

УДК 658

<http://doi.org/10.35854/1998-1627-2024-6-693-705>

Влияние социальных и экономических аспектов управления человеческими ресурсами на инновационные возможности организации

Ольга Сергеевна Елкина^{1✉}, Станислав Евгеньевич Елкин²

^{1, 2} Северо-Западный институт управления — филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Санкт-Петербург, Россия

¹ Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики, Санкт-Петербург, Россия

¹ phdelkina@mail.ru✉, <https://orcid.org/0000-0003-4952-1512>

² elkin-se@ranepa.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2795-984X>

Аннотация

Цель. Исследовать эффекты социального и экономического аспектов управления человеческими ресурсами для выявления необходимых компонентов, методов и их сочетания, формирующих инновационные возможности в организации.

Задачи. Выявить, какие методы экономического или социального аспекта управления персоналом в большей степени влияют на инновационные возможности организации, а также определить степень развития этих аспектов в организации для формирования инновационных возможностей организации.

Методология. Исследование проведено на базе социологического исследования на основе 980 наблюдений, подтверждение гипотез построено на основе модели случайных эффектов «внутри-между», чтобы изучить не только фиксированные или внутренние эффекты, при которых переменные изменяются с течением времени, но и промежуточные эффекты, при которых переменные не меняются с течением времени.

Результаты. На инновационные возможности организации сильнее влияют социальные аспекты, по сравнению с экономическими аспектами управления человеческими ресурсами. Не происходит максимизирующего эффекта от применения методов двух аспектов, если они применяются в равной степени. Эффекты социальных аспектов усиливаются по мере введения экономических аспектов управления человеческими ресурсами.

Выводы. Влияние экономического аспекта управления человеческими ресурсами не оказывает независимого воздействия на инновационные возможности организации. Поэтому повышение уровня и усложнение экономических методов управления персоналом может быть избыточным или не нужным для формирования инновационных возможностей организации. Но социальные аспекты управления человеческими ресурсами не являются самодостаточными, скорее, экономические аспекты должны применяться как дополнение к социальному аспекту управления. При этом имеет значение степень развития экономических и социальных аспектов в организации, они должны быть согласованы и находиться на высоком уровне развития, только тогда происходит стимулирующий синергетический эффект на развитие инновационных возможностей организации. Проведенное исследование способствует пониманию того, на основе каких аспектов должно быть построено управление человеческими ресурсами для формирования и увеличения инновационных возможностей организации.

Ключевые слова: экономические и социальные аспекты управления человеческими ресурсами, инновационные возможности организации

Для цитирования: Елкина О. С., Елкин С. Е. Влияние социальных и экономических аспектов управления человеческими ресурсами на инновационные возможности организации // Экономика и управление. 2024. Т. 30. № 6. С. 693–705. <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2024-6-693-705>

© Елкина О. С., Елкин С. Е., 2024

The impact of social and economic aspects of human resource management on the innovative capabilities of the organization

Olga S. Elkina¹✉, Stanislav E. Elkin²

^{1, 2} North-Western Institute of Management — branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation

¹ St. Petersburg University of Management Technologies and Economics, St. Petersburg, Russia

¹ phdelkina@mail.ru✉, <https://orcid.org/0000-0003-4952-1512>

² elkin-se@ranepa.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2795-984X>

Abstract

Aim. The aim was to investigate the effects of social and economic aspects of human resource management to identify the necessary components, methods and their combination that form innovative capabilities in the organization.

Objectives. To identify which methods of the economic or social aspect of human resource management have a greater impact on the innovative capabilities of the organization, as well as to determine the degree of development of these aspects in the organization to form the innovative capabilities of the organization.

Methods. The study was conducted on the basis of a sociological survey based on 980 observations, the confirmation of hypotheses was based on the random effects model "within-intercept" to investigate not only fixed or internal effects, in which variables change over time, but also intermediate effects, in which variables do not change over time.

Results. The following results were obtained in the study. First, organizational innovation capability is more strongly influenced by social aspects compared to economic aspects of human resource management. Second, there is no maximizing effect of the methods of the two aspects if they are applied equally. Third, the effects of social aspects are stronger as economic aspects of human resource management are introduced.

Conclusions. The effects of the economic aspect of human resource management do not have an independent effect on the innovation capability of an organization. Therefore, increasing the level and complexity of economic methods of human resource management may be redundant or not necessary, for the formation of innovative capabilities of the organization. But social aspects of human resources management are not self-sufficient, rather economic aspects should be applied as a supplement to the social aspect of management. The degree of development of economic and social aspects in the organization is important, they should be coordinated and at a high level of development, only then there is a stimulating synergetic effect on the development of innovative capabilities of the organization. The conducted research contributes to the understanding of what aspects should be the basis of human resource management for the formation and increase of innovative capabilities of the organization.

Keywords: *economic and social aspects of human resource management, innovative capabilities of the organization*

For citation: Elkina O.S., Elkin S.E. The impact of social and economic aspects of human resource management on the innovative capabilities of the organization. *Ekonomika i upravlenie = Economics and Management*. 2024;30(6):693-705. (In Russ.). <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2024-6-693-705>

Введение

В соответствии с национальным стандартом ГОСТ Р ИСО 56000–2021 «Инновационный менеджмент» «инновационные возможности организации включают в себя способность понимать и реагировать на изменяющиеся условия деятельности, использовать новые возможности, а также использовать знания и творческий потенциал внутри организации и в сотрудничестве с заинтересованными сто-

ронами» (п. 01). В соответствии с п. 3.7.5 этого же стандарта инновационные возможности могут включать в себя знание технологий, стратегический интеллект, доступ к фондам, операционные функции и процессы, способствующие результату инновационной деятельности, компетентных и опытных людей, способствующих достижению инновационных целей.

