

Условия и факторы инновационного поведения персонала в цифровом обществе

Ян Чжичэн

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

E-mail: chzhichen@mail.ru

В последние десятилетия природные ресурсы и физический капитал все чаще дополнялись и частично заменялись информацией и знаниями в качестве основных ресурсов для экономического роста. Инновации, основанные на информационно-коммуникационных технологиях, и в более широком смысле инновации, основанные на цифровой экономике, становятся ключевым фактором создания богатства не только с точки зрения экономического роста на душу населения, но и связанные с устойчивым развитием.

Среди факторов инновационного поведения можно выделить: (1) индивидуальные факторы, которые включают личностные черты и демографические характеристики; (2) факторы работы, такие как сложность работы, автономия и ролевые обязательства / ожидания; (3) контекстуальные факторы, т.е. организационный климат, организационные ресурсы, воспринимаемая поддержка руководства и тип руководства.

Что касается индивидуальных условий и факторов, то сопротивление изменениям негативно влияет на личную инновационность в информационной технологии, в то время как открытость, как было установлено, оказывает положительное влияние. Внутри предприниматели, то есть люди, которые действуют как предприниматели, работая в организации, являются более инновационными.

Переходя к демографическим факторам, исследования показали, что инновации являются “как источником, так и следствием гендерных отношений”. В частности, исследование Луксайта и его коллег показало, что инновационное поведение на работе стереотипно приписывается больше мужчинам, чем женщинам. Кроме того, их результаты показывают, что мужчины получили большую отдачу от оценок за такое поведение по сравнению с женщинами.

Три фактора, связанных с работой, - сложность работы, автономия и ролевые обязательства / ожидания. Первый из них - сложность работы будет способствовать генерации идей из-за того, что задачи будут менее рутинными и более сложными. Следовательно, более сложный характер работы может быть положительно связан с инновационным поведением человека. Было обнаружено, что второй фактор, связанный с работой, - автономия работы - оказывает прямое положительное влияние на инновационное поведение и косвенный положительный эффект за счет самостоятельного руководства, что, в свою очередь, оказывает положительное влияние. Третий фактор, связанный с работой, - это ролевые обязательства/ожидания. Инновационность как требование к работе положительно связана с ожидаемыми положительными результатами работы и улучшением имиджа в результате инновационного поведения.

Последняя группа условий и факторов состоит из организационного климата, организационных ресурсов, предполагаемой руководящей поддержки и типа руководства. Было установлено, что концепция счастья на рабочем месте, аналогичная концепции позитивного климата, является важным предиктором инновационного поведения. Институционально предопределенные управляющие предпочтения владельца приведут к инновационному

или неинновационному результату. Последним контекстуальным фактором, на котором мы сосредоточимся, будут отношения организаций с внешней средой. Например, региональные сети и политические инструменты местных и региональных органов власти, а также распространение опыта обучения и региональное видение были определены как важные факторы среды обитания инноваций и успеха экспериментов в области устойчивого развития. Следовательно, мы можем предположить, что географическое положение организации существенно повлияет на инновационное поведение ее сотрудников.

Таким образом, инновационное трудовое поведение направлено на совершенствование исполнения рабочих задач индивидуальным работником, рабочей группой или на улучшение функционирования организации в целом. Кроме преимуществ, связанных с более эффективным исполнением работы, инновационная активность работников несет в себе также выгоды социально-психологического характера - более высокую удовлетворенность работой, лучшее качество межличностных коммуникаций.

Источники и литература

- 1) Капранова Л.Д. Цифровая экономика в России: состояние и перспективы развития // Экономика. Налоги. Право. 2018. №2. С. 58-69.
- 2) Гибадуллин А.А., Карагодин А.В. Вызовы цифровой экономики в сфере подготовки кадров // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2019. № 2 (22). С. 33-42.
- 3) Lenihan H., McGuirk H., Murphy K.R. Driving innovation: Public policy and human capital // Research Policy, Volume 48. 2019. №9. С. 1-19.
- 4) Мехдиев Ш.З. Формирование системы квалифицированных кадров в условиях цифровой экономики // Вестник евразийской науки. 2018. Т. 10. № 6. С. 26.
- 5) Нигматуллина Т.А. Ключевые условия подготовки кадров для цифровой экономики // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2018. № 1 (38). С. 29-36.