

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
ТОЛЬЯТТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

На правах рукописи

ЖЕЛНИНА ЕВГЕНИЯ ВАЛЕРЬЕВНА

**СОЦИАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА
КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Специальность 22.00.08 Социология управления

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание учёной степени
доктора социологических наук

Научный консультант
д-р социол. наук,
доцент
Иванова Т. Н.

Тольятти – 2015

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	5
ГЛАВА 1. ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ	37
1.1. ИННОВАЦИИ КАК ОБЪЕКТ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ	37
1.2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ ПОНЯТИЯ «ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ».....	69
ГЛАВА 2. ФАКТОРЫ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА	105
2.1. КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	105
2.2. НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОРЫ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	118
2.3. ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	136
2.4. УПРАВЛЕНИЕ В СТРУКТУРЕ ФАКТОРОВ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	147
2.5. ОБЩЕСТВЕННОЕ ВОСПРОИЗВОДСТВО КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	158
ГЛАВА 3. СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛЕЙ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	170
3.1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ	170

3.2.	СИНЕРГЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	191
3.3.	СОЦИАЛЬНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К РЕАЛИЗАЦИИ СИНЕРГЕТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	210
ГЛАВА 4. ТЕХНОЛОГИЯ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ИННОВАЦИОННУЮ АКТИВНОСТЬ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....		231
4.1.	СОЦИАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	231
4.2.	УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТЕХНОЛОГИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	250
4.3.	СОЦИАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ ВОЗДЕЙСТВИЯ ТЕХНОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА НА ИННОВАЦИОННУЮ АКТИВНОСТЬ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	279
ЗАКЛЮЧЕНИЕ		292
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ		308
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ».....		364
АНКЕТА ЭКСПЕРТНОГО ОПРОСА «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ»		364
ХАРАКТЕРИСТИКА ГЕНЕРАЛЬНОЙ И ВЫБОРОЧНОЙ СОВОКУПНОСТИ ДЛЯ ЭКСПЕРТНОГО ОПРОСА «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ».....		369

ТАБЛИЦЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЙ ЭКСПЕРТНОГО ОПРОСА «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ»	371
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. МОДЕЛЬ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	383
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 СПИСОК МАЛЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ФГБОУ ВПО «ТОЛЬЯТТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ».....	384
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 БЛАНК ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ НЕОБХОДИМЫХ ПЕРСОНАЛУ КОМПЕТЕНЦИЙ.....	392
ПРИЛОЖЕНИЕ 5 МОДЕЛЬ ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	394
ПРИЛОЖЕНИЕ 6 ОПРОСНИК ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОБОБЩЁННОЙ ДИАГНОСТИКИ УРОВНЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	395

Введение

Актуальность темы исследования. Важнейшей стратегической задачей на пути развития современного государства на сегодняшний день выдвигается его интенсивное переориентирование на инновационный характер деятельности. Инновационный подход необходимо реализовывать во всех сферах жизнедеятельности государства: в промышленности и технологиях, в государственном и муниципальном управлении, в системах образования и здравоохранения, в экономике и социальной сфере. Промышленное производство во все времена было и остаётся материальной основой государства, обеспечивающей его граждан материальными и финансовыми ресурсами. Постиндустриальный уровень развития общества, безусловно, предполагает снижение количества занятых в индустриальной (промышленной) сфере. Но данный тезис ни в коей мере не предполагает сокращение в этой сфере капитала. Наоборот, в постиндустриальном обществе должно наблюдаться повышение капиталоемкости промышленных предприятий, выражающееся в приобретении современного дорогостоящего оборудования и программного обеспечения, использование современных инструментов, материалов и технологий, постоянное повышение квалификации и обучение работников. Необходимо отметить, что современное российское государство не уделяет внимания собственной промышленности. Во-первых, в основном документе, регламентирующем социально-экономическое развитие России – Стратегии-2020, в 24 главах (рассматривающих инновационное развитие, преодоление социального неравенства, развитие государственности и т. д.) так и не нашлось места для промышленной политики. Во-вторых, современная социально-экономическая политика и тип хозяйствования, наблюдаемые сейчас в России, несмотря на визуальный прирост ВВП, не дают реально значимых результатов, которые бы улучшали благосостояние российского

государства и его граждан. Современный уровень производства российских товаров на душу населения в несколько раз ниже, чем в таких странах, как Бразилия и Венесуэла, которые принято считать развивающимися. Более того, сегодняшний уровень производства в России даже в десятки раз ниже показателей СССР 1989 года. В-третьих, наблюдается значительное сокращение человеческого капитала в промышленности. Об этом говорит и реальное сокращение численности занятых в индустрии¹, и ничтожно малые инвестиции (как государственные, так и частные) в обучение и переобучение работников, повышение их профессиональной квалификации. Всё это говорит о необходимости изменения сложившегося на сегодня псевдопостиндустриального типа хозяйствования (вымывающего из промышленной сферы капитал, материальную базу и профессиональные высококвалифицированные кадры). Важно выстроить подлинно постиндустриальный тип хозяйствования, обеспечивающий государство и общество необходимыми материальными и финансовыми благами, а также способствующий социально-экономической стабильности общества. Единственно верным средством осуществления данного перехода является выбор и реализация государством инновационного пути развития. Кроме того, сложившийся российский социально-экономический уклад необходимо менять, поскольку уровень развития промышленности, помимо его непосредственной производственно-экономической и материальной значимости, оказывает существенное влияние на действенность механизма национальной безопасности, а также на улучшение социальной и политической стабильности государства. В настоящее время наиболее значимой задачей становится работа с инновациями в промышленности и инновационными технологиями. В связи с этим, на первый план выходит интенсификация процессов

¹ По данным Федеральной службы государственной статистики, убыль занятых в индустриальной сфере с 2003 года составила порядка 4 % (См.: Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт [Электронный ресурс] URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 01.08.2015)).

инновационной активности в промышленной сфере как наиболее перспективных инструментов достижения высокого уровня социально-экономического развития. Необходимость и важность тщательного изучения феномена инновационной активности промышленных предприятий обусловлены рядом причин. Первая причина связана с возрастанием сегодня значимости инноваций в современной жизни, во всех её сферах, начиная от экономики и заканчивая социальными отношениями и системой ценностей². Второй причиной являются объективные процессы в экономике, касающиеся трансформации кадрового состава промышленных предприятий. Так, в начале 2014 г. на ОАО «АВТОВАЗ» объявили о планируемом сокращении 1500 сотрудников из числа руководителей, специалистов и служащих³. В то же время в городе можно встретить многочисленные вакансии рабочих специальностей: фрезеровщик, слесарь МСР, слесарь-инструментальщик, столяр-нивелировщик, станочник широкого профиля⁴. Причём работники требуются с опытом работы и разрядами не ниже четвёртого, т. е. городу в настоящее время необходимы высококвалифицированные промышленные рабочие. Кроме того, российским правительством постепенно внедряется программа создания высокоэффективных рабочих мест, которая разрабатывалась исключительно для промышленных предприятий. Третью причину повышения необходимости инновационных процессов следует искать в социальной структуре современного общества. Основу современных промышленных предприятий составляют высококвалифицированные рабочие, которые в контексте всего общества

² По данным Федеральной службы государственной статистики, количество разработанных передовых производственных технологий в целом по Российской Федерации в период с 2000 г. по 2014 г. увеличилось в два раза (с 688 до 1409 единиц). (См. подробнее: Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт [Электронный ресурс] URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 01.08.2015)).

³ «АВТОВАЗ» начнёт увольнять сотрудников в мае [Электронный ресурс] // Авто.Вести.Ru. – специальный проект веб-сайта Вести.Ru. URL: <http://auto.vesti.ru/doc.html?id=554053&cid=22> (дата обращения: 10.05.2014).

⁴ Вакансии предприятия [Электронный ресурс] // ОАО «АвтоВАЗагрегат». URL: http://www.avtovazagregat.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=67&Itemid=73&lang=ru (дата обращения: 10.05.2014).

формируют базис так называемого среднего класса. Как известно, крепкий средний класс образует основу устойчивости общества и государства в целом. Именно поэтому необходимо уделять достаточное внимание работникам промышленных предприятий для укрепления среднего класса в современной России.

Таким образом, в существующей социально-экономической ситуации, обусловленной трансформировавшимися культурными ценностями социальных групп и общностей и непрерывными инновационными процессами, существует необходимость изучения инновационной активности промышленных предприятий, построения её модели и выявления социально-технологических механизмов управления ею. Именно это и обусловило выбор темы исследования, которая впервые представлена в исследовательском поле социологии управления.

Степень научной разработанности проблемы. Многоаспектность темы диссертационного исследования предопределила обращение к группе научных источников, связанных с изучением особенностей инновационных процессов, социальных технологий, профессиональной подготовки. В первую очередь, следует отметить труды, в которых разрабатываются теоретико-методологические основы исследования: О. Конт (теория позитивизма), Г. Спенсер (теория эволюционизма, органическая теория), М. Вебер (теория действия, теория рационализации, размещение промышленности, социология культуры), К. Маркс (диалектический и исторический материализм), П. А. Сорокин (теория социальной стратификации, теория социальной мобильности), Т. Парсонс (теория структурного функционализма). Эти и некоторые другие учёные сделали значительный вклад в исследование процессов модернизации в социально-экономической и социально-культурной сферах общества и отдельных его классов, а также сформировали мощную методологическую базу для их последующего изучения и исследования в рамках социологической науки.

Ключевым понятием работы является инновация. Существенный вклад в социально-экономическую разработку родового понятия «инновации» внесли такие учёные, как Р. Декарт⁵ (дедуктивный (математический) метод познания, сомнение, рассуждение), Т. Кун⁶ (теория развития, теория научных революций), Б. Твисс⁷ (принципы эффективного управления научно-техническими нововведениями), Ю. А. Карпова⁸ (инновации, интеллект, образование), А. Я. Косалс⁹ (социальный механизм инновационных процессов), А. И. Пригожин¹⁰ (основания и препятствия нововведениям), И. В. Василевская¹¹ (принципы и законы инновационного менеджмента), Ю. О. Гарайбех¹² (проблема стимулирования инновационной деятельности), А. А. Гудкова¹³ (регулирование инновационной деятельности), В. Е. Ланкин¹⁴ (проблематика инновационных процессов). Помимо этого, для более полного и комплексного рассмотрения феномена инноваций необходимо обратиться к работам зарубежных (Г. Форд¹⁵, Ф. Тейлор¹⁶) и

⁵ Декарт, Р. Избранные произведения. – М., 1950. – 712 с.

⁶ Кун, Т. Структура научных революций ; пер. с англ. И. З. Налетова. – М., 2005. – 605 с.

⁷ Твисс, Б. Управление научно-техническими нововведениями; сокр. пер. с англ. – М. : Экономика, 1989. – 271 с.; Твисс, Б. Прогнозирование для технологов и инженеров: практическое руководство для принятия решений / Брайен Твисс. – Н. Новгород : Парсек-НН, 2000. – 255 с.

⁸ Карпова, Ю. А., Нурков, В. М. Инновационное развитие (модернизация): социальные феномены и парадоксы // Инновации. – 2012. – № 5 (163). – С. 64–68; Карпова, Ю. А., Нурков, В. М. Социальные процессы и парадоксы инновационного развития // Философские науки. – 2012. – № 8. – С. 76–85; Карпова, Ю. А. Интеллектуальный ресурс человека в контексте инновационного развития // Инновации. – 2011. – № 1 (147). – С. 19–22; Карпова, Ю. А. Инновационная среда как объект социологии инноватики: проблема управления // Инновации. – 2008. – № 10 (120). – С. 45–48.

⁹ Косалс, Л. Я. Социальный механизм инновационных процессов / Л. Я. Косалс. – Новосибирск : Наука, Сиб. отд-ние РАН, 1989. – 285 с.

¹⁰ Пригожин, А. И. Нововведения: стимулы и препятствия. – М., 1989. – 270 с.

¹¹ Василевская, И. В. Инновационный менеджмент. – М. : Издательство РИОР, 2005. – 96 с.

¹² Гарайбех, Ю. О практике стимулирования инновационной деятельности / Ю. Гарайбех, А. Ивлев // Человек и труд. – 2005. – № 1. – С. 56.

¹³ Гудкова, А. А. Инструменты государственного регулирования инновационной деятельности в Российской Федерации / А. А. Гудкова, Л. С. Чаусова // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) и др. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 41–46.

¹⁴ Ланкин, В. Е. Некоторые проблемы инновационных процессов в российской экономике (система инновационной поддержки предпринимательства) / В. Е. Ланкин, А. В. Татарова, Т. В. Федосова // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) и др. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 211–219.

¹⁵ Форд, Г. Сегодня и завтра. Пер. В. А. Зоргенфрея. – М. – Ленинград: Государственное издательство, 1927. – 216 с.; Форд, Г. Моя жизнь. Мои достижения. Пер. В. А. Зоргенфрея. – М. – Ленинград: Государственное издательство, 1927. – 328 с.

¹⁶ Тейлор, Ф. У. Принципы научного менеджмента. – Пер. с англ. А. И. Зак. – М.: Контроллинг, 1991. – 104 с.

отечественных (А. К. Гастев¹⁷, П. М. Керженцев¹⁸) исследователей начала XX века. Выводы представленных учёных относительно организации производства и работы с персоналом вполне укладываются в рамки социологии инноваций. Также следует отметить отечественных учёных, сделавших существенный вклад в разработку данной проблематики социологии инноваций, значимой для нашего исследования: Ю. А. Карпова¹⁹ (введение в социологию инноватики), А. И. Пригожин²⁰ (нововведения, организационные инновации), А. Л. Маршак²¹ (социология инноватики как прикладная наука). Анализируя материалы указанных авторов, мы можем прийти к выводу, что достаточно разработанными являются проблемы теории и методологии социологии инноваций, общего понятия инновации. В то же время конкретные вопросы промышленных инноваций, интенсификации инновационной активности остаются по-прежнему малоизученными.

Важным моментом при изучении инноваций является проблема творчества. Именно творчеству как основной предпосылке и условию инноваций уделяли внимание Г. Тард²² (личное творчество среди законов природы и общества, условия творческой деятельности, законы подражания), В. И. Белозерцев²³ (проблематика технического творчества), В. Ф. Анурин²⁴ (социология интеллекта, интеллектуальное творчество),

¹⁷ Гастев, А. К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. Изд. 2-е. – М.: Экономика, 1972. – 478 с.; Гастев, А. К. Организация производства как наука. – М.: Экономика. – 1972. – 17 с.; Гастев, А. К. Трудовые установки. – М.: Экономика. – 1973. – 344 с.

¹⁸ Керженцев, П. М. Принципы организации. – М.: Экономика. – 1968. – 464 с.

¹⁹ Карпова, Ю. А. Введение в социологию инноватики : учеб. пособие. – СПб. : Питер, 2004. – 192 с.

²⁰ Пригожин, А. И. Метод развития организации. – М. : МЦФЭР, 2003. – 863 с.

²¹ Маршак, А. Л. Социология инноватики как прикладная наука: постановка вопроса // Интеллектуальный ресурс как важнейший фактор управления отечественной промышленностью : сб. ст. – М., 1996.

²² Тард, Г. Социальная логика : пер. с фр. – СПб., 1901. – 491 с.; Тард, Г. Социальные законы. Личное творчество среди законов природы и общества : пер. с фр. ; под. ред. А. Е. Оболенского. – СПб., 1906. – 120 с.; Тард, Г. Законы подражания = (Les lois de l'imitation) : пер. с фр. – СПб. : Ф. Павленков, 1892. – 370 с.

²³ Белозерцев, В. И. Философско-методологические проблемы технического творчества. – М. : ВНИИПИ, 1987. – 86 с.

²⁴ Анурин, В. Ф. Социология интеллекта: проблемы формирования, развития и изучения : автореф. дис. д-ра социол. наук : 22.00.06. – Н. Новгород, 1998. – 370 с.

О. В. Афанасьева²⁵ (социально-духовные аспекты личностного творчества), С. А. Шавель²⁶ (мотивация творческой активности), В. Ф. Шепетько²⁷ (творческая активность в инженерной сфере), Л. А. Ширяев²⁸ (социальная природа научно-технического творчества), И. К. Корнилов²⁹ (исследование инновационного инженерного творчества). Исследуемая проблематика является достаточно разработанной, изученной в разных её аспектах. В то же время вопросы коллективного творчества, а также синергический эффект за счёт совместной деятельности работников промышленного предприятия, которое является крупным социальным объединением, аккумулирующим мышление и деятельность многочисленных индивидов, в очень редких случаях становятся предметом научного анализа и исследования. Именно проблематика коллективного научно-технического творчества стала одной из ключевых в данном диссертационном исследовании.

Говоря о творчестве, нельзя не сказать о личности в инновационном процессе. Разработкой данной темы занимались А. Л. Штраус³⁰ (характеристика инновационной личности), В. Франкл³¹ (смысл существования, экзистенциальный вакуум), Ж. Т. Тощенко³² (духовная жизнь человека и его реальные поступки), Д. Б. Богоявленская³³ (проблема

²⁵ Афанасьева, О. В. Творчество личности как социально-духовный феномен : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.06. – М., 1999. – 342 с.

²⁶ Шавель, С. А. Социальная сфера и мотивация творческой активности : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Мн., 1990. – 374 с.

²⁷ Шепетько, В. Ф. Формирование творческой активности инженеров : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.05. – М., 1990. – 442 с.

²⁸ Ширяев, Л. А. Социальная природа научно-технического творчества и методологические проблемы его оптимизации : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.01. – Уфа, 1992. – 360 с.

²⁹ Корнилов, И. К. Теоретико-методологические основы инженерного искусства: опыт социологического исследования инновационной инженерной деятельности : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – М., 1996. – 238 с.

³⁰ Strauss, A. L. *Mirrors and Masks. The Search for Identity.* – Chicago : The Free Press of Glencoe, 1959. – 186 p.

³¹ Франкл, В. *Человек в поисках смысла* : пер. с англ. и нем. – М. : ПРОГРЕСС, 1990. – 366 с.

³² Тощенко, Ж. Т. *Парадоксальный человек.* – М. : ЮНИТИ, 2012. – 538 с.

³³ Богоявленская, Д. Б. *Интеллектуальная активность как проблема творчества* /Д. Б. Богоявленская; отв. ред. [и автор предисл.] Б. М. Кедров. – Ростов н/Д : Изд-во Ростов. ун-та, 1983. – 173 с.

интеллектуальной активности в творчестве), О. Н. Вершинская³⁴ (проблемы инновационного развития личности), В. П. Зинченко и Е. Б. Моргунов³⁵ (проблематика человека развивающегося), Н. И. Лапин³⁶ (деятельностный подход к исследованию инноваций), О. В. Степанов³⁷ (вопросы престижности личности), С. А. Сивова³⁸ (стили мышления и профессиональная деятельность). Принимая во внимание проблематику научных трудов указанных авторов, можно констатировать, что вопросы инновационных потребностей (их определение, классификация, основные характеристики) до сих пор остаются вне рамок научного анализа.

В данном диссертационном исследовании в качестве одного из ключевых факторов инновационной активности промышленных предприятий мы рассматривали культуру, поэтому необходимо проанализировать научные труды, посвящённые социокультурным аспектам инноваций. В первую очередь, важно отметить, что проблематика социологии культуры активно разрабатывалась как отечественными, так и зарубежными исследователями. Так, к числу последних можно отнести Пьера Бурдьё³⁹, Альфреда Адлера⁴⁰, Карла Мангейма⁴¹. Среди классиков отечественной социологии, разрабатывавших теории по социологии культуры, следует отметить П. А. Сорокина, который в своей работе «Социальная и культурная динамика» говорил об идее приоритета сверхорганической системы ценностей, значений, «чистых культурных

³⁴ Вершинская, О. Н. Инновационное развитие личности // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) и др. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 165 – 168.

³⁵ Зинченко, В. П., Моргунов, Е. Б. Человек развивающийся : очерки психологии. – М. : ТОО «Тривола», 1994. – 333 с.

³⁶ Лапин, Н. И. Системно-деятельностная концепция исследования нововведений // Диалектика и системный анализ .: сб. ст. – М. : Наука, 1986. – 606 с.

³⁷ Степанов, О. В. Престиж личности в условиях трансформации российского общества : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ростов н/Д, 2004. – 267 с.

³⁸ Сивова, С. А. Социально-управленческий стиль мышления: дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Саратов, 1999. – 353 с.

³⁹ Bourdieu, P. Reproduction in Education, Society and Culture / Pierre Bourdieu. – Paris : Sage Publications Company, 1999. – 259 p.

⁴⁰ Адлер, А. Очерки по индивидуальной психологии ; пер. с нем. – М. : Когито-Центр. – 2002. – 218 с.

⁴¹ Манхейм, К. Избранное: Социология культуры / Карл Манхейм ; пер.: Л. Ф. Вольфсон, А. В. Дранов. – М. : СПб. : Университет. – 2000. – 505 с.

систем»⁴². Из современных отечественных учёных-социологов, развивающих проблематику социологии культуры, важно отметить работы А. С. Капто⁴³ (основания культуры мира, профессиональная этика), А. Л. Маршака⁴⁴ (концепции культуры, культура как система, культурная безопасность). Для нашего исследования очень важна проблематика ценностей в аспекте культуры. В связи с этим ценными представляются работы Э. Дюркгейма⁴⁵ (социальные нормы и ценности, аномия), В. Б. Гудыкунста⁴⁶ (ценности групп и групповых коммуникаций), М. К. Горшкова⁴⁷ (российский менталитет, социальная идентичность), А. П. Манченко⁴⁸ (ценностные (аксиологические) аспекты социальной модернизации, изменений, трансформации). Социальные ценности мы рассматриваем с точки зрения мотивов индивидуального и коллективного поведения, поскольку именно в деятельности субъектов мы рассматриваем инновационные процессы. Так, поведение явилось предметом научных разработок таких учёных, как Д. Хоманс⁴⁹ (социальное поведение как обмен, социальный обмен), В. И. Верховин⁵⁰ (экономическое поведение), Т. Л. Александрова⁵¹ (экономическое поведение с точки зрения

⁴² Сорокин, П. А. Социальная и культурная динамика / П. А. Сорокин : пер. с англ., вступ. ст. и коммент. В. В. Сапова. – М. : Астрель, 2006. – 1176 с.

⁴³ Капто, А. С., Пономарёв, В. П. Социоментальные основания культуры мира : Идея конструирования социальных систем. – М. : ИСПИ РАН, 1999. – 51 с.; Капто, А. С. Профессиональная этика. – М. : Изд-во СКАГС, 2006. – 799 с.

⁴⁴ Маршак, А. Л. Культура: социологические смыслы и социальные реалии / предисл. академика РАН М. К. Горшкова. – М. : НИЦ «Академика», 2013. – 224 с.

⁴⁵ Дюркгейм, Э. Метод социологии : пер. с фр. / Эмиль Дюркгейм. – Киев, 1899. – 153 с.; Дюркгейм, Э. Самоубийство : Социологический этюд: пер. с фр. А. Н. Ильинского : под ред. В. А. Базарова. – СПб. : Н. П. Карбасников, 1912. – 541 с.

⁴⁶ Gudykunst, W. B. Bridging Differences: Effective Intergroup Communication / W. B. Gudykunst. – 3rd edition. – London : A Sage Publications Company, 1998. – 351 p.

⁴⁷ Горшков, М. К. Новые черты российского менталитета: выдержка и последовательность действий // Президентский контроль. Информационный бюллетень / Издание Администрации Президента Российской Федерации. – 2010. – № 5.

⁴⁸ Манченко, А. П. Социальная модернизация в современной России: духовный и аксиологический аспекты : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – СПб., 2000. – 355 с.

⁴⁹ Хоманс, Д. Социальное поведение как обмен // Современная зарубежная социологическая психология. Тексты : под. ред. Г. М. Андреевой, Н. Н. Богомоловой, Л. А. Петровской. – М., 1984. – С. 50–54.

⁵⁰ Верховин, В. И. Экономическое поведение как предмет социологического анализа // Социологические исследования. – 1994. – № 10. – С. 120–125.

⁵¹ Александрова, Т. Л. Методологические проблемы социологии профессий // Социологические исследования. – 2000. – № 8. – С. 11–17; Александрова, Т. Л. Экономическое поведение и профессия: методология исследования : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.01. – Екатеринбург, 2000. – 259 с.

профессии), А. Г. Симаков⁵² (трудовое поведение промышленных рабочих), А. Б. Гофман⁵³ (ценность моды в индивидуальном и коллективном поведении, аспекты подражания в структуре поведения), А. Ю. Завалишин⁵⁴ (особенности ценностей представителей отдельных территорий), В. А. Давыденко⁵⁵ (предпринимательское поведение). В результате тщательного изучения выводов указанных учёных и исследователей можно увидеть, что остаются неизученными такие аспекты культуры, как её влияние на инновационную активность, а также возможности её воздействия на процессы социально-экономического роста социальной системы.

В современной России важность более скрупулёзного изучения проблематики социальных изменений также возрастает. Необходимость изучения проблемы различных аспектов социальных изменений нашла своё отражение в работах У. Бека⁵⁶ (социальные риски в эпоху глобальных социальных изменений), П. Штомпки⁵⁷ (социальные изменения), А. Д. Морриса⁵⁸ (социальные изменения), Г. Тарда⁵⁹ (социальная логика и социальные законы), Н. Д. Кондратьева⁶⁰ (теория экономических циклов, социально-экономические изменения), В. Л. Шульца⁶¹ (общество и

⁵² Симаков, А. Г. Трудовое поведение промышленных рабочих в России: закономерности и перспективы : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.03. – М., 1998. – 259 с.

⁵³ Гофман, А. Б. Мода и люди. Новая теория моды и модного поведения / А. Б. Гофман. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : КДУ, 2010. – 228 с.

⁵⁴ Завалишин, А. Ю. Территориальное поведение социально-территориальной общности (на примере региональных общностей России) : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Хабаровск, 2009. – 361 с.

⁵⁵ Давыденко, В. А. Предпринимательское поведение как объект социального управления: теоретико-методологические аспекты : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – М., 1996. – 371 с.

⁵⁶ Beck, U. Risk Society. Newwards a New Modernity. – London : SAGE Publications Ltd, 1998. – 260 p.

⁵⁷ Штомпка, П. Социология социальных изменений. – М. : Аспект-пресс, 1996. – 414 с.

⁵⁸ *Frontiers in Social Movement Theory* / Edited by A. D. Morris and C. McClurg Muller. – London : YALE University Press, 1992. – 382 p.

⁵⁹ Тард, Г. Социальная логика ; пер. с фр. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 427 с.; Тард, Г. Социальные законы. Личное творчество среди законов природы и общества ; пер. с фр. / под. ред. А. Е. Оболенского. – СПб., 1906. – 120 с.; Тард, Г. Законы подражания = (*Les lois de l'imitation*) : пер. с фр. – СПб. : Ф. Павленков, 1892. – 370 с.

⁶⁰ Кондратьев, Н. Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. – М. : Экономика, 2002. – 765 с.

⁶¹ Шульц, В. Л. Общество и социальные изменения. – М. : Наука, 2005. – 196 с.

социальные изменения), В. К. Левашова⁶² (мониторинг социально-политических изменений), Д. Белла⁶³ (волны, эволюция), М. Ф. Черныша⁶⁴ (изменения в социальной структуре, эпоха перемен, социальные перемещения), М. К. Горшкова⁶⁵ (изменения в социальной структуре, процессы реформирования). Наиболее изученными в сфере социальных изменений являются их предпосылки и условия, отражённые в работах Н. В. Казакова и Ю. А. Дулепина⁶⁶ (трансформация на промышленных предприятиях), И. А. Халий⁶⁷ (инновационный потенциал российских преобразований), А. А. Шияна⁶⁸ (законы самоорганизации социальных структур), – а также последствия социальных трансформаций, подробно расписанные в трудах Э. Гидденса⁶⁹ (теория социальных изменений), В. Франкла⁷⁰ (человек и смыслы его существования), Ю. А. Зубок⁷¹ (вопросы социального риска в трансформирующемся обществе), С. А. Кравченко⁷² и С. А. Крашкова (полипарадигмальный подход к изучению социального риска), А. Б. Гофмана⁷³ (традиции и инновации в современной России), А. П. Темницкого⁷⁴ (традиции и инновации в

⁶² Левашов, В. К., Афанасьев, В. А. Российское общество и радикальные реформы: Мониторинг социальных и политических индикаторов : монография. – М. : Academia, 2001. – 896 с.

⁶³ Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество. — М. : Академия, 1999.

⁶⁴ Черныш, М. Ф. Социальные институты и мобильность в трансформирующемся обществе : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 2005. – 314 с.

⁶⁵ Стадии эволюции и проблема классификации исторических типов общества // Россия реформирующаяся. Ежегодник / отв. ред. М. К. Горшков. Вып. 7. М. : Институт социологии РАН, 2008. С. 23–39.