Следовательно, инновационные возможности организации определяются иннова-

ционными ресурсами и инновационным потенциалом. Ключевым элементом инновационных ресурсов является персонал организации, который характеризуется профессиональной подготовкой, обучаемостью и инновационностью. Таким образом, инновационные ресурсы как источник инноваций в значительной степени зависят от аспектов и методов управления человеческими ресурсами, от того, какие применяются принципы приема работников в организацию, какие системы обучения, вознаграждения и развития персонала применяются в организации [1].

Для разработки и внедрения инноваций необходимы сотрудники с определенными способностями, знаниями и мотивацией. В результате инновационные возможности организации, формирование инноваций становятся зависимы от эффективности применяемых и сочетаемых методов управления человеческими ресурсами [2]. Однако построение системы управления человеческими ресурсами, способствующей формированию, развитию и реализации инновационных возможностей организации, остается сложной задачей, несмотря на десятилетия исследования в этой области.

Согласно В. Беккеру и Б. Герхардту, критерии выбора практик и методов управления человеческими ресурсами основаны на структуре личных убеждений, которая может различаться в зависимости от интерпретации природы человека или убеждений руководителя [3]. Во многих эмпирических исследованиях используются разнообразные комбинации экономических и социальных аспектов управления человеческими ресурсами, но нет единого мнения о том, каковы же должны быть компоненты или их соотношения в управлении человеческими ресурсами, формирующем инновационные возможности организации [4; 5].

Несмотря на то, что многие исследования подтверждают связь между управлением человеческими ресурсами и инновациями, как ученые, так и практики сталкиваются с трудностями при разработке наилучших методов управления персоналом для стимулирования инновационного поведения и инновационных способностей сотрудников [2]. Лишь в нескольких исследованиях утверждается, что в организации может применяться более одного аспекта управления человеческими ресурсами, потому что построение системы управления человеческими ресурсами за-

висит от лежащей в ее основе философии и принципов управления [6].

Д. Гест предложил две противоположные модели управления персоналом: жесткую модель (экономическую), основанную на функциональной стороне практики управления персоналом, и мягкую модель (социальную), делающую акцент на человеческих взаимоотношениях с сотрудниками [7]. В жесткой модели особое внимание уделяется экономической эффективности организации и предполагается получение максимальной отдачи от сотрудников. Мягкая модель делает акцент на представлении о людях как о ценном источнике конкурентных преимуществ, позволяющих наилучшим образом достичь целей организации за счет приверженности и лояльности сотрудников, их адаптивности, опыта и, как следствие, повышенной производительности.

В дальнейшем Т. Дандон и А. Рафферти усовершенствовали эти модели и в ходе своих исследований установили, что большинство организаций одновременно внедряют и используют эти модели управления персоналом, но для разных целей [8]. Однако немногие исследования в области управления персоналом были сосредоточены на том факте, что системы управления персоналом, основанные на разных принципах, аспектах и методах, могут взаимодействовать друг с другом [6; 7].

Цель данного исследования — изучить эффекты социального и экономического аспектов управления человеческими ресурсами для выявления необходимых компонентов, методов и их сочетания, формирующих инновационные возможности в организации.

Теоретический анализ и гипотезы

Экономический аспект управления человеческими ресурсами основан на принципах конкурентоспособности, эффективности и компетентности, направленных на привлечение и удержание компетентных сотрудников и использование их человеческого капитала. Человеческий капитал, представляющий собой навыки, знания и опыт работника, функционирует как особый фактор производства. Инвестиции в человеческий капитал способствуют росту и прибыли организации, как и другие инвестиции, например в новые машины и оборудование. Согласно теории человеческого капитала, фирмы могут достичь конкурентоспособности,

нанимая, развивая и поддерживая знающих и квалифицированных сотрудников. С этой точки зрения компании оправданно применяют практику набора особого персонала для поддержки экономического роста и получения прибыли, обучения персонала для развития специфических навыков и знаний, а также практику выплаты высоких вознаграждений сотрудникам, добившимся лучших результатов.

Теория транзакционных издержек объясняет поведение работника предположением о том, что сотрудники будут прилагать усилия только в обмен на соответствующую компенсацию. Сотрудники, обладающие специфическими для организации навыками и знаниями, которые трудно найти на внешнем рынке труда, получают относительно более высокую оплату труда и гарантии работы в течение длительного срока в организации. Однако для снижения транзакционных издержек наем работников, обладающих общими знаниями и навыками, целесообразно осуществлять на внешнем рынке [9]. Практика управления персоналом, направленная на дифференциацию оценки и оплаты труда отдельных сотрудников, целесообразна с позиций финансовой отдачи от инвестиций в человеческий капитал.

Методы управления персоналом, направленные на экономию операционных расходов и повышение производительности за счет использования человеческого капитала, предполагают предварительный анализ и проектирование рабочих мест, систему оценки эффективности, индивидуальные стимулы и тщательное распределение заработной платы в зависимости от результатов деятельности. Агентская теория предполагает корыстность действий сотрудников исходя из их убеждения о максимизации своей полезности. Однако добиться этого во всех бизнес-процессах очень сложно из-за асимметрии информации и действия ограниченной рациональности.

