



ЕНУ им.Л.Н.Гумилева

ЛЕКЦИЯ 8. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В ИННОВАЦИОННОМ БИЗНЕСЕ

профессор РАХМЕТУЛИНА Ж.Б.



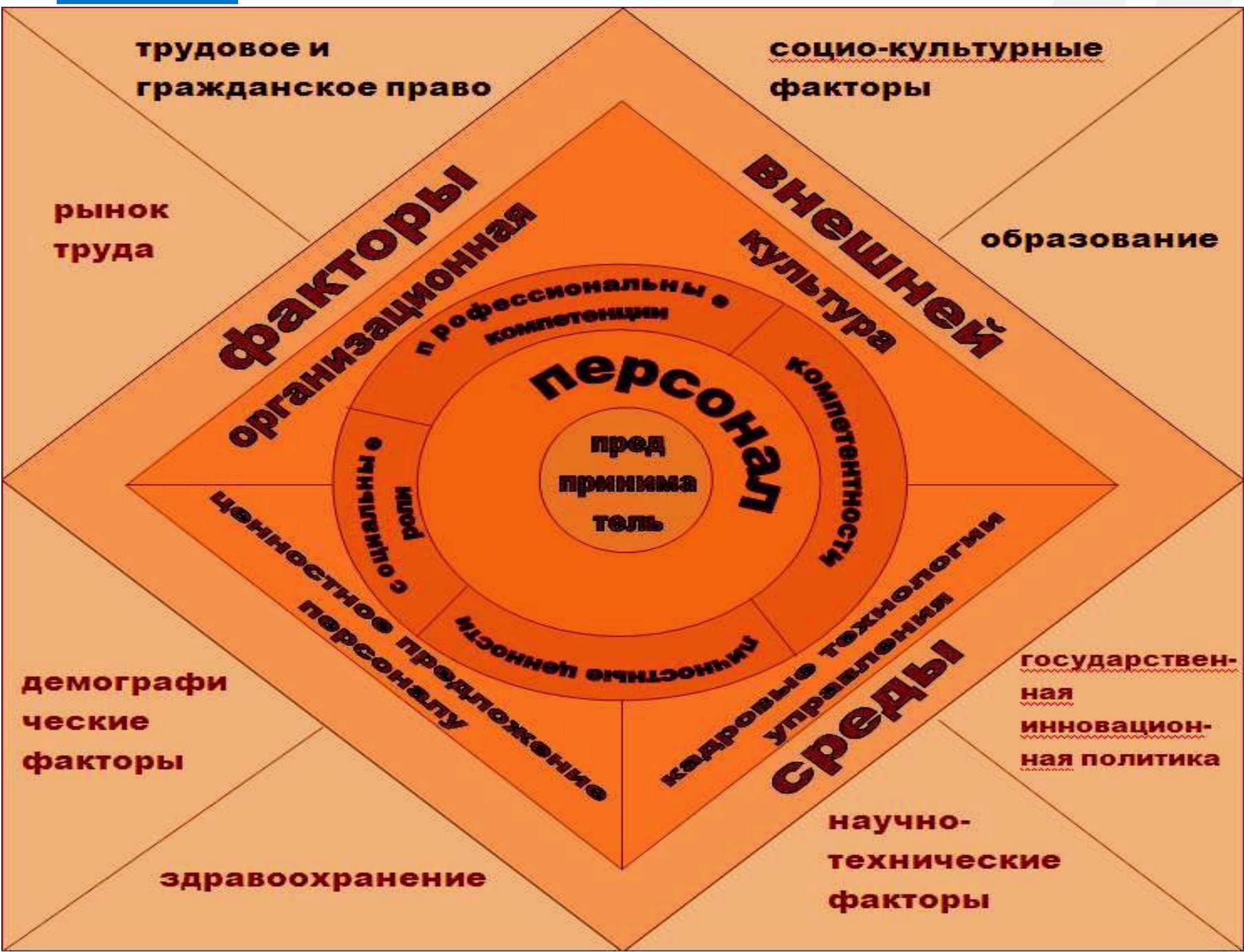
ПЛАН

- ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РЕСУРСА В ИННОВАЦИОННОМ БИЗНЕСЕ
- КЛЮЧЕВЫЕ СУБЪЕКТЫ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЦЕССА В ОРГАНИЗАЦИИ
- УСЛОВИЯ И ПРЕДПОСЫЛКИ РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ЧЕЛОВЕКА

ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РЕСУРСА

- К **первой группе** факторов относятся характеристики самого человека, работающего в инновационном бизнесе
- **Ко второй группе** - факторы, характеризующие «среду обитания» человека в инновационной бизнес-структуре
- **В третью группу** входят факторы внешней среды





**ФАКТОРЫ,
ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ
ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
РЕСУРСА
В ИННОВАЦИОННОМ
БИЗНЕСЕ**

СИСТЕМА FACETS ДАЕТ «ПОРТРЕТ» УСПЕШНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

F (focus-фокус) , A (advantage-преимущество) , C (creativity-креативность) ,
E (Ego – я) , T (Team – команда) , S (Social – социальное влияние)



КЛЮЧЕВЫЕ СУБЪЕКТЫ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЦЕССА В ОРГАНИЗАЦИИ

- Как субъект, которому свойственны определенные глубинные жизненные интересы
- Как носитель компетенций, способный решать определенные профессиональные задачи
- Как человек с определенными личностными параметрами
- Как индивид с характерным поведенческим типом, способным выполнять определенные социальные роли в команде
- Предприниматель



КЛЮЧЕВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ



ЗАДАЧИ

- принятие решений в ситуации неопределенности и высокого риска;
- осуществление деятельности в критических ситуациях угроз, неудач, внешнего давления;
- управление кросс-функциональными командами;
- разработка стратегии развития и мобилизация ресурсов при неоднозначных и плохо прогнозируемых параметрах внутренней и внешней бизнес – среды