⁶⁶ Казакова, Н. В. Факторы, влияющие на процессы трансфера инноваций на промышленных предприятиях / Н. В. Казакова, Ю. А. Дулепин // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) и др. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 303–310.

⁶⁷ Халий, И. А. Современные общественные движения: инновационный потенциал российских преобразований в традиционалистской среде. Рец. М. К. Горшков // Социологические исследования. – 2008. – № 9.

⁶⁸ Шиян, А. А. Социальные технологии для XXI века: природа Человека и законы самоорганизации иерархических социальных структур. – Хмельник : Лаборатория Синергетики Живого, 1999. – 148 с.

⁶⁹ Giddens, A. The Construction of Society. Outline of the Theory of Structuration. – Cambridge : Polity Press, 1997. – 402 p.

⁷⁰ Франкл, В. Человек в поисках смысла ; пер. с англ. и нем. – М. : ПРОГРЕСС, 1990. – 366 с.

⁷¹ Зубок, Ю. А. Риск как фактор социального развития молодёжи : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 2003. – 335 с.

⁷² Кравченко, С. А., Крашков, С. А. Социология риска: полипарадигмальный подход : учеб. пособие. – М. : Анким, 2004. – 385 с.

⁷³ Гофман, А. Б. Традиции и инновации в современной России. Социологический анализ взаимодействия и динамики. – М. : Росспэн, 2008. – 543 с.

⁷⁴ Темницкий, А. П. Традиции и инновации в трудовой культуре рабочих частных предприятий // Мониторинг общественного мнения. Экономические и социальные перемены. – 2004. – № 2. – С. 35–48.

трудовой культуре). Несмотря на обширное представительство научных трудов, посвящённых данной проблематике, вопросы отраслевых (например, в промышленности) социальных изменений и их рисков остаются по-прежнему малоизученными.

Поскольку одной из задач исследования была разработка моделей инновационной активности, необходимо проанализировать разработанность теории и методологии социального моделирования: П. Бергер и Т. Лукман⁷⁵ (теоретические основы социального конструирования), В. А. Ядов⁷⁶ (вопросы прикладной социологии), Г. Э. Говорухин⁷⁷ (конструирование социального пространства), Т. И. Черняева⁷⁸ (архитектоника социального пространства). Различные аспекты моделирования также разрабатывались отечественными учёными В. Г. Ильиным⁷⁹ и Г. Ф. Ромашкиной⁸⁰. Социальное прогнозирование и проектирование представлены в работах И. А. Казначеевой⁸¹ (комплексный социологический анализ социального прогнозирования в условия трансформирующегося общества), И. В. Бестужева-Лады⁸² (поисковое социальное прогнозирование, обоснование социальных нововведений на основе прогнозов), И. В. Котлярова⁸³ (вопросы

⁷⁵ Бергер, П., Лукман, Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. – М. : Моск. филос. фонд, 1995. – 322 с.; Многоликая глобализация: культурное разнообразие в современном мире / под. ред. Питера Л. Бергера и Сэмюэля П. Хантингтона ; пер. с англ. В. В. Сапова ; под ред. М. М. Лебедевой. – М. : Аспект Пресс, 2004. – 378 с.

⁷⁶ Ядов, В. А. Общая социология: теория и прикладные исследования. – СПб. : Санкт-Петербургское философское общество, 2001. – 440 с.

⁷⁷ Говорухин, Г. Э. Символическое конструирование социального пространства осваиваемого региона : социологический анализ : автореф. дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Хабаровск, 2009. – 37 с.

⁷⁸ Черняева, Т. И. Архитектоника социального пространства : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Саратов, 2004. – 307 с.

⁷⁹ Ильин, В. Г. Город как концепт культуры : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.01. – Ростов н/Д, 2004. – 331 с.

⁸⁰ Ромашкина, Г. Ф. Моделирование в системе управления социальными процессами (региональный аспект) : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Тюмень, 2003. – 394 с.

⁸¹ Казначеева, И. А. Социальное прогнозирование в условиях трансформации российского общества: комплексный социологический анализ : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ставрополь, 2005. – 270 с.

⁸² Бестужев-Лада, И. В. Поисковое социальное прогнозирование: Перспективные проблемы общества. Опыт систематизации. – М. : Наука, 1984. – 271 с.; Бестужев-Лада, И. В. Прогнозное обоснование социальных нововведений. – М. : Наука, 1993. – 323 с.

⁸³ Котляров, И. В. Социальное проектирование в системе обновления общества : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Мн., 1990. – 352 с.

обновления общества и значение в этом процессе социального проектирования). Анализируя материалы указанных авторов, мы можем прийти к выводу, что в основном социальное конструирование в науке представлено в формате прогнозных моделей, в то время как вопросы построения социальной среды и структуры действующих, реальных промышленных предприятий остаются по-прежнему за рамками научного дискурса.

Разрабатывая модель инновационной активности, важно понимать, что, поскольку промышленные предприятия являются крупными социальными системами, необходимо обратить внимание на синергетические эффекты, проявляющиеся в их функционировании. Так, научные разработки синергетики мы можем встретить в трудах многих учёных: А. А. Андропова, Н. Н. Боголюбова, И. Р. Пригожина, Р. Тома, А. М. Тьюринга, Э. Ферми, Г. Хакена и др. Тем не менее синергетический подход в описании, изучении и анализе социально-технологических свойств, характеристик инноваций и инновационной активности пока ещё активно не используется в науке.

В качестве объекта социального моделирования в нашей работе выступает промышленное предприятие. Поэтому необходимо изучить степень научной разработанности проблематики промышленности и промышленных предприятий. Основоположником индустриальной социологии принято считать американского учёного Элтона Мэйо. Также можно отметить французского социолога Ж. Фридмана, который разрабатывал проблематику воздействия «технологических трансформаций на природу и состав профессиональных групп и их функций в некоторых характерных для Франции отраслях промышленности»⁸⁴. Среди отечественных исследователей следует отметить Н. И. Лапина, А. Г. Здравомыслова, В. А. Ядова. Однако

⁸⁴ Touraine, A. L'evolution du travail ouvrier aux usines Renault. Paris : Centre national de la recherche scientifique, 1955.

интересующая нас проблематика социально-технологических характеристик инноваций и инновационной активности современных промышленных предприятий не разработана ни отечественными, ни зарубежными социологами.

Особую значимость для данного исследования имели работы В. Г. Афанасьева, Ю. Г. Волкова, В. Н. Иванова, А. К. Зайцева, Е. М. Бабосова, В. И. Патрушева, Н. Стефанова, Ж. Т. Тощенко, В. М. Шепеля, А. А. Шияна⁸⁵, в которых раскрывается понятие «социальная технология», анализируются особенности и характеристики, проблемы и условия разработки и применения социальных технологий. В то же время в научной литературе недостаточно освещены вопросы разработки и внедрения социальных технологий в функционирование современных действующих промышленных предприятий.

Социальное развитие как научную категорию активно исследовали в своих трудах Й. Шумпетер⁸⁶ (теория экономического развития), В. Н. Иванов⁸⁷ (инновационные социальные технологии устойчивого развития), Е. А. Аксёнова⁸⁸ (инновационные аспекты развития социальной организации), А. В. Дятлов⁸⁹ (социальные ресурсы общественного развития). Анализируя материалы указанных авторов, мы можем прийти к

⁸⁵ См.: Афанасьев, В. Г. Системность и общество. – М. : Политиздат, 1980; Барбосов, Е. М. Прикладная социология: учеб. пособие для студентов вузов. – Мн. : ТетраСистемс, 2001; Социология: учеб. / под ред. проф. Ю. Г. Волкова. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М. : Гардарики, 2003; Иванов, В. Н. Социальные технологии в современном мире. – М. : Славянский диалог, 1996; Зайцев, А. К. Социологи на предприятии. – Калуга : Упринформпечати, 1999; Патрушев, В. И. Основы общей теории социальных технологий : Монография. – М. : ИКАР, 2008. – 320 с.; Стефанов, Н. Общественные науки и социальная технология. – М. : Мысль, 1976; Тощенко, Ж. Т. Социология: общий курс. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Юрайт-Издат, 2004; Шепель, В. М. Настольная книга бизнесмена и менеджера (Управленческая гуманитарология). – М. : Финансы и статистика, 1992; Шиян, А. А. Социальные технологии для XXI века: природа Человека и законы самоорганизации иерархических социальных структур. – Хмельник : Лаборатория Синергетики Живого, 1999 и др.

⁸⁶ Шумпетер, Й. Теория экономического развития. – М. : ПРОГРЕСС, 1982. – 455 с.; Шумпетер, Й. История экономического анализа : В 3-х т. / Пер. с англ. под ред. В. С. Автономова. Т. 1. – СПб.: Экономическая школа, 2001. – 494 с.

⁸⁷ Иванов, В. Н. Инновационные социальные технологии устойчивого развития. Уфа : ООО «Дизайн Полиграф Сервис», 2003. – 352 с.; Иванов, В. Н. Социальные технологии в современном мире. – М. : Славянский диалог, 1996. – 245 с.; Иванов, В. Н. Социальные технологии: учеб. пособие / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев. – М. : Муниципальный мир, 2004. – 488 с.

⁸⁸ Аксёнова, Е. А. Кадровый конкурс как фактор организационного развития : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. – М., 2002. – 195 с.

⁸⁹ Дятлов, А. В. Социальные ресурсы развития российского общества : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ростов н/Д., 2005. – 268 с.

выводу, что достаточно разработанными являются исключительно экономические факторы социально-экономического развития, в то время как обширная социальная составляющая остаётся по-прежнему малоизученной.

Еще одним важным теоретическим блоком нашей работы является социальный капитал, важные аспекты которого ранее изучали П. Бурдьё⁹⁰ (понятие и характеристики социального и культурного капитала), К. Чапман⁹¹ (школа, институт образования как основной механизм накопления социального капитала), Якуб и Катаржина Гровец⁹² (соотношение социального капитала и благополучия, исследование на эмпирическом материале Польши), А. Марцедо де Джесус⁹³ (важность развития социального и человеческого капитала для развития общества и государства, государственного управления), А. В. Корицкий⁹⁴ (теоретико-методологические основы изучения человеческого капитала), Н. А. Яхницкая⁹⁵ (структура человеческого капитала, трансформация человеческого капитала в условиях переходной экономики), А. Т. Коньков⁹⁶ (экономический аспект социального капитала, социальный капитал как социальный регулятор экономического поведения и взаимоотношений), Ю. Г. Быченко⁹⁷ (вопросы формирования

⁹⁰ Бурдьё, П. Социология социального пространства ; пер. с фр., общ. ред. Н. А. Шматко. – СПб. : Алетейя. – 2005. – 288 с.

⁹¹ Chapman, K. The Sociology of School / Karen Chapman. General editor Patric McNeill. – London, New York : Routledge, 2000. – 139 p.

⁹² Growiec, J., Growiec, K. Social Capital, Well-Being, and Earnings. Theory and evidence from Poland / J. Growiec, K. Growiec // European Societies. – 2010. – Vol. 12. – № 2. – P. 231–255.

⁹³ Marcedo de Jesus, A. The Importance of the Maintenance of the Human Capital in the Preservation of the Organization Knowledge: the Evaluation of the National School of Public Administration – ENAP // Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации : материалы IV ежегодной международной конференции факультета государственного управления МГУ им. М. В. Ломоносова (24–26 мая 2006 г.). – М., 2006. – С. 211–219.

⁹⁴ Корицкий, А. В. Введение в теорию человеческого капитала : учеб. пособие. – Новосибирск : СибУПК, 2000. – 265 с.

⁹⁵ Яхницкая, Н. А. Структура человеческого капитала переходной экономики // Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации : материалы IV ежегодной международной конференции факультета государственного управления МГУ им. М. В. Ломоносова (24–26 мая 2006 г.). – М., 2006. – С. 1093–1095.

⁹⁶ Коньков, А. Т. Социальный капитал как концепция экономической социологии и его роль в системе экономического взаимодействия : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.03. – М., 2007. – 340 с.

⁹⁷ Быченко, Ю. Г. Социальные процессы формирования человеческого капитала в переходный период : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Саратов, 2000. – 341 с.

человеческого капитала, социальный капитал в эпоху переходной экономики). Анализируя материалы указанных авторов, мы можем прийти к выводу, что вопросы влияния социального капитала на интенсификацию инновационного развития, переход общества и экономики на инновационный путь социально-экономического развития остаются по-прежнему малоизученными.

Поскольку ключевым корпоративным инструментом повышения уровня интенсивности инновационной активности промышленного предприятия мы определили профессиональную подготовку персонала, то необходимо определить степень разработанности в науке проблематики квалификации и профессионализма персонала. Данная тема успешно прорабатывалась З. Т. Голенковой⁹⁸ (рабочие; статусные характеристики рабочих России), С. И. Агабековым⁹⁹ (востребованность социального капитала, значимость инновационного социального капитала), Ю. А. Карповой¹⁰⁰ (инновационные ресурсы, социальное развитие, готовность профессионала к инновационной деятельности), О. С. Перминовой¹⁰¹ (профессионализм как социально-философский феномен, профессионализм как смысл социальной и профессиональной активности), А. С. Капто¹⁰² (профессиональная этика), В. Д. Кательниковым¹⁰³ (социальные процессы институционализации профессиональных союзов). Поскольку мы изучаем социальные технологии профессионального обучения персонала промышленных предприятий, то существует необходимость рассмотреть научную разработанность данной проблематики. Среди отечественных учёных

⁹⁸ Голенкова, З. Т. Профессионалы – портрет на фоне реформ / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян // Социологические исследования. – 2005. – № 2. – С. 28–36.

⁹⁹ Агабеков, С. И. Проблемы спроса на инновационный человеческий капитал // Социологические исследования. – 2001. – № 11. – С. 136–141.

¹⁰⁰ Карпова, Ю. А. Интеллектуальный ресурс человека в контексте инновационного развития // Инновации. – 2011. – № 1 (147). – С. 19–22; Карпова, Ю. А. Развитие интеллектуального ресурса в процессе инновационной деятельности : дис. ... д-ра филос. наук : 22.00.06. – М., 1998. – 320 с.

¹⁰¹ Перминова, О. С. Профессионализм, как реализация жизненного смысла // Кадры предприятия. – 2002. – № 2. – С. 92–93.

¹⁰² Капто, А. С. Профессиональная этика. – М. : Изд-во СКАГС, 2006. – 799 с.

¹⁰³ Кательников, В. Д. Институциональная трансформация российских профессиональных союзов : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – СПб., 2005. – 353 с.

отметим Е. И. Комарова¹⁰⁴ (проблематика самообразования работающего человека), Р. А. Крысина¹⁰⁵ (рабочая сила предприятия, её конкурентоспособность), В. И. Курушина¹⁰⁶ (модернизация профессиональной подготовки на предприятии), С. И. Кубицкого¹⁰⁷ (вопросы консолидации, взаимодействия системы образования и рынка труда), Т. Н. Иванова¹⁰⁸ (ресурсы и региональная специфика профессиональной деятельности), А. Б. Курлова¹⁰⁹ (вопросы социальной эффективности и качества инженерной профессиональной подготовки). Профессиональное обучение является одним из средств получения и накопления человеческого капитала, включающего и социальный. Данная проблематика стала основой трудов Т. Бойдела¹¹⁰ (потребности в образовании: определение, социальные аспекты), П. Брамлея¹¹¹ (развивающее обучение), М. А. Райда¹¹² (развитие человеческих ресурсов предприятия), М. С. Мелоша¹¹³ (исследования эффективности развития человеческих ресурсов организации), Т. Понта¹¹⁴ (развитие профессиональных навыков и умений у работников предприятий), Ж. Аллака¹¹⁵ (вклад в будущее, значимость образования для последовательного развития индивида и общества в будущем),

¹⁰⁴ Комаров, Е. И. Организация, психология и технология самообразования человека работающего // Управление персоналом. – 2001. – № 4. – С. 32–36.

¹⁰⁵ Крысин, Р. А. Конкурентоспособность рабочей силы в условиях переходной экономики России : автореф. дис... канд. экон. Наук : 08.00.01. – Петрозаводск, 2006. – 21 с.

¹⁰⁶ Курушин, В. И. Модернизация управления профессиональной подготовкой кадров в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Саратов, 2005. – 365 с.

¹⁰⁷ Кубицкий, С. И. Социальное партнёрство субъектов рынков образования и труда в современной России: дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.04. – М., 2007. – 370 с.

¹⁰⁸ Иванова, Т. Н. Профессиональная ориентация как фактор развития социально- трудовой мобильности молодёжи. Монография. – Тольятти: Издательство ТГУ, 2009. – 108 с.

¹⁰⁹ Курлов, А. Б. Эффективность и качество инженерной подготовки как социальная проблема : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Уфа, 1994. – 282 с.

¹¹⁰ Boydell, T. Identifying Training Needs / T. Boydell, M. Leary. – Sheffield, 1996. – 208 p.

¹¹¹ Bramley, P. Evaluating Training. – London, 2003. – 168 p.

¹¹² Reid, M. A. Human Resource Development / M. A. Reid, H. Barrington, M. Brown. – Huddersfield, 2004. – 344 p.

¹¹³ Meloché, M. S. Foundations of Personnel Human Resource Management. – 4 th edition. – R. D. Irwin, Inc, 1989.

¹¹⁴ Pont, T. Developing Effective Training Skills. – Bradford, 2003. – 208 p.

¹¹⁵ Аллака, Ж. Вклад в будущее: приоритет образования. – М. : Педагогика-пресс, 1993. – 164 с.

А. В. Арзамасцева¹¹⁶ (процедуры оценки человеческого потенциала), М. Ю. Гапеенковой¹¹⁷ (вопросы государственного регулирования сферы развития человеческого потенциала), А. Джинджолии¹¹⁸ (инновационная модель развития человеческого капитала), И. Н. Семёнова¹¹⁹ (теоретико-методологические аспекты изучения человеческого капитала, инновационное развитие образования как следствие развития человеческого капитала). Изучая представленные научные источники, можно констатировать, что вопросы социально-технического обеспечения профессионализма и квалификации работников промышленных предприятий остаются по-прежнему малоизученными.

Подводя итог проведённому анализу степени научной разработанности проблематики диссертационного исследования, можно сделать вывод, что при всём многообразии представленных исследований инновационная активность промышленных предприятий до сих пор не стала предметом целостного социологического изучения и анализа. Отдельные элементы заявленной проблематики разрабатывались в рамках социологии инноватики, социологии культуры, социологии образования и социологии знания. Достаточно слабо разработанными по сей день остаются и вопросы конструирования модели инновационной активности и возможностей социально-технического управления ею. Моделирование инновационной активности промышленных предприятий и социотехнический подход к регулированию данных процессов позволит оптимизировать деятельность предприятий по поиску, разработке и внедрению различного рода инноваций.

¹¹⁶ Арзамасцев, А. В. Методика оценки человеческого потенциала // Справочник по управлению персоналом. – 2004. – № 9. – С. 8–19.

¹¹⁷ Гапеенкова, М. Ю. Государство как корпорация по развитию человеческого потенциала // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) [и др.]. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 38–40.

¹¹⁸ Джинджолия, А. Развитие человеческого капитала: новая модель // Человек и труд. – 2001. – № 10. – С. 77–79.

¹¹⁹ Семёнов, И. Н. Методологические проблемы человеческого капитала как фактора инновационного развития образования // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) [и др.] – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 675–679.

Объект диссертационного исследования – инновационная активность современных промышленных предприятий.

Предмет исследования – профессиональная подготовка персонала как фактор интенсификации и оптимизации управления инновационной активностью промышленного предприятия.

Цель диссертации – на основе выявления ключевых характеристик и особенностей инновационной активности промышленных предприятий построить синергетическую модель инновационной активности и разработать социально-технологические инструменты управления ею.

В соответствии с целью диссертационной работы определены следующие **задачи**.

1. Раскрыть содержание и сущность основных понятий «инновация», «инновационная активность», «инновационный потенциал»; «модель инновационной активности», «инновационная потребность», «социальная технология» с точки зрения социотехнических аспектов корпоративного управления профессиональной подготовкой персонала.

2. Выявить современные подходы, новые тенденции и изменения, специфику и основные функции инноваций на промышленных предприятиях.

3. Определить основные характеристики и принципы социального моделирования инновационной активности.

4. Обозначить и определить роль ключевых факторов и условий как социальных детерминант инновационной активности промышленного предприятия.

5. Сконструировать и теоретически обосновать авторскую синергетическую модель инновационной активности современного промышленного предприятия.

6. Разработать методику конструирования синергетической модели инновационной активности промышленного предприятия.

7. Разработать рекомендации по построению синергетической модели инновационной активности промышленного предприятия.

8. Предложить и обосновать инновационную социальную технологию реализации модели инновационной активности промышленного предприятия.

9. Подготовить научно обоснованные рекомендации для руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций по внедрению синергетической модели инновационной активности в процесс функционирования промышленного предприятия в целях интенсификации инновационной активности и формированию инновационного потенциала промышленного предприятия в условиях модернизации посредством реализации социальной технологии профессиональной подготовки персонала.

10. Предложить социологическую программу исследования инновационной активности и определения степени её интенсивности, а также уровня развития инновационного потенциала промышленного предприятия.

Гипотеза исследования. Интенсивность инновационной активности современных промышленных предприятий обусловлена характеристиками внедрённых в функционирование предприятий социальных технологий профессиональной подготовки персонала. Моделирование инновационной активности промышленного предприятия, заключающееся в социальном конструировании объекта инновационного воздействия, позволит оптимизировать процессы управления её интенсивностью.

Теоретическую и методологическую основу диссертации составили концептуальные труды отечественных и зарубежных учёных по социологии культуры, социологии инноватики, экономической социологии, социологии и психологии образования, в которых исследуются проблемы инновационной активности, инновационного развития и инновационного потенциала. Сложность и комплексность

феномена «инновационная активность» обусловили системный и междисциплинарный характер проведённого исследования с использованием эволюционного, конфликтологического, феноменологического и социокультурного подходов. Кроме того, использовался комплексный подход к изучению инновационных процессов. Ключевую роль сыграл структурно-функциональный подход, который способствовал тщательному анализу понятия инновационной активности, выделению его основных элементов и их функциональной значимости. Помимо этого, были применены сравнительный, системный, синергетический и сигнификативный подходы.

Основными методами, использованными в ходе социологических исследований, являются анкетирование, интервьюирование, контент-анализ документов. Для обработки результатов эмпирических исследований применялись математико-статистические методики, были использованы возможности профессиональной программы обработки социологической информации SPSS 2.0.

Эмпирическая база исследования. Основные выводы базируются на результатах исследований, проведённых автором с 2005 по 2014 г. (общая выборка по исследованиям 3448 респондентов):

- «Профессиональная подготовка персонала как фактор инновационной активности промышленного предприятия». Экспертный опрос менеджеров различных уровней организационной иерархии и высококвалифицированных рабочих промышленных предприятий Приволжского федерального округа (сентябрь 2005 г. – июнь 2013 г.), N = 571. Выборка многоступенчатая, квотная;

- «Реформирование моногорода в условиях модернизации российского общества (на примере социологического анализа г. о. Тольятти)». Социологическое исследование в форме анкетирования жителей (февраль 2012 г.), N = 996. Выборка квотная;

- «Установление закономерностей социально-трудового потенциала населения в современных условиях». Социологическое исследование в форме анкетирования жителей (июнь 2011 г.), N = 881. Выборка квотная;

- «Потенциал рынка труда г. о. Тольятти Самарской области». Социологическое исследование в форме экспертного опроса (глубинное интервью) и анкетирования, N = 1000 (ноябрь – декабрь 2010 г.). Выборка квотная.

Помимо этого, производился вторичный анализ баз данных исследований Всероссийского центра изучения общественного мнения. Для сопоставления полученных данных, расчёта выборочных совокупностей и проведения вторичного анализа данных использовались данные Федеральной службы государственной статистики, Федеральной государственной службы занятости населения.

Научная новизна исследования заключается в следующем.

1. Предложены новые понятия (определения) «инновационная активность», «инновационная потребность», касающиеся промышленных предприятий. Представлена авторская классификация инновационных потребностей, включающая описание первичных, вторичных, спонтанных инновационных потребностей.

2. Выявлены современные подходы междисциплинарного изучения инновационной активности промышленных предприятий. Определены тенденции развития и специфика инноваций на современных промышленных предприятиях, среди наиболее важных выявлены фрагментарность, хаотичность и индивидуальность инновационной активности, что существенно затрудняет процессы освоения новшеств.

3. Определены основные характеристики и принципы социального моделирования инновационной активности. Составлена классификация основных функций синергетической модели инновационной активности

промышленного предприятия: отображение социальной реальности, выявление противоречий и факторов, определение тенденций и др.

4. Обозначена роль ключевых факторов и условий как социальных детерминант инновационной активности промышленных предприятий.

5. Предложена и теоретически обоснована авторская синергетическая модель инновационной активности промышленного предприятия.

6. Предложена авторская методика конструирования синергетической модели инновационной активности промышленного предприятия, в основе которой лежит теория фрагментарного реструктурирования социальной реальности.

7. Разработаны научно обоснованные рекомендации по построению синергетической модели инновационной активности промышленного предприятия, учитывающие социально-экономическую и социокультурную специфику промышленного предприятия.

8. Разработана авторская инновационная социальная технология реализации модели инновационной активности промышленного предприятия, представляющая собой замкнутый повторяющийся цикл шести этапов: выявление инновационной потребности, анализ внутренней среды, подготовка ресурсов, обучение персонала, внедрение и использование инноваций, изменение условий.

9. Разработаны рекомендации для руководителей и специалистов предприятий, учреждений и организаций по внедрению синергетической модели инновационной активности в процесс функционирования промышленного предприятия, а также по совершенствованию и интенсификации инновационной активности.

10. Предложена социологическая программа исследования существующей инновационной активности и уровня развития инновационного потенциала промышленного предприятия.

Основные положения, выносимые на защиту

1. Инновационная активность работника промышленного предприятия представляет собой деятельность субъекта по оценке, реализации и

трансляции инноваций, основанную на его (индивида) собственном опыте и сопровождающуюся периодами обострения конфликтных взаимоотношений. Инновационная активность промышленного предприятия является не просто суммой деятельности его работников относительно инноваций, а несёт в себе синергетический эффект, позволяющий значительно повысить эффективность проводимых в целом на предприятии изменений за счёт совместной активной деятельности отдельных его сотрудников. Основными видами субъекта инновационной активности являются: индивидуальный и коллективный субъекты; формальный и неформальный субъекты. Функции субъекта инновационной активности заключаются в реализации, оценке, трансляции инноваций. Инновабельность (подверженность изменениям) объекта / предмета может изменяться по прямой между крайними полюсами – полная подверженность изменениям (при условии приложении некоторых усилий ожидаемые изменения могут произойти) и крайняя неподверженность изменениям (изменения практически невозможны или крайне труднодостижимы). При крайне низкой подверженности изменениям объект способен затруднить инновационную деятельность (дисфункция).

Целью инновационной активности является предполагаемая модель будущего в результате проводимых изменений. Функции цели: мотивирование, ориентирование, планирование. Дисфункции цели: устрашение (в случае сложности, недостижимости, нереальности цели) и демотивация (в случае дефицита информации, ресурсов и т. д.).

Инновационная потребность представляет собой ощущаемую нужду в обновлении способов и видов деятельности, обусловленную рассогласованием между воспроизводимой деятельностью и изменившимися условиями труда (конструктивистский подход). Инновационная потребность представляет собой функциональное свойство социальной системы (индивид, группа) активно реагировать на рассогласование между наличным и нормальным состоянием воспроизводимой деятельности (функциональный подход). Авторская модель расширяющейся воронки потребностей позволяет

«увидеть» доминирующую структуру потребностей на определённой ступени развития общества.

2. Сложность и комплексность феномена «инновационная активность» обусловили системный и междисциплинарный характер исследования с использованием комплексного подхода, включающего структурно-функциональный, эволюционный, конфликтологический, феноменологический, социокультурный, сравнительный, системный и сигнификативный подходы. На современных российских промышленных предприятиях не принято пересечение сфер профессиональной деятельности, что является серьёзным препятствием для активной инновационной политики компании, поскольку не налажен адекватный обмен информацией между структурными подразделениями. Наблюдаются интенсивные усилия современных российских предприятий в сфере поиска, разработки и внедрения инноваций. Но также отмечено, что на современных промышленных предприятиях наблюдается некая разрозненность, хаотичность и точечность нововведений.

Инновационная активность современных промышленных предприятий является тем необходимым условием, которое посредством эффективного использования интеллектуальных ресурсов (интеллектуального капитала и потенциала) обеспечивает стабильный рост экономики в сложившихся условиях жёсткой конкурентной среды.

Инновационная активность промышленных предприятий проявляется в двух аспектах: предприятия выступают активными разработчиками и производителями инноваций; в то же время они являются основными заказчиками и потребителями инноваций.

