

Между тем и в мировой, и в отечественной научной и инновационной практике внимание сконцентрировано на рассмотрении не только технических, информационных, биологических, но и социально-гуманитарных технологий [5]. К их числу следует отнести и ту их часть, которая относится к сфере политической власти и управления. Тем более это важно для современной России, где уже достаточно большой постсоветский период времени характеризуется поиском и разработкой инновационных технологий власти и управления.

Что касается основных видов социально-гуманитарной инновационной деятельности, то следует указать на следующие:

- социальные и гуманитарные технологии;
- методы и методики социального проектирования;
- методы и технологии социального управления и управления поведением (PR, GR, HR и т. п.);
- методы и методики образовательной деятельности в различных культурно-образовательных системах и пилотных проектах;
- методики и способы диагностирования состояния социальных объектов и субъектов различного уровня;

- применение методов и технологий когнитивной науки (фрейм-анализ, когнитивное картирование, рефлексивная логика и др.);
- разработка компьютерных игр, имитирующих моделей, симуляторов для обучения и т. п.

Их появление и формирование влечет за собой появление новых видов профессиональной деятельности и соответствующих специалистов: исследователей; дизайнеров (различных направлений); разработчиков программных продуктов; проектных менеджеров; HR-менеджеров; GR-менеджеров; контролирующих экспертов; системных аналитиков; когнитивных аналитиков; финансовых консультантов; менеджеров индустрии развлечений и др.

Современные теории инновационного развития связаны с концепциями организационных изменений, позволяющих обеспечить производство инноваций, уделяют много внимания факторам, определяющим этот процесс. Принцип ориентации на инновационную деятельность влечет за собой комплекс изменений в магистральных направлениях научных исследований, практиках производства и управления им. В управленческой практике на первое место выступает умение выстраивать правильное соотношение между требованиями научно-технического развития и интеллектуальным потенциалом людей, вовлеченных в производственный процесс. Производство и использование инноваций требует от персонала и руководства высокой мотивации и включенности, компетентности и квалификации. В управлении уже не работают традиционные жесткие схемы и приказные методы, с чем связано появление все новых гибких методов управленческого воздействия, связанных с поисками более эффективных способов вовлечения работников в производственную деятельность, прежде всего, новых подходов к мотивации и раскрытию личностного потенциала сотрудников.

В инновационной экономике, основанной на применении и использовании новейших технологий, уже не эффективны организационные структуры и методы традиционного менеджмента, которые не учитывают или учитывают недостаточно нематериальную, идейную, креативную составляющую экономического роста.

В изменении принципов управленческой деятельности и связанных с этим изменений в организационных структурах можно выделить следующие общие тенденции:

- использование информационных технологий, меняющее характер труда и управления;
- возрастание роли креативной автономии, что означает предоставление широкой автономии сотрудникам в рамках их компетенции, ослабление постоянного контроля и надзора со стороны руководства;
- распространение принципа трудовых команд – создание на производстве мобильных трудовых групп, ориентированных на решение определенной задачи и обладающих высокой ответственностью и значительной автономией;
- переход от жестких иерархических организационных структур к гибким и более «плоским» (имеющим меньшее количество командных уровней);
- переход от жестких моделей менеджмента к мягким и гибким управленческим стратегиям;
- переход от централизованных организационных структур к децентрализованным, распространение матричных, сетевых и дивизиональных организационных структур;
- учет культурной и гендерной составляющей организационной деятельности.
- стремление ко все большей эффективности и рационализации организационной деятельности, ориентация продукции на целевые группы потребителей;
- высокая чувствительность к инновациям.

На смену традиционным моделям управления приходят новые, возникают новые направления в менеджменте, обусловленные потребностями времени, и одним из таких новых направлений является, например, инновационный менеджмент.

Существуют различные определения инновационного менеджмента. Так, некоторые исследователи определяют его как самостоятельную область экономической науки и профессиональной деятельности, направленную на формирование и обеспечение достижения любой организационной структурой инновационных целей путем рационального использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов.

Удачным нам представляются определения, предложенные в работе под редакцией проф. А. Я. Кибанова: «Управленческие инновации – целенаправленное изменение состава функций, организационных

структур, технологии и организации процесса управления, ориентированное на замену элементов системы управления или системы управления в целом с целью ускорения или улучшения решения поставленных задач на основе выявления закономерностей и факторов развития инновационных процессов на всех стадиях жизненного цикла продуктов, технологий и предприятия в целом... Именно управленческие инновации способствуют ускорению научно-технического прогресса, распространению и реализации в производстве новейших технологий. Процесс создания инноваций в области менеджмента не менее важен для экономического и социального прогресса, чем инновации технологические. Управленческие нововведения трансформируют способ функционирования организаций» [9, с. 36–37].

А. Г. Латкин приводит данные о востребованности организациями управленческих инноваций: порядка 80% организаций заказывают консалтинговым фирмам новую организационную структуру управления; на втором месте находится мотивация; на третьем – спрос на стратегию; на четвертом – компетентное определение служебных функций персонала; на пятом месте – подходы к разрешению внутриорганизационных конфликтов» [7]. Поэтому вполне обоснованно звучит следующий тезис о том, что в условиях высокой социально-экономической динамики, наиболее востребующей инновации: «прежде чем управлять развитием персонала, надо иметь соответствующую инновационную кадровую политику. Последняя как бы предшествует управлению персоналом, хотя и тесно интегрирована с ним. Инновационная политика в кадровой работе включает стратегические и тактические цели развития кадров, принципы и приоритеты этого развития, систему конкретных нормативно-политических установок по основным проблемам, направлениям, формам и методам обновления человеческих ресурсов» [2, с. 140].

