

Секция «Управление персоналом: новые вызовы для коммерческих и государственных организаций»

Функции 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

Во все более цифровой конкурентной среде способность организаций к инновациям как никогда важна для конкурентного преимущества [1; 2]. Сотрудники на всех уровнях организации могут помочь достичь организационного успеха благодаря своему инновационному поведению на работе, которое представляет собой индивидуальное дополнительное ролевое, проективное поведение, направленное на генерирование, распространение и внедрение новых идей на рабочем месте [3].

Ключевая роль, которую управление человеческими ресурсами (УЧР) сотрудников может сыграть в оказании помощи организациям в преодолении возросшего давления на инновации [4; 5; 6], вызванного цифровизацией, в свою очередь, ставит под сомнение отношения между руководителем и подчиненным, и менеджеры заставляют своих сотрудников вносить вклад в достижение целей организации. Действительно, несколько исследований, посвященных лидерству и цифровизации представляют лидерство как многомерную всеобъемлющую конструкцию, которая охватывает все виды поведения, направленные на то, чтобы влиять на других в направлении достижения каких-либо общих целей, включая как поведение, направленное на достижение эффективности в выполнении работы (т.е. планирование и мониторинг), так и поведение, которое пытается поддержать индивидуальные инновации (например, расширение прав и возможностей, коучинг) [2; 7]. При этом такие исследования неявно рассматривают надзор и лидерство как роли, которые в некоторой степени и в некоторых ситуациях не являются взаимоисключающими [6]. В то же время они подчеркивают, что в цифровую эпоху работа руководителя больше не заключается в том, чтобы просто определять и распределять задачи и контролировать, выполняются ли они в соответствии с правилами, которые строго предопределяют поведение сотрудников. Руководители должны использовать различные виды поведения, от планирования и мониторинга до поддержки, развития и расширения возможностей сотрудников, тем самым облегчая процессы изменений и поощряя сотрудников. Это, в свою очередь, требует иного подхода к служебной аттестации и управлению, более ориентированного на поощрение индивидуальных инноваций, а не на привлечение сотрудников к ответственности за предписанное поведение.

Последовательно возникают интересные дебаты о методах управления эффективностью, с одной стороны, ставящие под сомнение эффективность традиционной служебной аттестации, а с другой - размышляющие об изменениях в управлении эффективностью и служебной аттестации в результате цифровой трансформации работы и организаций [2; 3; 7].

Управление эффективностью и, в частности, оценка эффективности является одним из наиболее важных методов управления персоналом, поскольку оно определяет индивидуальные обязанности, цели и требуемое поведение с конечной целью привести поведение и цели сотрудников в соответствие со стратегией компании [7; 8]. Таким образом, в соответствии с теорией управления персоналом и подходом к управлению персоналом, основанным на процессах, можно утверждать, что служебная аттестация, воспринимаемая

сотрудниками, может выступать в качестве важного сигнала в организациях, трансформирующихся в цифровую форму, подверженных повышенному давлению на инновации, сигнализируя сотрудникам о важности, которую их компании придают инновационному поведению и результатам, и, таким образом, способствуя индивидуальному творчеству и инновациям на работе.

Тем не менее, в существующих эмпирических исследованиях не учитывалось, как традиционная служебная аттестация, воспринимаемая самими сотрудниками, может способствовать индивидуальному увеличению эффективности и, таким образом, поддерживать организации в удовлетворении спроса на креативность и инновации в эпоху цифровизации [2; 5; 8]. На самом деле несмотря на то, что в последнее время появляется все больше исследований в рамках процессно-ориентированного подхода к УЧР, особое внимание уделяется предполагаемым взаимосвязям между практикой управления персоналом и эффективностью, он еще не рассмотрел такие отношения в контексте цифровизации. Аналогичным образом, существующие исследования по цифровизации и управлению персоналом до сих пор уделяли внимание электронным системам управления эффективностью, уделяя особое внимание только тому, как компьютеризированное и цифровое измерение эффективности и обратная связь могут повлиять на эффективность (стоимость и время) процесса управления эффективностью и реакцию сотрудников на оценку эффективности. Только некоторые ученые предположили, что в условиях цифровой работы руководители и системы управления эффективностью должны демонстрировать более высокую ориентацию на результат (т.е. больший акцент на достижении объективных целей, а не на заранее установленном поведении, время, проведенное в офисе, и продолжительный рабочий день) и большую заботу о развитии персонала, чтобы помочь сотрудникам соответствовать требованиям к компетентности в цифровой работе. Однако исследования по этой теме, похоже, практически все еще находятся в зачаточном состоянии.

Источники и литература

- 1) Андерсон Н., Поточник К., Чжоу Дж. (2014). Инновации и креативность в организациях: обзор состояния науки, перспективные комментарии и руководящие принципы. Дж. Манаг. С. 40.
- 2) Шварцмюллер Т., Обзор П., Думан Д., Велпе И. М. (2018). Как цифровая трансформация влияет на организации? Ключевые темы изменений в дизайне работы и лидерстве. Управление. С. 114-138.
- 3) Паркер С. К., Уильямс Х. М., Тернер Н. (2006). Моделирование предпосылок проактивного поведения на работе. Психология, 91, С. 636-652.
- 4) Кольбер А., Йи Н., Джордж Г. (2016). Цифровая рабочая сила и рабочее место будущего. Акад. Руководство, 59, С. 731-739.
- 5) Шанкер Р., Бханугопан Р., Ван дер Хейден Б. И., Фаррелл М. (2017). Организационный климат для инноваций и организационная эффективность: опосредующий эффект инновационного поведения на работе. Дж. Вокат, 100 С. 67-77.
- 6) Санс-Валье Р., Хименес-Хименес Д. (2018). Управление персоналом и продуктивные инновации: опосредует ли инновационное поведение на работе эти отношения? Управление, 56, С. 1417-1429.
- 7) Чен Л., Нат Р. (2008). Социально-техническая перспектива мобильной работы. Инф. Знание. Система. Управление, С. 41-60.
- 8) Минцберг Х. (1980). Структура в 5-х годах: обобщение исследований по дизайну организации. Управление и наука, 26, С. 322-341.