3. Создаваемые при соблюдении всех условий и принципов модели изучаемых объектов выполняют многочисленные функции: познавательную, эвристическую, прогнозную, целеполагания, управленческую, иллюстративную.

Модели социальных процессов могут быть следующих видов: дескриптивные модели, прогностические модели, целевые модели,

алгоритмические модели, модели-иллюстрации. Указанные виды не исключают друг друга, то есть каждая конкретная модель социального факта, явления или процесса может заключать в себе характеристики различных видов моделей.

Ключевыми условиями создания моделей являются: предоставление возможности для анализа; способствование выявлению вариантов дальнейшего развития исследуемого объекта; адаптивность и гибкость.

Основные принципы, в соответствии с которыми необходимо разрабатывать модель инновационной активности современного промышленного предприятия: принцип дескриптивной (описательной) полноты, принцип адекватности, принцип гибкости, принцип абстрактности, принцип надёжности, принцип темпоральности (временной ограниченности), принцип реалистичности, принцип эвристичности, принцип терминологической идентичности, принцип репрезентативности, принцип эволюционности.

Основными функциями синергетической модели инновационной активности промышленного предприятия являются: адекватное отображение социальной реальности, выявление основных противоречий в функционировании объекта, выявление воздействующих факторов, определение тенденций дальнейшего развития, поиск оптимальных путей деятельности, активизация деятельности.

4. Фактором инновационной активности является феномен, процесс или явление, оказывающие влияние на проявление, интенсивность, эффективность и результативность инновационной активности промышленного предприятия: технологии, общественное воспроизводство, культура, наука и образование.

5. Предложенная авторская синергетическая модель инновационной активности промышленного предприятия представляет собой структурированную, упорядоченную совокупность параметров указанных факторов, показывающих такие периоды в жизнедеятельности промышленного предприятия, которые в наибольшей или наименьшей

степени благоприятствуют инновациям. Явную синергетичность модели мы получаем посредством соединения в единое целое четырёх важнейших сфер жизнедеятельности и функционирования современного промышленного предприятия: системы управления, отношений, применяемых технологий и совокупности знаний и информации. Сложность интенсификации процессов инновационной активности заключается в том, что каждый из этих факторов развивается в своём собственном режиме, со своей скоростью смены фаз. Задача состоит в том, чтобы добиться соединения благоприятствующих инновациям фаз каждого фактора в одном временном интервале. В обобщённой модели инновационной активности промышленного предприятия отражены основные периоды функционирования промышленной компании в контексте циклов; показаны периоды наибольшего и наименьшего благоприятствования инновациям; показаны тесные взаимоотношения между факторами инновационной активности, их причинно-следственные связи. Особенности разработанной модели инновационной активности промышленного предприятия являются: учёт специфики функционирования промышленного предприятия; многофакторность модели; иллюстрация управляемости (контролируемости) факторов; цикличность модели; возможность сбалансированного контроля над ключевыми факторами.

6. Предложена авторская методика конструирования синергетической модели инновационной активности промышленного предприятия основывается на принципе суперпозиции волн – при распространении в среде нескольких волн каждая из них распространяется так, как будто другие волны отсутствуют. В соответствии с данным принципом четыре фактора, влияющих на инновационную активность (управление, отношения, технология, знания), развиваются по своей собственной траектории, по своему сценарию и темпу. Максимальной эффективности в процессах освоения инноваций можно добиться при совпадении наиболее благоприятствующих стадий всех четырёх факторов (управление, отношения, технология, знания). Разработанная теория фрагментарного

реконструирования социальной реальности нацелена на подробное изучение значимости каждого фактора в процессах инновационной активности и предложение наиболее благоприятных соотношений стадий для проведения процессов интенсификации инновационной активности или освоения инноваций.

7. Научно обоснованные рекомендации по построению синергетической модели инновационной активности промышленного предприятия, учитывающие социально-экономическую и социокультурную специфику промышленного предприятия заключаются в строгом следовании принципам построения социальной модели: принцип дескриптивной (описательной) полноты, принцип адекватности, принцип гибкости, принцип абстрактности, принцип надёжности, принцип темпоральности (временной ограниченности), принцип реалистичности, принцип эвристичности, принцип терминологической идентичности, принцип репрезентативности, принцип эволюционности.

8. В авторской инновационной социальной технологии реализации модели инновационной активности промышленного предприятия выявлено шесть этапов: 1) выявление инновационной потребности предприятия; 2) анализ внутренней среды предприятия на предмет готовности к изменениям; 3) подготовка ресурсов предприятия к изменениям; 4) обучение персонала новым способам работы в соответствии с изменившимися условиями; 5) внедрение и использование инновации; б) изменение внешних или внутренних условий функционирования промышленного предприятия. Условиями эффективности технологии интенсификации инновационной активности промышленного предприятия являются: соответствие стратегическим целям; соответствие действующему федеральному и региональному законодательству и этическим нормам; наличие чёткой, детальной программы освоения инноваций на конкретный период; использование современных способов делового общения и передачи информации; наличие налаженных механизмов документооборота, простоты административных процедур, связанных с внедрением и функционированием

технологии; организация обратной связи; обязательность инновационной активности для всех сотрудников промышленного предприятия и др.

9. Рекомендации руководителям и специалистам предприятий, учреждений и организаций по внедрению синергетической модели инновационной активности в процесс функционирования предприятия основываются на авторском социальном алгоритме работы с инновацией. Социальный алгоритм работы с инновацией представляет собой согласованный комплекс этапов, включающий работы по поиску и разработке, адаптации, внедрению и использованию инноваций, который заключается в оптимизации указанных процессов, в согласовании их с различными структурными компонентами социальной системы в целях повышения эффективности и результативности инновационной активности промышленного предприятия. Социальный алгоритм работы с инновацией состоит из трёх основных этапов: 1) поиск и разработка инновации; 2) адаптация инновации к условиям функционирования конкретного промышленного предприятия; 3) внедрение и использование инновации.

10. Предложенная социологическая программа исследования существующей инновационной активности и уровня развития инновационного потенциала промышленного предприятия содержит рекомендации по построению выборки исследования, а также готовый социологический инструментарий для проведения исследования.

Теоретическая значимость работы состоит в выявлении специфики и функций инновационной активности промышленных предприятий, в разработке модели инновационной активности промышленного предприятия, в выявлении основных характеристик и определении условий эффективности технологии профессиональной подготовки персонала как фактора интенсификации инновационной активности. Полученные в ходе диссертационного исследования результаты могут быть использованы для дальнейшего развития теоретических концепций социологии управления, теории управления персоналом в области поиска, разработки и внедрения инноваций, а также

для работы по оценке, развитию, профессиональной подготовке и обучению персонала.

Авторское определение понятия «инновационная потребность» и классификация инновационных потребностей вносят вклад в дальнейшее изучение теоретической базы социологии инноватики.

Разработанные автором методика и инструментарий эмпирической оценки инновационной активности дают возможность определения уровня интенсивности инновационной активности промышленного предприятия.

Практическая значимость работы заключается в том, что полученные результаты могут найти применение в управлении персоналом и организационном консультировании при использовании социальной технологии профессиональной подготовки персонала в целях интенсификации инновационной активности промышленных предприятий.

Материалы и выводы диссертации также могут применяться для проведения конкретных эмпирических исследований в области профессиональной подготовки и повышения квалификации работников промышленных предприятий, а также с целью оптимизации работы по поиску, оценке, разработке и внедрению инноваций в процессы функционирования промышленных предприятий.

Результаты диссертационной работы также могут быть использованы в учебных курсах «Социология управления», «Социология инноватики», «Социология организаций», «Социология труда», «Управление персоналом» для высших учебных заведений, специальных курсов профессиональной подготовки, повышения квалификации и переквалификации.

Апробация результатов исследования. Наиболее важные выводы и ключевые идеи диссертационной работы были представлены на научно-практических конференциях и семинарах, конгрессах и круглых столах международного, регионального и местного уровня:

- на международных научно-теоретических и научно-практических конференциях: «Сорокинские чтения» (г. Москва, Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова; 2014, 2012, 2010 гг.), «Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации» (г. Москва, МГУ имени М. В. Ломоносова; 2014, 2013, 2010, 2009, 2006 гг.); «Ковалевские чтения» (г. Санкт-Петербург, 2014, 2013, 2012 гг.); WorldSkills Russia – 2013 (г. Тольятти, 2013 г.); «Татищевские чтения» (Волжский университет имени В. Н. Татищева, г. Тольятти; 2013, 2012, 2006 гг.); «История – Образование – Коммуникация – Связи с общественностью: система и динамика» (г. Краснодар, 2012 г.); «Инновации и научные исследования и их применение на практике» (Польша, г. Варшава, 2012 г.); «Язык, культура, текст: контрастивный анализ» (г. Славянск-на-Кубани, 2011 г.); «Образование и наука без границ» (Польша, г. Пшемысль, 2011 г.); «Многоконцептуальность в науке» (г. Екатеринбург, 2011 г.); «Современные малые города: проблемы и перспективы развития» (г. Ярославль, г. Ивантеевка, 2010 г.); «Диалог между Россией и Германией: филологические и социокультурные аспекты» (г. Тольятти, 2010 г.); «Ломоносов» (г. Москва, 2008 г.);

- на всероссийских научно-практических и научно-теоретических конференциях: «Модернизация российского общества в условиях развития современной цивилизации: междисциплинарные научные подходы, результаты исследований, опыт социальных преобразований» (г. Тольятти, 2014 г.); «Практика использования естественно-научных методов в прикладных социально-гуманитарных исследованиях» (г. Тольятти, 2014 г.), «Инновационная активность современных российских промышленных предприятий: междисциплинарные научные подходы, результаты исследований, опыт социальных преобразований» (г. Тольятти, 2013 г.); IV Очередной Всероссийский социологический конгресс «Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие» (г. Уфа, 2012 г.); «Развитие человеческого потенциала как фактор

модернизации экономики и социальных отношений» (г. Нижний Новгород, 2009 г.), «Социально-культурные проблемы развития промышленного производства, транспорта и услуг: история и современность» (г. Омск, 2006 г.);

- на региональных научно-практических и научно-теоретических конференциях, семинарах и круглых столах: «Инновационные образовательные технологии в подготовке профессиональных кадров» (г. Ивантеевка, 2011 г.).

Результаты представленного исследования подвергались обсуждению на семинарах и заседаниях Ресурсного центра, структурной единицы Департамента образования мэрии г. о. Тольятти.

Результаты исследования периодически докладывались также на заседаниях кафедры «Социология» Тольяттинского государственного университета.

Диссертация обсуждена и рекомендована к защите сотрудниками кафедры «Социология» Тольяттинского государственного университета 16 января 2015 г., что зафиксировано в протоколе расширенного заседания кафедры № 5.

Результаты диссертационной работы доведены до рекомендаций и использованы в деятельности предприятий, организаций и учреждений, а также в деятельности органов региональной и местной власти, что отражено в соответствующих справках о внедрении.

Основные положения, результаты и выводы диссертационного исследования отражены в 101 научной публикации общим объемом 53,3 п. л., в том числе 23 статьи опубликованы в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ.

Объём и структура диссертации. Работа включает введение, четыре главы (13 параграфов), заключение, список используемой литературы и источников и пять приложений. В тексте содержатся 17 таблиц и 67 рисунков.

Глава 1. Инновационная активность: теоретико-методологический анализ

1.1. Инновации как объект междисциплинарных исследований

Появившиеся в конце 1970-х годов и завоевавшие большую популярность в дальнейшем, технологические инновации большинством исследователей признаются базисом нового типа общества – общества постиндустриального. В данном научном исследовании мы имеем в виду различного рода технологии, широкий спектр которых может начинаться с уникальных научных идей или обновления программного обеспечения и заканчиваться формами и способами передачи актуальной, социально значимой информации или новыми офисными технологиями. Вполне вероятно, что настолько обширное количество технологических новинок может привести к определённой социальной перестройке. Например, можно выделить значение глобальной сети Интернет, посредством которой индивид получает вполне реальные возможности достичь различного рода успеха (социального и психологического, коммерческого и финансового, организационного и управленческого), а также пройти необходимые этапы обучения. Кроме того, данный ресурс также может быть очень важен для общества: при соблюдении определённых условий он становится значимым инструментом в развитии процессов, происходящих в социуме. В качестве примера подобного рода инноваций можно привести публичное обсуждение принимаемых законов, общественный контроль за государственными закупками и т. д. Кроме того, в сфере образования также можно отметить такой инновационный тренд, как проведение общественно-профессиональной экспертизы учебных заведений.

Появляющиеся вновь и трансформирующиеся технологии так или иначе формируют совершенно новые типы социально-экономических отношений. Практически любые новации дают преимущества в

конкурентной борьбе. Причём данное соперничество может относиться к различного рода социальным системам и элементам. Во-первых, это традиционная конкуренция на рынке между предприятиями за расширение доли рынка, привлечение новых и удержание имеющихся потребителей продукции. Во-вторых, это может быть соревнование, между отдельными индивидами за обладание важными для них благами. Необходимо отметить, что понятие об этих благах достаточно размыто. Это может быть и вакантная должность, и призовое место на конкурсе, и информация и т. п. Главное, что каждый из индивидов желает во что бы то ни стало получить данное благо в своё единоличное пользование.

Необходимо отметить, что роль техники и технологий в социально-экономическом развитии общества стала объектом пристального изучения представителями академической науки лишь с 60-х годов XX века. До этого времени, несмотря на значительные, гениальные технические и технологические открытия и разработки XIX века, в период Великой промышленной революции (промышленного переворота) учёные-теоретики не уделяли какого бы то ни было внимания данной области исследования. Данный факт может быть объяснён несколькими тезисами. Во-первых, в то время были более значимые открытия в области естественных наук, которые привлекали внимание деятелей традиционной науки. Среди наиболее важных можно отметить электрификацию и электронизацию всех звеньев производственного процесса, создание сложных автоматизированных систем¹²⁰. Причём необходимо заметить, что подобные открытия стали возможными не только в связи с повышением уровня мирового научно-технического развития, но и в тех социальных условиях, которые в той или иной степени способствовали этому развитию. Население в силу своих социально-психол. возможностей в то время было готово к происходящим изменениям, тем более что темпы

¹²⁰ Веселовский, О. Н., Шнейберг, А. Я. Очерки по истории электротехники [Электронный ресурс] // Электронная электротехническая библиотека. URL: <http://www.electrolibrary.info/history/progress.htm> (дата обращения: 26.09.2014).

этих изменений были несравнимо ниже современных и измерялись десятками лет. Во-вторых, социальные науки в то время находились на этапе своего становления, институционализации. Поэтому учёные-обществоведы уделяли главное внимание концептуальным и теоретическим вопросам – определению границ науки «социология», её категориального аппарата, а также изучали общество в целом, его строение, функции его отдельных элементов. Процессы социальной модернизации пока ещё не входили в список актуальных научных тем и проблем в конце XIX века. В-третьих, теоретической науке того времени не была свойственна традиция, которая определяла бы техническим прогрессом направление и силу социального развития.

Подводя итог выявленным причинам, можно сказать, что до 60-х годов XX века технологии как ключевой фактор социально-экономического развития были своего рода «ящиком Пандоры»¹²¹ (чёрным ящиком). Предприятия, использовавшие новшества, делали это, на наш взгляд, исходя из твёрдого ощущения неперенной важности научно-технического прогресса, его пользы для блага дела, практически не задумываясь о тех факторах, которые оказывают влияние на социальную систему, социальные отношения, присутствующие как на данном предприятии, так и обществе в целом. В данных социально-экономических условиях научно-технический прогресс, достижения науки и техники воспринимались как безусловное благо для цивилизации. Это и стало основной причиной «невнимания» к данным процессам со стороны академической науки, которая бы рассматривала их как фактор, имеющий способность изменять общество.

Но всё меняется, и взгляды учёных-обществоведов, гуманитариев обратились на ту область, которую они до этих пор игнорировали в своём научном творчестве, а именно на изучение технологий, в том числе новых

¹²¹ Коновалова, Н. И. Инновационные формы предоставления социальных услуг населению : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. – М., 2009. – С. 42.

технологий, с точки зрения их воздействия на общество. Ведь экономический прогресс в принципе невозможен без прогресса, развития социального, поскольку именно люди, индивиды, составляющие данное конкретное общество, и делают возможной экономическую динамику. Говоря о социально-экономической динамике, нельзя не сказать о тех процессах, которые её, собственно, и составляют. Во-первых, изменение общественных связей и отношений, трансформация социальных практик, влияния. Например, сегодня на современных предприятиях мы можем наблюдать изменение форм организации труда: коллективная (точнее, бригадная) форма постепенно заменяется проектной. В проектные команды, как правило, входят сотрудники, зарекомендовавшие себя грамотными специалистами в определённой сфере производства. Как видно, на первый план по значимости выходит социальный капитал. Во-вторых, изменение ресурсного вектора. Сейчас большое значение среди значимых ресурсов имеет человеческий капитал, составными элементами которого являются знания и информация, физические возможности, а также сеть социальных связей и возможностей их создания и поддержания, называемая социальным капиталом. В-третьих, происходящее сегодня обновление технологической базы действующих промышленных предприятий также ориентирует их работников на повышение квалификации и профессионализма, т. е. на активное накопление человеческого капитала.

Безусловно, нововведения самого различного толка мы можем встретить в отечественных исследованиях. Так, например, А. К. Гастев в первой трети XX в предложил науку об организации труда, выраженную в шестнадцати правилах выполнения работы. По сути, НОТ Гастева можно отнести к разряду инновационных социальных технологий усовершенствования производственного процесса, которые могут быть применимы в различных сферах жизнедеятельности общества, и направлены на развитие.

Подводя итог вышесказанному, мы можем вывести определение социально-экономического прогресса, которое и составляет основу в изучении инновационной активности промышленных предприятий. Итак, социально-экономический прогресс представляет собой поступательное планомерное развитие общества, сопровождающееся обновлением применяемых технологий и оптимизацией социальной структуры, основанное на использовании социального капитала, обеспечивающее экономическое благосостояние общества и стабильность (неконфликтность) социальных отношений.

За базис социально-экономического прогресса мы возьмём факторы экономического роста, которые выделил Г. А. Денисов¹²². Определение данных факторов было наиболее успешной в современной науке попыткой определить условия экономического роста. Так, согласно выводам данного исследователя, экономический успех обеспечивается посредством действия четырёх факторов (рис. 1):

- труд;
- капитал;
- земля (другие природные ресурсы);
- научно-технический прогресс¹²³.

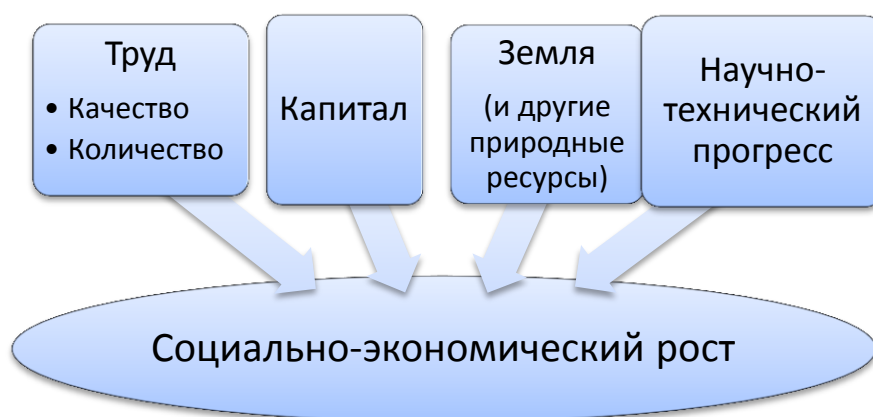


Рис. 1. Факторы, определяющие социально-экономический рост

¹²² Денисов, Г. А., Каменецкий, М. И., Остапенко, В. В. Инновации: отечественный и зарубежный опыт (анализ, финансирование, стимулирование). – М. : МАКС Пресс, 2001. – С. 8.

¹²³ См. подробнее: Денисов Г. А., Каменецкий, М. И., Остапенко, В. В. Инновации: отечественный и зарубежный опыт (анализ, финансирование, стимулирование). – М. : МАКС Пресс, 2001. – С. 8.

Выразив получившееся соотношение факторов социально-экономического роста в виде математической модели, получим следующую формулу:

$$\text{СЭР} = \text{T} + \text{K} + \text{З(Р)} + \text{НТП} + \text{У}, \quad (1)$$

где СЭР – социально-экономический рост;
Т – труд;
К – капитал;
З(Р) – земля и другие природные ресурсы;
У – управление;
НТП – научно-технический прогресс.

Если попытаться проанализировать по отдельности каждый из этих факторов, то значение первых трёх достаточно очевидно и подвергается количественному исчислению – это труд, капитал и земля. Совершим попытку анализа вклада каждого из перечисленных показателей в социально-экономический рост.

Как известно, экономический рост во многом определяется качеством и величиной трудовых затрат. Причём их качество (в отличие от величины и количества) напрямую оказывает влияние на повышение производительности, отдачи от труда. Мы выделили две основные характеристики труда – это его качество и количество. Что касается количественной характеристики труда, то она зависит от численности занятых работников и продолжительности их работы. Количество занятых определяется численностью населения и долей трудоспособной его части, т. е. социально-демографическими показателями. Продолжительность же труда регламентируется законодательством: правовыми и институциональными аспектами регулирования трудовых отношений, а также коллективными договорами между работниками и предприятием. Делая вывод из вышесказанного, отметим, что возможности увеличить производительность труда посредством количественной характеристики труда не очень велики: увеличивать либо число занятых, либо

продолжительность работы. Данные показатели социально-экономического роста тяготеют больше к экстенсивному развитию, которое достаточно ограничено и является неприемлемым в условиях современного постиндустриального информационного общества. Совершенно иное направление – интенсивное – открывается предприятиям при манипулировании другой характеристикой труда: его качеством, которое зависит от профессионализма работников, их образования и профессиональной подготовки. Другими словами, наиболее значимые успехи в повышении производительности труда обеспечиваются процессами развития образования и совершенствования профессиональной подготовки. На балансе любого предприятия данные расходы определены в статье на инвестиции в человеческие ресурсы. Анализируя экономическую теорию с точки зрения влияния труда на общий доход предприятия, несложно прийти к выводу, что эффективность качественной характеристики труда значительно превышает эффективность количественной. Данный вывод подтверждается тем, что «... в развитых странах увеличение трудозатрат даёт примерно 1/3 прироста реального дохода, оставшиеся 2/3 прироста обеспечиваются повышением производительности труда»¹²⁴. Используя данное соотношение, мы можем вывести следующую формулу труда как одного из основных факторов, обеспечивающих социально-экономический рост:

$$T = K_l T + 2K_q T, \quad (2)$$

где T – труд;
 $K_l T$ – количественная характеристика труда;
 $K_q T$ – качественная характеристика труда.

Кроме того, подтверждение указанного тезиса можно встретить и в отечественной научной литературе. Так, д-р экон. наук, профессор, академик РАН Светлана Сергеевна Носова утверждает, что «повышение

¹²⁴ См. подробнее: Кэмпбелл, Р., МакКоннел, К. Р., Брю, С. Л. Экономикс : учебник. – М. : ИНФРА-М, 2004. – С. 384.

уровня образования и профессиональной подготовки – самый существенный фактор роста производительности труда. Образованные люди, грамотные, с большим опытом работы, создавая высококачественную продукцию, способствуют удовлетворению безграничных потребностей. Отсюда инвестиции в человеческий капитал – важное условие экономического роста»¹²⁵.

Несколько подробнее рассмотрим структуру фактора «труд» с позиций качественного и количественного подходов. Имея в виду, что количественная характеристика труда представлена двумя равноценными показателями: численностью занятых и продолжительностью работы, – выразим это следующим соотношением:

$$\text{КлТ} = \text{Ч} + \text{Пр}, \quad (3)$$

где КлТ – количественная характеристика труда;
Ч – численность занятых;
Пр – продолжительность работы.

Другая характеристика труда как фактора социально-экономического роста (его интенсивность) определяется такими показателями, как качество труда и его квалификация. Квалификация представляет собой возможности рабочей силы для осуществления определённого объёма производственных функций. В свою очередь, качеством труда является результат осуществления работником своих производственных функций. Что касается интенсивной характеристики труда, то она может быть определена следующим соотношением:

$$\text{КчТ} = \text{Кв} + \text{О}, \quad (4)$$

где КчТ – качественная характеристика труда;
Кв – квалификация, профессионализм работников;
О – образование, профессиональная подготовка работников.

Используя полученные соотношения, мы можем сформировать расширенную модель труда как фактора социально-экономического роста,

¹²⁵ Носова, С. С. Экономическая теория : учебник / С. С. Носова. – 4-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2011. – С. 226–235.

которая наглядно показывает соотношение и значимость составляющих её элементов:

$$\begin{aligned} T &= Ч + Пр + 2(Кв + О); \\ T &= Ч + Пр + 2Кв + 2О. \end{aligned} \quad (5)$$

Проанализировав данное соотношение, мы можем утверждать, что четыре из шести составляющих труда как фактора социально-экономического роста составляют качественные характеристики работников – их образование и квалификация. И только по одной шестой имеют вес численность персонала и продолжительность рабочего времени. Это подтверждает тезис о примате интенсивного направления развития труда над экстенсивным.

Начнём рассмотрение другого фактора, обеспечивающего социально-экономический рост, – капитала. Значение капитала очень велико, поскольку именно он обеспечивает необходимый объём инвестиций для поддержания высокого темпа социально-экономического роста. На уровне промышленного предприятия постоянные вложения капитала необходимы в области научно-исследовательских и конструкторских разработок, в инновационную политику, а также в обучение и повышение квалификации работников. Зачастую замедление темпов развития может быть объяснено недостаточным объёмом инвестиций. Вектор роста капитала следует также различать в зависимости от его тенденций: он может быть интенсивный и экстенсивный. Экстенсивный рост капитала предполагает увеличение его объёма, который привлекается в производственно-хозяйственный оборот. Но данный вид увеличения капитала не способствует увеличению производительности труда, поскольку данные затраты имеют окупаемость в виде арифметической прогрессии по принципу – «больше вложил, больше получил». Как правило, предприятие вкладывает в материальную базу, которая обеспечивает производственный процесс, в привлечение новых сотрудников, что влияет на увеличение численности занятых.

Значительно большую отдачу от инвестиций предлагает окупаемость в виде геометрической прогрессии. И здесь стоит отметить интенсивный рост капитала, который позволяет значительно воздействовать на увеличение производительности труда посредством привлечения новых, инновационных технологий, передовой техники. Кроме того, экстенсивный рост капитала прослеживается в инвестициях в обучение и переподготовку сотрудников предприятия, поскольку только высококвалифицированный персонал способен освоить новые технологии и способы производства и эффективно применять их на практике:

$$K = \text{ЭК} + \text{ИК}, \quad (6)$$

где К – капитал;
ЭК – экстенсивный капитал;
ИК – интенсивный капитал.

Как и ранее, рассмотрим несколько подробнее структуру капитала как фактора социально-экономического развития. Первым элементом, который мы проанализируем, будет экстенсивный капитал. Экстенсивная характеристика капитала как фактора социально-экономического развития может быть представлена как сумма показателей материально-технической базы предприятия и численности занятых на данном промышленном предприятии:

$$\text{ЭК} = M + Ч, \quad (7)$$

где ЭК – экстенсивный капитал;
М – материально-техническая база предприятия;
Ч – численность занятых.

Важно отметить, что здесь мы можем наблюдать обоюдное воздействие: интенсивный капитал способствует росту квалификации персонала, а высокий профессионализм сотрудников, в свою очередь, ведёт к интенсивному использованию капитала. Так, по некоторым данным, за счёт эффективного использования высококвалифицированных

сотрудников может быть обеспечен 15-процентный прирост капитала¹²⁶. Другими словами, примерно одна шестая интенсивного капитала приходится на квалификацию и профессионализм сотрудников, то есть шестикратное повышение квалификации сотрудников способно полностью обеспечить прирост интенсивного капитала предприятия:

$$ИК = 6Кв, \quad (8)$$

где ИК – интенсивный капитал;
Кв – квалификация и профессионализм сотрудников.

Собирая в единую математическую модель полученные выводы, мы получим следующее описание капитала как одного из ключевых факторов социально-экономического роста:

$$К = М + Ч + 6Кв. \quad (9)$$

Итак, необходимый для социально-экономического роста капитал может быть обеспечен преобладающими инвестициями в профессионализм и квалификацию сотрудников, в увеличение числа занятых, а также в модернизацию материальной базы предприятия.

Следующим ключевым фактором, влияющим на социально-экономический рост, являются земля и другие ресурсы. В современных условиях информационного общества, когда основным товаром, основной ценностью становится информация, для многих сфер экономической деятельности значимость указанного фактора постепенно минимизируется: удалённая занятость, виртуальные офисы и т. д. Но для рассматриваемого нами сектора производства – промышленного – данный фактор является едва ли не основным, поскольку требуется определённая территория для размещения производства, а также ресурсы (в том числе энергетические), обеспечивающие его бесперебойную работу. Именно поэтому мы

¹²⁶ Павлова, А. М. Стратегическое планирование стоимости капитала компании [Электронный ресурс] // Элитариум. Центр дистанционного образования. URL: http://www.elitarium.ru/2007/03/13/strategicheskoe_planirovanie_stoimosti_kapitala.html (дата обращения: 01.10.2014).