Мы хотели бы особо подчеркнуть три основных аспекта, основываясь на которых выделяется то или иное новейшее направление в управлении персоналом, человеческими ресурсами организации.

Во-первых, речь идет об инновационном подходе к управлению персоналом организации. Это означает не только задействование и апробацию новых управленческих идей, концепций, которые еще не вполне устоялись и не стандартизированы в теории и практике управления, но и о новой ориентации самой управленческой деятельности, которая в качестве важного фактора собственного развития делает ставку на поисковый, экспериментальный подход и, тем самым, выходит в более широкий (неклассический) контекст, в рамках которого нет абсолютных, раз и навсегда установленных канонов, а каждый из них относителен, имеет свои границы. И задача системы управления новой формации – определить эти границы и найти новые методы, технологии, подходы, которые эффективны за пределами обозначенных границ.

Во-вторых, основным предметом рассмотрения выступают те подходы, которые вычленены в доктринах, которые концентрируют внимание не на «частичном человеке» в управлении организацией (человек труда, чиновник, экономический человек), а на целостном человеке и задействовании его совокупного потенциала в ситуациях управления (доктрины человеческих отношений, новых человеческих отношений, человеческого потенциала), что в прикладном плане нашло выражение в методологии HR-менеджмента.

И, в-третьих, основные усилия в разработке и использовании направлены на технологический аспект управления человеческими ресурсами как рационализированный, научно обоснованный и алгоритмизированный подход к управлению, который может быть осознанно применяем и доступен в обучении.

Конкретный пример и репрезентация основных технологий в управлении человеческими ресурсами представлена в одной из последних наших работ [10]. Здесь обращено внимание на всю систему HR-менеджмента, как базу инновационной системы управления человеческими ресурсами. В то же время дано представление об использовании технологий влияния, манипулирования и скрытого управления, SOFT-менеджменте, имиджевых технологиях; технологиях PR- и GR-управления человеческими ресурсами; визуальной психодиагностике; моббинге и эмпауэрменте; НЛП и современных информационных технологиях.

Обращаясь к применению отмеченных и иных инновационных технологий управления человеческими ресурсами в современной системе государственного и муниципального управления, мы можем

отметить достаточно узкий круг областей их применения в настоящее время. В то же время следует указать на ряд барьеров, которые препятствуют их применению. Их можно разделить на два класса: границы общеуправленческого уровня и барьеры институционального и поведенческого характера, связанные с организацией современной государственной и муниципальной службы.

Что касается общеуправленческих барьеров, то их преодоление связано с необходимостью административно-управленческих реформ, ориентированных на формирование системы «гибкой», «умной» власти, в то же время разрабатываемых на основе тесного взаимодействия с научным, экспертным сообществом, которое должно быть непосредственно включено как в разработку, так и в контроль за реализацией реформ. На это нацеливает и Указ Президента РФ № 601 от 07.05.2012 г. «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления».

Что касается институциональных и поведенческих детерминант в системе государственной и муниципальной службы, то они связаны с переориентацией отношений в системах «руководитель – подчиненный» и «специалист – специалист» с доминированием иерархических – на партнерские и изменений установок деятельности с регламентно-функциональных – на функционально-креативные (инициативные), что требует перестройки системы госслужбы на основе меритократического подхода и внедрения в практику ориентаций на высшие мотивационные уровни в организации управленческого труда. В образной форме наиболее ярко основную установку в этом подходе сформулировал выдающийся математик XX в. академик А. Н. Колмогоров: «Надо научиться прощать людям их талант». Это касается и вертикальных, и горизонтальных отношений. Иначе говоря, не сдерживать продвижение наиболее талантливых людей и, тем более, не преследовать их за талант. В то же время это требует иного отношения к ответственности, делегированию полномочий (партисипация, эмпауэрмент) и, в целом, перестройки управленческой и кадровой работы на современные концепции управления (по результатам, по ценностям) [8].

Не преодолев указанные барьеры, мы не создадим условий для использования уже известных инновационных технологий в кадровой работе в системе государственной и муниципальной службы, что в итоге станет основным препятствием к формированию структур инновационного общества в России.

1. Глазьев С.Ю. Стратегия опережающего развития России в условиях глобального кризиса [Текст] / С.Ю. Глазьев. М., 2010.
2. Инновационная политика в кадровой работе [Текст] // Управление персоналом: Энциклопедия / Под ред. проф. А. Я. Кабанова. М. : ИНФРА, 2009.
3. Инновационная политика и региональное развитие в современном мире [Текст]. М. : ИНИОН РАН, 2011.
4. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями [Текст]. М., 2010.
5. Казанцев А. К. NBJC-технологии: инновационная цивилизация XXI века [Текст] / А. К. Казанцев, В.Н, Кисилев, Д.А. Рубвальтер, О.В. Руденский. М., 2012.
6. Концепция «общества знания» в современной социальной теории» [Текст]. М.: ИНИОН РАН, 2010.
7. Латкин, А. Г. Управленческие нововведения [Текст] / А.Г. Латкин. М. : Макс Пресс, 2008.
8. Старостин, А. М. Семь «смертных грехов» современной бюрократии и реформирование государственного управления [Текст] / А.М. Старостин // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. Ростов н/Д., 2010. № 3.
9. Управление инновациями в кадровой работе [Текст]. М.: Проспект, 2012.
10. Швец Л. Г. Инновационные технологии в управлении человеческими ресурсами [Текст] / Л. Г. Швец. Ростов н/Д.: ЮРИФ РАНХиГС, 2012.
11. Яковец, Ю. В. Эпохальные инновации XXI века [Текст] / Ю.В. Яковец. М., 2004.