Поэтому здесь должна подключаться политика управления персоналом для снижения административных издержек и рисков, увязывая вознаграждение с целями эффективности деятельности организации. Организации могут решать проблемы агентств с помощью таких методов управления персоналом, как оплата по результатам работы, выборочное продвижение по службе и опционы на акции [9].

Социальный аспект управления человеческими ресурсами основан, прежде всего, на принципах приверженности, лояльности, сотрудничества и объединения сотрудников [10]. Управление при таком его рассмотрении направлено на то, чтобы нанимать людей, которые могут разделять миссию и ценности компании, и создавать добавленную стоимость за счет добровольного участия сотрудников, создавая интеллектуальный капитал через организацию обучения. Теория организационного обучения утверждает, что знания и интеллектуальный капитал, необходимые организации, генерируются ее сотрудниками от взаимодействия между ними, а не самой организацией. Знания и обучение необходимы для выживания в меняющейся бизнес-среде, а сообщества практиков в организации, посредством создания системы знаний и обмена ими, оказывают значительное влияние на конкурентные преимущества предприятия [11].

Методы управления персоналом, включающие более высокую оплату труда по сравнению с другими предприятиями в отрасли и внутреннее продвижение по службе, помогают создавать знания и расширять опыт сотрудников [10]. Такие методы управления человеческими ресурсами еще больше повышают мотивацию сотрудников на достижение целей организации и создают возможности выполнять качественнее свою работу, тем самым повышается приверженность и лояльность сотрудников к своей организации.

Социальные методы управления персоналом оказывают положительное влияние на процесс развития социальной среды. Сотрудники, которые осознают и принимают основные идеи, вытекающие из этих методов, скорее всего, создадут социальный климат, основанный на взаимном доверии и уважении, и, как следствие, социальный климат будет способствовать гибкости и эффективности компаний [12; 13]. Методы управления персоналом, такие как ротация должностей и программы внутреннего обучения, расширяют и совершенствуют социальные связи между сотрудниками и способствуют генерированию идей и инноваций [10].

Кроме того, социальный климат доверия укрепляет нормы взаимности, поощряет кооперативное поведение, облегчает взаимодействие сотрудников и укрепляет сплоченность, избегая при этом непродук-

тивного поведения и конфликтов [14]. Теория социального обмена утверждает, что взаимные выгоды, получаемые в результате социального обмена, сдерживают оппортунистические действия, снижают транзакционные издержки и сводят к минимуму бремя командно-контрольного надзора [15].

С точки зрения экономического аспекта управления человеческими ресурсами организации предпочитают практику найма талантливых людей с регулярной оценкой их индивидуальной эффективности, исходя из того, что квалификация и умственные способности, склонности и мотивация являются уникальными активами для организации. Теория человеческого капитала и транзакционных издержек оправдывает практику управления персоналом на основе найма талантливых специалистов с более высоким уровнем оплаты труда, чем у нынешних сотрудников, выполняющих те же функции и обязанности.

Однако литература по организационному поведению содержит достаточно доказательств того, что сотрудники работают взаимозависимо от других работников на своих рабочих местах и что социальные взаимоотношения людей имеют важное значение для достижения результатов и роста фирмы. Более того, во все более неопределенной и сложной бизнес-среде сотрудники организации, разделяющие одни и те же ценности и взгляды, могут работать более эффективно, сплоченно и добиваться лучших результатов. Поэтому важнее нанимать людей, которые разделяют фундаментальные ценности фирмы и вписываются в корпоративную культуру, чем привлекать людей исключительно благодаря их навыкам и опыту.

Основные принципы и практика социального аспекта управления человеческими ресурсами включают в себя широкое обучение и обмен информацией для сотрудников, что приводит к формированию инновационного потенциала [16]. Инвестиции в обучение сотрудников не только развивают их навыки и способности, но и заставляют их чувствовать себя обязанными предприятию, что позволяет возвращать инвестиции фирмы за счет дополнительных усилий и самоотдачи сотрудников.

А. Бос-Нелес и другие [1] на основе систематического анализа литературы обобщили семь лучших практик управления персоналом в области инновационного поведения: обучение и развитие, внутреннее

вознаграждение, гарантия занятости, автономия, состав задач, обратная связь и спрос на работу. Эти практики управления персоналом непосредственно соотносятся с социальными методами управления персоналом, тем самым подтверждая аргументацию данного исследования о том, что социальный аспект управления человеческими ресурсами может оказывать большее влияние на создание и поддержание способности к инновациям.

Таким образом, можно утверждать, что социальный и экономический аспекты управления человеческими ресурсами напрямую влияют на инновационные возможности организации. Однако эффект от социальных методов управления персоналом может быть больше, чем от экономических методов управления персоналом, поскольку влияние социального аспекта управления персоналом на инновационный потенциал сильнее, чем влияние экономического аспекта управления персоналом. Основываясь на приведенных выше аргументах, данное исследование опирается на следующие гипотезы:

Гипотеза 1. Положительное влияние социального аспекта управления персоналом на инновационные возможности организации выше, чем влияние экономического аспекта управления персоналом.