постараемся подробно рассмотреть данный фактор и его роль в социально-экономическом росте промышленного предприятия. Безусловно, наличие ресурсов и их обилие является мощным катализатором, ускоряющим темпы социально-экономического роста. Но само по себе наличие не обеспечивает их эффективного использования. Именно это и позволяет нам говорить о субъекте, который собственно и применяет ресурсы в своей производственной деятельности. Здесь уместно говорить об экономии, которую можно направить на интенсивную капитализацию производственного процесса. Рассматривая ресурсный фактор более детально, можно увидеть в нём следующие компоненты:

- технико-технологическая оснащённость (материально-техническая база предприятия: оборудование, комплектующие, расходные материалы (инструмент), компьютеры и программное обеспечение и т. д.);
- уровень квалификации сотрудников (способность освоить обновлённую, усовершенствованную технику и технологии, профессионализм в выполнении функций и должностных обязанностей);
- эффективная организация работы предприятия (управленческая составляющая, коммуникационные потоки между управленческими уровнями и структурными подразделениями предприятия, система организации труда, нормы контроля и отслеживания труда, действующая на предприятии система мотивации и т. д.).

Таким образом,

$$З = М + Кв + У, \quad (10)$$

где $З$ – земля и другие ресурсы;

$М$ – материально-техническая база предприятия;

$Кв$ – квалификация и профессионализм сотрудников;

$У$ – управление.

В своей совокупности указанные элементы дают возможность промышленному предприятию экономно использовать имеющиеся в его распоряжении ресурсы.

Всё то, что не обеспечивается рассмотренными выше факторами (труд, капитал, земля и другие ресурсы), мы относим к научно-техническому прогрессу, то есть инновациям. Если в 70–80-х годах XX века данный фактор был второстепенным, не таким значимым, то сегодня и эксперты-практики (Джек Беннетт, заместитель сити-менеджера Фонда «Сколково»; Дмитрий Зорин, ответственный секретарь НКС Ассамблеи делового сообщества; Дмитрий Гришанков, генеральный директор рейтингового агентства «Эксперт РА»; Вячеслав Шпорт, губернатор Хабаровского края; Максим Шерейкин, заместитель министра РФ по развитию Дальнего востока)¹²⁷, и учёные-исследователи (В. К. Левашов, Д. М. Шабунин и другие)¹²⁸, и даже государственные деятели¹²⁹ признают за нововведениями первенство, главенствующее значение в процессах обеспечения стабильного социально-экономического развития, прогресса как для отдельного предприятия, так и для общества (государства) в целом.

В современной экономической науке существует мнение, что «... технический прогресс является важным фактором экономического роста. По существу, он является двигателем экономического прогресса...»¹³⁰. Экономисты напрямую соотносят темпы внедрения инноваций с увеличением заработной платы работников, труд которых замещает

¹²⁷ См. подробнее: Состоялся II Ежегодный Форум «Россия – территория эффективного предпринимательства» [Электронный ресурс] // Международная библиотека лучших практик решения городских проблем и развития городов. URL: <http://urban-practice.com/contest/news/#n14> (дата обращения: 01.10.2014).

¹²⁸ См. подробнее: Левашов, В. К., Афанасьев, В. А. Российское общество и радикальные реформы: Мониторинг социальных и политических индикаторов : монография. – М. : Academia, 2001. – 896 с.; Самарская область. Социокультурный портрет : монография / под ред. С. А. Мартышкина, Д. М. Шабунина. – Самара : Глагол, 2012. – 320 с.

¹²⁹ См. подробнее: Интеллектуальная промышленность и высокие технологии – на выставке «Иннопром». Выступление Д. А. Медведева [Электронный ресурс] // Первый канал. Новости. URL: <http://www.itv.ru/news/techno/262738> (дата обращения: 09.07.2014); Постановление совета министров Республики Беларусь от 4 ноября 2006 года № 1475 Об утверждении Основных направлений социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006–2015 годы [Электронный ресурс] // Законодательство стран СНГ. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=22970 (дата обращения: 10.07.2014); Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. N 1662-р О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] // Система ГАРАНТ. URL: http://base.garant.ru/194365/#block_1800#ixzz3EuRLLM11 (дата обращения: 10.07.2014).

¹³⁰ Носова, С. С. Экономическая теория : учебник / С. С. Носова. – 4-е изд. стер. – М. : КНОРУС, 2011 – С. 409.

капитал, необходимый для обновления материально-технической базы. С середины XX века происходит постепенная замена реального труда капиталом. В последнее время эти процессы значительно интенсифицировались. В ходе этого уровень заработной платы увеличивался значительно быстрее расходов, связанных с обновлением оборудования. Примечательно, что в данных условиях темпы социально-экономического роста значительно возрастали¹³¹.

Кроме того, важно также понимать, что научно-технический прогресс (НТП) как фактор социально-экономического роста промышленного предприятия, предполагает не только новые технологии и используемое оборудование. Ещё одним значимым аспектом НТП является модернизация организации и управления производством, другими словами, инновации в социальных практиках, которые позволят эффективно использовать достижения прогресса технического. И всё это, включая эффективное варьирование ресурсами (материальными, финансовыми, человеческими и другими), позволяет в конечном счёте увеличивать производительность промышленного предприятия, что ведёт к повышению его конкурентоспособности. Например, переход к бригадной организации производственного процесса рассматривается как значимый фактор экономического роста, позволивший значительно увеличить отдачу от коллективного труда за счёт явного, устойчивого синергетического эффекта. Варьирование системами оплаты труда в поисках наиболее эффективного способа мотивации также признаётся значимым фактором социально-экономического роста, его управленческого аспекта.

Подводя итог вышесказанному о НТП как факторе социально-экономического роста, мы можем представить его следующим образом:

$$\text{НТП} = \text{ТТин} + \text{Унов}, \quad (11)$$

где НТП – научно-технический прогресс;
ТТин – инновационные техника и технология;

¹³¹ См. подробнее: там же.

Унов – новые практики управления.

Вербализируя полученную формулу, скажем, что применение инновационных техники и технологий в совокупности с новыми управленческими практиками может обеспечить достижение научно-технического прогресса.

Имея в виду, что в каждом из этих аспектов необходимо выделить инновационный базис, получим следующее соотношение:

$$ТТ = М + Кв. \quad (12)$$

Техника и технологии напрямую зависят от материально-технической базы предприятия и квалификации сотрудников. В свою очередь, новые практики управления также проявляют зависимость от квалификации работников с добавлением ценного опыта управленческих практик:

$$Унов = Кв + У. \quad (13)$$

Таким образом, мы получаем следующее математическое выражение, характеризующее научно-технический прогресс как фактор социально-экономического роста:

$$\begin{aligned} НТП &= (М + Кв) + (Кв + У); \\ НТП &= М + У + 2Кв. \end{aligned} \quad (14)$$

В представленной модели отчётливо видно, что принципиальное воздействие на осуществление процессов, связанных с научно-техническим прогрессом, оказывает квалификация персонала, работающего на промышленном предприятии. Именно поэтому для достижения устойчивой восходящей тенденции социально-экономического роста административному аппарату предприятия необходимо основные усилия направлять на формирование и поддержание высокого качества

человеческого капитала компании. И в этом очень продуктивны такие организационно-управленческие процессы, как отбор персонала, мотивация, корпоративная профессиональная подготовка и повышение квалификации, которые оптимально выстроены в авторской модели социальной технологии профессиональной подготовки персонала промышленных предприятий (см. прил. 5).

Подводя итог рассмотрению основных факторов, обеспечивающих социально-экономический рост, и используя составленную нами ранее формулу (1), мы можем представить их в виде следующего выражения:

$$\text{СЭР} = (\text{Ч} + \text{Пр} + 2\text{Кв} + 2\text{О}) + (\text{М} + \text{Ч} + 6\text{Кв}) + (\text{М} + \text{Кв} + \text{У}) + (\text{М} + \text{У} + 2\text{Кв})$$

или

$$\text{СЭР} = 2\text{Ч} + \text{Пр} + 11\text{Кв} + 2\text{О} + 3\text{М} + 2\text{У}. \quad (15)$$

Вербализуя полученную математическую модель, скажем, что социально-экономический рост в большей степени определяется квалификацией и уровнем образования работающих на промышленном предприятии сотрудников, их количеством и продолжительностью работы, а также имеющейся на предприятии материально-технической базой и системой управления предприятием. Графическое выражение позволит нам увидеть соотношение факторов, показанных в формуле, и оценить значимость и силу воздействия каждого из них (рис. 2).

Необходимость интенсификации профессиональной подготовки персонала в современных крупных компаниях связана прежде всего с особенностями современного производства – интенсификацией его развития, внедрением техники и автоматизированных средств управления, новейших технологий и систем коммуникации, введением и постоянным пересмотром стандартов и показателей качества, активизацией сотрудничества с зарубежными партнёрами и др.

Факторы социально-экономического роста

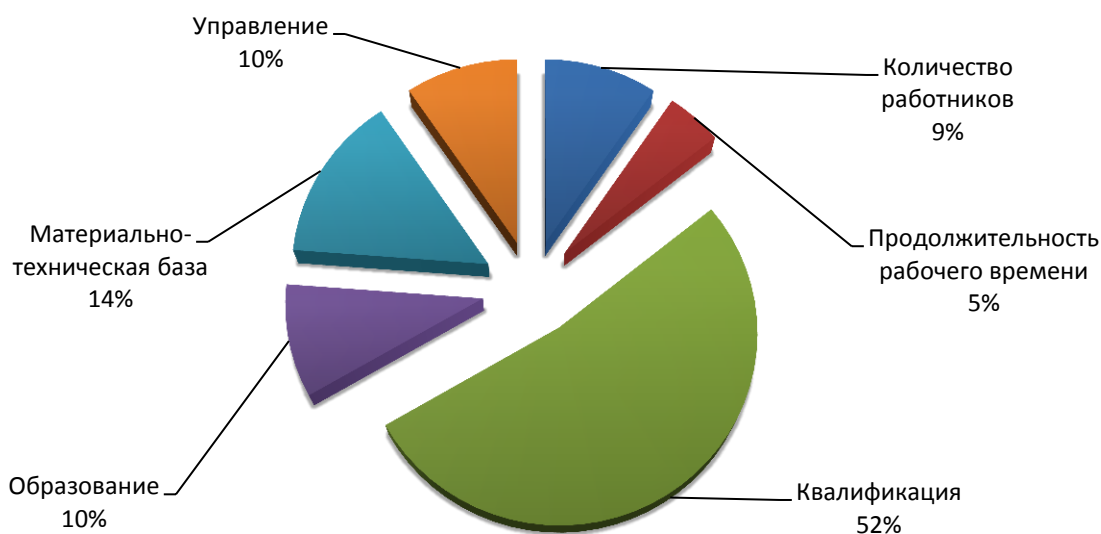


Рис. 2. Соотношение значимости основных факторов социально-экономического роста

Важным фактором деятельности крупных компаний является необходимость обеспечения быстрой профессиональной адаптации новых сотрудников, связанная с ростом численности персонала компаний¹³², обусловленным постоянным расширением сфер деятельности крупных компаний, созданием развёрнутой филиальной сети. Разработка технологий профессиональной подготовки персонала крупных компаний становится практически востребованным направлением управленческой деятельности и предназначена для поддержания высокой профессиональной компетентности работников.

Профессиональная подготовка персонала является важным элементом системы управления современной крупной компанией и позволяет решать не только экономические и производственные, но и социальные задачи компании, в частности, снижать социальную

¹³² Так, например, среднесписочная численность персонала Сбербанка России с 2001 по 2005 г. возросла с 197 076 до 235 116 чел., что составило 19,30 %, а в ООО «Газпром» за тот же период численность персонала увеличилась с 310,7 тыс. чел. до 397 тыс. чел., то есть на 27,78 %. – См. : Годовой отчёт деятельности Сбербанка России за 2005 г. // www.sbrf.ru (от 21.09.2006 г.); Годовой отчёт ООО «Газпром» за 2005 г. // www.gazprom.ru (от 21.09.2006 г.).

напряжённость, связанную с постоянной интенсификацией производственной деятельности, минимизировать социальные конфликты, формировать благоприятный социально-психологический климат в коллективе. Более того, профессиональная подготовка персонала становится основным инструментом повышения социальной защищённости и уверенности сотрудников в своей профессиональной значимости, а также одним из важнейших регуляторов социального взаимодействия участников множества малых и больших социальных групп, включённых в структуру крупной компании.

Адаптированные к конкретной социально-экономической системе и внедрённые в структуру её функционирования новые технологии способны изменить первоначальную структуру. Кроме того, нововведения ведут к отмиранию прежних практик, ценностей, отношений и т. д. Всё это создаёт благоприятные условия для экономического роста, социального эволюционирования системы. Многие исследователи утверждают, что именно нововведения, новации выводили социально-экономические системы из постоянно возникающих и развивающихся кризисов¹³³. Именно поэтому мы можем сказать, что периодические обновления (а также организационные и государственные инвестиции в эти процессы) ведут к оживлению социально-экономической системы и экономики в целом, ведут к её подъёму и развитию.

Мы упомянули о периодичности возникновения системных кризисов. Постараемся выявить продолжительность среднего цикла в современной социально-экономической системе. Существует мнение, что данный цикл составляет в среднем 10 лет¹³⁴. За это время технические объекты, экономические и социальные практики успевают устареть (как физически, так и морально), и возникший кризис даёт импульс к развитию и изменениям.

¹³³ Мостовая, И. В., Дзыбов, К. М. Инновационный менеджмент в современном производстве (Развитие социальных технологий). – Ростов н/Д : Изд-во Ростовского университета, 1998. – С. 35–47.

¹³⁴ Экономическая теория / под ред. А. И. Добрынина, Л. С. Тарасевича, 3-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – С. 112.

Также существует иная точка зрения на периодичность возникновения кризисных ситуаций в социально-экономических системах. Так, Н. Д. Кондратьев, основоположник теории длительных циклов, волн развития экономики, в своё время произвёл уникальный статистический анализ истории развития изобретений. На основе результатов данного анализа он установил, что продолжительность изучаемого нами цикла составляет от 40 до 50 лет¹³⁵. Примечательно, что Н. Д. Кондратьев одним из ключевых факторов цикличности считал технологию. Разобравшись с цикличностью возникновения необходимости (потребности) в инновациях, мы готовы обратиться к выявлению их значения для развития социальной системы. Так, Й. Шумпетер¹³⁶ смотрит на инновации как на ключевое средство предупреждения и преодоления экономической нестабильности. То есть, обнаруживая и осваивая новые способы постоянных, обычных практик, действий и функционирования, общество страхует себя от экономических кризисов и тем самым не допускает появления другого рода кризисов: политических, социальных и т. д.

Й. Шумпетер ввёл и обосновал понятие «кластер инноваций». Это совокупность базисных инноваций, которые осуществляются в единый момент времени. Кроме того, этот учёный отмечает, что в настоящее время мы наблюдаем «беспрецедентное ускорение темпов развития, быстрое устаревание техники и технологий»¹³⁷. Кроме того, стремительная смена технологий вынуждает индивидов к постоянному обновлению и расширению собственных знаний, чтобы эффективно функционировать в обновлённых социально-экономических системах. В своей работе по анализу экономической эволюции Й. Шумпетер¹³⁸ тщательно изучает процесс накопления знаний. В результате размышлений он приходит к выводу, что в ближайшем будущем завершится процесс

¹³⁵ Кондратьев, Н. Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. – М. : Экономика, 2002. – С. 57–58 с.

¹³⁶ Шумпетер, Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М. : Эксмо, 2007. – С. 86.

¹³⁷ Там же. – С. 69.

¹³⁸ Там же. – С. 90.

институционализации экономики знаний, что станет венцом формирования информационного общества, которое является предтечей общества инновационного.

Именно данные выводы открывают перспективу для изучения инновационной активности, поскольку именно социальные технологии корпоративной профессиональной подготовки персонала и производимое ими воздействие на поведение работников являются той основой, в рамках которой возможны различного рода инновации. Создавая определённые социально-культурные условия, ценностные установки, можно воздействовать на интенсификацию инновационной активности промышленного предприятия, а также на динамику выявленных циклов развития изучаемой социальной системы.

Теоретическое и эмпирическое исследование инновационной активности промышленных предприятий необходимо начинать с родового понятия данной категории – инновации. Данный термин происходит от английского слова «innovation» – нововведение, новшество, новаторство¹³⁹. Поскольку данное слово имеет иностранное происхождение, мы можем наблюдать множество его интерпретаций. Например, по определению Организации экономического сотрудничества и развития, инновация представляет собой «технологическое нововведение, приложение научных и технических знаний, приводящее к успеху на рынке»¹⁴⁰. Данное определение, на наш взгляд, очень узкое, так как достаточно сильно связано с экономикой и технологией и не предусматривает социального, морального, эстетического, ценностного развития. большей частью данная трактовка рассматриваемого понятия концентрируется исключительно на экономическом успехе.

¹³⁹ Мюллер, В. К. Англо-русский словарь. 22-е изд., стер. – М. : Русский язык, 1989. – С. 369.

¹⁴⁰ Новая технология и организационные структуры ; сокр. пер. с англ. / под ред. Й. Пиннингса, А. Бьюитандама. – М. : Экономика, 1990. – С. 269.

Анализируя представленные в современной науке определения понятия «инновация», можно выделить несколько групп направлений его трактовки:

- результативное (эффективное);
- социотехническое;
- синергетическое (комплексное, прагматическое).

Постараемся обосновать выделение данных направлений трактовки понятия «инновация» в современной отечественной и зарубежной научной мысли. Представители первого направления (результативного) склонны рассматривать инновацию как конечный итог, результат, эффект, использование и применение которого внесло значительные изменения в деятельность предприятия или его структурных единиц. Многие зарубежные и отечественные учёные придерживаются мнения, что инновация является конечным результатом разработки и внедрения «принципиально нового или модифицированного средства (новшества)»¹⁴¹, который удовлетворяет конкретные общественные потребности и выдаёт ряд ожидаемых и латентных эффектов (экономический, социальный, экологический, моральный, психологический и т. д.). Кроме того, к инновациям в рамках данного теоретического подхода относятся и те нововведения, которые в силу различного рода причин и факторов (например, несвоевременности нового решения, его морального опережения существующей производственной ситуации или, наоборот, устаревания) не обеспечили какого-либо существенного экономического эффекта, но значимы для исполнителя либо своей «законченностью, завершённой работой»¹⁴², либо осознанием произошедшего обновления в обычном, рутинном производственном процессе.

¹⁴¹ Мурашкин, Н. В. Маркетинг : учеб. пособие для вузов / Н. В. Мурашкин [и др.]; под общ. ред. проф. Н. В. Мурашкина. – Псков, 2000. – С. 75–78.

¹⁴² Коновалова, Н. И. Инновационные формы предоставления социальных услуг населению : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. – М., 2009. – С. 38.

В условные границы второго направления (социотехнического) мы заключили развёрнутые определения, в которых подчёркивается более сложный характер нововведения, рассматривается его системная основа. В них инновация изучается как особого рода процесс, состоящий из ряда последовательных этапов. Проводя более тщательный анализ подобного рода определений инновации, мы можем увидеть её социотехнический характер. Другими словами, нововведение видится как комплекс взаимосвязанных мероприятий, обеспечивающих улучшение выходной продукции и повышение конкурентоспособности промышленного предприятия. Необходимо отметить, что перечень указанных мероприятий достаточно широк. Это могут быть технические, производственные, организационные, социальные, маркетинговые, коммерческие процедуры, важным критерием которых является обновление, модернизация функционирования предприятия или какой-либо его части.

Также существует и иной взгляд на рассматриваемый нами термин, тот, который мы определили в третье направление – комплексное. Российский исследователь, специалист в области квалиметрии, ситуационного подхода к разработке моделей управления и применения экспертных методов Андрей Валентинович Титов утверждает, что инновация относится скорее к экономической и социальной терминологии, чем к технической: «Она [инновация – прим. автора] не должна быть чем-то техническим, да и вообще, чем-то вещественным (например, продажа товаров в кредит изменила всю сферу торговли)»¹⁴³. Данное определение, совмещающее в себе технические, социальные и экономические отношения, более близко к нашему исследованию.

Необходимо отметить, что в процессе перевода с английского языка термин «инновация» приобрёл два значения, которые в равной степени используются как зарубежными, так и отечественными исследователями:

¹⁴³ Каргин, Н. Н. Инновации в социальных и образовательных системах. – М. : ФИРО, 2008. – С. 10.

- процесс поиска, разработки и внедрения принципиально новых технологий или практик;

- конкретный результат указанного выше процесса.

Данный факт приводит к определённым сложностям и путанице в определении понятия «инновация». В связи с этим в целях исключения возможных сложностей в дальнейшем анализе мы считаем необходимым дать авторское определение. Итак, под инновацией в рамках данного диссертационного исследования и комплексного подхода мы понимаем технологическое либо социальное изменение, произошедшее в функционировании социального субъекта в результате его (субъекта) сознательной преобразовательной деятельности, а также приложения научных и технических знаний, и ведущее к прогрессу ту социальную систему, к которой она имеет отношение.

Мы, как и многие учёные-исследователи, склонны вкладывать в данное понятие следующий смысл. В первую очередь, инновация – это созданный в результате проведённого научного исследования или научного открытия принципиально новый объект, который внедрён в функционирование социальной системы. Вышеуказанным объектом может быть технология или её часть, свойство или качество, социальная практика или стиль поведения, ценности и нормы. Что касается принципиальной новизны, то это означает то, что объект обладает качественными отличиями от аналога, используемого ранее в данной сфере. Другими словами, инновацию характеризует, во-первых, более высокий технологический уровень, продиктованный непрерывным научно-техническим прогрессом; во-вторых, наличие новых потребительских свойств и качеств, которые способны отделить его от предыдущего (устаревшего) продукта.

Уже упомянутый нами учёный А. В. Титов утверждает, что термин «инновация» следует подвергать анализу с точки зрения процессуального подхода. В ходе определённых операций уникальная идея, проходя

обязательные этапы (поиска, разработки, оценки, адаптации, внедрения и т. д.), реализуется на практике, что со временем начинает приносить конкретные результаты (экономические, социальные и др.). Следуя логике А. В. Титова, реализуемая на практике новая идея постепенно приобретает экономический подтекст. На рынке подобную идею принято называть термином «новшество». Но мы можем опровергнуть данное утверждение, обратившись к Толковому словарю русского языка, в котором указано, что новшеством является «новое явление, новый обычай, новый метод, изобретение»¹⁴⁴. В итоге мы можем сделать вывод, что нет существенных семантических оснований называть новшеством новый объект, реализуемый на практике и приносящий коммерческую прибыль. В связи с этим необходимо отметить, что термин «инновация» имеет русскоязычный синоним «новшество». Именно из-за наличия данного противоречия в исследованиях мы и посчитали нужным более тщательно проанализировать понятие «инновация».

Исключительно социологический смысл понятия «инновация» прослеживается в словаре «Современная западная социология». Под инновацией авторы издания понимают «внедрение новых форм организации труда и управления»¹⁴⁵.

Важно отметить, что в научно-исследовательский оборот понятие «инновация» было введено Й. Шумпетером. Изначально он определял данный термин как «непостоянный процесс внедрения новых комбинаций в пяти следующих случаях»¹⁴⁶. Во-первых, это внедрение принципиально нового товара, то есть такого товара, который до этих пор не был знаком потребителям. Важно заметить, что величина новизны указанного продукта может варьироваться по шкале от > 0 до 100 %. Другими словами, новым может быть как объект целиком, так и его часть, даже

¹⁴⁴ Ожегов, С. И., Шведова, Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – М. : ООО «ИНФОРТЕХ», 2010. – С. 390.

¹⁴⁵ Современная западная социология : словарь. – М. : Политиздат, 1990. – С. 115.

¹⁴⁶ Шумпетер, Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М. : Эксмо, 2007.

самая небольшая. Например, если рассматривать промышленное производство, это может быть как новая модель автомобиля, так и какая-либо новая опция уже поставленной на поток модели.

Во-вторых, это внедрение принципиально нового метода изготовления знакомой потребителям продукции. В данном случае речь идёт о методе, который не применялся в рассматриваемой отрасли. Причём данный метод может быть уже традиционен для других, смежных отраслей промышленности. Например, в автомобильной промышленности мы можем увидеть обновление главного конвейера. Традиционно в производстве легковых автомобилей используется подвесной тип, но в недавнее время появился и с успехом применяется напольный конвейер, характерный для производства бытовой техники.

В-третьих, Й. Шумпетер говорит об инновации в случае открытия предприятием нового рынка сбыта на данной коммерческой территории, где определённая отрасль либо страна, либо данный товар вообще не были представлены. Также необходимо отметить, что совершенно не имеет значения, функционировал ли этот рынок ранее. Для иллюстрации этого тезиса приведём следующий пример. Изменив некоторые характеристики автомобиля, сделав его более проходимым и «выносливым», автопроизводитель может предложить его потребителям в регионах с особым, сложным ландшафтом, расширяя тем самым сбытовые сегменты и увеличивая контингент потребителей.

В-четвёртых, инновацией, по мнению Й. Шумпетера, является и освоение нового сырьевого источника, то есть поиск и применение альтернативных видов ресурсов для производства продукции. Необходимо отметить также, что не имеет значения, использовался ли уже данный вид сырья для производства других товаров. Принципиально важно, что для конкретного продукта это сырьё новое, никогда ранее не применялось. Например, использование нового сплава металла для производства

штамповой оснастки или обновления состава пластика для внутренних деталей автомобиля.

В-пятых, реорганизация существующей структуры предприятия. Например, упразднение дублирующих звеньев в организационно-управленческой цепи промышленного предприятия или наоборот, появление новых профессий и рабочих мест. Так, по мере освоения в производственном процессе автоматических линий появляется потребность в работе оператора автоматической линии, который ранее не был представлен в штатном расписании предприятия.

Подводя итог вышесказанному, можно сказать, что под понятие «инновация» в промышленном производстве попадает большой спектр объектов, процессов и отношений, присутствующих в системе функционирования предприятия, начиная с нового продукта и заканчивая социальной организацией и управлением в рамках производства традиционного продукта.

В качестве объекта познания инновации выступают в рамках различных наук и их отраслей. Очевидно, что этими науками в первую очередь являются те, которые связаны с техническим творчеством, а также экономика и менеджмент. Помимо этого, мы можем встретить упоминания инноваций и в таких областях, как литература (изучение эволюции лексических значений, проблематики восприятия медиатекста и т. д.), искусство (применение новых материалов, использование новых методов творческой работы и т. д.), спорт (выполнение обязательных программ посредством новых, не применявшихся ранее приёмов и т. д.).

Теоретический базис анализа новшеств, происходящих в обществе, концентрирует в себе социология инноватики. Отметим отечественных учёных, сделавших существенный вклад в разработку данной проблематики, значимой для нашего исследования. Так, А. Л. Маршак¹⁴⁷

¹⁴⁷ Маршак, А. Л. Социология инноватики как прикладная наука: постановка вопроса // Интеллектуальный ресурс как важнейший фактор управления отечественной промышленностью ; сб. ст. – М., 1996. – 45 с.

обосновал существование социология инноватики как прикладной науки. Ю. А. Карпова¹⁴⁸ осуществила подробный социологический анализ инновационной системы, рассмотрела роль личности в инновационном процессе, акцентировала внимание на таких ресурсах инновационного процесса, как интеллект и творчество. В современной рыночной экономике технологии играют центральную роль. В условиях свободного рынка, повсеместного использования рыночных форм хозяйствования знания, информация и технологии становятся очень ценным товаром. Роль информации как стратегического ресурса (как для общества в целом, так и для его отдельных элементов – социальных структур и индивидов) несомненна. В связи с этим, можно проанализировать точку зрения французского философа, представителя структурализма Мишеля Фуко, считавшего, что «власть и знание неразделимы»¹⁴⁹. Именно поэтому практически любую цивилизацию, следуя логике этого учёного, можно назвать «цивилизацией знания». Данный тезис может быть объяснён тем, что наличие власти обеспечивает право на знания, поэтому «приобретение их, по сути, есть прерогатива власти»¹⁵⁰. Знания представляют собой особого рода орудия власти, способы управления подчинёнными объектами. Из всего сказанного можно сделать вывод, что имеет власть тот, кто обладает реальной возможностью получать знание об управляемом объекте, его характеристиках и потребностях, о способах управления, об условиях жизнедеятельности социальной системы и т. п. Необходимо отметить, что качество и величина этого знания в полной мере зависят от различных факторов: определённых исторических, экономических, социальных условий.

