

Инновационный потенциал сотрудников образовательных организаций в период турбулентности

Член НУГ Королева Диана, PhD

1

Инновационный Капитал

2

Основы Теории Человеческого
Капитала

3

Эволюция взглядов на Человеческий
Капитал

4

к Человеческому Капиталу 2.0

5

Глобальное Измерение ЧК



Определение
инновационного
капитала

Понятие “Инновационный Капитал”

Капитал - фактор производства, который участвует в преобразовании ресурсов (Briner, 2002)

Физический капитал

Человеческий капитал

Объем капитала обеспечивает производственные функции, которые влияют на его стоимость. Является накопительным.

Инновация - как можно концептуализировать инновацию?

Понятие “Инновационный Капитал”

Капитал - фактор производства, который участвует в преобразовании ресурсов (Briner, 2002)

Физический капитал

Человеческий капитал

Объем капитала обеспечивает производственные функции, которые влияют на его стоимость. Является накопительным.

Инновация - как можно концептуализировать инновацию?

Как процесс: совокупность всех решений и действий, которые происходят от признания потребности или проблемы до исследования, разработки и коммерциализации изобретения

Как эффект: внедрение нового/улучшенного продукта/процесса, нового инструмента маркетинга, или нового организационного метода в деловой практике, на рабочем месте или во внешних связях

Инновационный капитал - это совокупность всего того, что способствует развитию и изменениям, необходимым для достижения инновационных результатов в рамках одной организации или ее более широкого сетевого окружения для получения рыночного преимущества

Одно из первых определений ИК принадлежит Edvinsson и Malone (1997), которые описывают инновационный капитал как способность компании к обновлению в форме интеллектуальной собственности и других нематериальных активов, используемых для создания и вывода на рынок новых продуктов и услуг.

Более поздние работы выделяют важность “обучения”, “культуры”, “технологий” и “сетей”, в процессе разработки нового продукта/услуги.

Неосвязаемые составляющие Инновационного капитала

Неосвязаемые элементы инновационного капитала в большинстве случаев нетехнологичны и воплощены в организационных рутинах и мышлении человеческого ресурса организации

1. **Инновационная стратегия** - это стратегический выбор, который организация делает в отношении своих инноваций (Ramanujam and Mensch, 1985), т.е. выбор типа инноваций, который лучше всего соответствует целям компании, и распределение ресурсов между различными типами инноваций.
2. **Инновационная культура**, которая представляет собой сочетание связанных с инновациями установок, опыта, убеждений и ценностей сотрудников. Инновационная культура выполняет интегрирующую функцию и стимулирует инновационную деятельность.
3. **Структура инновационной деятельности**, которая включает в себя как организацию инновационного процесса (т.е. роли, обязанности, этапы и т.д.), так и способ группировки сотрудников, занятых в инновациях.
4. **Знания (технические и нетехнические), которыми обладают сотрудники, участвующие в инновационном процессе.** Эти знания в той или иной степени являются неявными. Запас знаний может быть увеличен за счет внутреннего и внешнего обучения организации. Внутреннее обучение относится к созданию новых знаний внутри предприятия, в то время как внешнее обучение относится к интеграции знаний извне предприятия.

Согласно этой модели, организация может учиться только в том случае, если учатся ее сотрудники. Однако даже если это произойдет, полученные знания могут не стать полезным активом для организации. Для достижения организационного обучения необходимо разработать специальные механизмы для создания, захвата, хранения, передачи и интерпретации знаний. (Tejedor & Aguirre, 1998)