Основные допущения системы управления персоналом основываются на том, что эффективность любых методов управления персоналом зависит от применения других методов, и оптимальное сочетание методов управления персоналом оказывает большее влияние на эффективность работы организации, чем сумма каждого отдельного эффекта от методов управления персоналом [17; 18]. Кроме того, многие практики управления персоналом могут иметь мощный синергетический эффект, когда они внедряются вместе [19]. С другой стороны, неудачные комбинации или антагонистические коллективные отношения могут возникать, когда коллективная работа и оплата индивидуальных результатов осуществляются совместно [17]. Такое сочетание может привести к негативным последствиям для отдельных сотрудников, таким как разочарование, низкий уровень мотивации и недоверие, тем самым снижая эффективность их работы на уровне организации.

Два аспекта управления человеческими ресурсами основаны на противоположных

принципах и идеях. Поэтому если методы двух аспектов применяются одновременно, сотрудники могут получать противоречивые сигналы и послания от смешанных практик, что приведет к путанице и беспорядку. Например, экономические методы управления персоналом, такие как индивидуальное вознаграждение и стимулы, могут привести к конкуренции с сотрудниками с низкой эффективностью деятельности, препятствуя командной работе и сотрудничеству. Чтобы устранить эти недостатки, могут быть добавлены схемы коллективного обмена информацией и стимулирования, относящиеся к социальным методам управления персоналом. Однако эти социальные методы управления персоналом могут вызывать побочные эффекты, такие как беспринципное поведение и моральный ущерб, сводя на нет предполагаемые выгоды от всех методов компенсации.

Когда два аспекта управления персоналом внедряются для всех сотрудников одновременно, сотрудники испытывают трудности с интерпретацией сигналов и посланий, вытекающих из этих противоречивых практик управления персоналом, и, как правило, заключают психологические контракты на выполнение операций, чтобы свести к минимуму риски любого недопонимания. Когда к существующей системе управления персоналом добавляются методы другого аспекта управления персоналом или изменяется существующий состав смешанных методов управления персоналом, сотрудники могут воспринимать эти изменения как невыполнение обещаний или обязательств работодателей.

Некоторые исследователи в области управления персоналом утверждают, что согласованная система методов управления персоналом может оказывать большее влияние на эффективность организации, если эти методы управления персоналом соответствуют друг другу и имеют положительные синергетические связи при их совместном внедрении [18].

Эффекты согласованности могут быть выражены с помощью четырех квадрантов с высоким и низким уровнем социальных аспектов управления персоналом (SO) и высоким и низким уровнем экономических аспектов управления персоналом (ECO): высокий уровень SO — высокий уровень ECO; низкий уровень SO — низкий уровень ECO; высокий уровень SO — низкий уровень ECO; низкий уровень SO — высокий уровень ECO;

высокий уровень ECO — низкий уровень SO. С эмпирической точки зрения эффект согласованности означает, что инновационные возможности организации значительно снижаются по мере того, как уровни двух аспектов управления персоналом становятся все более противоречивыми, в то время как инновационные возможности организации возрастают по мере согласования уровней двух аспектов управления человеческими ресурсами.

Эти рассуждения позволили выдвинуть следующие гипотезы.

Гипотеза 2. Инновационные возможности организации не являются максимальными, когда разница в уровне между двумя аспектами управления персоналом сведена к минимуму.

Гипотеза 3. Совокупный эффект влияния на инновационные возможности организации, когда уровни двух аспектов управления персоналом согласованы и являются высокими, больше, чем совокупный эффект, когда уровни аспектов управления персоналом согласованы и являются низкими.

Гипотеза 4. Когда социальные и экономические методы управления персоналом становятся противоречивыми, инновационные возможности организации будут снижаться.

Эмпирический анализ

В нашем исследовании использовались панельные данные корпоративной группы по человеческому капиталу, собранные Центром междисциплинарных исследований человеческого капитала¹. Включены все наблюдения, проведенные в пять этапов, начиная с 2010 по 2021 г. Для проверки гипотез был использован анализ поверхности отклика, который чувствителен к влиятельным наблюдениям, которые могут оказывать относительно большое влияние на оценки параметров [20].

После исключения выбросов и наблюдений с пропущенными переменными для статистического анализа было использовано 980 наблюдений. Организации с численностью персонала менее 250 человек составляют 55,2 % выборки, а фирмы с численностью персонала от 251 до 999 человек

¹ Научный центр мирового уровня «Центр междисциплинарных исследований человеческого потенциала». URL: <https://ncmu.hse.ru/> (дата обращения: 02.06.2024).

и фирмы с численностью персонала более 1 000 человек составляют 42,2 % и 2,6 % соответственно.

Для определения экономических и социальных аспектов систем управления человеческими ресурсами были тщательно изучены методы управления на основе теоретического анализа, проведенного выше. Кроме того, для формулировки методов управления были изучены результаты прикладных исследований, проведенных в других странах Д. Е. Гестом, К. Кимом, И. Нонака, В. Е. Беккером [7; 10; 11; 18]. Результаты зарубежных исследований были адаптированы к практике российских организаций, и все методы были отражены в анкетном опросе. Для представления двух аспектов управления персоналом были отобраны двадцать три метода. Результаты факторного анализа 23 показателей для экономических и социальных аспектов управления персоналом, включая регрессионные коэффициенты, показатели эффективности и величины эффекта, приведены в таблице 1.