¹⁴⁸ Карпова, Ю. А. Введение в социологию инноватики : учеб. пособие. – СПб. : Питер, 2004. – 192 с.

¹⁴⁹ Ильин, А. Н. Власть и знание: проблема взаимоотношений [Электронный ресурс] / А. Н. Ильин // Национальные интересы. – 2011. – № 3. URL: http://www.ni-journal.ru/archive/2f64ca2c/n3_2011/f01f1f21/152fe4c4/ (дата обращения: 23.11.2013).

¹⁵⁰ Клейнер, Г. Б. Становление общества знаний в России: социально-экономические аспекты [Текст] / Г. Б. Клейнер // Общественные науки и современность, 2005 г. – № 3. – С. 57.

В научной теории существует и более узкое понятие знания, которое основывается на понятии информации в общем смысле и представляется как многоступенчатая совокупность данных и, соответственно, знаний. Как утверждает известный российский экономист Георгий Борисович Клейнер «знания, в отличие от данных, выражают достаточно общие, глубокие и существенные сведения относительно структур, процессов, явлений, которые к тому же должны быть признаны в качестве знаний в рамках соответствующего института. Таким институтом может быть специально назначенный или институционально зафиксированный эксперт, коллектив или неопределённая группа экспертов, публикация в соответствующем издании или другие формы»¹⁵¹. Данное утверждение позволяет сделать вывод, что значимость и ценность знания должна определяться потребностями общества, востребованностью данного знания в обществе. Это, в свою очередь, может служить социальным ориентиром в системе управления данным обществом: имеющиеся (актуализированные, удовлетворённые либо неудовлетворённые) общественные потребности способны воздействовать на мотивированность исполнителей. Зная потребности, субъект управления может влиять на мотивацию объекта управления и, как следствие, его поведение. В итоге знание, признаваемое обществом как ценность, может быть средством управления. Именно знание как общественная ценность должно лежать в основе модели инновационной активности, а также социальных технологий, направленных на интенсификацию инновационной активности. Кроме того, активная инновационная политика может дать предприятию значительное конкурентное преимущество на рынке, поскольку «предприятия добиваются конкурентных преимуществ посредством инноваций»¹⁵², а также «в рыночной экономике инновации представляют собой оружие конкуренции»¹⁵³.

¹⁵¹ Клейнер, Г. Б. Становление общества знаний в России: социально-экономические аспекты [Текст] / Г. Б. Клейнер // Общественные науки и современность, 2005 г. – № 3. – С. 58.

¹⁵² Левшина, О. Н. Современные методы обеспечения конкурентоспособности в предпринимательстве. – М. : Юриспруденция, 2011. – С. 100.

¹⁵³ Там же, с. 101.

Инновационная активность по своей природе большей частью тяготеет к децентрализации в вопросах управления ею. Кроме того, её эффективность значительно увеличивается при географической близости источников и получателей инноваций. Другими словами, инновации необходимо искать, разрабатывать и реализовывать исключительно в том регионе, где они будут внедряться и использоваться. В связи с этим исключительную значимость приобретают методики анализа и оценки уровня инновационного развития регионов в целях выработки оптимальных управленческих решений и разработки кластерной политики.

Наиболее значимой сферой представления инноваций в г. о. Тольятти стала энергетическая. Именно производство энергии, энергосберегающие технологии являются наиболее востребованными и в Российской Федерации, и в мире вообще.

Таблица 1

Отраслевая структура инновационных проектов г. о. Тольятти¹⁵⁴

№ п/п	Отрасли инновационной деятельности	Кол-во проектов	В % по столбцу
1	Информационные технологии	11	12,3
2	Машиностроение	4	4,4
3	Медицинское оборудование	1	1,1
4	Оборонная промышленность	1	1,1
5	Оборудование для сферы развлечений	4	4,4
6	Оборудование для химической промышленности	4	4,4
7	Производство автомобильных компонентов	11	12,3
8	Производство летательных аппаратов	2	2,2
9	Производство новых материалов	4	4,4
10	Производство продуктов питания	1	1,1
11	Производство средств защиты	10	11,2
12	Производство товаров народного потребления	10	11,2
13	Производство электромобилей	4	4,4
14	Производство энергии	13	14,4
15	Строительство	2	2,2
16	Технологии защиты	7	7,8
17	Туризм	1	1,1
Всего:		90	100

¹⁵⁴ Источник: Мазур, З. Ф. Отчет о НИР «Диагностика текущего состояния и прогноз перспектив развития инновационной деятельности в городском округе Тольятти». – Тольятти, 2012. –С. 36.

Также в числе динамичных, инновационно активных отраслей региональной промышленности можно отметить информационные технологии, производство автомобильных компонентов, производство средств защиты и производство товаров народного потребления. Наиболее инновационно холодными отраслями явились производство медицинского оборудования, производство продуктов питания и туризм.

Таблица 2

Рынок инноваций г. о. Тольятти

(на основе анализа проектов)¹⁵⁵

Отрасли инновационной деятельности	Спрос на инновации		Текущие и потенциальные предложения	
	Кол-во проектов	В % по столбцу	Кол-во проектов	В % по столбцу
Информационные технологии	7	17,9	4	7,8
Оборудование для сферы развлечений	4	10,3	0	0,0
Производство автомобильных компонентов	8	20,5	3	5,9
Производство летательных аппаратов	1	2,6	1	2,0
Производство продуктов питания	1	2,6	0	0,0
Производство средств защиты	1	2,6	9	17,6
Производство товаров народного потребления	8	20,5	2	3,9
Производство электромобилей	4	10,3	0	0,0
Производство энергии	2	5,1	11	21,6
Туризм	1	2,6	0	0,0
Машиностроение	0	0,0	4	7,8
Медицинское оборудование	0	0,0	1	2,0
Оборонная промышленность	0	0,0	1	2,0
Оборудование для химической промышленности	0	0,0	4	7,8
Производство новых материалов	0	0,0	4	7,8
Строительство	2	5,1	0	0,0
Технологии защиты		0	7	13,7
ИТОГО:	39	100,0	51	100,0

¹⁵⁵ Источник: Мазур, З. Ф. Отчет о НИР «Диагностика текущего состояния и прогноз перспектив развития инновационной деятельности в городском округе Тольятти». – Тольятти, 2012. – С. 37.

Интересные данные можно получить, проведя сравнительный анализ реального спроса на инновации и того предложения инновационных продуктов, которое существует на тольяттинском рынке. Региональный рынок относительно спроса и предложения инновационных технологий можно охарактеризовать как дефицитный: лишь три сферы удовлетворяют имеющийся спрос на инновации (производство энергии, производство средств защиты и производство летательных аппаратов). Важно отметить, что первые две сферы обнаруживают превышение предложения над спросом более чем в 5 раз. Наиболее дефицитными являются отрасли производства товаров народного потребления, автомобильных компонентов, оборудования для сферы развлечения, электромобилей.

Как показали полученные данные, необходимо интенсифицировать процессы инновационной активности для снижения уровня дефицитности таких важных отраслей экономики города, как строительство, медицина, химическая и автомобильная промышленность, машиностроение.

Подводя итог проведённому анализу, сделаем некоторые выводы.

1. Роль техники и технологий в социально-экономическом развитии общества стала объектом пристального изучения представителями академической науки лишь с 60-х годов XX века.

2. Социально-экономический прогресс представляет собой поступательное планомерное развитие общества, сопровождающееся обновлением применяемых технологий и оптимизацией социальной структуры, основанное на использовании социального капитала и обеспечивающее экономическое благосостояние общества и стабильность (неконфликтность) социальных отношений.

3. Ключевыми факторами социально-экономического прогресса являются труд, капитал, земля (другие природные ресурсы), научно-технический прогресс.

4. Необходимый для социально-экономического роста капитал может быть обеспечен преобладающими инвестициями в профессионализм и квалификацию сотрудников, в увеличение числа занятых, а также в модернизацию материальной базы предприятия.

5. Социально-экономический рост в большей степени определяется квалификацией и уровнем образования работающих на промышленном предприятии сотрудников, их количеством и продолжительностью работы, а также имеющейся на предприятии материально-технической базой и системой управления предприятием.

6. Инновационная активность работника промышленного предприятия представляет собой деятельность субъекта по оценке, реализации и трансляции инноваций, основанную на его (индивида) собственном опыте и сопровождающуюся периодами обострения конфликтных взаимоотношений. Инновационная активность промышленного предприятия является не просто суммой деятельности его работников относительно инноваций, а несёт в себе синергетический эффект, позволяющий значительно повысить эффективность проводимых в целом на предприятии изменений за счёт совместной активной деятельности отдельных его сотрудников.

7. Величина новизны инновационного продукта может варьироваться по шкале от > 0 до 100 %.

8. На эффективность инновации воздействует принцип географической близости: инновации необходимо искать, разрабатывать и реализовывать исключительно в том регионе, где они будут внедряться и использоваться.

1.2. Методологические подходы к разработке понятия

«ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ»

Современная ситуация характеризуется стремительными масштабными изменениями, сопровождающими все сферы жизнедеятельности общества, и ориентирует деятельность всех социальных субъектов, претендующих на успешность, на постоянный поиск новых способов достижения значимых целей. В связи с этим становятся всё более актуальными исследования, касающиеся инноваций, которые рассматривают как их понятие, свойства, функции и последствия, так и роль субъектов в таких процессах, как поиск, оценка и внедрение. И здесь ведущим, ключевым понятием для анализа является именно инновационная активность. Предваряя методологический анализ, целесообразно определить суть рассматриваемого явления – инновационной активности. В работах многих отечественных и зарубежных учёных можно найти определения инновационной деятельности как процесса, «направленного на непрерывное создание нового»¹⁵⁶. Но в понятие «деятельность» включены любые действия индивида. Инновации же предполагают абсолютную осознанность человеком данной деятельности, именно поэтому мы предлагаем использовать понятие «инновационная активность». Инновационная активность немыслима без субъекта, в полной мере отдающего отчёт в своей деятельности, понимающего причины, факторы, условия и последствия инноваций. Итак, в нашем исследовании под инновационной активностью мы будем понимать особый вид целенаправленной деятельности, направленный на поиск, оценку, внедрение и трансляцию новшеств.

Социологическая наука, как известно, изучает многочисленные социальные явления, социальные факты и процессы. Применяемые

¹⁵⁶ Карпова, Ю. А. Введение в социологию инноватики. – СПб. : Питер, 2004. – С. 22.

в процессе их постижения методы носят, преимущественно, качественный характер. Мы стараемся подробно описать исследуемое явление, дать ему подробную характеристику, объяснить его различные состояния. Однако язык современной естественной науки – это прежде всего язык математического доказательства. Учёные в рамках естественных наук оперируют конкретными данными подробных измерений исследуемых объектов, различного рода математическими моделями этих объектов, математическими формулами для вычисления и прогнозирования дальнейшего изменения интересующих их объектов.

Граница между естественными и социально-гуманитарными науками не настолько непреодолима, как это казалось более века назад. Наиболее очевидный пример – это экономика, зарождавшаяся как социальная наука, преимущественно качественная. В процессе своего развития, накопления знания, расширения методов познания и доказательств данная наука постепенно обратилась в дисциплину, интенсивно пользующуюся математикой (цифры, величины, формулы и т. п.). Мало того, ведь даже сами естественные науки в пору своего становления не отличались точностью своих выводов и доказательств: «В трудах Аристотеля по физике формул было не больше, чем у А. Смита»¹⁵⁷. Некоторые исследователи отмечают, что «... «точность» науки непрерывно увеличивается со временем по мере развития самой науки, а не определяется дихотомией «точная – качественная» ...»¹⁵⁸. Именно поэтому, на наш взгляд, в современной науке необходимо весьма условно разделять методы исследований, методы накопления знаний. Есть, безусловно, общенаучные методы исследования, такие как дедукция и индукция. Но есть методы, которые очень хорошо зарекомендовали себя в развитии естественных наук. Это измерение, эксперимент, идеализация и формализация, математическое моделирование, формально-логическое

¹⁵⁷ Будылин С. Л. Естественно-научные методы в гражданском праве // Современное право. – 2007. – № 8. – С. 60.

¹⁵⁸ Там же.

толкование, комплексный анализ, системный подход и т. д. Именно эти методы постепенно «пополняют арсенал» социально-гуманитарных наук, становясь эффективными способами получения, анализа и накопления общественного знания.

Структурно-функциональный подход, который очень часто имеет место в анализе социальных явлений, в современных социологических исследованиях также берёт своё начало в математической науке. Так, функциональный анализ – это раздел высшей математики, задачей которого является изучение векторных пространств. Делая акцент на социологические цели исследования, функциональный анализ позволяет выявить модель будущего состояния изучаемого социального явления путём разделения его на составные элементы и вычисления степени влияния каждого из них на полученный прогноз.

Структурно-функциональный подход в рамках нашего исследования позволил увидеть основные элементы инновационной активности и отследить их функции в системе предприятия. Кроме того, с помощью данного методологического подхода мы разделили процесс инновационной активности на отдельные элементы и получили возможность эмпирически изучить и оценить их значимость, а также определить возможности влияния, управленческого воздействия на них. Так, выделяем (табл. 3) субъект, объект и предмет инновационной активности, её цель, причины, условия, факторы, механизм результаты и последствия. Каждый из этих структурных элементов выполняет свои особенные функции.

Перед началом тщательного анализа и сопоставления теоретических выводов и полученных эмпирических данных несколько слов скажем об авторском социологическом исследовании «Профессиональная подготовка персонала как фактор инновационной активности промышленного предприятия», проведённом методом стандартизированного экспертного опроса.

Сводная таблица

структурно-функционального анализа инновационной активности

№ п/п	Структурный элемент	Описание элемента ИА	Функции элемента ИА	Дисфункции элемента ИА
1	Субъект ИА	Активное действующее начало ИА (индивидуальный, коллективный; формальный, неформальный)	Поиск инноваций, реализация инноваций, оценка инноваций, трансляция инноваций	Может явиться барьером в реализации инноваций (при негативном прошлом опыте инноваций, при инертности субъекта)
2	Объект ИА	Ситуация, процесс, технология, отношения и т. п., на которые направлена деятельность субъекта ИА или которые нуждаются в изменении, модернизации Критерии классификации: инновабельность (подверженность изменениям), состав	В определённых условиях может спровоцировать ИА (при физической или моральной изношенности объекта)	При низкой подверженности изменениям затрудняет ИА Сложный, многосоставный объект также затрудняет ИА
3	Предмет ИА	Элемент ситуации, процесса, технологии, отношений и т. п., который подвергается изменению, модернизации		
4	Цель ИА	Предполагаемая модель результата ИА	Мотивирование, ориентирование, планирование	Устрашение, демотивация
5	Механизм ИА	Алгоритм инновационного влияния на объект ИА (институциональный и неинституциональный)	Координация, организация	Равнодушие (в случае, если алгоритм сложный)
6	Причины ИА	То, из-за чего субъект ИА оказывает инновационное влияние на объект ИА (субъективные и объективные; личные, организационные, общественные)	Мотивирование, информирование	Равнодушие (в случае, если причины, условия и факторы не достаточно значимы, не ориентированы социально)
7	Условия ИА	Обстоятельства		

		ситуации, от которых зависит ИА (личностные, групповые, организационные, общественные)		
8	Факторы ИА	Существенные обстоятельства, которые влияют на ИА (макро-, мезо- и микро-факторы, личностные, групповые, организационные, общественные)		
9	Результат ИА	То, что получено по завершении ИА	Модернизация, изменение	Может быть оценён только после реализации инновации. Отторжение субъектом ИА (при негативном результате)
10	Последствия ИА	Следствия проведения инноваций (индивидуальные, групповые, общественные)	Вдохновение на новые инновации. Позитивный опыт ИА	Барьеры (при негативном опыте)

В исследовании принял участие 571 респондент в возрасте от 20 до 71 года. Указанные возрастные рамки были выбраны для того, чтобы изучить мнение людей, занимающих управленческие позиции на промышленных предприятиях. Опрос проводился по месту работы респондентов – в структурных подразделениях промышленных предприятий. Данная модель выборки позволяет корректно распространить данные в пределах доверительного интервала $\pm 5,5\%$ в рамках доверительной вероятности (надёжности) 97% в масштабах Приволжского федерального округа. Полученные данные обрабатывались при помощи программы статистической обработки SPSS – 2.0. Информация по расчёту выборки исследования, социологический инструментарий, а также таблицы прямых распределений представлены в Приложении 1.

Все респонденты авторского эмпирического социологического исследования являются сотрудниками 67 промышленных предприятий Российской Федерации. В исследовании представлено 18 городов: Димитровград, Заволжье, Ижевск, Казань, Когалым, Набережные Челны, Нижнекамск, Нижний Новгород, Оренбург, Рязань, Салават, Самара, Соликамск, Сызрань, Тольятти, Ульяновск, Уфа, Чебоксары. По величине среди обследуемых предприятий преобладает крупный бизнес – 64 % (рис. 3).

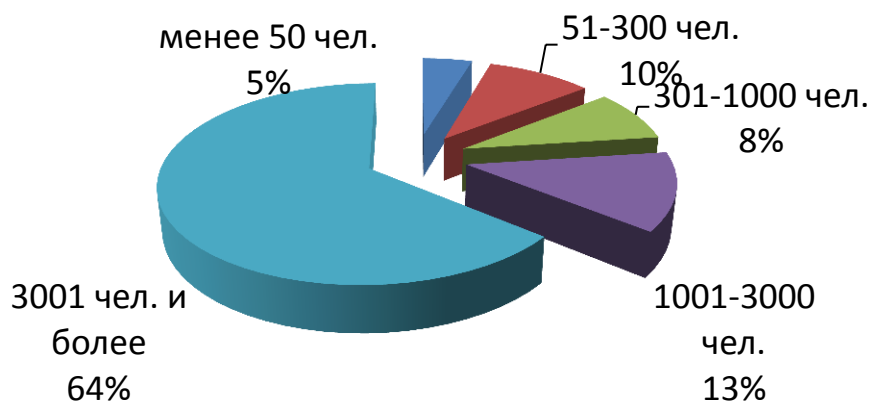


Рис. 3. Распределение предприятий, участвующих в исследовании, по величине

Полученное распределение можно объяснить тем, что промышленное производство является крупным объединением, аккумулирующим большое количество работников, существенные материальные ресурсы и средства производства, а также значимые финансовые вложения. Именно поэтому, как правило, промышленные предприятия представлены большей частью крупными социально-экономическими образованиями.

Обращаясь к социально-демографическим данным респондентов скажем, что средний возраст составляет 39 лет. По имеющемуся образованию эксперты разделились следующим образом:

- абсолютное большинство (72,3 %) имеют высшее образование;
- 20,0 % – среднее профессиональное;
- 1,6 % окончили только среднюю школу (считаем важным отметить, что основную массу данной группы (55,6 % составляют

возрастные эксперты – работники пенсионного и предпенсионного возраста);

- 5,8 % респондентов на данный момент учатся в высшем учебном заведении.

Медианным значением в полученном распределении данных является высшее образование. Анализируя уровень образования респондентов в целом, отметим, что все образованны, компетентны в той области, в которой осуществляют профессиональную деятельность.

Необходимо отметить, что респондентами в данном социологическом исследовании стали представители управленческого аппарата и ведущие специалисты промышленных предприятий. Так, исходя из занимаемой в организационной иерархии должности получилось следующее распределение экспертов: 5,5 % – топ-менеджеры, 6,1 % – менеджеры высшего звена, 17,2 % – менеджеры среднего звена, 44,2 % – линейные менеджеры, 27,0 % – ведущие специалисты компании. Интересные данные можно получить, если взглянуть на соотношение величины предприятия и процентного состава представленных в нём экспертов по должностям (рис. 4).

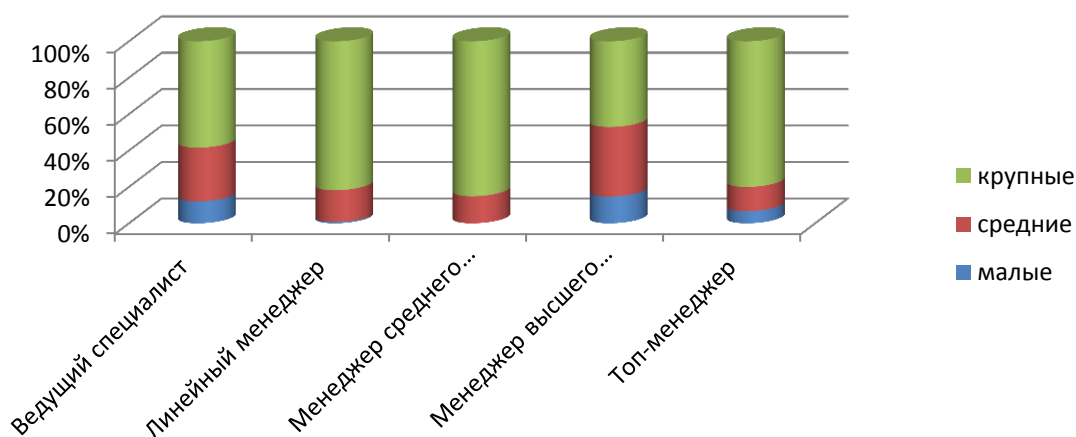


Рис. 4. Соотношение экспертов относительно должности и величины предприятия

Посредством проведённого социологического исследования мы выявили исключительную особенность малых предприятий. В то время как

в средних и крупных компаниях присутствуют представители всех уровней организационной иерархии, управленческая вертикаль в малом бизнесе сокращена – отсутствует средний уровень (рис. 4). Таким образом, в малых компаниях между топ-менеджером и исполнителями находится меньше «посредников», сокращён управленческий аппарат, хотя большая численность крупных компаний сама по себе является необходимостью для расширения административно-управленческого аппарата.

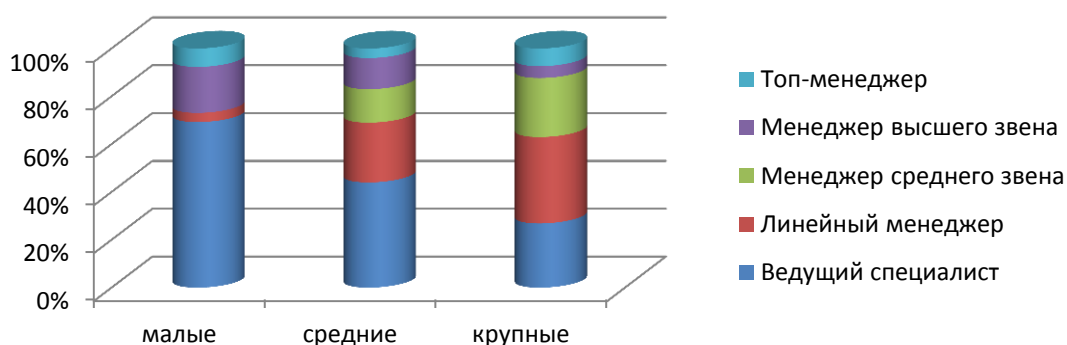


Рис. 5. Должностное представительство экспертов исследования на предприятиях различной величины

Интересные и показательные результаты были получены в ходе анализа уровня образования экспертов и занимаемой ими должности, показатель хи-кадрата указывает на очень сильную положительную зависимость между этими характеристиками: чем выше уровень образования, тем выше должность. В ходе анализа полученных результатов (рис. 5) выяснилось, что в категориях топ-менеджмента и менеджмента высшего звена представлены люди с высшим образованием (100 %). Шесть менеджеров среднего звена из семи обучались в высшем учебном заведении. Кроме того, в половине случаев линейные менеджеры также имеют диплом о высшем образовании. Данные цифры позволяют нам сделать вывод о том, что назначению на руководящую должность в современной России должно предшествовать получение диплома о высшем профессиональном образовании, причём специализация обучения особого значения не имеет.

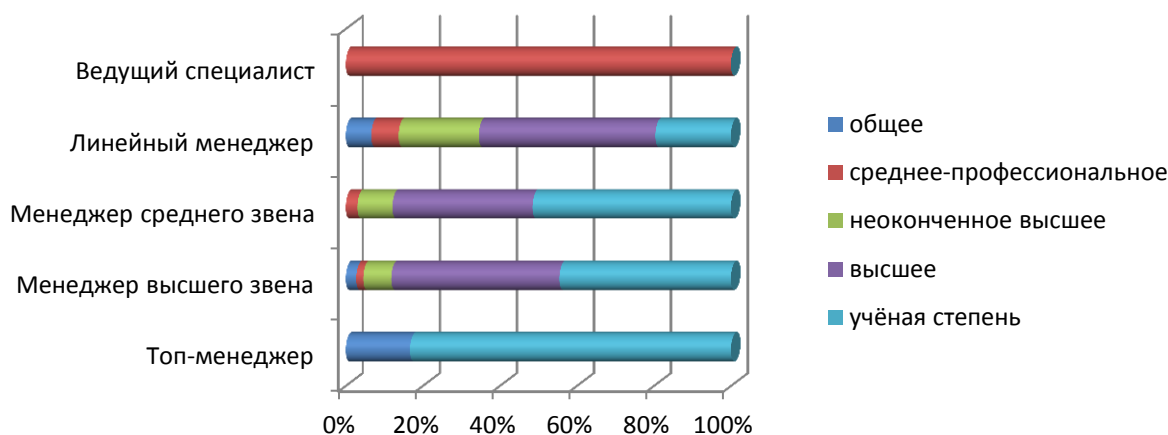


Рис. 6. Соотношение должности и образования экспертов

Данный вывод подтверждает и тот факт, что около 30 % экспертов, проработав какое-то время, решили обучаться на заочном отделении вузов. Практически каждый третий из профессионалов в процессе трудовой деятельности пришёл к выводу, что в современных условиях диплом о высшем образовании необходим для успешного карьерного роста.

Что касается специальности, то преобладающее большинство экспертов (74,0 %) получили техническое образование, 13,3 % респондентов с гуманитарным образованием, 12,6 % обучались в области управления.

В исследовании приняли участие эксперты с общим трудовым стажем от 1 года до 52 лет. Средний стаж работы респондентов исследования на занимаемой должности составляет восемь лет. Медианный показатель в данном распределении показывает 19, что говорит о преобладании среди респондентов очень опытных работников. Указанные данные позволяют удостовериться в том, что ответы экспертов адекватны, взвешены, подкреплены достаточным опытом профессиональной деятельности.

Чуть больше половины ответивших (51,7 %) рассматривают предприятие не только как работу, но и как возможность дружеского общения. Важно отметить, что данный показатель преобладает у сотрудников производственных подразделений. Около трети

опрошенных (28,5 %) в рамках предприятия реализуют собственные значимые профессиональные цели. Причём среди работников управленческого аппарата предприятия данный показатель значительно выше (85,0 %). Примерно пятая часть (18,5 %) респондентов только работают на предприятии, не допуская личных контактов. Проводя статистический анализ, основываясь на медианном значении, можно утверждать, что предприятие для работников является и необходимой работой, и сферой дружеских контактов. Подводя итог, можно сказать, что большая часть респондентов занимает активную социально-профессиональную позицию в рамках выбранного промышленного предприятия. Кроме того, представители производственных подразделений предприятия в большинстве случаев ориентированы на общение, кооперацию, совместную, командную работу, в то время как представители управленческого аппарата нацелены на реализацию личных, индивидуальных профессиональных планов.

Около 46 % респондентов оценивают экономическое состояние своего предприятия как хорошее, чуть больше трети из них (36,5 %) – удовлетворительное, 10,2 % – плохое и только 6,4 % – отличное. Около 1 % респондентов затруднились дать экономическую оценку деятельности их компании, причём, все из затруднившихся имеют техническое образование и работают в производственном секторе. Указанные данные явно показывают, что на современных российских промышленных предприятиях не принято пересечение сфер профессиональной деятельности. На наш взгляд, это является серьёзным препятствием для активной инновационной политики компании, поскольку не налажен адекватный обмен информацией между структурными подразделениями.

На вопрос об инновационной политике предприятия эксперты в большинстве случаев (92 %) указали, что нововведения на предприятии имеют место, правда, с разной степенью интенсивности (рис. 7).



Рис. 7. Внедрение инноваций на обследуемых предприятиях (по оценкам экспертов)

И лишь 8 % экспертов заявили, что компания работает по отлаженной технологии и новшества не допускаются. Четверть респондентов указали, что предприятие ведёт активную инновационную политику. Эти данные говорят об интенсивных усилиях современных российских предприятий в сфере поиска, разработки и внедрения инноваций.

При более подробном рассмотрении полученных данных (рис. 8) можно отметить, что малый и средний бизнес более тяготеет к различного рода новшествам, в то время как крупные компании либо активно работают с инновациями, либо совсем их не приемлют в своей деятельности.