**Национальный
инновационный капитал**

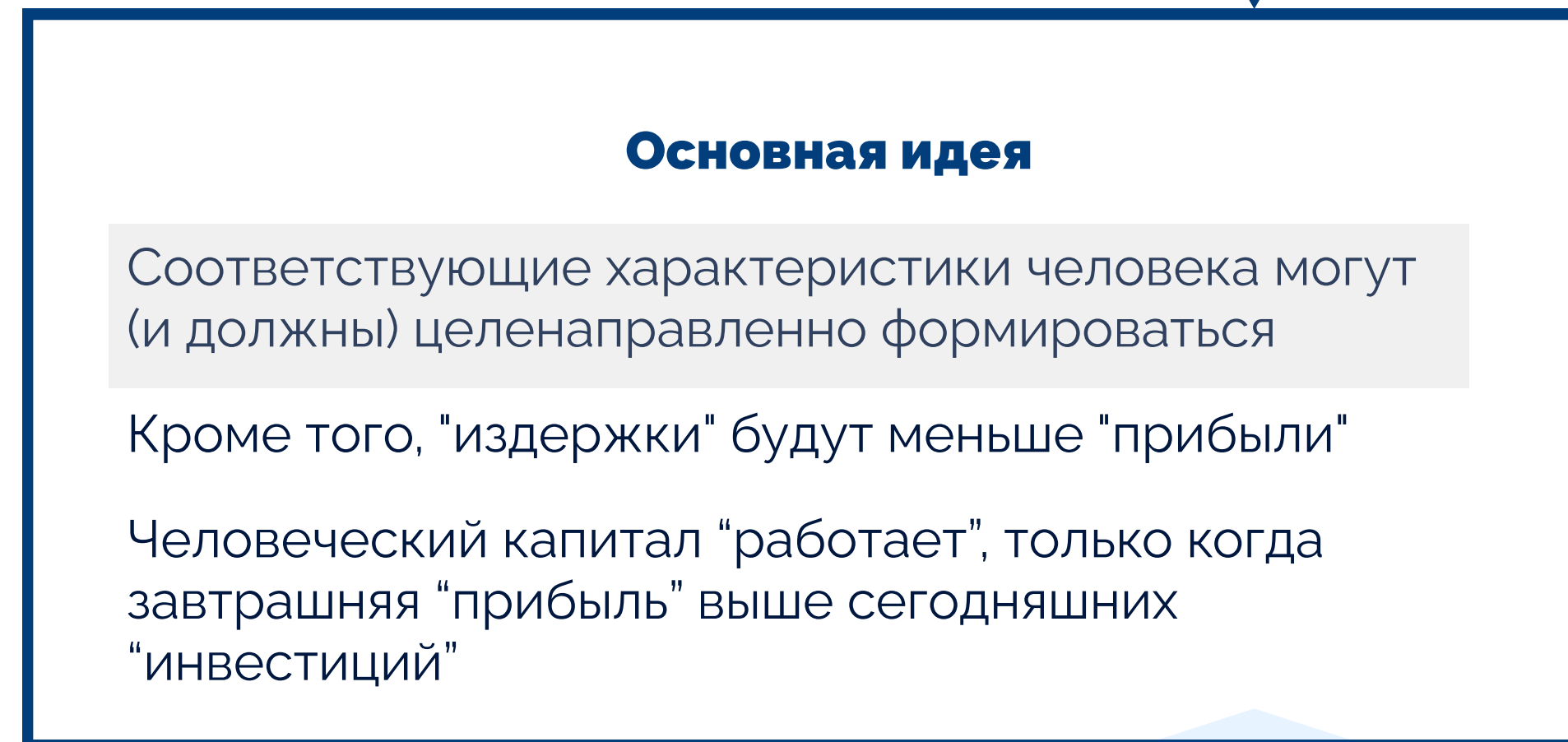
