

УДК 338.24.01

Д. А. Шереметов

Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ**

*Современное развитие экономики немислимо без инновационной составляющей. Важным фактором инновационного развития является персонал организации и эффективная система управления этим персоналом, направленная на повышение эффективности и производительности. Рассматриваются опыт и разработки теории управления других развитых стран.*

**Ключевые слова:** инновационное развитие; японская модель; производительность труда; управление человеческими ресурсами.

Современная экономическая система, перешедшая к формированию постиндустриальной экономики в пределах шестого технологического уклада интересна, прежде всего, разворотом к человеку, его потенциалу и возможностям. Одновременно с этим основным фактором и драйвером экономического роста является инновационная активность и инновации как технологические, так и организационные. Заявленная направленность на инновации как основной источник предпринимательской активности часто бывает декларативной, но не реальной в связи с отсутствием адекватной взаимосвязи между предпринимателем и его сотрудниками [1].

Современный опыт управления позволяет решить проблему данного взаимодействия. Рассмотрим один из возможных вариантов взаимодействия, а именно опыт японской экономической системы. Российская модель управления, существующая на данный момент, частично вбирает в себя элементы различных национальных моделей. Однако чаще всего в основе российского подхода к управлению лежит европейский. Изменение управленческой парадигмы в сторону японского подхода является одним из возможных путей развития отечественной управленческой модели.

Повышение производительности труда, исторически лежащее в основе японской модели, является для российской действительности важным фактором развития экономики и одним из факторов экономического роста. Актуальность формирования и модификации современной управленческой модели на данном этапе развития российской управленческой мысли является одним из важнейших научных вопросов. Применение элементов японской модели может стать драйвером развития современной российской экономики.

Основные модели управления сформировались в наиболее экономически развитых странах. Это США, европейские страны, Япония. Каждая из этих моделей имеет свои особенности, однако схожие элементы также имеются. Особенности развития национальных управленческих моделей связаны с культурными, языковыми, географическими и другими отличиями [2].

Японская модель, как и любая другая, имеет свои особенности. Данная модель основана на социальной сплоченности и взаимосвязанности. В корпоративном управлении японских корпораций большую роль играют неформальные институты и объединения.

Они осуществляют взаимодействие между коллективом и верхним уровнем менеджмента [3].

Современные исследования в области управления показывают значительную зависимость между высокой эффективностью управления человеческими ресурсами, с одной стороны, и выпуском инновационной продукции – с другой. Мало того, управление и его качественные характеристики становятся в один ряд с другими факторами, влияющими и формирующими конкурентоспособность организации и экономики в целом [4].

Немаловажной характеристикой развития экономики является производительность труда. Известно, что отечественная экономическая система не отличается высокими показателями производительности и отстает по данному показателю от большинства развитых стран. При этом эффективная система управления ведет к повышению эффективности деятельности и как следствие – повышению производительности [5].

Вопрос возможного применения японской модели в условиях российской экономики встает достаточно часто. Это связано с успехами японских организаций в современном деловом мире. Однако простой перенос основных идей японской модели на российскую действительность не даст того прироста эффективности, на который рассчитывают менеджеры [6]. Внедрение любой существующей модели может проходить несколькими путями. Возможность простого переноса и директивного применения всех основных идей на существующие условия, сложившиеся на предприятии, часто приводит не к тем итогам, на которые рассчитывают менеджеры, консультанты и руководители. Перенос идей без формирования достаточной институциональной базы может привести к полному провалу таких реформ и модернизаций [7].

Однако даже перенос некоторых элементов японской модели может дать прирост эффективности отдельно взятого работника и предприятия в целом. Так, применение идей бережливого производства и так называемого кайдзен-подхода часто дает возможность увидеть слабые места организации и оперативно их исправить. Это при относительно небольших затратах средств часто приводит к значительному приросту производительности и снижению затрат [8].

Однако японская модель управления заключается не только и не столько в увеличении производительности труда и снижении затрат, сколько в изменении

отношения между руководителями и подчиненными, в изменении мировоззрения всего персонала. На первый план выходит идея «обслуживающего лидерства», которая заключается в повышении качества лидерства и создании особой философии, направленной на построение высокоэффективного, социально ответственного предприятия, а также в повышении уровня доверия в самой организации и в отношениях между организациями [9].