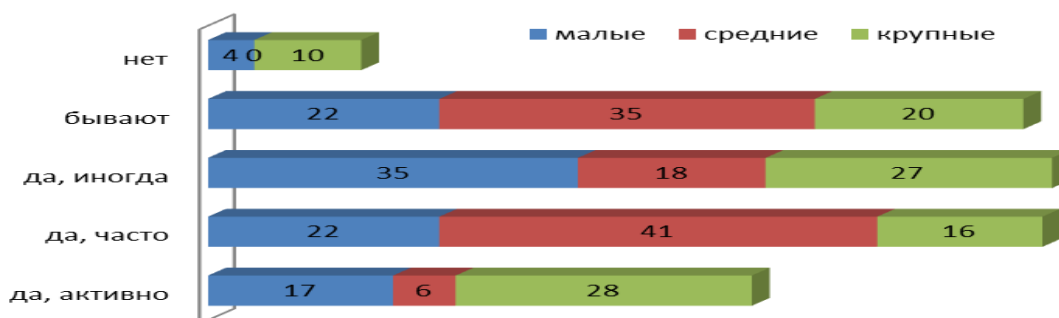


Рис. 8. Интенсивность внедрения инноваций в зависимости от величины предприятия

Кроме того, можно выявить некоторые различия в оценке инновационной активности исследуемых предприятий относительно

подразделения, в котором работают эксперты. Например, работники управленческого аппарата в большей степени указывают на активность их компании в сфере инноваций, а ответ «нет, работаем по отлаженной технологии» не выбрал никто из управленцев (рис. 9).

Кроме того, в процессе анализа полученных социологических данных мы выявили очень сильную положительную зависимость (ХИ-квадрат 0,008) между экономическим положением промышленного предприятия и интенсивностью внедрения инноваций в систему его функционирования.

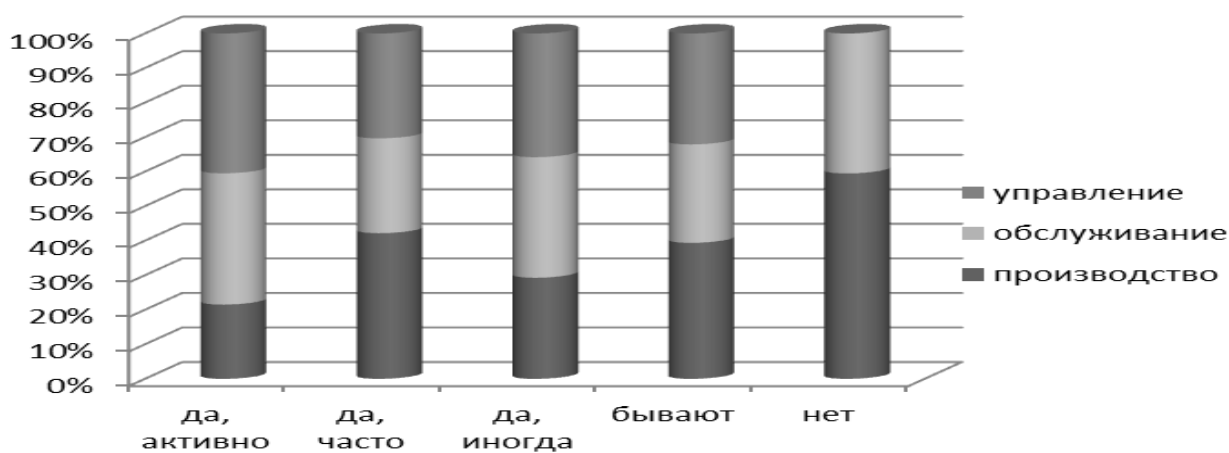


Рис. 9. Интенсивность внедрения инноваций в зависимости от подразделения

Начнём рассмотрение элементов инновационной активности с позиций структурно-функционального подхода с описания субъекта. Субъект является активным действующим началом инновационных процессов. Можно провести классификацию субъекта инновационной активности по различным критериям.

Во-первых, исходя из параметра «величина», можно выделить индивидуального и коллективного субъектов инноваций (рис. 10).

В качестве последнего может выступать группа, команда, коллектив, деятельность которого связана с инновациями. С точки зрения экспертов около трети (29 %) коллективов обследуемых предприятий к инновациям испытывают явно негативные чувства, в то время как сами эксперты

(сотрудники этих же предприятий) в абсолютном большинстве (79 %) позитивно относятся к различного рода нововведениям. Именно эти сотрудники и представляют собой индивидуальных субъектов инновационной активности. Таким субъектом может быть конкретный человек, предпринимающий успешные (и даже неуспешные) попытки реформирования, модернизации своей деятельности.

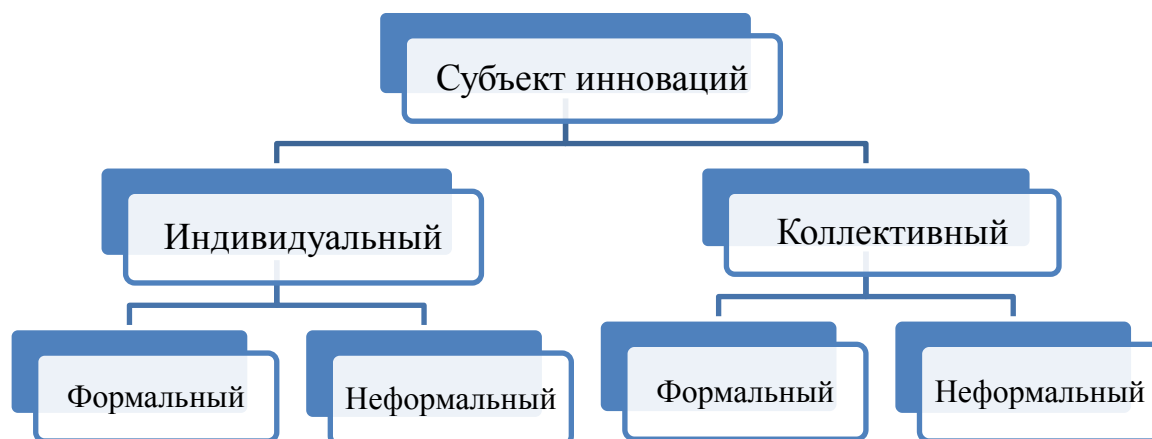


Рис. 10. Классификация субъекта инновационной активности

Данные исследования показывают, что на современных российских промышленных предприятиях в большей части представлены индивидуальные субъекты инновационной активности. Следовательно, наблюдается некая разрозненность, хаотичность и точечность нововведений. Данный тезис может быть подтверждён следующими высказываниями респондентов:

- «не всегда бывает согласованность» (7 %);
- «несогласованность, часты сбои в работе» (7 %);
- «прогресс должен быть во всём, а не частично» (13 %).

Возможно, именно этим и можно объяснить достаточно скромные успехи современных российских промышленных предприятий в данной области.

Во-вторых, по критерию «формализация» можно выделить формального и неформального субъекта (рис. 10) инновационной активности. Формальному субъекту (как коллективному, так и

индивидуальному) в обязанности (по должностной инструкции, трудовому договору, уставу) вменяется поиск, оценка, подготовка, внедрение и трансляция инноваций, модернизация. Неформальные субъекты инновационной активности осуществляют поиск, оценку, внедрение и трансляцию инноваций в силу своих внутренних потребностей, мотивов или стимулов. В связи с этим совсем не случайно в составленном на основе данных нашего исследования рейтинге необходимых сотруднику современного предприятия качеств (табл. 4) на втором месте оказалась инициативность – именно внутренняя способность работника продуцировать новые идеи и лежит в основе инновационной активности.

Таблица 4

**Рейтинг профессионально-личностных качеств работника
современного промышленного предприятия**

№ в рейтинге	Профессионально-личностные качества	% от общего числа выборов
1	Профессиональные знания и умения	10
2	Инициативность	9
3	Желание и готовность к развитию, самосовершенствованию	8
4	Интерес к работе	8
5	Стремление к обучению, приобретению новых знаний, умений навыков	7
6	Исполнительность	7
7	Способность брать на себя ответственность	7
8	Способность быстро осваивать новые знания и умения	6
9	Умение и желание обучать подчинённых	6
10	Умение работать в команде	6
11	Умение быстро оценивать ситуацию	6
12	Готовность передавать свой опыт коллегам	4
13	Умение устанавливать нужные контакты вне предприятия	4
14	Способность предотвращать конфликты	4
15	Способность разрешать конфликты	3
16	Тактичность по отношению к подчинённым	3
17	Умение подобрать коллектив	2

Но в то же время существенным тормозом в развитии и активизации инновационной активности персонала промышленных предприятий является пассивность сотрудников:

- «нет инициативы от подчинённых» (3 %);
- «нововведения могут быть неудобными для рабочих» (3 %);
- «люди привыкли жить по старинке» (7 %);
- «в массе люди пассивны к инновациям» (7 %).

На предприятии субъектом инновационной активности выступают работники, причём должность и вид занятия не оказывают существенного влияния на интенсивность инновационной деятельности, поскольку определяющими факторами здесь оказываются психологические свойства субъекта, его образование и жизненный опыт. Для инновационной активности благоприятна ситуация, когда индивид имеет положительный опыт. Таковых в нашем эмпирическом исследовании оказалось 79 %. Если же у него сформирован негативный личный опыт по поводу инноваций, то на него также можно воздействовать инструментами корпоративной системы непрерывной профессиональной подготовки персонала: анализ результатов и последствий, анализ ошибок (причины и источники ошибок (нехватка информации, нежелание самого субъекта, нехватка времени), каких можно было избежать и пр.). По данным проведённого авторского исследования выявлено около 1 % работников, которые испытывают остро негативное отношение к инновациям. Опять в ответах респондентов прослеживается тенденция «невмешательства» – сотрудники стараются не выходить за рамки своей профессиональной сферы деятельности, за границы структурного подразделения. Более 80 % респондентов, затруднившихся дать ответ на данный вопрос, являются работниками производственных подразделений.

В процессе исследования мы попытались узнать, какими способами можно изменить негативное отношение к инновациям. Эксперты были солидарны в том, что наиболее эффективными являются информирование

и обучение (по 24,69 % каждый). Кроме того, достаточно эффективным выходом из подобной патовой ситуации (негативное субъективной отношение к нововведениям) являются наставничество (около 14 %) и личный пример (11 %). Именно поэтому, на наш взгляд, на современных российских промышленных предприятиях необходимо возродить утраченные традиции наставничества.

Возвращаясь к структурно-функциональному подходу, постараемся выявить и идентифицировать функции, которые выполняются субъектом инновационной активности. Во-первых, следует отметить тот факт, что именно субъект реализует инновации, то есть осуществляет активную деятельность по внедрению различного рода изменений. В связи с этим все мероприятия по повышению инновационной активности необходимо проводить именно с сотрудниками предприятия, а не только заниматься разработкой новых технологий, систем, структур и пр. Один из главных моментов, на который следует обратить внимание при подготовке программ, – это цели изменений. Ведь наличие ясной и понятной для сотрудника цели способно усилить его мотивацию, сконцентрировать его усилия на работу с инновациями.

Кроме того, необходимо трансформировать существующее распределение работников по критерию «величина»: коллективные субъекты инновационной активности пользуются бóльшими преимуществами (больше идей, их критика, более тщательная проработка и т. п.), нежели индивидуальные.

Во-вторых, субъект инновационной активности производит оценку инноваций. Данная оценка целиком и полностью зависит от имеющегося у индивида опыта. Кроме того, негативная оценка инновации исключает осуществление первой (на наш взгляд, самой значимой) функции субъекта – реализации.

В-третьих, субъект осуществляет трансляцию инноваций в окружающее социальное пространство. Это может происходить как явно,

открыто (через конкретные механизмы системы профподготовки: информирование, наставничество и др.), так и скрыто, латентно (посредством личного примера активного внедрения инноваций, который могут наблюдать и оценивать окружающие работники).

Необходимо отметить, что помимо функций, мы можем обосновать и дисфункции субъекта инновационной активности. Так, в силу особенностей характера, специфических черт личности, индивид может не захотеть внедрять инновации, даже несмотря на их очевидную полезность как для общества (в том числе компании, предприятия), так и для самого индивида. Но воздействие данной дисфункции может быть нивелировано посредством двух корпоративных инструментов – системой мотивации и системой непрерывной профессиональной подготовки. Система мотивации напрямую запускает механизмы организационного стимулирования работников на использование новшеств в своей трудовой и профессиональной деятельности посредством позитивных и негативных санкций.

Что касается следующего элемента инновационной активности – её объекта, то им может являться ситуация, процесс, технология, отношения и т. п., на которое направлена деятельность субъекта инновационной деятельности, или которое нуждается в изменении, модернизации. В то же время предметом инновационной активности является только та часть объекта, которая подвергается изменению. Объект и предмет инновационной активности могут быть отнесены к разным видам в зависимости от критериев инновабельности (подверженности изменениям). Инновабельность объекта/предмета может изменяться по прямой между крайними полюсами – минимумом и максимумом степени инновабельности объекта инновационной активности (рис. 11). Полная подверженность изменениям характеризуется максимальной степенью инновабельности объекта. В данном случае при условии приложения

некоторых усилий со стороны субъекта ожидаемые изменения могут успешно произойти.



Рис. 11. Шкала инновабельности объекта инновационной активности

Другая сторона – крайняя неподверженность изменениям – определяется минимальной степенью инновабельности объекта. Здесь изменения практически невозможны или крайне труднодостижимы.

Помимо этого, объект и предмет инновационной активности могут различаться по своему составу: моноэлементные (простые), полиэлементные (сложные). Мы можем наблюдать взаимовлияние степени инновабельности и сложности объекта инновационной активности:

- если объект инновационной активности характеризуется как простой, моноэлементный, то, скорее всего, степень его инновабельности будет стремиться к максимуму;
- в случае полиэлементности (сложности) объекта инновационной активности вектор степени его инновабельности, скорее всего, развернётся в сторону минимума.

Выявив содержание и виды предмета/объекта инновационной активности, мы можем определить функции данных элементов. В определённых условиях (например, при физической или моральной изношенности) объект может спровоцировать модернизацию, изменение. Это наиболее важная функция, хотя мы можем выделить и дисфункцию объекта/предмета инновационной активности: при крайне низкой подверженности изменениям объект способен затруднить инновационную деятельность. Кроме того, сложный, многосоставный объект также может существенно затруднить процесс его изменения.

Следующий элемент, который можно выделить в структуре инновационной активности, – это цель, которая представляет собой предполагаемую модель будущего результата. Цель инновационной активности должна формулироваться с соблюдением обязательных принципов, которые в полной мере изучены управленческими науками. Нас в большей мере интересуют функции целей инновационных процессов. В первую очередь, необходимо сказать о мотивировании. В этой связи очень интересны и показательны высказывания экспертов по этому поводу: «будущее в инновациях», «всё, что развивает, – в пользу», «чтобы не упасть – нужно бежать». Правильно составленная цель способна вдохновить исполнителей на её реализацию (табл. 5).

Таблица 5

Рейтинг целей внедрения инноваций на промышленном предприятии

№ в рейтинге	Варианты ответов	% от общего числа выборов
1	Конкурентные преимущества	15,8
2	Социально-психологические результаты	14,2
3	Повышение качества продукции	13,1
4	Повышение эффективности работы	12,7
5	Использовать прогрессивные технологии (проактивная позиция)	10,4
6	Улучшение технологических результатов	8,8
7	Экономические результаты (удержание доли рынка)	8,5
8	«Успеть» за прогрессом (реактивная позиция)	8,1
9	Экономические результаты (снижение затрат)	4,2
10	Социально-экономические результаты (улучшение имиджа)	1,5
11	Экономические результаты (повышение оплаты труда)	1,2
12	Реализация инвестиционных проектов	0,4
13	Охрана окружающей среды	0,4
14	Развитие профессиональных навыков	0,4
15	Неизбежность	0,4

Данные проведённого исследования показывают, что наиболее значимыми целями инновационной активности являются достижение значимых конкурентных преимуществ предприятия (15,8 %) и социально-психологические результаты (14,2 %) – повышение социального статуса, удовлетворение от трудовой и профессиональной деятельности, уважение со стороны руководителей и коллег и т. д.

Следующая функция цели – это ориентирование. Цель может способствовать выбору субъектом инновационной активности направления деятельности или даёт возможность проверить, в правильном ли направлении движется данный субъект, способствует ли эта деятельность реализации цели. Кроме того, зная главное направление деятельности, субъект может составить конкретный план по реализации цели. Следовательно, мы можем выявить ещё одну функцию цели – планирование. Для нашего исследования помимо функций важно увидеть и дисфункции рассматриваемых элементов. Среди наиболее значимых дисфункций цели можно назвать утраченное (в случае сложности, недостижимости, нереальности цели) и демотивацию (в случае дефицита информации, ресурсов и т. д.).

Необходимо выделить ещё один ключевой элемент в структуре инновационной активности – это механизм, который представляет собой алгоритм последовательного инновационного влияния на объект/предмет. Выявим критерии классификации алгоритма инновационной активности. Первый – институционализация (разработанность норм осуществления инновационного взаимодействия): институциональный (организованный) и неинституциональный (стихийный). Второй критерий – степень новизны: пилотный или апробированный. Третий критерий – универсальность: уникальный или адаптированный. На наш взгляд, выражение одного из экспертов «пытаемся внедрять инновации, но они не приживаются» говорит о том, что не отлажен именно механизм разработки и внедрения инноваций в деятельность промышленных

предприятий, что, собственно говоря, и сводит на нет всю инновационную активность данного предприятия.

Алгоритм инновационного воздействия как структурный элемент изучаемого процесса может способствовать организации и координации субъекта. Но в случаях сложности, запутанности алгоритма возможно развитие апатии субъекта инновационной активности к модернизации (дисфункция).

Другими ключевыми элементами инновационной активности являются её причины, условия и факторы. Причинами являются те аспекты, из-за которых субъект оказывает инновационное влияние на объект/предмет инновационной активности. Причины могут быть субъективными и объективными; личными, организационными и общественными.

Условиями инновационной активности являются те обстоятельства ситуации, от которых зависит процесс изменения и в которых данные изменения происходят, осуществляются. Условия также можно разделить на личностные, групповые, организационные и общественные.

Факторы инновационной активности представляют собой существенные обстоятельства, влияющие на инновации. Следует различать макро-, мезо- и микрофакторы, а также личностные, групповые, организационные, общественные. Причины, условия и факторы, на наш взгляд, выполняют идентичные функции – это мотивирование и информирование.

Ещё один важный элемент инновационной активности – её результат, то, что было получено по завершении изменения. Наиболее ценной мы считаем функцию модернизации, изменения. Наиболее существенной дисфункцией можно считать невозможность оценки на этапах подготовки и реализации. Результат может быть оценён только после реализации инновации, зачастую это дальняя перспектива, очень туманная и поэтому непривлекательная для некоторых субъектов.

И в завершение структурно-функционального анализа необходимо выделить такой элемент инновационной активности как её последствия – это результаты, которые будут иметь место после внедрения и использования инноваций. Последствия могут быть позитивные, негативные и нейтральные, а также индивидуальные, групповые и общественные (рис. 12). Ценность позитивных последствий заключается в том, что они могут вдохновлять субъекта инновационной активности на новые инновации. При негативном прошлом опыте у субъекта могут сформироваться некоторые психологические и физические барьеры, мешающие инновационному процессу. Считаем необходимым привести часть высказываний экспертов относительно последствий инноваций: «к инновациям отношусь хорошо, если не теряю в зарплате», «инновации должны иметь социально справедливый результат».



Рис. 12. Классификация последствий инновационной активности

Таким образом, основываясь на структурно-функциональном подходе, мы попытаемся сформировать комплексное представление об инновационной активности современного российского промышленного предприятия, что помогает провести его эмпирическое изучение через призму корпоративной системы профессиональной подготовки персонала. Итак, инновационная активность работника промышленного предприятия представляет собой деятельность субъекта по оценке, реализации и трансляции инноваций, основанную на его (индивида) собственном опыте и сопровождающуюся периодами обострения конфликтных

взаимоотношений. В свою очередь, инновационная активность промышленного предприятия является не просто суммой деятельности его работников относительно инноваций, а несёт в себе синергетический эффект, позволяющий значительно повысить эффективность проводимых в целом на предприятии изменений за счёт совместной активной деятельности отдельных его сотрудников. Следовательно, синергию мы можем усилить посредством функционирования корпоративной системы непрерывной подготовки персонала. При рассмотрении процессов инновационной активности промышленных предприятий с точки зрения теории катастроф (синергии), необходимо иметь в виду так называемую точку бифуркации, точку невозврата. Интересно, что можно наблюдать два аспекта:

- при индивидуальной инновационной деятельности существует возможность возврата к прежним условиям профессиональной деятельности;
- при групповой инновационной деятельности нет возможности возврата.

Существуют достаточно успешные попытки классификации работников относительно возрастных групп, по-разному относящихся к инновациям. Так, например, в исследовании О. С. Советовой¹⁵⁹ показано, что у людей в возрасте от 25 до 29 лет проявляются максимальные инновационные установки, а у людей в возрасте от 50 до 59 лет наблюдается преобладание консервативно-обобщённых установок. В целях более эффективного анализа результатов нашего исследования мы разделили респондентов на четыре группы:

- 1) рискованно-инновационная группа (до 29 лет);
- 2) инновационная группа (30–39 лет);
- 3) умеренно-консервативная группа (40–54 года);

¹⁵⁹ Советова О. С. Основы социальной психологии инноваций. – СПб. : Издательский дом С.-Петербург. гос. ун-та, 2010. – С. 97.

4) консервативная группа (старше 55 лет).

На наш взгляд, идеальный состав для обеспечения стабильной инновационной активности предприятия следует формировать на основе представителей инновационной группы, а также умеренно-консервативной группы, с которой необходимо проводить дополнительные обучающе-разъясняющие мероприятия, включённые в предложенные нами социальную технологию профессиональной подготовки персонала и модель инновационной активности промышленного предприятия. Так, на наш взгляд, на инновационно активном предприятии должны быть одинаково представлены участники рискованно-инновационной и консервативной групп – по 10 % в каждой от числа всего персонала. По количеству участников должна преобладать инновационная группа – 55 %. В реальной жизни на современных предприятиях преобладают умеренно-консервативная (около 50 %) и консервативная группа (более 14 %). Данная диспропорция значительно снижает вектор инновационной деятельности предприятий.

Необходимо отметить, что представители консервативной группы выполняют одну из важных функций в процессе поиска, оценки и внедрения инноваций. Они подвергают предлагаемые инновации жёсткой критике, которая проверяет их на экономическую и социальную эффективность, полезность для предприятия и его работников, стойкость и жизнеспособность и т. п. На рис. 13 представлено соотношение идеального (сплошная линия) и реального (пунктирная линия) состава промышленного предприятия с точки зрения влияния возраста человека на его инновационную активность. Но необходимо отметить, что возраст не является единственным и исключительным фактором, влияющим на отношение индивида к нововведениям и его действия относительно внедрения и использования различного рода новшеств в своей профессиональной деятельности. В данных процессах огромное влияние

оказывает множество факторов: мотивированность сотрудника, личный опыт, черты характера человека и т. п.

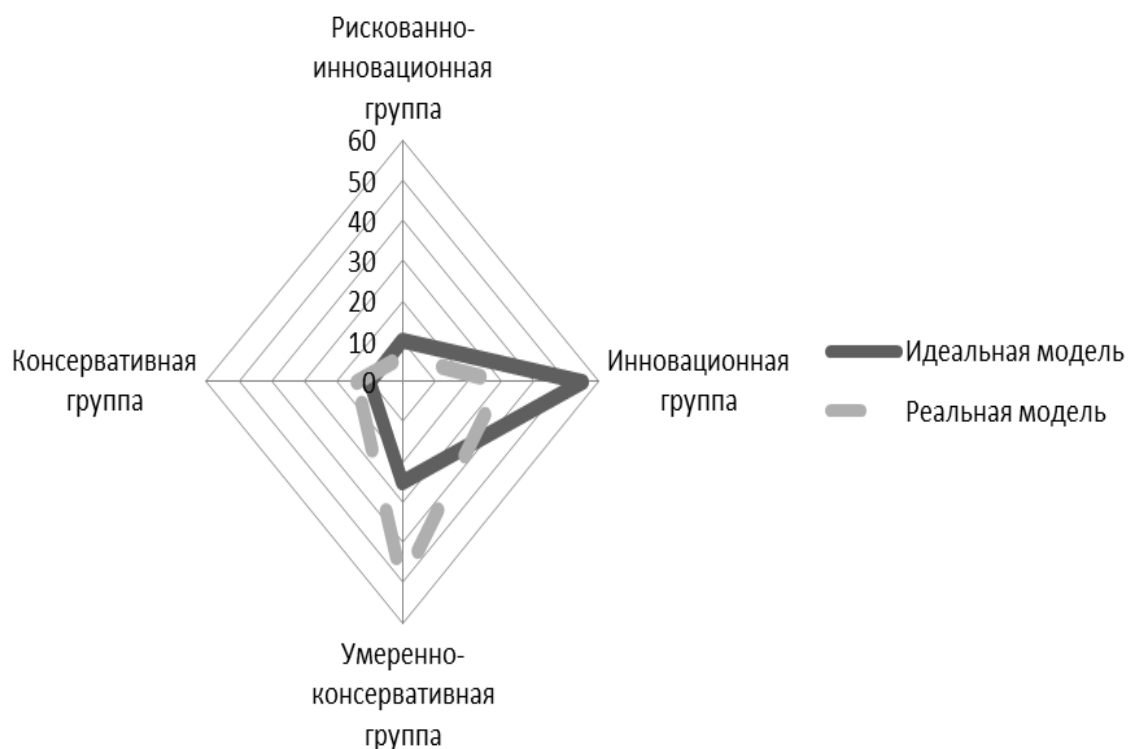


Рис. 13. Идеальная и реальная модели распределения работников по группам отношений к инновациям

Таким образом, мы попытались построить математическую модель коллектива по принципу отношения к инновациям. Это может стать базой для изучения инновационной активности данного предприятия, а также для разработки мероприятий по её интенсификации.

Принимая во внимание распределение работников предприятия по структурным уровням, можно построить идеальную и реальную модели предприятия (рис. 14). Мы намеренно использовали данное распределение, и выбор оправдал себя, показав, на наш взгляд, практически идеальную модель коллектива промышленного предприятия.

Наиболее распространённый, базовый слой представляют технические специалисты. Менее представлены гуманитарии, которые выполняют специализированные функции по обслуживанию производственного процесса (делопроизводство, экономика, финансы,

юриспруденция и т. п.). Наименее представительный слой – управленцы. Сокращённый управленческий слой создаёт возможности для экономии затрат на оплату труда данного класса работников. А в эпоху развития научного управления, достижений в тайм-менеджменте и повсеместной компьютеризации и автоматизации сокращение управленческого слоя не приведёт к снижению эффективности работы предприятия. Именно такое распределение указанных функций (управления, обслуживания и производства) в рамках современного промышленного предприятия будет способствовать его эффективной работе, повышению его конкурентоспособности.



Рис. 14. Соотношение функций работников предприятия: идеальная и реальная модели

Возвращаясь к теоретическому рассмотрению понятия «инновационная активность», обратим внимание на конфликтологический подход, который поможет сформулировать научно обоснованные рекомендации по внедрению инноваций в деятельность предприятия, по повышению инновационной активности на промышленном предприятии, преодолению сопротивления инновациям со стороны работников, поскольку инновации могут вызывать настороженность и конфликтность

общественных отношений¹⁶⁰. Так, выявляя возможные и вероятные критические моменты, напряжённость отношений, конфликтные взаимодействия в процессе внедрения инноваций, мы можем воздействовать на них в рамках корпоративной системы непрерывной профессиональной подготовки персонала: через информирование, разъяснение, убеждение, обучение.

В эволюционном подходе изучения инновационной активности за основной тезис мы примем цикличность развития. Идея циклов подскажет нам этапность и динамику инновационной активности на предприятии. Основным фактором увеличения или сокращения циклов является сложность деятельности (технологичность производства, сложность товара или услуги, разветвлённая система управления и т. п.). Выделенные циклы позволят просчитать периоды подъёма и спада инновационной активности на предприятии и на основе этого составить программу действий по реагированию (при условии подъёма) или стимулированию (при условии спада) инновационной деятельности работников предприятия. В связи с этим следует отметить, что здесь возникает необходимое требование к корпоративной системе непрерывной профессиональной подготовки персонала – её гибкость, готовность в любой момент подстроиться под изменения, произошедшие в окружающей действительности. Другими словами, данная система сама должна быть инновационно активной, быть готовой к изменениям, а не инертной, забюрократизированной структурной единицей.

Изучая и анализируя инновационные процессы, нельзя обойти вниманием процессы социальной модернизации и социального развития. Итак, одной из ключевых, наиболее значимых теорий в изучаемой нами проблематике является теория экономического развития Й. Шумпетера. Главный вывод его концепции, важный для нашей проблематики

¹⁶⁰ Советова О. С. Основы социальной психологии инноваций. – СПб. : Издательский дом С.Петербург. гос. ун-та, 2010. – С. 149.