Для изучения и сравнения влияния двух аспектов управления персоналом на результаты деятельности организации были выбраны две зависимые переменные: инновационные возможности как непосредственный эффект и инновационный продукт как отдаленный эффект управления персоналом [21].

Для оценки инновационных возможностей организации, включая способность разрабатывать новые продукты, были использованы пять пунктов опроса: общие способности и возможности сотрудников; возможности разработки новых продуктов; непрерывное совершенствование качества продукта; гибкий ответ на запросы спроса и диверсификация продукта в ответ на запросы потребителей.

Вторая зависимая переменная, инновационный продукт, была определена как новый или значительно улучшенный товар или услуга. Данное определение инновационного продукта включает в себя значительные улучшения в технических характеристиках, компонентах, материалах, программном обеспечении продукта или других функциональных характеристиках. Эта переменная была измерена путем бинарного ответа на вопросы опроса, в которых спрашивалось о том, внедрились ли фирмы новый или значительно улучшенный товар или услугу за последние два года.

В нашем исследовании проверялась степень искажения общего метода с использованием метода однофакторной оценки Хармана, в котором все элементы измерения зависимых и независимых переменных загружаются в факторную модель главных компонент. Выявлено семь факторов, собственные векторы которых превышали единицу, и самый крупный фактор объяснил 22,2 % общей дисперсии, что позволяет предположить, что погрешность обычного метода не оказывает существенного влияния на оценки параметров [22].

Использованы девять контрольных переменных для устранения искажений, связанных с пропущенными переменными, и для правильной оценки влияния независимых переменных; измерен размер фирмы. Для учета эффекта масштаба использовался натуральный логарифм численности сотрудников. Отношение экспортных продаж к общему объему продаж фирмы использовалось для оценки возможного влияния интенсивности экспорта. Для учета влияния жизненного цикла был взят возраст фирмы по состоянию на 2021 г. Прошлые финансовые показатели фирмы могут влиять на интенсивность и масштаб систем управления персоналом, тем самым нарушая взаимосвязь между управлением персоналом и эффективностью [23].

В этом исследовании использовалась рентабельность инвестиций за 2 года до каждой волны опроса, чтобы выявить потенциальную обратную причинно-следственную связь в данной взаимосвязи. Коэффициент расходов на НИОКР, измеряемый отношением расходов на НИОКР к общему объему продаж за 1 год до каждой волны опроса, использовался в качестве косвенного показателя инновационного вклада, который может повлиять на взаимосвязь между управлением персоналом и эффективностью. Для оценки влияния интенсивности работы организации на взаимосвязь между системами управления персоналом и инновациями была включена переменная, характеризующая типы организации научно-исследовательских групп — от формально выделенной команды до ни одной из них.

Стратегическая ориентация на инновации была измерена с помощью опросника, в котором задавался вопрос о том, какую рыночную стратегию они выбирают: «первопроходец», «быстрый второгодник» или «поздний последователь». Отрасли

Факторный анализ результатов двух аспектов управления человеческими ресурсами

Table 1. Factor analysis of the results of two aspects of human resource management

Методы управления	Min	Max	Wgt1 social	Wgt2 econ	VIF	Effect size
Соотношение внутренних и внешних программ обучения	0	3	0,141		1,267	0,076
Число категорий обучающих программ	0	7	0,181		1,610	0,119
Число программ самостоятельного обучения	0	7	0,191		1,792	0,140
Уровень оплаты труда по сравнению со средним показателем по отрасли	3	15	0,115		1,754	0,047
Относительный уровень прибыльности по сравнению со средним показателем по отрасли	3	15	0,132		1,834	0,067
Сильные стороны реализации политики оценки потенциала сотрудников	0	3	0,148		1,292	0,082
Обучение подчиненных	0	1	0,129		1,206	0,069
Поощрение в масштабах всей организации на основе результатов	0	1	0,091		1,101	0,035
Программа ротации рабочих мест	0	1	0,141		1,279	0,076
Программа продвижения персонала	0	1	0,108		1,196	0,43
Программа ротации персонала	0	1	0,124		1,186	0,061
Планирование преемственности руководства	0	1	0,125		1,265	0,063
Программа подбора талантливых сотрудников	0	4		0,141	1,292	0,075
Подбор опытных сотрудников на постоянные должности	0	1		0,098	1,109	0,039
Стоимость подбора персонала в расчете на одного сотрудника	1	5		0,161	1,338	0,097
Наличие стратегического планирования в управлении персоналом	0	1		0,139	1,228	0,069
Эффективность системы оплаты труда	0	2		0,096	1,098	0,037
Индивидуальные стимулы, основанные на результатах работы	0	1		0,149	1,348	0,082
Разница в оплате труда, основанная на результатах служебной аттестации	0	5		0,146	1,339	0,078
Участие руководителя в реализации индивидуальных целей	0	5		0,157	1,734	0,092
Эффективность внедрения политики служебной аттестации и обратная связь по результатам индивидуальной проверки эффективности	0	3		0,183	1,958	0,128
Размер вознаграждения в рамках индивидуальной оценки эффективности	1	3		0,169	1,389	0,110
Программа развития талантливых сотрудников	0	4		0,105	1,165	0,041

Источник: разработано авторами.