КОМПЕТЕНТНОСТИ

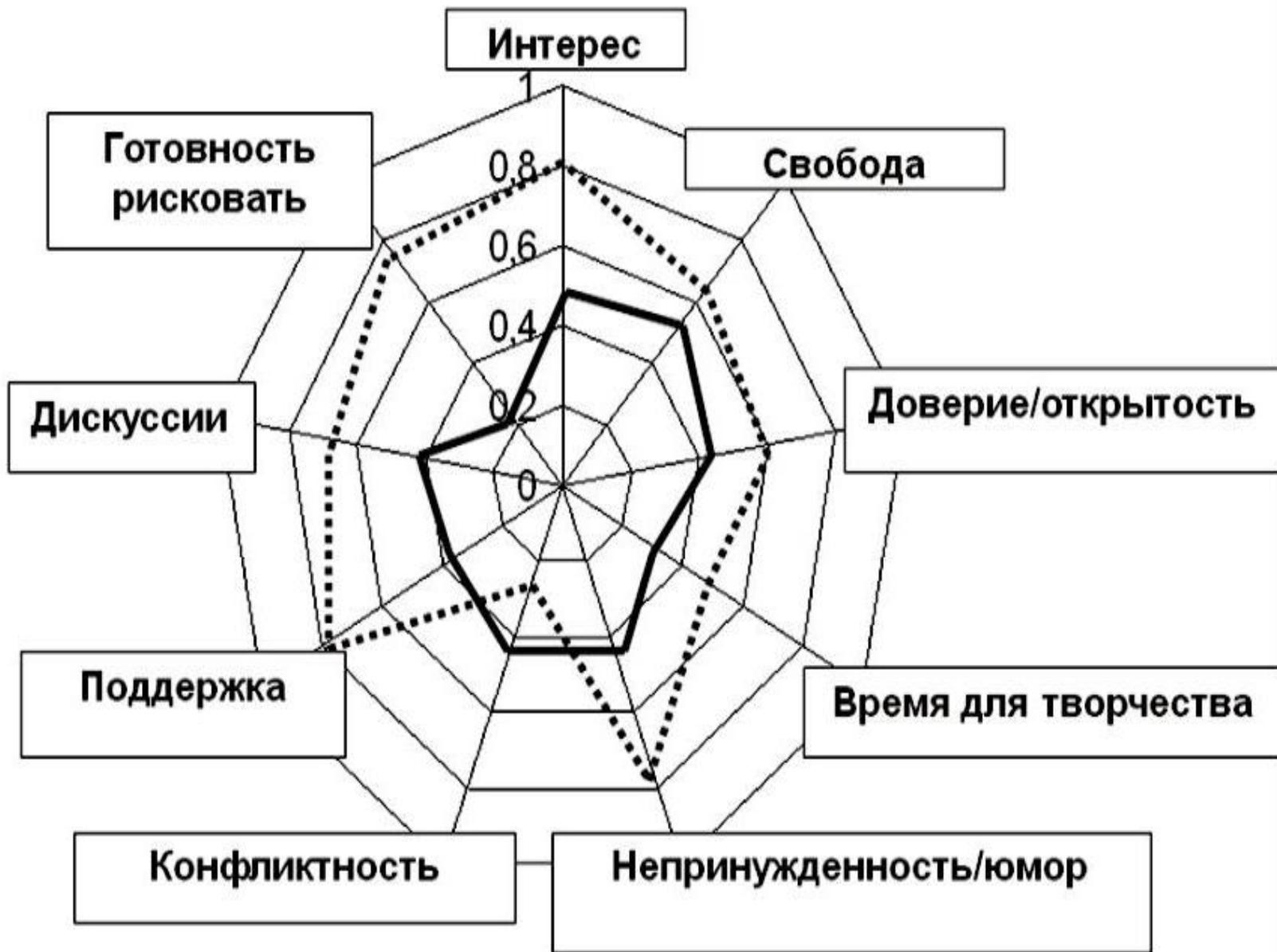
- Инновативность (!!)
- Решительность (!!)
- Лидерство (+)
- Целеустремленность (!!)
- Инициативность (!!)
- проектное воображение (++)
- контактность (!)
- ситуационное планирование (+)
- автономность (++)

Личностные характеристики	Субъекты инновационного процесса		
	Инновационный предприниматель	Инноватор-разработчик	Инновационный менеджер
1. Глубинные жизненные интересы (ГЖИ)	Организаторская деятельность и предпринимательство созидательное творчество	Применение технологий, разработка теории и концептуальное мышление, созидательное творчество	Управление людьми и взаимоотношениями воздействие с помощью информации и языковых средств, созидательное творчество
2. Компетенции (профессиональные задачи)	Инициация инновационного бизнеса, разработка и реализация инновационной стратегии бизнеса, осуществление деятельности и принятие решений в ситуации неопределенности, высокого риска, цейтнота, кризиса. ситуационное планирование	Работа в условиях непредсказуемости и неравновесного состояния, повышенной напряженности, разработка и отстаивание своих идей и предложений	Инициация инновационного проекта, решение управленческих задач в условиях неопределенности временного и ресурсного цейтнота и высокого риска, создание и поддержание творческой продуктивной атмосферы
3. Личностные характеристики (компетентность)	Инновативность, проектное воображение, решительность в ситуации неопределенности, контактность, лидерство, автономность, ориентация на развитие, целеустремленность, инициативность, стрессоустойчивость. сильная личность	Инновативность, дискуссионность, конфликтность, автономность, целеустремленность, стрессоустойчивость, способность понимать процессы в смежных областях знаний (Т-образная личность), способность искать различные подходы к решению проблем, освободившись от давления шаблонов («латеральное мышление»).	Инициативность, целеустремленность, стрессоустойчивость, позитивность в отношениях с людьми, организаторские способности, уверенность, динамизм в принятии решений.
4. Командные роли	Двигатель, координатор, оценщик, исследователь ресурсов.	Генератор идей, двигатель, специалист-эксперт	Координатор, исследователь ресурсов, коллективист, оценщик, двигатель

ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЛЮДЕЙ, ИМЕЮЩИХ КЛЮЧЕВОЕ ЗНАЧЕНИЕ В ИННОВАЦИОННОМ БИЗНЕСЕ

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ
КУЛЬТУРА –**
это система ценностей
организации, норм и правил
поведения, которые
принимаются членами
организации и регулируют их
внутрикорпоративные
отношения и взаимодействие
с субъектами внешней среды





СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗНАЧИМОСТИ РАЗЛИЧНЫХ ЦЕННОСТЕЙ ДЛЯ ТРАДИЦИОННОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ КОМПАНИЙ

МИССИИ И СЛОГАНЫ ВЕДУЩИХ ИННОВАЦИОННЫХ КОМПАНИЙ МИРА

Место в рейтинге	Миссия	Слоган
1/Apple (США)	«Мы предлагаем компьютеры самого высокого качества для людей во всем мире»	«Думай по-другому»
2/Google (США)	«Организовать мировую информацию и сделать ее всесторонне доступной и полезной»	«Не твори зла», (Don't be evil)
3/Samsung (Корея)	«Все, что мы делаем в Samsung, подчинено нашей миссии - быть лучшей цифровой e-компанией»	«Увлеченные будущим» (Turn on tomorrow)
4/Microsoft (США)	«Обеспечивать новые возможности в любое время, в любом месте, на любом устройстве с помощью первоклассного программного обеспечения»	«Куда вы хотите пойти сегодня?», (Where do you want to go today?)
5/Facebook	«Мы не создаем сервисы, чтобы зарабатывать деньги, мы зарабатываем деньги для того, чтобы создавать лучшие сервисы»	«Facebook помогает Вам всегда оставаться на связи и общаться со своими знакомыми»
6/IBM	«Мы стремимся быть лидерами в изобретении, развитии и производстве наиболее передовых в индустрии информационных технологий, включая компьютерные системы, программное обеспечение, системы хранения данных и микроэлектронику. Мы превращаем эти технологии в ценность для клиентов с помощью профессиональных решений, сервиса и консалтинговых услуг по всему миру»	«Думай» (Think)
7/Sony	«Мы группа молодых людей, которые наделены достаточной энергией для бесконечного творческого поиска»	«Как никто другой» (Like no other)

ОСОБЕННОСТИ ТЕХНОЛОГИИ НАЙМА

- нацеленность на постоянный поиск новых, талантливых сотрудников и их отбор;
- акцент на формирование персонала из претендентов разного происхождения, с разным профессиональным опытом, разными социальными ролями и социокультурными особенностями;
- активное использование референтного метода найма, персонала;
- использование многоступенчатого метода отбора, предлагающего тестирование, решение бизнес-кейсов и нестандартных ситуаций;
- фокус на привлечение молодых специалистов



МОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

- Интересная и ответственная работа
- Гибкие условия труда
- Стабильная рабочая обстановка и сравнительно гарантированная занятость
- Оплата
- Повышение квалификации
- Признание со стороны коллег
- Стимулирующий коллектив
- Работа увлекательного содержания



ПАРАМЕТРЫ ЦЕННОСТНОГО ПРЕДЛОЖЕНИЯ СОТРУДНИКАМ КОМПАНИИ «GOOGLE»

- самостоятельное определение графика работы
- работа из любого места в офисе
- право сотрудника 20% своего рабочего времени выделять для работы над индивидуальными проектами;
- возможность посетить офисы компании в других странах и включиться в работу местных команд;
- бесплатные завтраки, обеды и ужины;
- поощрение высокого качества проделанной работы в срок;
- занятие активной позиции по собственным проектам и вне их;
- поддерживающие коммуникации с менеджерами по обсуждению круга подлежащих решению задач
- возможность поддерживать свою физическую форму в течение рабочего дня

РАХМЕТУЛИНА Ж.Б.



РАХМЕТУЛИНА Ж.Б.



СПАСИБО



rahmetulina_zh@mail.ru



<http://5.63.119.131/storage/rakhmetulina-russ.pdf>