исследования, заключается в разграничении понятий «экономический рост» и «экономическое развитие»¹⁶¹. Интересно, как автор иллюстрирует указанную дифференциацию: «Поставьте в ряд столько почтовых карет, сколько пожелаете – железной дороги у вас не получится»¹⁶². Для инновационной активности как раз и характерен термин «развитие», поскольку её суть состоит не в количественном расширении, росте, а в качественных изменениях, модернизации, появлении нового – инновациях.

Современные учёные склоняются к выводу, что для группы наиболее развитых стран мира характерны процессы перехода к принципиально новому типу общества – постиндустриальному. Данные изменения могут быть возможны лишь при условии бескомпромиссного повышения значимости знаний для эволюции общества. Всё возрастающая интенсификация применения информации и знаний способствует повышению уровня интеллектуализации той среды, в которой функционирует общество. Необходимо отметить, что интеллектуализации подвергаются практически все сферы жизни общества. Кроме того, данный процесс (интеллектуализация) может спровоцировать глубокие качественные общественные изменения.

Существует мнение, что «... человечество в начале XXI века выходит на очередную волну НТП, которая в ближайшие 25–30 лет приведёт к кардинальной и принципиальной смене технологии производства и установлению нового технологического уклада...»¹⁶³. В самой основе упомянутого технологического уклада будут находиться адаптированные научно-инновационные системы. Важно, что эти системы должны быть включены в функционирование общества и общественных элементов, то есть адаптированы к нему. Созданный, адаптированный и реализуемый технологический уклад способен обеспечить посредством

¹⁶¹ Шумпетер, Й. Теория экономического развития. – М., 1982.

¹⁶² См.: там же.

¹⁶³ Стратегический ответ России на вызовы нового века / под общ. ред. Л. И. Абалкина. – М. : Экзамен, 2004. – С. 323–325.

качественной модернизации производительных сил повышение отдачи от функционирования системы, организации.

В соответствии с теоретической позицией ряда отечественных учёных (С. А. Дятлов, А. Н. Лякин, Л. Г. Симкина) наиболее важным следствием постиндустриального общества является изменение формы жизнедеятельности, появление новых форм социально-экономических практик. Особенностью этих обновлённых практик становится интеллектуальная деятельность, которая одновременно является элементом и производства, и потребления. Знания являются основным продуктом интеллектуальной деятельности. Причём, с одной стороны, знания посредством определённых производственных технологий могут быть материализованы в предметной форме. А с другой – могут стать причиной преобразования самого субъекта деятельности – человека. Новые знания могут формировать новые потребности, способности и возможности осуществления труда и потребления.

Известный российский учёный-обществовед Ю. М. Осипов и его единомышленники указывают на факты, фиксирующие наступление в развитии современного общества информационно-коммуникативной революции. По оценкам экспертов¹⁶⁴, она считается наиболее зрелой фазой научно-технической революции. В результате освоения данного этапа основой общественного производства становится производство знаний и информации. Именно так и начинается формирование инновационного общества.

Мы можем указать на одну существенную особенность, характерную исключительно для инновационного общества. В нём в общей структуре производственных сил и ресурсов актуализируются и выходят на первое (и главенствующее) место именно человеческие ресурсы в их интеллектуально-творческой форме. Человек инновационного общества

¹⁶⁴ Предмет и метод теории информационной экономики. Сб. науч. трудов «Экономическая теория на пороге XXI в.» / Под ред. Ю. М. Осипова. – М. : Юристъ, 1998. – С. 497–500.

является не просто «экономическим человеком»¹⁶⁵, который представляет собой «комплекс экономических функций и ролей, определяющих рациональное поведение человека в экономике индустриального типа»¹⁶⁶. Для общества инновационного типа в качестве ключевого фактора и базового ресурса экономики необходима многогранная творческая личность, постоянно повышающая свой образовательный потенциал, расширяющая собственный спектр знаний.

Подводя итог, можно резюмировать, что, в то время когда количество традиционных исчерпаемых ресурсов стремительно уменьшается, единственное, что может обеспечить экономический рост и социальное развитие, – это поиск, разработка и применение инновационных ресурсов. Единственным носителем инновационного типа производственных ресурсов является обладающий высоким уровнем образовательной и специальной подготовки человек. В связи с этим в обществе, входящем в инновационную фазу собственного развития, наиболее конкурентоспособным становится высокообразованная личность, которая может не только эффективно использовать накопленные ранее знания и информацию, но и обладать возможностями обобщения и анализа, которые являются предтечей создания нового (идей, технологий, способов и методов)¹⁶⁷.

Переходное состояние современного российского общества, его экономическая нестабильность, смена сценария отношений государства и общества, отход от патернализма – всё это так или иначе ведёт к выработке новых стратегий адаптации населения к изменениям. Инновациям сегодня отводится важное место в решении наиболее насущных экономических и социальных проблем. Однако стоит отметить, что далеко не всегда происходящие изменения и инновации находят

¹⁶⁵ Левина М. Б. Интеллектуальные услуги как ключевой фактор постиндустриального общества // Экономические исследования. – 2011. – № 5. – С. 140–141.

¹⁶⁶ Подробнее см. там же.

¹⁶⁷ Предмет и метод теории информационной экономики. Сб. науч. трудов «Экономическая теория на пороге XXI в.» / Под ред. Ю. М. Осипова. – М. : Юристъ, 1998. – С. 502.

понимание и адекватную оценку со стороны общества. В связи с этим в феврале 2012 г. методом анкетного опроса было проведено авторское социологическое исследование, одна из задач которого заключалась в изучении способов адаптации граждан (жителей моногорода) к реформам, изменениям, инновациям. Всего было опрошено 996 респондентов в возрасте от 18 до 60 лет. Указанные возрастные рамки были выбраны для того, чтобы изучить мнение людей, обладающих наиболее высокими способностями к осуществлению трудовой деятельности. В исследовании использовалась квотная пропорциональная выборка. Критериями для выделения квот служили пол и возраст. Все респонденты в период исследования имели постоянное место работы. Полученная модель выборки позволяет корректно распространить данные в пределах ошибки репрезентативности $\pm 5\%$ для уровня значимости 0,05 в масштабах г. о. Тольятти. Полученные данные обрабатывались при помощи программы статистической обработки SPSS – 2.0. Кроме того, для формирования выводов диссертационного исследования были использованы данные проведенного в июне 2011 года социологического исследования (методом анкетного опроса) «Установление закономерностей социально-трудового потенциала населения в современных условиях». В исследовании принял участие 881 респондент в возрасте от 20 до 50 лет. Указанные возрастные рамки были выбраны для того, чтобы изучить мнение людей, обладающих наиболее высокими способностями к осуществлению трудовой деятельности. Анкетирование было проведено среди жителей, которые в период исследования имели постоянную работу, на основе квотной пропорциональной выборки (критерии для выделения квот – пол и возраст). Опрос проводился по месту жительства респондентов. Использованная модель выборки позволяет корректно распространить данные в пределах ошибки репрезентативности $\pm 5\%$ для уровня значимости 0,05 в масштабах

г. о. Тольятти. Полученные данные обрабатывались при помощи программы статистической обработки SPSS – 2.0.

Респондентам в ходе исследований было предложено дать ответы на вопрос о том, насколько комфортно они чувствуют себя в условиях быстро и перманентно изменяющейся ситуации (рис. 15).

Как видно из приведённой диаграммы, основная масса респондентов (35 %) с течением времени привыкает к новому, а потому чувствует себя нормально. На втором месте оказались те, кто чувствует себя удовлетворительно, хотя негативно относится к каким-либо изменениям, однако чётко понимает, что без них невозможно обойтись, – 26 % опрошенных. Наконец, 21 % респондентов необходимо немного времени для адаптации к изменяющимся условиям.

Как Вы ощущаете себя в быстро меняющейся ситуации (социальной, экономической, политической и др.) вокруг Вас?

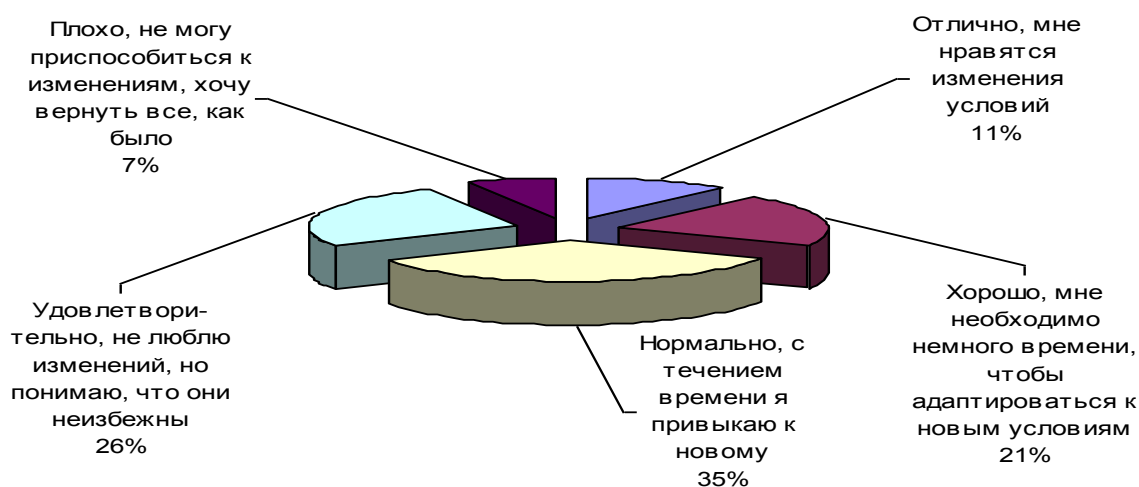


Рис. 15. Ответы респондентов на вопрос «Как Вы ощущаете себя в быстро меняющейся ситуации?»

По самочувствию в быстро изменяющейся ситуации респондентов можно разделить на несколько групп¹⁶⁸. К первой группе, наиболее многочисленной, так называемым **пассивным сторонникам изменений**,

¹⁶⁸ См. подробнее: Ростова А. В., Желнина Е. В. Отношение жителей моногорода к инновациям // Город и время: в 2 т. Т. 1. Интернациональный научный альманах «Life sciences», тематический выпуск 2012 г. – Самара: Самарское книжное издательство, 2012. – С. 149–157.

относятся те, кто достаточно комфортно чувствует себя в изменяющихся условиях, – 21 %; а также те, кто с течением времени привыкает к изменениям – 35 % респондентов. К группе **пассивных противников** мы отнесли 26 % опрошенных, которые не любят изменений, однако понимают, что обойтись без них невозможно. В группу **активных сторонников** изменений вошли 11 % респондентов. Это те люди, которые оценили своё самочувствие в предложенной ситуации как отличное. Группу **активных противников** составили те, кто не может и не хочет приспособливаться к изменениям. Она оказалась самой малочисленной и составила 7 % от числа опрошенных.

Для успешной социальной адаптации к инновациям мы разработали научно обоснованные рекомендации.

Во-первых, для выявления трендовых направлений последующего инновационного развития необходимо произвести оценку инновационных технологий (имеющихся, разрабатываемых, потенциально возможных, необходимых) с целью определения их потенциала.

Во-вторых, для обеспечения ресурсами (в первую очередь, кадровыми, человеческими) следует разработать мероприятия по подготовке кадров в сфере коммерциализации объектов интеллектуальной собственности – инновационных менеджеров.

В-третьих, для повышения прозрачности и понятности инновационной активности на городском уровне необходимо разработать таблицы отчётности об инновационной продукции, а также показатели (количественные и качественные) инновационной активности.

В-четвёртых, для более детального изучения рынка (спроса и предложения) инноваций, например, в г. о. Тольятти или Приволжском федеральном округе, необходима организация специальных обследований, проводимых на базе использования международного опыта.

В современной науке понятие инновационной активности промышленных предприятий рассматривается в контексте экономической

активности. Кроме того, инновационная активность является ключевым элементом в структуре научно-технического прогресса как фактора социально-экономического роста. В результате анализа имеющейся в научной литературе информации и на основе данных проведённых авторских социологических исследований были определены и обоснованы факторы инновационной активности современных промышленных предприятий (рис. 16). Важно определить, что под понятием «фактор инновационной активности» мы понимаем какой-либо феномен, процесс или явление, оказывающие влияние на проявление, интенсивность, эффективность и результативность инновационной активности промышленного предприятия. Необходимо отметить, что различные учёные акцентируют важность и преобладающее влияние на экономику и инновационное развитие предприятий тех или иных факторов в зависимости от предпочитаемых научных интересов.



Рис. 16. Система факторов инновационной активности современного промышленного предприятия

Роль каждого из представленных факторов в инновационной активности современного промышленного предприятия будет подробно рассмотрена в гл. 2.

Подводя итог проведённому анализу, сделаем некоторые выводы.

1. Произведён комплексный теоретический анализ понятия «инновационная активность» с позиций структурно-функционального, феноменологического, эволюционного и конфликтологического подходов.

2. На современных российских промышленных предприятиях не принято пересечение сфер профессиональной деятельности, что является серьёзным препятствием для активной инновационной политики компании, поскольку не налажен адекватный обмен информацией между структурными подразделениями.

3. Наблюдаются интенсивные усилия работников современных российских предприятий в сфере поиска, разработки и внедрения инноваций.

4. Виды субъектов инновационной активности: индивидуальный и коллективный субъекты; формальный и неформальный субъекты.

5. На современных промышленных предприятиях наблюдается некая разрозненность, хаотичность и точечность нововведений.

6. Функции субъекта инновационной активности: реализация, оценка, трансляция инноваций.

7. Инновабельность (подверженность изменениям) объекта/предмета может изменяться по прямой между крайними полюсами – полная подверженность изменениям (при условии приложения некоторых усилий ожидаемые изменения могут произойти) и крайняя неподверженность изменениям (изменения практически невозможны или крайне труднодостижимы). При крайне низкой подверженности изменениям объект способен затруднить инновационную деятельность (дисфункция).

8. Цель инновационной активности – предполагаемая модель будущего в результате проводимых изменений. Функции цели: мотивирование, ориентирование, планирование. Дисфункции цели: устрашение (в случае сложности, недостижимости, нереальности цели) и демотивация (в случае дефицита информации, ресурсов и т. д.).

9. Механизм инновационной активности представляет собой алгоритм последовательного инновационного влияния на объект/предмет.

10. Инновационная активность работника промышленного предприятия представляет собой деятельность субъекта по оценке, реализации и трансляции инноваций, основанную на его (индивида) собственном опыте и сопровождающуюся периодами обострения конфликтных взаимоотношений.

11. Инновационная активность промышленного предприятия является не просто суммой деятельности его работников относительно инноваций, а несёт в себе синергетический эффект, позволяющий значительно повысить эффективность проводимых в целом на предприятии изменений за счёт совместной активной деятельности отдельных его сотрудников.

12. Существенной особенностью, характерной исключительно для инновационного общества является то, что в нём в общей структуре производственных сил и ресурсов актуализируются и выходят на первое (и главенствующее) место именно человеческие ресурсы, актуализированные в их интеллектуально-творческой форме.

13. Для общества инновационного типа в качестве ключевого фактора и базового ресурса экономики необходима многогранная творческая личность, постоянно повышающая свой образовательный потенциал, расширяющая собственный спектр знаний.

14. Количество традиционных исчерпаемых ресурсов стремительно уменьшается; единственное, что может обеспечить экономический рост и социальное развитие, – это поиск, разработка и применение инновационных ресурсов.

15. Инновациям сегодня отводится важное место в решении наиболее насущных экономических и социальных проблем. Однако стоит отметить, что далеко не всегда происходящие изменения и инновации находят понимание и адекватную оценку со стороны общества.

Глава 2. Факторы инновационной активности промышленных предприятий в условиях модернизации современного общества

2.1. Культура как фактор инновационной активности промышленных предприятий

Начнём рассмотрение факторов инновационной активности промышленных предприятий в условиях модернизации современного общества с одного из основополагающих элементов любого общества вне зависимости от социально-исторических формаций – с изучения воздействия фактора культуры на инновационную активность промышленного предприятия.

На наш взгляд, уместно начать именно с культуры, поскольку очень велико её влияние на социально-экономическую ситуацию, сложившуюся в обществе. Культура является той средой, в которой зарождаются все происходящие процессы, начиная с сугубо индивидуальных (например, возникновение, актуализация или ослабление социальных потребностей личности, социализация, воспитание, развитие личности) и заканчивая глобализационными (например, межгосударственная или трансконтинентальная интеграция, культурная или религиозная унификация).

Проблематика культуры как важного элемента социально-экономического развития активно разрабатывалась как отечественными, так и зарубежными исследователями. Так, к числу последних можно отнести Т. Парсонса, М. Вебера, П. Бурдьё, М. Адлера, К. Манхейма. Среди отечественных учёных следует отметить Н. Я. Данилевского, П. А. Сорокина, С. Франка, Н. Бердяева, а среди современников – Л. Н. Когана, А. С. Капто, А. Л. Маршака, В. Л. Иноземцева.

Представители административного аппарата современных промышленных предприятий постепенно приходят к пониманию, что сегодня становятся недостаточными традиционные приёмы улучшения и совершенствования управленческой системы. Сейчас нужны существенные преобразования, которые основываются на уточнении миссии, видения предприятия, его стратегических целей. Другими словами, в целях интенсификации инновационной активности современных предприятий актуальной задачей становится трансформация базиса корпоративной культуры.

Проанализировав научные подходы указанных исследователей к изучению понятия «культура», можно сформировать несколько её аспектов (культуры), значимых для нас с точки зрения понимания механизмов инновационной активности: репрезентативный (знаковый), системообразующий, ценностный, социально-психологический, деятельностный и динамический (инновационный). На рис. 17 тезисно представлены указанные выше подходы. Причём выбранные тезисы в большей степени значимы для изучения и анализа процессов инновационной активности современного промышленного предприятия.



Рис. 17. Подходы к изучению понятия «культура», значимые с точки зрения инновационной активности

Во-первых, говоря о репрезентативном (знаковом) аспекте культуры, приведём определение Э. Х. Шейна: «... культура ... может быть определена как паттерн ... базовых представлений ...»¹⁶⁹. Культура представляется в виде некоего образа, представленного символами, знаками и их системами, ассоциируемого с определённой группой, коллективом, обществом. Очень важным для культуры как фактора инновационной активности становится «её информационно-семиотический аспект, поскольку накапливаемые знаковые средства, информация, знания и ценностный опыт – важнейшие, всеобщие и необходимые компоненты любой культуры»¹⁷⁰. На основе подробного изучения и анализа научной литературы по семиотическому аспекту культуры, можно определить ключевые компоненты культуры как фактора инновационной активности современного промышленного предприятия. Во-первых, феномен «культура» возникает в процессе жизни и деятельности человека. Творчество человека посредством «духовного и материального воплощения» собственных замыслов способствует формированию символов и знаков определённого типа культуры. Во-вторых, имеющиеся творческие идеи, как правило, воплощаются в созданных человеком артефактах, предметах и объектах. В-третьих, упомянутые артефакты представляют собой отдельные элементы культуры, которые созданные человеком. Данные артефакты, в свою очередь, объединяются в так называемые системы знаков и символов. В-четвёртых, получившиеся в итоге системы знаков и символов, если их рассматривать в рамках комплексного общественного подхода, нацелены на выполнение культуuroобразующих функций (к которым можно отнести частные функции адаптации, информирования, познания, сохранения и др.). Как знак, так и символ, они являются «визитной карточкой» любой отдельно взятой культуры, будь то культура этноса или государства или культура

¹⁶⁹ Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. построение, эволюция, совершенствование. — Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб: Питер, 2002. — С. 36.

¹⁷⁰ Филиппова Н. П. Семиотические аспекты региональной культуры // Известия Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена. – 2007. – № 37. – С. 213–216.

социальной группы или промышленного предприятия. Отметим, что именно эти знаки и символы отличают, например, конкретное промышленное предприятие от сотен таких же объединений людей. В свою очередь, при трансформации даже части знаков и символов мы можем говорить о модернизации культуры данной социальной системы. В крайнем же случае, при их исчезновении можно констатировать стирание, исчезновение, растворение культуры. В-пятых, указанные символы и знаки, объединяясь в комплексы (или системы) создают неповторимость и уникальность использующих их социальных субъектов. Таким образом, представленные комплексы знаков являются так называемыми маркерами того или иного социального субъекта. В-шестых, имеющиеся маркеры мы можем использовать их как некие коды, идентифицирующие культуру конкретного социального субъекта и выделяющего его их множества других, подобных ему. Данные культурные коды позволяют нам судить об индивидуальности, традиционности, инновационности изучаемого социального субъекта, а также определить его характерные особенности, специфические стадии его развития. В-седьмых, в современной культуре, испытывающей прессинг глобализационных трансформаций, происходят изменения существующего значения кодов, знаков и символов. Именно эти изменения необходимо фиксировать и анализировать для формирования семиотической матрицы инновационной культуры. Это позволит выявить коды инновационной культуры, а также их интерпретацию и значимость в процессах интенсификации инновационной активности. В результате, используя положения сигнификативного подхода к анализу инновационной культуры современного промышленного предприятия, мы получаем целый спектр знаний, несущих в себе семиотическое толкование инновационной культуры как малой системы промышленного предприятия в целом.

Согласно полученным в процессе авторского экспертного опроса социологическим данным элементы корпоративной культуры также

являются значимыми и популярными факторами интенсификации инновационной активности. Так, социально-психологические результаты инновационной активности в качестве её целей оказались на втором месте составленного рейтинга. Кроме того, такой социально-экономический результат внедрения инновации как формирование имиджа промышленного предприятия также был упомянут респондентами.

Во-вторых, очень полезно проанализировать системообразующий (конструирующий, конструктивистский) аспект культуры, поскольку мы имеем дело с промышленным предприятием, которое в свою очередь является жёстко формализованной социальной системой. Культура как социальный феномен сложна и многообразна. Проявляясь в самых разнообразных формах, она пронизывает всю человеческую историю, жизнь каждого человека. Представители науки в XX веке стали подвергать анализу сложные объекты с точки зрения их целостности, определяя их как систему. Понятие «система» имеет греческий корень (в переводе с греческого – целое, составленное из частей, соединение) и представляет собой некую совокупность соотнесённых друг с другом элементов, которые характеризуются и воспринимаются извне как целостность, единство.

Категория «система» со временем получила весьма широкую область приложения, в том числе и в социальных науках. Среди первооткрывателей системного подхода для анализа культуры можно упомянуть выдающегося американского культуролога Лесли Уайта, который увидел в культуре «целостную саморазвивающуюся систему материальных и духовных элементов»¹⁷¹. Также системность как теоретический алгоритм анализа социально-культурных процессов использовали Б. Малиновский, П. Сорокин и один из создателей структурно-функционального подхода в социологии Т. Парсонс. Основная трудность применения системного подхода к культуре состоит в том, что каждый из её структурных элементов (наука, мораль, ценности и др.) сам

¹⁷¹ Уайт Л. Избранное: Эволюция культуры. — М. : РОССПЭН, 2004. — С. 104.

по себе является очень сложной системой. Но, несмотря на это, системный подход является очень востребованным, поскольку позволяет реализовать возможность наиболее всестороннего, многоаспектного изучения культуры.

При изучении культуры как системы мы, так или иначе, сталкиваемся с двумя её аспектами. Во-первых, сама по себе культура представляет собой достаточно сложную, саморазвивающуюся иерархическую систему с присущей ей структурой, взаимосвязями и взаимодействиями составляющих её элементов. Во-вторых, культура как таковая является одной из основных подсистем более сложной системы – социума, общества. Из представленных выше рассуждений можно резюмировать, что культура как система обнаруживается и формируется в связи с обществом и в зависимости от общества. В свою очередь, общество подвергается воздействию культуры как одного из своих системообразующих элементов.

Говоря о системном аспекте изучения культуры, следует обратиться к работам современного российского профессора социологии Аркадия Львовича Маршака, который утверждает, что культура с точки зрения системного подхода состоит из «обширных и сложных систем, части которых имеют общие черты, так называемые универсалии»¹⁷². Важным тезисом для изучения культуры как фактора инновационной активности является то, что наблюдается «постоянное совершенствование элементов культуры»¹⁷³, которое, на наш взгляд, и задаёт темпы и направленность изменениям социально-экономической системы. Именно эти «совершенствования» являются культурными инновациями. Анализируя культуру с точки зрения её отношения к инновациям и инновационной активности, мы можем также обнаружить обоюдное взаимовлияние этих явлений. Во-первых, как мы уже сказали, совершенствуясь, культура

¹⁷² Маршак, А. Л. Культура: социологические смыслы и социальные реалии / предисл. академика РАН М. К. Горшкова. – М. : НИЦ «Академика», 2013. – С. 81.

¹⁷³ Там же.

пробуждает, активизирует инновационные процессы как внутри себя самой как системы, так и вовне себя – в большой системе, обществе. Во-вторых, инновации стимулируют обновление культуры и её элементов.

Таким образом, системный подход в исследовании культуры предоставляет возможности обнаружить, идентифицировать происходящие в ней и в её элементах социально-экономические процессы в условиях глобальных социальных изменений.

В-третьих, изучая культуру как фактор инновационной активности, нельзя не обратить внимание на её ценностный аспект. В связи с этим ценными представляются работы Э. Дюркгейма¹⁷⁴, в которых рассматриваются социальные нормы и ценности и предложено понятие «аномии» как проявления общественных трансформаций. Также ещё в середине XX века Питирим Александрович Сорокин в своей работе «Социальная и культурная динамика» говорил об идее приоритета сверхорганической системы ценностей¹⁷⁵. Другими словами, человек является носителем определённой системы ценностей, а значит, и представляет собой вполне определённый культурный тип. Зная основные типы ценностей инновационной культуры, в целях интенсификации инновационной активности промышленных предприятий необходимо через социальные технологии воспитания и обучения, разъяснения, убеждения постепенно приобщать работников к наиболее значимым ценностям инновационной культуры. А. П. Манченко¹⁷⁶ выявил и обосновал ценностные (аксиологические) аспекты социальной модернизации, изменений, трансформации.

В-четвёртых, социально-психологический аспект культуры, безусловно, очень важен для понимания процессов инновационной активности, происходящих в границах современных российских

¹⁷⁴ Дюркгейм Э. Самоубийство: Социологический этюд / Пер. с фр. с сокр. ; под ред. В. А. Базарова. – М. : Мысль, 1994. – 399 с.

¹⁷⁵ Сорокин П. А. Социальная и культурная динамика / Питирим Александрович Сорокин; пер. с англ., вступ. ст. и коммент. В. В. Сапова. – М. : Астрель, 2006. – 1176 с.

¹⁷⁶ Манченко, А. П. Социальная модернизация в современной России: духовный и аксиологический аспекты: дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – СПб., 2000. – 355 с.

промышленных предприятий. Н. В. Южакова¹⁷⁷ изучала ценностные основания самореализации личности, причины, которые стимулируют личность на творчество. Так, эксперты проведенного опроса указали такие качества, как инициативность и стремление к самосовершенствованию в числе наиболее значимых для сотрудников современных промышленных предприятий (оказались на втором и третьем месте составленного рейтинга качеств). Кроме того, проблематику ценностей трудовой культуры отчасти затрагивал А. К. Гастев, предлагая своего рода инновационную социальную технологию освоения каждым рабочим вне зависимости от типа производства ценностей и идеалов труда: осознанность, вдумчивость, технологическая и квалификационная подготовка и т. д.

В-пятых, поскольку активность является одной из форм человеческой деятельности, то и деятельностный подход в понимании культуры также является весьма ценным для нашего исследования. Известный учёный, предложивший концепцию деятельностного подхода к изучению культуры, М. С. Каган утверждает, что культура представляет собой процесс человеческой деятельности, который является совокупностью «сверхприродных» качеств человека, многообразия предметов, «сверхприродных» способов деятельности человека и общения¹⁷⁸. Проанализируем эти компоненты с точки зрения их важности для изучения и интенсификации процессов инновационной активности промышленных предприятий.

1. «Сверхприродные» качества человека. Они не даны человеку природой. Сотрудник может сознательно сформировать необходимые для него качества, но на основе имеющихся личных способностей (например, инициативность, умение искать, приобретать информацию).

2. Многообразие предметов. Весь спектр имеющихся предметов и составляет культуру промышленного предприятия. Важно отметить, что

¹⁷⁷ Южакова, Н. В. Ценностные основания самореализации личности: социально-философский анализ : автореф. дис. ... канд. филос. наук : 09.00.01. – Архангельск, 2006. – 22 с.

¹⁷⁸ См. подробнее: Каган, М. С. Человеческая деятельность : опыт системного анализа. – М. : Издательство политической литературы, 1974. – 328 с.

эти предметы «второй природы» (культуры) могут возникнуть исключительно вследствие активности сотрудников предприятия (например, этому способствует возможность использовать новое в текущей работе, элементы поощрения этих практик).