Одним из ключевых факторов японской модели является отношение организации и персонала. В основе взаимоотношений лежат идеи пожизненного найма (что дает уверенность в будущем) и постоянного обучения персонала. Процесс постоянного непрерывного обучения приводит к повышению эффективности труда, росту производительности, качеству продукции. Одновременно с этим в условиях постоянного обучения происходит рост специфического человеческого капитала, что является дополнительным якорем для работника в данной организации [10]. Направленность развития работника на создание среды, способствующей инновационному развитию, является одним из важных следствий постоянного и непрерывного обучения. Внутри организации создается особое знание, которое способствует трансформации существующих знаний в новый, инновационный продукт [11].

Применение основных идей японской модели уже дает определенные результаты в тех организациях, которые решились на ее использование. Создание институциональной структуры на основе достижений японской модели дает значительный прирост эффективности деятельности предприятия. Одновременно с этим возникает синергетический эффект от принятия сотрудниками философии компании, собственными целями и инструментальной базой японской модели управления [12].

Японская модель управления, несомненно, является одной из самых эффективных моделей управления. Построенная на основе этногеографической традиции, она является примером того, как методичное выстраивание эффективных взаимоотношений между организацией, персоналом, лидерами и менеджментом приводит организацию к органичному состоянию постоянного развития и достижения значительных результатов.

Однако применение данной модели без оглядки на существующие традиции и ментальность российской действительности не приведет к желаемым результатам. Любые переносы чуждых для сложившихся отношений идей должны происходить на ос-

нове традиций принимающей среды. Только такая практика даст желаемый результат и безболезненно будет воспринята организационной средой.

#### Библиографические ссылки

1. Полищук Е. А., Полищук М. А., Шереметов Д. А. Горизонтальные экономические связи как фактор роста российской экономики // Управление инновационным развитием современного общества: тенденции, приоритеты: экономические, социальные, философские, политические, правовые, общенаучные закономерности : Междунар. науч.-практ. конф. – Энгельс : Изд-во: Академия управления, 2014. – С. 18–21.
2. Гулюк Н. В. Сравнительный анализ моделей менеджмента: изменение ценностей сотрудников с личностных на корпоративные // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2016. – № 3 (5). – С. 10–12.
3. Кожаринов А. В., Петровичева Н. М. Американская, немецкая и японская модели корпоративного управления // Символ науки. – 2015. – № 3. – С. 99–100.
4. Shoko Haneda Keiko Ito. Organizational and human resource management and innovation: Which management practices are linked to product and/or process innovation? // Research Policy. – Vol. 47. Issue 1. – February 2018. – Pp. 194–208. – URL: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.10.008> (дата обращения: 02.12.2017).
5. Гулюк Н. В. Указ. соч.
6. Павлов К. В. Этнотерриториальные и национальные модели менеджмента и экономики (о формировании этноменеджмента и этноэкономики) // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2016. – № 9 (342). – С. 139–153.
7. Сукиасян А. А. Инвестиционная политика зарубежных стран: методы, условия, недостатки // Инновационная наука. – 2016. – № 9 (21). – С. 162–164.
8. Жильников А. Ю., Комаров И. В. Кайдзен по-русски. 10 способов улучшить российскую модель управления // Территория науки. – 2016. – № 2. – С. 70–74.
9. Гумерова Г. И., Шаймиева Э. Ш. Концепция «Обслуживающего лидерства» для управления неявным знанием: анализ и синтез // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2016. – № 10 (343). – С. 185–204.
10. Бабенко И. В. Развитие персонала как фактор повышения производительности труда // Концепт. – 2016. – № 12. – С. 59–63.
11. Коваленко А. А. Актуальные вопросы формирования социального механизма управления инновациями на предприятии // Вопросы управления. – 2016. – № 2 (20). – С. 206–213.
12. Харитонов М. В., Авруцкая С. Г. Использование японской модели менеджмента для повышения эффективности деятельности российских предприятий // Успехи в химии и химической технологии. – 2016. – № 8 (177). – С. 113–115.

D. A. Sheremetov

Kalashnikov Izhevsk State Technical University

#### HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AS A FACTOR OF INNOVATIVE ECONOMIC DEVELOPMENT

*Modern development of the economy is unthinkable without an innovative component. An important factor of innovative development is the personnel of the organization and an effective management system for these personnel aimed at increasing efficiency and productivity. The experience and development of the management theory of other developed countries is considered.*

**Keywords:** innovative development; the Japanese model of management; labor productivity; human resources management.