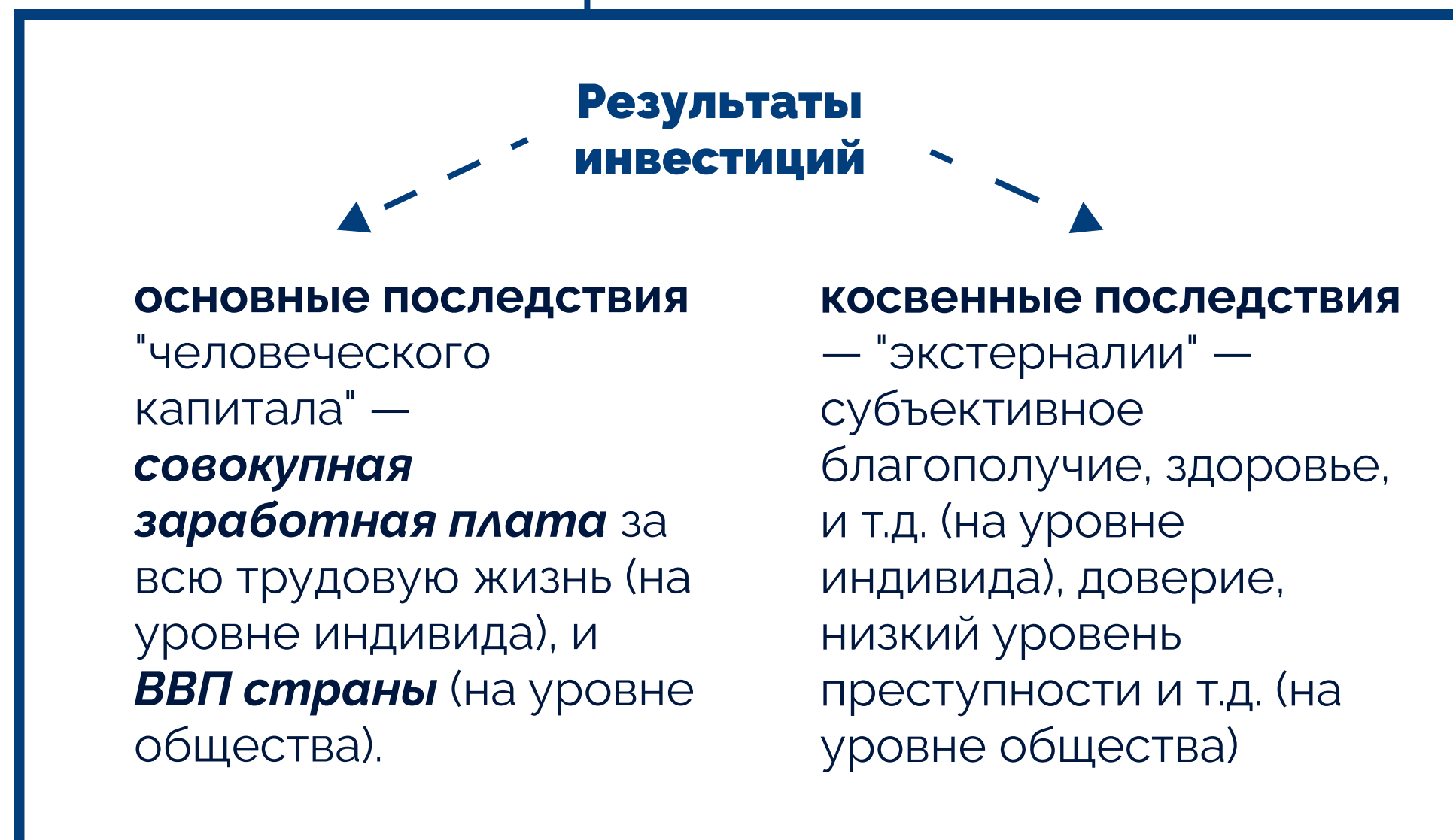
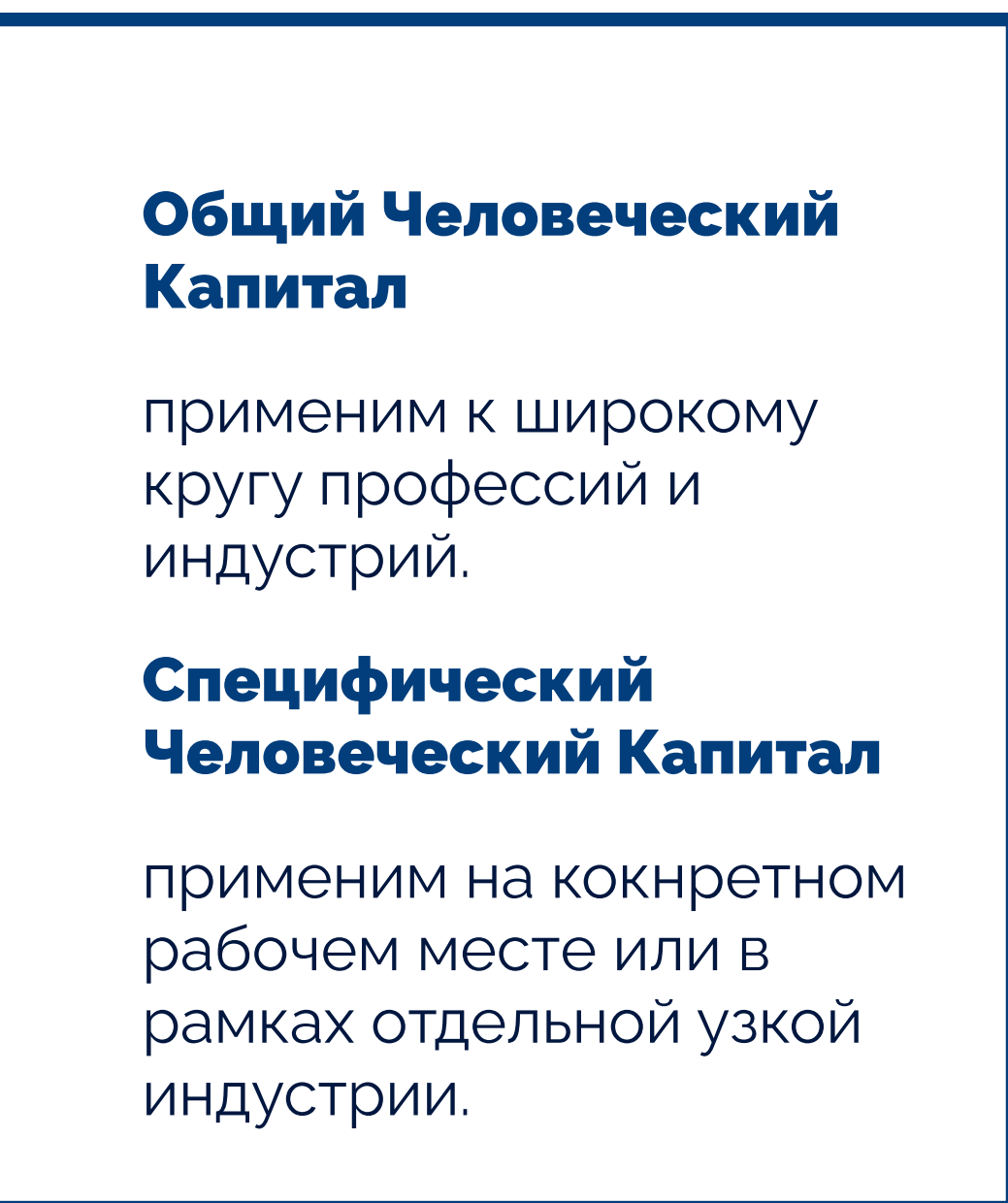