промышленности были разделены на шесть категорий, включая производство, услуги в области информационных технологий, финансовый бизнес, профессиональные услуги, образовательные услуги и индустрию досуга, чтобы выявить эффекты, общие для всех отраслей промышленности. Затем каждая категория была закодирована в фиктивную переменную, измеряющую принадлежность фирмы к отраслевому сек-

тору. Наконец, классификация размеров фирм в соответствии с юридическими определениями, в соответствии с нормативными документами, связанными с поддержкой малого и среднего бизнеса.

Результаты

В таблице 2 представлен корреляционный анализ переменных, с их средними значе-

Корреляционный анализ, $p < 0,05$ Table 2. Correlation analysis, $p < 0.05$

		Mean	Std. dev	А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	И	К	Л	М	Н
А	Инновационный продукт	0,49	0,51												
Б	Инновационные возможности	3,53	0,52	0,3											
В	Социальная система управления	4,17	2,08	0,3	0,3										
Г	Экономическая система управления	5,06	2,23	0,27	0,17	0,58									
Д	Численность персонала	5,71	0,88	0,16	0,17	0,45	0,37								
Е	Соотношение экспорта к продажам	2,89	1,65	0,09	0,08	0,00	-0,06	0,01							
Ж	Возраст компании	32,23	16,79	0,08	0,07	0,2	-0,08	0,15	0,13						
З	Коэффициент рентабельности активов	3,09	8,88	0,06	0,17	0,16	0,14	0,22	0,04	-0,05					
И	Отношение расходов на НИОКР к продажам	0,03	0,09	0,12	0,02	0,03	0,09	-0,02	0,09	-0,06	0,01				
К	Организация НИОКР	3,39	1	0,25	0,09	0,11	0,09	0,13	0,28	0,14	0,09	0,2			
Л	Инновационная стратегия	1,93	0,78	0,33	0,24	0,22	0,24	0,13	0,05	-0,02	0,09	0,12	0,13		
М	Таксономия отрасли	1,61	1,25	-0,1	0,01	-0,01	0,09	0,06	-0,44	-0,24	0,01	-0,05	-0,37	0,02	
Н	Классификация размера компании	1,56	0,7	0,14	0,16	0,39	0,32	0,89	-0,01	0,13	0,15	0	0,07	0,01	0,08

Источник: разработано авторами.

ниями и стандартными отклонениями. Две зависимые переменные почти достоверно коррелировали с другими независимыми и контрольными переменными, что позволяет предположить, что результаты инноваций связаны с системами управления персоналом, а контрольные переменные играют ожидаемую роль. Коэффициент корреляции между экономической и социальной системами управления персоналом был положительным и сильным (0,560, $p < 0,001$). Это означает, что две системы управления персоналом имеют общие характеристики или в некоторой степени поддерживают друг друга, как и объяснялось ранее.

В данном исследовании гипотезы были проверены с использованием модели случайных эффектов «внутри-между», чтобы изучить не только фиксированные или внутренние эффекты, при которых переменные изменяются с течением времени, но и промежуточные эффекты, при которых переменные не меняются с течением времени [21]. Результаты показали, что социальный аспект управления человеческими ресурсами в среднем независимо и аддитивно влияет на инновационные возможности организации. Переменные «между» и «внутри» коэффициентов экономической системы управления персоналом до перехода к социальным аспектам управления персоналом

были положительными, но не значимыми. Кроме того, коэффициенты «между» и «внутри» экономической системы управления персоналом также были незначительными, что позволило предположить, что экономический аспект управления человеческими ресурсами не оказывает независимого и аддитивного влияния на инновационные возможности организации. Этот результат подтверждает гипотезу 1. Он указывает на то, что влияние социальной системы управления персоналом на инновационные возможности организации сильнее, чем влияние экономического аспекта управления персоналом.

В этом исследовании используется анализ поверхности отклика (RSA), основанный на полиномиальной регрессии, который позволяет рассмотреть, каким образом все возможные комбинации социальных и экономических аспектов управления персоналом влияют на зависимые переменные. В исследовании были проанализированы эффекты соответствия между усредненными по организациям коэффициентами социального и экономического аспектов управления персоналом.

Эффекты согласованности были выражены с помощью четырех квадрантов с высоким и низким уровнем социальных аспектов управления персоналом (SO) и высоким и низким уровнем экономических аспектов управления персоналом (ECO): высокий уровень SO — высокий уровень ECO (+6+6); низкий уровень SO — низкий уровень ECO (–6–6); высокий уровень SO — низкий уровень ECO (+6–6); низкий уровень SO — высокий уровень ECO (–6+6). Градация уровня от +6 до –6 позволила выделить несколько уровней соотношений, где значение +6 означало высокий уровень, –6 — низкий уровень. При этом знаки позволили учесть направленность уровня и согласованность уровня.

Анализ поверхности отклика показал, что, когда социальные и экономические аспекты управления человеческими ресурсами становятся менее противоречивыми, инновационные возможности организации возрастают. Например, если два аспекта управления персоналом соответствуют друг другу по уровню и направлению (в нашем исследовании это знаки «+» и «–»), то инновационный потенциал организации становится выше, чем у организации, у которой уровни социального и экономического

аспекта управления персоналом различаются. Другими словами, инновационные возможности становятся оптимальными, когда уровень двух аспектов управления персоналом хорошо согласуется, в то время как несоответствующие комбинации двух аспектов управления персоналом приводят к неоптимальному результату, когда инновационные возможности организации не максимизируются. Это подтверждает нашу гипотезу 2.

