

Секция: Экономические науки

Сапрыкина Наталья Венидиктовна

доктор экономических наук,

*профессор кафедры теории экономики, менеджмента и права
ФГБОУ ВПО Донской государственной аграрный университет*

пос. Персиановский, Ростовская обл., Россия

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В экономических публикациях наблюдается повышенный интерес к проблемам становления национальной инновационной системы, мерам государственной поддержки в ее формировании, перспективным направлениям инновационного развития в регионах и создания в них точек инновационного роста [1; 2]. В меньшей степени исследовательский интерес в сфере инновационных преобразований касается роли работников в инновационном процессе. Однако именно работники выступают главной движущей силой реализации инновационных преобразований на предприятии. Стратегия инновационного развития предприятия должна отражать интересы работников, занимающихся инновациями, и опираться на их творческий потенциал. Иначе управления персоналом могут возникнуть конфликтные ситуации, связанные с сопротивлением работников, неприятием ими нововведений. Поэтому при разработке и внедрении инновационных проектов необходимы внутрифирменные механизмы обеспечения не только поддержки персоналом предложенных нововведений, но и развития творческого потенциала работников [3].

Неоклассическая школа исходит в своей методологии из предпосылки поведения человека как рационально максимизирующего свою полезность. Однако поведение экономического человека в инновационных процессах нельзя описать только как потребительское

поведение, и не охватывает всех индивидуальных (в том числе национальных, культурных, творческих и т.п.) ценностей, то есть не обобщает многообразия человеческих оценок.

Мотивация творческого поведения человека и его инновационной деятельности чрезвычайно сложна, и все большее значение приобретают ценности, которые не рассматриваемые неоклассической теорией, а значит, возникают такие проблемы экономической реальности, которые невозможно разрешить, находясь в рамках этой теории [4]. Для инновационной деятельности институциональные, культурные, национальные факторы не могут быть признаны в качестве внешних, как это принято в неоклассической теории.

Сама экономическая природа инновационной деятельности работников как объекта исследования предполагает решение общеметодологического вопроса о взаимосвязях, взаимодополняемости и взаимозаменяемости, противоречиях и компромиссах экономического и внеэкономического.

Исследование совокупности социально-экономических взаимосвязей, формирующихся в ходе инновационной деятельности индивида, предполагает раскрытие объективной основы экономических интересов участников инновационной деятельности, культуры труда на предприятии, инновационного образа мышления, стереотипов трудового поведения. Принцип построения взаимодействий субъектов и их отношений в инновационном процессе позволяет выяснить, каким образом и какими методами они регулируются на предприятии, и тем самым способствуют наиболее полному проявлению закономерностей инновационного развития.

Институциональная теория, наряду с формальными институтами, воплощенными в законах и иных нормах, рассматривает и неформальные институты, представленные стереотипами мышления и поведения,

традициями. Таким образом, методологическая проблема исследования инновационной деятельности работников предприятия как «экономическое и неэкономическое» находит свое разрешение в институциональной экономике [5]. Это обуславливает перспективность оценки инновационного развития предприятия с позиции сравнения институциональных механизмов инновационных процессов и господствующих на предприятии инновационных механизмов [6].

Анализ инновационного реформирования предприятия имманентно содержит необходимость анализа трансформации институтов и норм поведения коллективных субъектов, специфичность и противоречивость данных процессов, возможность реализации различных вариантов инновационного развития предприятия и их институциональной формы.

Это может помочь в разработке технологии социально-экономического проектирования на предприятии. Тем самым решается проблема взаимосвязи нормативного и позитивного подходов, поскольку эта технология, включающая в себя две взаимоувязанные стратегии - диагностическую и конструктивную, позволяет разработать целевые прогнозные социально экономические проектные стратегии формирования инновационной деятельности работников предприятия.

Таким образом, инновационное, творческое поведение работника выступает основой исследования анализа инновационных процессов на предприятии. При этом экономический подход состоит в выявлении его рациональности, то есть рационального экономического поведения в инновационной деятельности работника.

Инновационное поведение работника включает как индивидуальное начало – мотивацию, так и общую инновационную направленность, которую задает инновационная стратегия предприятия, то есть совместная инновационная деятельность коллектива предприятия.

Таким образом, складывается сложный механизм интерференции личностных интересов и мотивов инновационного поведения работника и инновационных приоритетов предприятия, которые закреплены в формальных и неформальных нормах.

Поэтому необходимое условие инновационных преобразований на микроуровне состоит в максимальном согласовании институциональных механизмов инновационного развития. Поскольку инновационные качества работников различных структур, систем и уровней предприятия различны, то происходящие инновационные изменения и скорость инновационных изменений должны быть максимально согласованы. Необходимо разрабатывать соответствующие подходы и инструменты мотивации, учитывающие изменения ценностных установок, структуры потребностей и условий реализации инновационного потенциала персонала предприятия.

Литература

1. Сергиенко Е.С., Сапрыкина Н.В., Брик А.Д. Драйверы развития промышленных кластеров / Е.С. Сергиенко, Н.В. Сапрыкина // Экономика и предпринимательство. -2015. - № 6-1 (59-1). - С. 404-406.
2. Сапрыкина Н.В., Чернобродова Л.А. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития региона / Н.В. Сапрыкина, Л.А. Чернобродова // Современная экономическая политика: приоритеты, стратегии, механизм. Материалы Международной научно-практической конференции. - 2013. - С. 215-218.
3. Сапрыкина Н.В., Шароватова Т.И. Проблемы управления персоналом в условиях инновационного развития предприятия АПК / Н.В. Сапрыкина, Т.И. Шароватова // Новая модель экономического роста: научно-теоретические проблемы и механизм реализации. Материалы

- Международной научно-практической конференции.- пос. Персиановский, 2014. - С. 223-226.
4. Сапрыкина Н.В. Трансформация трудовых отношений на предприятии в условиях рыночной экономики (вопросы теории и методологии) автореферат дис. ... доктора экономических наук / Рост. гос. ун-т. Ростов-на-Дону, 2003.
 5. Сапрыкина Н. Институциональные особенности формирования аграрного рынка труда / Н.В. Сапрыкина // Международный сельскохозяйственный журнал. - 2000. - № 6. - С. 13.
 6. Сапрыкина Н.В., Чернобродова Л.А. Институциональные механизмы развития человеческого капитала инновационного предприятия / Н.В. Сапрыкина, Л.А. Чернобродова // Стратегия экономического развития России с учетом влияния мирового сообщества. Материалы VII Международной научно-практической конференции: в 2-х томах. - 2015. - С. 29-32.