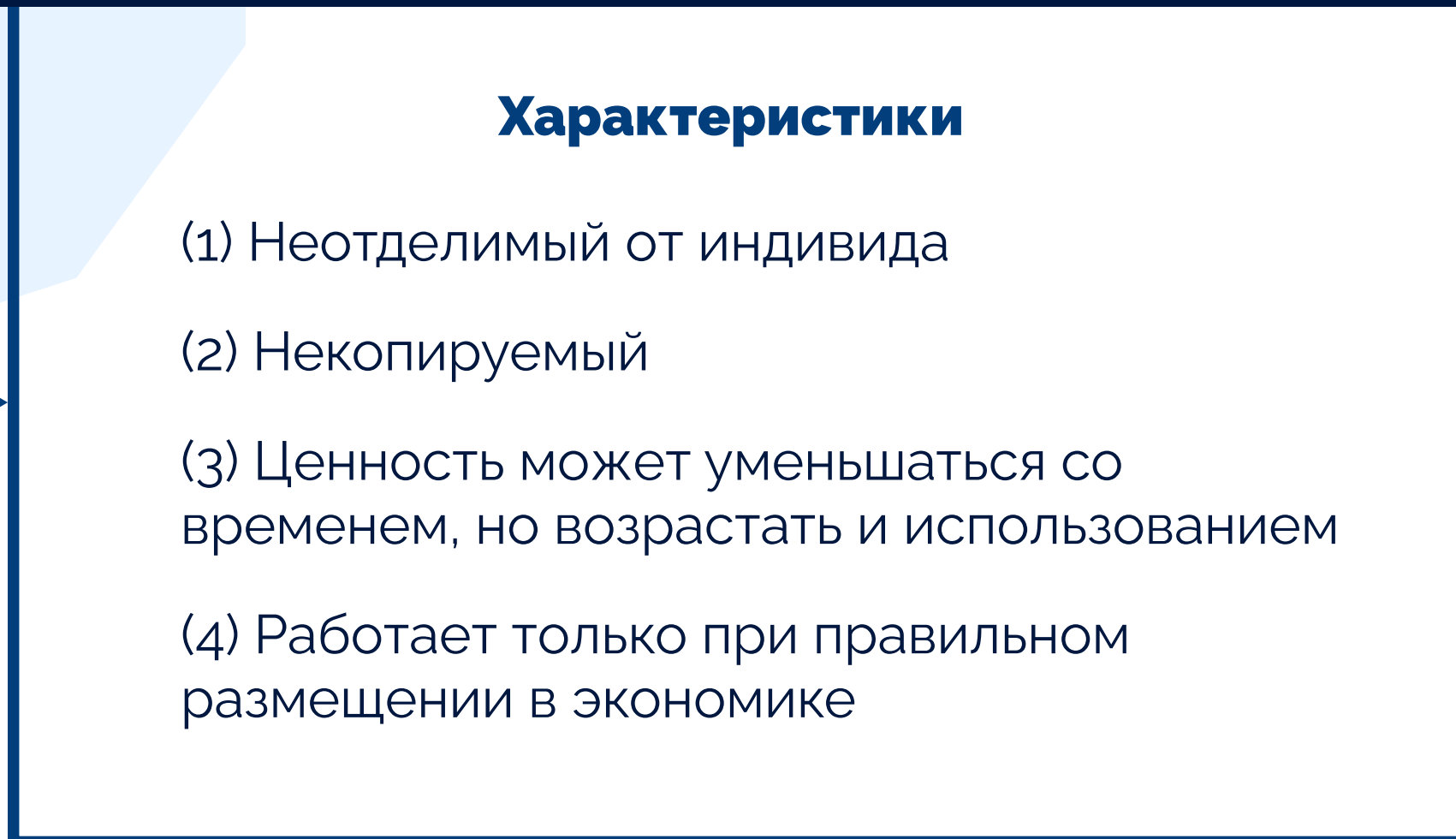