В то же время результаты показали, что уровень инновационных возможностей выше тогда, когда уровень социальных и экономических аспектов управления согласован (одинаковые знаки и одинаковый уровень) и выше, по сравнению с уровнем инновационных возможностей организации, когда уровень социального и экономического аспектов управления согласован, но низкий. Таким образом, инновационные возможности организации возрастают по мере развития социальных и экономических аспектов управления персоналом. Это подтверждает нашу гипотезу 3.

Кроме того, результаты исследования показали, что социальный аспект управления персоналом независимо и аддитивно влияет на инновационные возможности, а экономические аспекты управления персоналом не оказывают независимого и аддитивного влияния на инновационные возможности организации. Этот результат свидетельствует о том, что влияние социальных аспектов управления персоналом на инновационные возможности сильнее, чем влияние экономических аспектов управления персоналом.

Результаты поверхностного тестирования показали, что при согласовании социальных и экономических систем управления персоналом инновационные возможности организации возрастают по мере развития социальных и экономических аспектов управления человеческими ресурсами. Поверхность отклика влияния социальных и экономических аспектов управления персоналом на инновационный продукт показала, что, когда социальные и экономические аспекты управления персоналом становятся более противоречивыми, инновационность продукта немного снижается по мере увеличения несоответствия между социальными и экономическими аспектами управления персоналом. Это также подтвердило нашу гипотезу 4.

Выводы

В исследовании были проанализированы экономические и социальные аспекты управления человеческими ресурсами, а также различия в воздействии этих двух аспектов управления персоналом на инновационные возможности организации. Установлено, что:

- во-первых, повышение эффективности социального аспекта управления человеческими ресурсами повышает инновационные возможности организации после учета влияния экономического аспекта управления персоналом. Однако влияние экономического аспекта управления персоналом не оказывает независимого воздействия на инновационные возможности и разработку новых продуктов. Этот вывод подразумевает, что эффекты экономического аспекта управления персоналом накладываются на эффекты социального аспекта управления персоналом и замещаются ими. Эти результаты перекликаются с выводами К. Кима и Т. Шина [10], которые подчеркнули относительные преимущества систем управления персоналом, ориентированных на обязательства, по сравнению с системами управления персоналом, ориентированными на эффективность;

- во-вторых, влияние социального аспекта управления персоналом на инновационные возможности гораздо сильнее, чем влияние экономического аспекта управления персоналом. Другими словами, экономический аспект управления человеческими ресурсами должен функционировать как дополнение к социальному аспекту управления человеческими ресурсами. Поэтому повышение уровня и усложнение экономических методов управления персоналом может быть избыточным, если не ненужным, для формирования возможностей в области инноваций;

- в-третьих, совокупный эффект двух аспектов управления человеческими ресурсами на инновационные возможности организации, когда уровни двух аспектов управления персоналом согласованы и находятся на более высоком уровне, больше, чем совокупный эффект, когда уровни двух аспектов управления персоналом согласо-

ваны и находятся на более низком уровне. Эти результаты свидетельствуют о том, что основные эффекты социальной системы управления персоналом могут быть дополнены экономической системой управления персоналом, поскольку эффекты социальной системы управления персоналом, как правило, возрастают по мере повышения уровня экономической системы управления персоналом.

Данное исследование — это одно из первых исследований, которые проводят различие между аспектами управления человеческими ресурсами на основе теоретических принципов. Такой подход к изучению проблем управления персоналом может дать интерпретацию и решение противоречивых имеющихся эмпирических данных о взаимосвязи управления персоналом и инновационными возможностями организации. Выводы о том, что влияние социального аспекта управления человеческими ресурсами намного сильнее, чем влияние экономического аспекта управления персоналом на инновационные возможности организации, могут дать представление о том, как оптимально сочетать методы управления персоналом [7].

Другими словами, методы управления персоналом, основанные на социальных теориях организационного обучения, социального обмена и социальных сетей, повышают инновационный потенциал и эффективность в большей степени, чем методы управления персоналом, связанные в среднем с экономическими теориями человеческого капитала, транзакционных издержек и взаимодействия принципал—агент. Таким образом, данное исследование дает общее представление о том, что социальная система управления персоналом и соответствующие практики в среднем более эффективны, чем экономическая система управления персоналом, с точки зрения инновационных возможностей организации.

В целом, это исследование дополняет литературу по управлению персоналом, в которой традиционно используется один из лучших методов управления персоналом, независимо от основополагающих принципов и предположений о природе человека и общества.