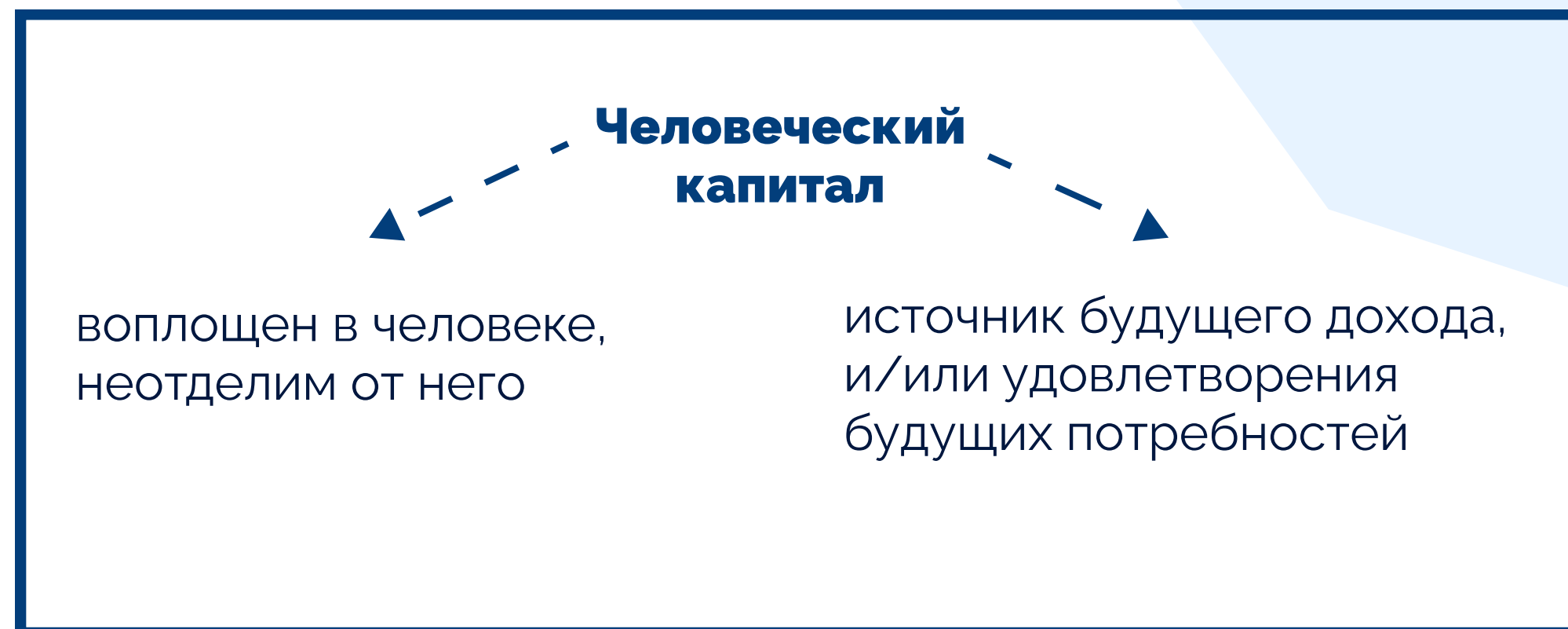
**Организационный
инновационный капитал**

**Индивидуальный
инновационный
капитал**



Основы теории
человеческого
капитала

Понятие “Человеческий Капитал”





Эволюция взглядов на
человеческий
капитал

Знания и Навыки

Человеческий Капитал по **Шульцу** — приобретение “всех полезных навыков и знаний . . . это часть преднамеренных инвестиций.”
(Шульц, 1961)

Новые компетенции

«Человеческий Капитал (ЧК) — знания, навыки, умения и способности, и другие качества личности, кот. способствуют обеспечению личного, социального и экономического благополучия»
(ОЭСР, 2001).

Агентность

Согласно теории ЧК 2.0, содержание человеческого капитала значительно расширяется, что не отменяет радиционные его компоненты, а добавляет к ним новые, напр. предпринимательский элемент и агентность.

Знания и навыки: классическая теория

Сначала **труд** как важный **фактор производства** рассматривался только с точки зрения **количества** (рабочих часов) но **не качества** (т.е. квалификаций, навыков).



Г. Беккер, Т. Шульц показали, что **добавление** показателя **человеческого капитала** ("качество труда") к физическому капиталу и "количеству" труда **хорошо объясняет рост экономики** в начале-мередине XX века.



Формула Минтцера, представляющая **повышение зарплаты как функцию образования и опыты работы**, стала основным инструментом оценки **прибыльности инвестиций в человеческий капитал**.

В классической теории **основной упор** на общем **человеческом капитале** — глубоком знании конкретных школьных предметов и в еще большей степени на **узкие профессиональные навыки**, кот. мы приобретаем в университетах и на работе.