Список источников / References

1. Bos-Nehles A., Renkema M., Janssen M. HRM and innovative work behavior: A systematic literature review. *Personnel Review*. 2017;46(7):1228-1253. DOI: 10.1108/PR-09-2016-0257
2. Shipton H., West M.A., Dawson J., et al. HRM as a predictor of innovation. *Human Resource Management Journal*. 2006;16(1):3-27. DOI: 10.1111/j.1748-8583.2006.00002.x
3. Becker B.E., Gerhart B. The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*. 1996;39(4):779-801. DOI: 10.2307/256712
4. Jiang K., Lepak D.P., Han K., et al. Clarifying the construct of human resource systems: Relating human resource management to employee performance. *Human Resource Management Review*. 2012;22(2):73-85. DOI: 10.1016/j.hrmr.2011.11.005
5. Posthuma R.A., Campion M.C., Masimova M., Campion M.A. A high-performance work practices taxonomy integrating the literature and directing future research. *Journal of Management*. 2013;39(5):1184-1220. DOI: 10.1177/0149206313478184
6. Boselie P., Dietz G., Boon C. Commonalities and contradictions in HRM and performance research. *Human Resource Management Journal*. 2005;15(3):67-94. DOI: 10.1111/j.1748-8583.2005.tb00154.x
7. Guest D.E. Human resource management and performance: Still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*. 2011;21(1):3-13. DOI: 10.1111/j.1748-8583.2010.00164.x
8. Dundon T., Rafferty A. The (potential) demise of HRM? *Human Resource Management Journal*. 2018;28(3):377-391. DOI: 10.1111/1748-8583.12195
9. Jackson S.E., Schuler R.S. Understanding human resource management in the context of organizations and their environments. *Annual Review of Psychology*. 1995;46:237-264. DOI: 10.1146/annurev.ps.46.020195.001321
10. Kim K.S., Shin T.-H. Additive effects of performance-and commitment-oriented human resource management systems on organizational outcomes. *Sustainability*. 2019;11(6):1679. DOI: 10.3390/su11061679
11. Nonaka I. A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*. 1994;5(1):14-37. DOI: 10.1287/orsc.5.1.14
12. Evans W.R., Davis W.D. High performance work systems and organizational performance: The mediating role of the internal social structure. *Journal of Management*. 2005;31(5):758-775. DOI: 10.1177/0149206305279370
13. Ferris G.R., Arthur M.M., Berkson H.M., et al. Toward a social context theory of the human resource management-organization effectiveness relationship. *Human Resource Management Review*. 1998;8(3):235-264. DOI: 10.1016/S1053-4822(98)90004-3
14. Tsai W., Ghoshal S. Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal*. 1998;41(4):464-476. DOI: 10.2307/257085
15. Ghoshal S., Moran P. Bad for practice: A critique of the transaction cost theory. *Academy of Management Review*. 1996;21(1):13-47. DOI: 10.2307/258627
16. Manresa A., Bikfalvi A., Simon A. The use and determinants of training and development for creativity and innovation. *International Journal of Innovation Management*. 2018;22(7):18500627. DOI: 10.1142/S1363919618500627
17. Delery J.E. Issues of fit in strategic human resource management: Implications for research. *Human Resource Management Review*. 1998;8(3):289-309. DOI: 10.1016/S1053-4822(98)90006-7
18. Ichniowski C., Shaw K., Prennushi G. The effects of human resource management practices on productivity: A study of steel finishing lines. *The American Economic Review*. 1997;87(3):291-313. DOI: 10.3386/w5333
19. Becker B.E., Huselid M.A., Pickus P.S., Spratt M.F. HR as a source of shareholder value: Research and recommendations. *Human Resource Management*. 1997;36(1):39-47. DOI: 10.1002/(SICI)1099-050X(199721)36:1<39::AID-HRM8>3.0.CO;2-X
20. Edwards J.R., Cable D.M. The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*. 2009;94(3):654-677. DOI: 10.1037/a0014891
21. Boselie P., Brewster C., Paauwe J. In search of balance — managing the dualities of HRM: An overview of the issues. *Personnel Review*. 2009;38(5):461-471. DOI: 10.1108/00483480910977992
22. Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Podsakoff N.P. Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*. 2012;63:539-569. DOI: 10.1146/annurev-psych-120710-100452
23. Wright P.M., Gardner T.M., Moynihan L.M., Allen M.R. The relationship between HR practices and firm performance: Examining causal order. *Personnel Psychology*. 2005;58(2):409-446. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2005.00487.x

Сведения об авторах

Ольга Сергеевна Елкина

доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры безопасности¹,
профессор кафедры управления
социально-экономическими системами²

¹ Северо-Западный институт управления —
филиал Российской академии народного
хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации
199178, Санкт-Петербург, Средний пр. В. О.,
д. 57/43

² Санкт-Петербургский университет технологий
управления и экономики
190020, Санкт-Петербург, Лермонтовский пр.,
д. 44а

Станислав Евгеньевич Елкин

кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры безопасности

Северо-Западный институт управления —
филиал Российской академии народного
хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации
199178, Санкт-Петербург, Средний пр. В. О.,
д. 57/43

Поступила в редакцию 10.06.2024
Прошла рецензирование 25.06.2024
Подписана в печать 16.07.2024

Information about the authors

Olga S. Elkina

D.Sc. in Economics, Associate Professor,
Professor at the Department of Security¹,
Professor at the Department of Management
of Socio-Economic Systems²

¹ North-Western Institute of Management —
branch of the Russian Academy of National
Economy and Public Administration
under the President of the Russian Federation
57/43 Sredniy Ave, V. I., St. Petersburg 199178,
Russia

² St. Petersburg University of Management
Technologies and Economics
44A Lermontovskiy Ave., St. Petersburg 190020,
Russia

Stanislav E. Elkin

PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of Security

North-Western Institute of Management —
branch of the Russian Academy of National
Economy and Public Administration
under the President of the Russian Federation
57/43 Sredniy Ave, V. I., St. Petersburg 199178,
Russia

Received 10.06.2024
Revised 25.06.2024
Accepted 16.07.2024

Конфликт интересов: авторы декларируют отсутствие конфликта интересов,
связанных с публикацией данной статьи.
Conflict of interest: the authors declare no conflict of interest
related to the publication of this article.