Общие когнитивные и профессиональные навыки

Грамотность, умение считать, решать задачи.
Иностранные языки.
Культура труда, культура поведения.

Специфические когнитивные и профессиональные навыки

Способность работать со сложным программным обеспечением или оборудованием.
Высшее образование

Интерактив:
Зайдите на сайт PollEv.com
введите код: NKOTIK402

или

по ссылке в чате

или



НОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Новая грамотность, мягкие навыки. Универсальная компетенция

"The Future of Jobs Report" (WEF, 2018):
«критическое мышление и навыки ведения переговоров становятся более ценными».

Deloitte (2017): 25% работодателей не могут закрыть вакансии из-за нехватки "мягких навыков".

ОЭСР «Getting Skills Right» (2019):
Мы наблюдаем нехватку общих когнитивных, управленческих и социальных навыков

Некогнитивные навыки

- (1) Самосознание
- (2) Управление эмоциями
- (3) Управление телом

Новая грамотность

- (1) Экологическая
- (2) Финансовая
- (3) Юридическая

Универсальная компетенция: классификация 4К

- (1) Коммуникация
- (2) Кооперация
- (3) Креативность
- (4) Критическое мышление



Личностные характеристики

Самоконтроль, открытость, способность взаимодействовать с другими, планировать и настаивать — качества, кот. открывают двери к работе и ведут к продуктивной жизни
(Дж. Хекман)

Интерактив:
Зайдите на сайт PollEv.com
введите код: NKOTIK402

ИЛИ

ПО ССЫЛКЕ В ЧАТЕ

ИЛИ



Предпринимательский элемент, агентность

Более широкое понимание человеческого капитала

Знания быстро устаревают, опыт становится неактуальным в новых условиях. Нам нужны не только узкие компетенции, но и широкие, а также **активность, инновативность и способность к трансформационным действиям.**

Условия

Технологическая модернизация - четвертая промышленная революция - требует быть способными к переменам, нестандартно действовать и менять среду.

Результаты

Не только способность решать знакомые профессиональные проблемы

Не только способность решать нестандартные задачи

Не только способность строить сложную коммуникацию и сотрудничество с другими людьми

Но также **инициативность, способность к трансформационным действиям - "АКТИВНАЯ АГЕНТНОСТЬ"** - способность ответственно строить собственную трудовую и социальную траекторию, менять мир к лучшему в конструктивном взаимодействии с другими

Предпринимательский элемент

На основе эмпирических исследований Шульц выяснил, что эффект узких навыков не может объяснить реальный рост производительности труда более образованных фермеров (более 60% для фермеров с высшим образованием (1975). По меньшей мере треть "прироста" эффективности связана с "предпринимательскими способностями", которая развивает образование. (Шульц, 1975)

Агентность

как действие путем изменения правил

Примеры проявлений "агентности" (из современной литературы и академических дискуссий):

- Подростковые амбиции, уверенность в целях
- Самодисциплина и самоконтроль, способность находить возможности
- Планы развития карьеры и их связь с обучением
- Самосоциализация



К человеческому
капиталу 2.0

Технологическая, социальная и культурная модернизация — требует способности меняться, нестандартно действовать и активно менять окружающую среду

"Человеческий Капитал 2.0." позволяет не только приспособливается к существующим институтам, но и трансформирует их, работает "впереди паровоза" по отношению к рынку труда, создает новые рабочие места.

Эта перспектива ведет к появлению новых эффектов от инвестиций в человеческий капитал:

- Карьера как достижение социального статуса, престижа и материального успеха.
- Качество жизни, благополучие (субъективное и объективное), включая здоровье (физическое и ментальное).
- Успех как вклад в устойчивость и сплоченность большой общины - укрепление солидарности.

Комплексная модель Человеческого Капитала 2.0

**Новый общий
человеческий
капитал #1**

**(некогнитивные
навыки, личные
характеристики)**

Хекман, 1980-1990

**Новый общий
человеческий
капитал #2**

**(Универсальные
компетенции, новые
виды грамотности)**

ОЭСР, 1980-1990

**Новый общий
человеческий капитал
#3**

**(Агентность,
предпринимательские
способности)**

Шульц, 1975

**Наименее развитый
элемент**

**Традиционный
специфический
человеческий капитал**

**(Конкретные
когнитивные и
профессиональные
навыки)**

**Беккер & Шульц,
1950-1960**

**Традиционный
специфический
человеческий
капитал**

**(Общие
когнитивные
навыки)**

**Беккер & Шульц,
1950-1960**

(I. Frumin, P. Sorokin)



Интерактив:
Зайдите на сайт PollEv.com
введите код: NKOTIK402

или

по ссылке в чате

или





Глобальное измерение

Индекс Человеческого Капитала (Всемирный Банк)

Идея: компоненты индекса отражают вклад в уровень производительности труда сотрудников.

Индекс измеряет объем человеческого капитала, кот. родившийся сегодня ребенок может рассчитывать накопить к 18 годам с поправкой на риск, связанный с недостаточным качеством здравоохранения и образования в его стране проживания.



$0 \leq \text{ИЧК} \leq 1$

ИЧК = 0

ИЧК = 1

ИЧК = 0,5

ИЧК = 0,7

На уровне страны значение X означает, что производительность труда родившегося в данной стране ребенка, когда он(а) станет взрослым, составляет X доли соответствующей точки отсчета.



Глобальный Индекс Человеческого Капитала (2017)

Идея: образование должно отвечать будущим запросам рынка труда .

Индекс измеряет способность людей всех возрастов приобретать, развивать и использовать навыки на протяжении всей их жизни.

130 стран, 4 элемента

5 возрастных групп: 0-14; 15-24; 25-54; 55-64; 65 и старше

Значения индекса между [0; 100]



Подиндекс	Показатель	Подиндекс	Показатель
Способность	<p>Грамотность и умение считать</p> <p>Уровень охвата начальным образованием</p> <p>Уровень охвата средним образованием</p> <p>Уровень охвата высшим образованием</p>		<p>Охват начальным образованием</p> <p>Качество обучения в начальной школе</p> <p>Охват средним образованием</p> <p>Гендерный разрыв в охвате средним образованием</p>
Внедрение	<p>Доля рабочей силы</p> <p>Гендерный разрыв в сфере занятости</p> <p>Уровень безработицы</p> <p>Уровень неполной занятости</p>	Развитие	<p>Охват профессиональным образованием</p> <p>Охват высшим образованием</p> <p>Разнообразие навыков выпускников</p> <p>Качество системы образования</p> <p>Масштаб профессиональной подготовки персонала</p>
Навыки	<p>Доля высококвалифицированной рабочей силы</p> <p>Доля рабочей силы средней квалификации</p> <p>Экономическая сложность</p> <p>Наличие квалифицированных сотрудников</p>		<p>Задание. Каковы плюсы и минусы такого взгляда на измерение?</p>

**Национальный
человеческий капитал**

**Организационный
человеческий капитал**

**Индивидуальный
человеческий
капитал**

Литература

Обязательная:

Hattie, J. (2012). Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning. Routledge/Taylor & Francis Group

Pages for seminar preparation will be in Miro (Course materilas)

Дополнительная:

Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. The American Economic Review, 51(1), 1-17. <http://www.jstor.org/stable/1818907>.

OECD/Eurostat, Oslo Manual (2018). Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>.

Fullan, M. (1994). Coordinating top-down and bottom-up strategies for educational reform. Systemic reform: Perspectives on personalizing education, 7-24.

Phelps, E. S. (2013). Mass flourishing: How grassroots innovation created jobs, challenge, and change. Princeton University Press.

European Commission (2018) Study on supporting school innovation across Europe. <https://doi.org/10.2766/484785>.



Контакты

Диана Королева

dkoroleva@hse.ru
koroleva_dia@mail.ru

Онлайн доска

https://miro.com/app/board/ogJ_lR08ec8=/