3. «Сверхприродные» способы деятельности человека. Как и «сверхприродные качества», они не являются данными человеку от природы. В основном, они заключаются в воспроизведении активности, результатом которой становятся два процесса:

1) опредмечивание имеющихся у человека знаний и информации, создание, производство на этой основе каких-либо предметов;

2) распредмечивание, раскрытие того содержания, которое имеется (заложено) в продуктах человеческой «сверхприродной» деятельности (например, применение, использование инициативы подчинённых, особые компетенции и т. д.

4. Общение как проявление и форма удовлетворения потребностей человека в причастности, принадлежности. Здесь появляется и активно используется особый тип коммуникации – обучающая, информирующая, наставничество и т. д.

Кроме того, в рамках нашего исследования очень полезно разобраться в вопросах диалектической взаимосвязи указанных элементов культуры. М. С. Каган утверждает, что одной из ключевых проблем развития культуры является противоречие между творческой и стереотипической деятельностью. В вопросах интенсификации инновационной деятельности промышленных предприятий разрешение данного противоречия является наиболее приемлемым и эффективным. Но, к сожалению, многие практики (руководители, специалисты и работники промышленных предприятий) трактуют и оценивают данные виды деятельности исключительно однозначно, в понятиях «полезно-бесполезно» (конструктивно-деструктивно). И обычно творческая деятельность в плане развития инноваций считается конструктивной,

прогрессивной, а стереотипическая – деструктивной, выстраивающей серьёзные барьеры на пути нововведений. На наш взгляд, в дихотомичности этих форм деятельности необходимо найти тот баланс привычного и нового, который позволил бы социальной системе продвигаться в сторону развития, прогресса. В целях определения указанного баланса нужно определить сущность этих видов активности. Что касается творчества, то оно напрямую влияет на инновационную активность. Анализируя творческое производство, очень значимое с позиций инновационной активности промышленных предприятий, необходимо несколько слов сказать и о творческом потреблении. Творческое потребление представляет собой форму удовлетворения потребностей некоторых людей в самоидентификации, самоопределении посредством поиска нетрадиционных способов потребления традиционных продуктов. В целях сохранения и расширения клиентской (потребительской) базы предприятия вынуждены отвечать на подобные запросы «творческих потребителей». Таким образом, творческое потребление активизирует происходящие на промышленных предприятиях процессы поиска и внедрения инноваций – инновационную активность.

Итак, стереотипическая деятельность представляет собой воспроизводство привычных, рутинных обязательных моделей поведения и общения в рамках социальной организации. Важно отметить, что с точки зрения инновационного подхода привычность, стандартность поведения обеспечивает целостность, интеграцию социальной системы. Стереотипическая деятельность, как правило, проявляется в обрядах, обычаях, традициях. Постараемся определить влияние каждого из этих элементов на интенсификацию инновационной активности современных промышленных предприятий. Итак, обряд представляет собой строго формализованные варианты обычных действий. Важно отметить, что обряд, помимо выполнения транслирующей функции (передачи социального опыта), несёт существенную эмоциональную нагрузку,

показывая определённое эмоциональное отношение к миру, социальному окружению и т. д. В рамках промышленных предприятий обряды могут сопровождать работника в различных ситуациях: от принятого в компании неформального общения между сотрудниками до строгих регламентов проведения совещаний, телефонных переговоров и формирования отчётности. Ещё одним элементом стереотипической деятельности является обычай, который представляет собой непременно одобренные большинством образцы действий, рекомендованные для соблюдения. Важно отметить, что девиации (несоблюдение принятых обычаев в социальной общности) влекут за собой применение определённых санкций. Другими словами, для поддержания стереотипов в деятельности человека как элемента промышленного предприятия включается мощный инструмент – социальный контроль, который строго дисциплинирует социальных субъектов. Как правило, любой обычай фиксируется коллективными привычками и в течение длительного исторического периода воспроизводится, практически не изменяясь. Несколько слов скажем о традиции как элементе стереотипической деятельности. Традицию следует понимать как продолжение обычая – обычай становится традицией тогда, когда переходит от поколения к поколению. Поколениями необходимо и возможно мыслить в рамках большой социальной общности. Если рассматривать традиции как элемент жизнедеятельности социальной организации (например, промышленного предприятия), то здесь необходимо опираться на длительность его существования и этапы его развития. Задачей управленческого аппарата промышленного предприятия является направление стереотипической деятельности на благо интенсификации инновационной активности. Это может быть сделано посредством сознательного формирования необходимых элементов корпоративной (организационной) культуры – обычаев, традиций, которые способствовали бы развитию у работников таких качеств, как инициативность, креативность, командный дух и т. д.

Постараемся проанализировать диалектику традиций и творчества, вероятность их баланса для обеспечения стабильной интенсификации инновационной активности промышленного предприятия. Обычно традиции и творчество воспринимаются как абсолютные противоположности, антиподы. Но данный подход является очень поверхностным, он не учитывает диалектику их взаимодействия и взаимосвязи. Данный тезис ещё усугубляется тем, что существуют различные виды традиций. Во-первых, существуют такие обычаи и традиции, которые полностью исключают творческий подход. Во-вторых, наблюдаются традиции, которые не являются алгоритмами деятельности, а несут в себе особенный принцип, направление, вектор. Подобного рода традиции и обычаи (их иногда называют пластичными) выполняют роль особого ориентира, маяка. А непосредственно способ, метод осуществления, реализации, достижения выбирает человек. И как раз здесь возникает возможность для творчества, инноваций, инновационной активности.

Помимо всего вышесказанного, деятельностный подход к изучению культуры можно трактовать и в бихевиористских понятиях и категориях. Посредством этого мы можем также получить значимые результаты, факты и выводы для познания процессов инновационной активности современного промышленного предприятия. Так, поведение явилось предметом научных разработок таких учёных, как Д. Хоманс, В. И. Верховин, Т. Л. Александрова, А. Г. Симаков, А. Б. Гофман, А. Ю. Завалишин, В. А. Давыденко. Например, американский социолог Д. Хоманс¹⁷⁹ склонялся к рассмотрению социального поведения как обмена между личностью и группой. Культура в ракурсе данного подхода представляет собой некую рамочную конструкцию, в границах которой и происходит социальное взаимодействие субъектов инновационной

¹⁷⁹ Хоманс, Д. Социальное поведение как обмен. В кн. «Современная зарубежная социологическая психология. Тексты». Под. ред. Г. М. Андреевой, Н. Н. Богомоловой, Л. А. Петровской. – М., 1984. – 287 с.

активности промышленного предприятия, осуществляемого с учётом принятых культурных норм и аксиологических ценностей предприятия и его сотрудников. А. Б. Гофман¹⁸⁰ выявлял ценность моды в индивидуальном и коллективном поведении, акцентировал значение аспектов подражания в структуре социального поведения. Феномен подражания для нашей проблематики является очень значимым, поскольку респонденты в вопросе о способах преодоления негативного отношения к инновациям в большинстве случаев выбрали «личный пример».

И наконец, в связи с тем, что процесс внедрения инноваций достаточно сильно растянут во времени, необходимо рассматривать также динамический аспект культуры как фактора инновационной активности в целях комплексного понимания изучаемых нами сложных социально-экономических процессов.

Подводя итог проведённому анализу, сделаем некоторые выводы.

1. Велико влияние культуры на социально-экономическую ситуацию, сложившуюся в обществе. Культура является той средой, в которой зарождаются все происходящие процессы.

2. Аспекты культуры, значимые с точки зрения понимания механизмов инновационной активности: репрезентативный (знаковый), системообразующий, ценностный, социально-психологический, деятельностный и динамический (инновационный).

3. Наличие обоюдного взаимовлияния культуры (с точки зрения её отношения к инновациям) и инновационной активности: совершенствуясь, культура пробуждает, активизирует инновационные процессы; инновации стимулируют обновление культуры и её элементов.

¹⁸⁰ Гофман, А. Б. Мода и люди. Новая теория моды и модного поведения. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : КДУ, 2010. – 228 с.

4. Зная основные типы ценностей инновационной культуры, в целях интенсификации инновационной активности промышленных предприятий необходимо через социальные технологии воспитания, разъяснения, убеждения постепенно приобщать работников к наиболее значимым ценностям инновационной культуры.

2.2. Наука и образование как факторы инновационной активности промышленных предприятий

Второй фактор, оказывающий значимое влияние на инновационную активность промышленных предприятий, объединяет в себе науку и образование. На наш взгляд, в постиндустриальную эпоху, в условиях информационного общества данный фактор является одним из самых значимых. Важно отметить, что формирующаяся в развитых странах инновационная экономика использует наукоёмкие товары и услуги для образования более 50 % валового внутреннего продукта¹⁸¹. Более того, существует несколько определённых признаков, которые характеризуют инновационную экономику, появляющуюся в рамках постиндустриального общества¹⁸²:

1. Преобладание товара «знание» на рынке. Данная характеристика достаточно очевидна и легко может быть отслежена. Знание, объективированное в товарах и услугах (например, произведённые и оснащённые программным обеспечением роботы, автомобили, предметы бытовой техники и т. д.), составляет бóльшую часть в структуре создаваемой в постиндустриальном обществе стоимости. Данные изменения в стоимостной структуре характерны как для ранней стадии развития инновационной экономики, так и на стадии её интенсивного

¹⁸¹ Климов, С. М. Интеллектуальные ресурсы организации. – СПб. : ИВЭСЭП, «Знание», 2000. – С. 105 – 109.

¹⁸² См. подробнее: Климов, С. М. Интеллектуальные ресурсы организации. – СПб. : ИВЭСЭП, «Знание», 2000. – С. 105 – 109.

роста и развития. Данный процесс изменения стоимостной структуры экономики может осуществляться тремя способами. Во-первых, посредством замещения используемых традиционных технологий интеллектуальными, которые способствуют очень резкому росту производительности труда. Например, использование роботизированных комплексов в производственном процессе. Во-вторых, через повышение уровня наукоёмкости имеющихся на рынке товаров и услуг. К примеру, эволюция возможностей мобильных телефонов – от простых аппаратов, соединяющих двух абонентов посредством мобильной связи, до сложных приборов с богатым программным обеспечением, которые могут заменить персональные компьютеры. В-третьих, посредством не просто увеличения объёма, а исключительным доминированием интеллектуальных товаров и услуг на рынке.

2. Повышение доли интеллектуального труда в доходах. Многочисленные субъекты инновационной экономики получают доходы, которые обуславливаются не только уровнем затрат труда, но и использованием интеллектуальных способностей. Другими словами, доходы в рамках инновационной экономики в основном формируются за счёт использования интеллектуальной собственности. Данный тип экономики принято считать интеллектоёмким. Рассматривая инновационную экономику в имущественном аспекте, можно констатировать, что создаются объективные условия, в которых в значительной степени нивелируется проблема имущественной собственности (в обычном, традиционном её понимании, а также как собственности на средства производства). В связи с этим на первый план выходит интеллектуальная собственность (например, специализированные знания, умения и навыки специфической работы и т. д.). Данная ситуация может быть подтверждена и тем фактом, что в процессе перехода подавляющего количества российских предприятий в частную собственность не была обнаружена даже слабая тенденция к

экономическому росту как самих предприятий, так и государства в целом. Это произошло потому, что происходившие процессы не затрагивали собственников человеческого капитала. Существует мнение, что одним из действенных средств разрешения российских социально-экономических проблем и трудностей является мобилизация накопленного национального человеческого капитала (а не создание сильного, стабильного класса частных собственников)¹⁸³.

3. Влияние государства на процессы формирования человеческого капитала. Сегодня постепенно государство, понимая важность наличия и высокого уровня человеческого капитала в национальной экономике, старается взять процесс его сознательного формального создания, конструирования в свои руки. Другими словами, на основании показанных данных можно сделать вывод, что развитие научно-образовательной сферы становится ключевой подсистемой развития инновационной экономики. В рамках этой сферы происходит зарождение, формирование новых способов осуществления жизни. И именно эта сфера направлена на формирование новой конкурентоспособной личности, характеризующейся творческой, инновационной активностью.

Кроме того, и зарубежные, и отечественные учёные отмечают ту важную роль, которую играют научные разработки для инновационного развития промышленных предприятий. Так, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации Валентина Ильинична Кравцова в результате многочисленных исследований приходит к выводу, что в ходе достаточно длительного процесса (с 1970-х годов) интеграции науки с производством созданы благоприятные условия для социально-экономического развития¹⁸⁴. Кроме того, всё это явилось ключевой предпосылкой появления наукоёмких технологий, изделий и отраслей экономики как новой экономической категории. Данный кластер

¹⁸³ См. подробнее: Глинчикова, А. Г. Кризис индустриальной распределительной модели и перспективы развития информационного общества в России // Мир России. – 2003. – № 1. – С. 109–120.

¹⁸⁴ См. подробнее: Кравцова, В. И. Потенциал конкурентоспособности России: инновации, управление, маркетинг / Под научной редакцией В. И. Кравцовой. – М. : Адалень, 2003. – С. 620.

предполагает изначально новый, инновационный тип воспроизводства, ведущий к принципиальному, качественному изменению производительных сил и производственных отношений. Инновационный тип производства, в свою очередь, требует от участников инновационного процесса очень высокого уровня интеграции, сотрудничества. В связи с этим базой для формирования инновационной экономики является построение отношений партнёрства между учебными заведениями, научно-исследовательскими институтами, промышленными предприятиями и государством.

Российские учёные, исследовавшие взаимодействие науки, образования и социального развития, – С. Ю. Глазьев, Д. С. Львов, Г. Г. Фетисов – определили, что социально-экономическое развитие очень жёстко привязано к существующим в обществе научным направлениям, которые постепенно воплощаются в инновациях. Основная трудность в данной ситуации заключается в необходимости существенного финансового обеспечения. Но и данная проблема может быть нивелирована за счёт целенаправленного финансирования на основе привлечения инвестиций, создания на базе учебных и научных учреждений коммерческих предприятий, интеграции учебных и научных заведений с производственными предприятиями. В результате данного партнёрства появляются принципиально новые научно-технические данные, знания и продукция, а также происходит значительное повышение качества социального взаимодействия и управления, оптимизация затрат. И как следствие, становятся возможными новые инвестиционные проекты в области образования, науки и производства¹⁸⁵. Указанное взаимодействие может быть полноценно лишь при действенных механизмах, которые стимулируют необходимый уровень инновационной активности участников. Существует мнение, что использование

¹⁸⁵ Глазьев, С. Ю., Львов, Д. С., Фетисов, Г. Г. Эволюция технико-экономических систем: возможности и границы централизованного регулирования. – М. : Наука, 1992. – С. 184–192.

кластерного подхода может привести к интенсификации экономических связей, позволяющих достичь максимально возможной эффективности взаимодействия науки, производства и государства в сфере инноваций по этим видам деятельности.

Подводя промежуточный итог, скажем, что основная направленность инновационного развития промышленных предприятий сконцентрирована на приоритетных направлениях высокотехнологичного производства. Именно в этом направлении основным ресурсом социально-экономического и инновационного развития становятся знания. И именно знания являются тем ключевым фактором, который определяет повышение уровня конкурентоспособности предприятия и значимый рост его рыночной стоимости.

Процессы накопления и транслирования знаний могут обеспечить эволюционный переход общества к инновационному типу развития. Важно отметить, что именно эволюционный переход является предпочтительным (в сравнении с революционным), поскольку в ходе постепенного освоения новых практик субъекты инновационной активности успевают осмыслить, понять их, привыкнуть к новым формам деятельности, ощутить их преимущества и отметить недостатки, которые тут же можно поправить. Данный процесс также включает и «широкомасштабное освоение и диффузию базисных технологических инноваций»¹⁸⁶. Кроме того, ознакомление с технологическими инновациями должно происходить при выполнении некоторых условий в целях достижения оптимальности. Во-первых, должны быть созданы благоприятные экономические и институционально-правовые условия. Во-вторых, важно согласовать технические возможности, которыми обладает общество, с его общественными потребностями. В-третьих, необходимо синхронизировать реструктуризацию всех системообразующих элементов общества,

¹⁸⁶ Шинкевич, М. В. Методология институционализации устойчивого инновационного развития хозяйственных систем : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. – Казань, 2011. – С. 3, 6, 9–10.

связанных со становлением и развитием производственной, научно-технической, социальной, финансовой и других сфер. Из произведённого анализа следует, что далеко не каждое промышленное предприятие может совершить качественно новый скачок инновационного развития. Отметим, что этот переход сопровождается высоким уровнем риска (экономического, предпринимательского и пр.). Это можно объяснить тем, что современное промышленное предприятие не всегда обладает достаточным потенциалом для подобного «прорывного» развития. Поэтому можно говорить о ключевых условиях отказа от эволюционного перехода промышленного предприятия в пользу инновационного. Для начала необходимо обеспечить очень высокий уровень представления науки в функционировании предприятия. Это может быть выражено, например, в фундаментальности проводимых прикладных технологических исследований и нововведений на производстве или в соответствии уровня технологических требований и условий имеющемуся уровню развития науки, научного потенциала. Также достижения науки могут быть представлены и в организационно-управленческой сфере предприятия: гибкость организационно-экономических форм и отношений, оптимальное использование ресурсно-финансовой среды (логистика) и применение педагогических и обучающих технологий повышения инновационной готовности.

В исследованиях перехода к инновационному типу развития промышленных предприятий зачастую можно часто встретить понятие «инновационный потенциал». Можно отметить, что это понятие становится очень актуальным в современной науке. Инновационный потенциал характеризует внутреннюю способность и возможность субъекта инновационной активности к производству осознанной деятельности по поиску, разработке, привлечению ресурсов для создания принципиально нового продукта или известного продукта с принципиально новыми свойствами и потребительскими

характеристиками. Инновационный потенциал промышленного предприятия можно назвать предшественником исследуемой нами инновационной активности. Между этими показателями наблюдается линейная положительная зависимость $y = ax + b$ (рис. 18). Другими словами, чем богаче инновационный потенциал, тем интенсивнее его инновационная активность.

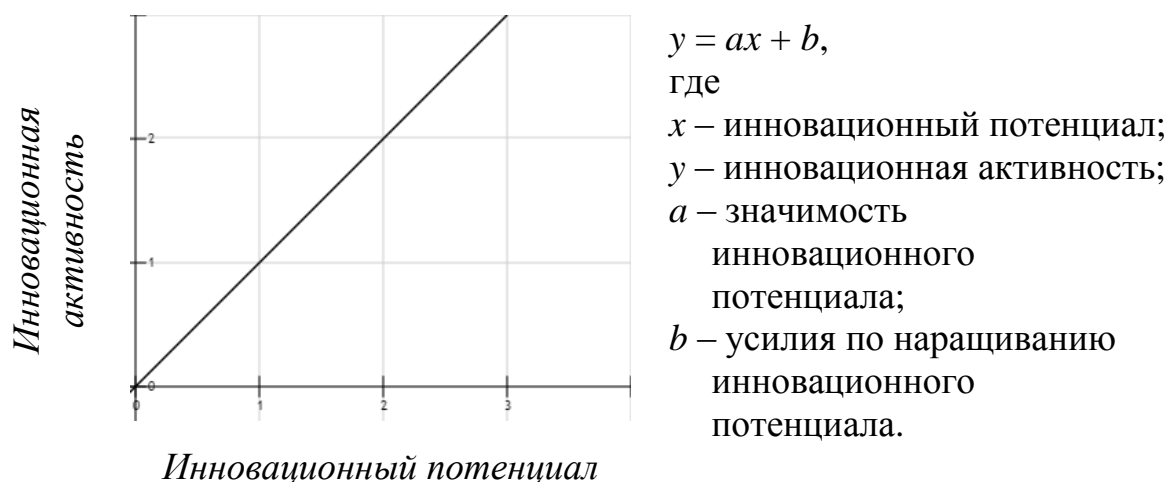


Рис. 18. Графическое изображение линейной зависимости инновационного потенциала и инновационной активности промышленного предприятия

Рассмотрим возможные варианты соотношения выделенной нами пары показателей. Учитывая только коэффициент a (значимость инновационного потенциала), можно предположить, что, чем богаче, актуальнее для данного времени и уровня развития предприятия инновационный потенциал, тем интенсивнее инновационная активность стремится к своему максимуму (рис. 19).

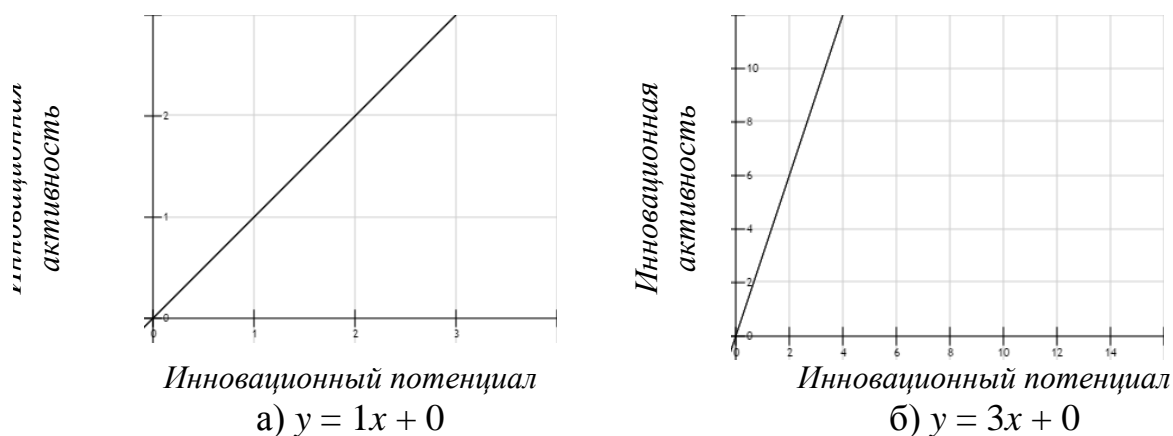


Рис. 19. Зависимость интенсивности инновационной активности от актуальности инновационного потенциала

При изучении линейной зависимости инновационной активности от инновационного потенциала также следует учитывать усилия, который прикладывает субъект инновационной активности для наращивания собственного инновационного потенциала. Это могут быть как усилия отдельного индивида, так и корпоративные мероприятия, вписанные в социальную технологию профессиональной подготовки персонала промышленного предприятия.

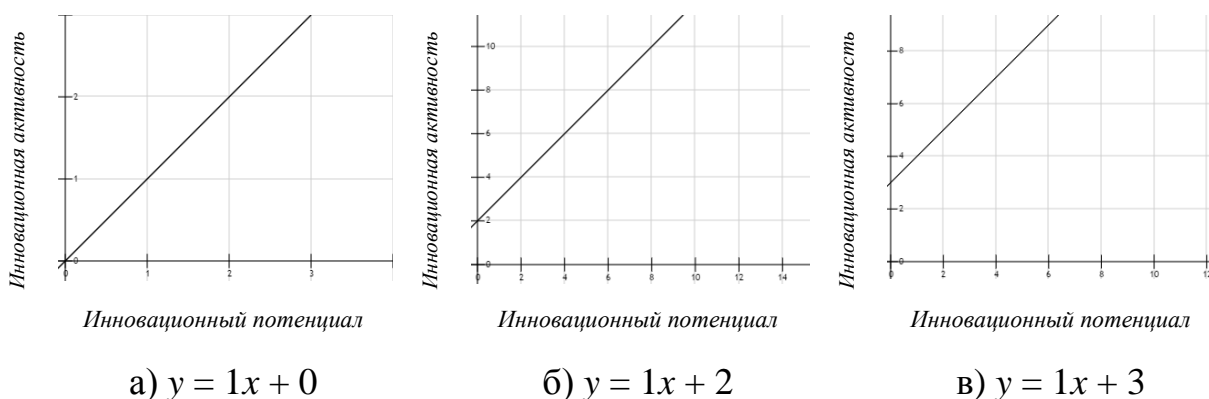


Рис. 20. Зависимость интенсивности инновационной активности от усилий субъекта по наращиванию инновационного потенциала

Как видим из сравнения графиков *а* и *в* на рис. 20, при больших усилиях субъекта по наращиванию собственного инновационного потенциала наблюдается существенный скачок в уровне его инновационной активности.

В научной литературе очень много сказано об экономической стороне инновационного потенциала, который рассматривается преимущественно в качестве определённого ресурса, обеспечивающего инновационную деятельность. Важно отметить, что инновационный потенциал не может быть отождествлён с ресурсной базой предприятия, поскольку, находясь в различных условиях, разные предприятия совершенно по-разному используют равные ресурсы. Поэтому наличие определённого вида ресурсов совершенно не является гарантией их эффективного использования и достижения определённого уровня инновационного развития. В связи с этим сведение понятия

«инновационный потенциал» исключительно к категории экономико-хозяйственных ресурсов не может быть уместным ни в теории, ни на практике. Наличие инновационного потенциала предполагает существование у субъекта скрытых, неиспользованных возможностей, которые при определённых условиях могут быть употреблены для достижения целей. Данные возможности не укладываются в стандартную экономическую ресурсную структуру инновационного потенциала. Здесь мы имеем дело с человеческим капиталом, тесно связанным с социальным ресурсом промышленного предприятия.

Одним из критериев выделения составляющих элементов инновационного потенциала является их функциональность, то есть их роль в инновационном процессе, наблюдаемом на промышленном предприятии. В связи с этим отмечаем наличие следующих составных частей инновационного потенциала: социальный, кадровый, технико-технологический, информационный, материально-технический, финансовый ресурсы. Все эти ресурсы составляют базу, благоприятствующую реализации перехода предприятия на инновационный путь функционирования.

Финансовые ресурсы, входящие в состав инновационного потенциала, нацелены на выполнение нескольких функций. Во-первых, обеспечение поступлений финансовых средств, необходимых для реализации инноваций. Во-вторых, обеспечение пропорциональности поступаемых финансовых средств в зависимости от потребности ситуации (так называемая эластичность обеспечения). В-третьих, финансовое воздействие на субъекта инновационной активности (стимулирование, мотивирование) в целях активизации его деятельности. В-четвёртых, согласование потребностей предприятия в инновациях с его возможностями по реализации этих инноваций. В-пятых, отслеживание эффективного расходования финансовых ресурсов на инновации.

Материально-технические ресурсы также осуществляют важные функции в процессе формирования инновационного потенциала, поскольку, во-первых, представляют собой его овеществлённый базис – оборудование, материалы, средства производства. Во-вторых, являясь материальной основой, материально-технические ресурсы обуславливают технико-технологическую базу инновационного потенциала. В-третьих, материально-технические ресурсы оказывают влияние на темп и масштаб инновационной активности. В-четвёртых, происходит обеспечение деятельности сопутствующих отраслей, которые производят «наполнение» материально-техническими ресурсами исследуемые нами промышленные предприятия. Например, автомобильная отрасль тесно связана с добывающей, металлообрабатывающей, химической и текстильной промышленностью, а также с областями дизайна, графики, маркетинга и пр. Кроме того, автомобильная отрасль относится к числу наукоёмких, использующих высокие технологии, которые, в свою очередь, при создании и использовании также нуждаются в наукоёмких технологических решениях.

Наличие богатой базы информационных ресурсов инновационного потенциала обеспечивает процессы инновационного творчества, позволяет производить поиск, оценку, внедрение и производство инноваций и инновационных практик.

Технико-технологические ресурсы инновационного потенциала являются и средством, и целью. В качестве цели они представляют собой некий идеальный уровень имеющихся в распоряжении промышленного предприятия технологий, необходимый для эффективной работы. В качестве средства технико-технологические ресурсы используются для производства инновационных продуктов и услуг.

Кадровые ресурсы инновационного потенциала, на наш взгляд, являются одними из ключевых, поскольку инновации сами по себе, без активного субъекта, не имеют никакой ценности. Только тогда, когда

новшество проходит через сознательную активность человека (работника, изобретателя, инноватора) инновации приобретают действительную значимость как для личности, так и для общества.

Социальные ресурсы инновационного потенциала, на наш взгляд, являются наиболее значимыми, поскольку именно от социального капитала (составляющими которого являются люди с их профессиональными характеристиками, социальными связями и отношениями, опытом совместной и индивидуальной работы) зависит успешность и результативность большой социальной формальной общности, которой и является промышленное предприятие.

Взгляд на инновационный потенциал только как на совокупность ресурсов (пусть даже и очень богатых) без учёта целевой характеристики не имеет смысла. Именно поэтому уместно упомянуть результативный подход в изучении инновационного потенциала, который рассматривает его через «результат» инновационной деятельности. Мы уже говорили, что сведение понятия «инновационный потенциал» исключительно к категории экономико-хозяйственных ресурсов не может быть уместным ни в теории, ни на практике. Данный тезис был доказан рассмотрением ресурсов, представленным выше. Ещё одним важным моментом комплексности исследуемого понятия является взаимодействие ресурсов и целей в структуре инновационного потенциала. Данное взаимодействие характеризуется сложной, далеко не однозначной взаимосвязью. С одной стороны, количество и качество имеющихся и прогнозируемых ресурсов обуславливают количественные характеристики инновационного потенциала, а также предметное содержание определяемой им инновационной активности. С другой стороны, цели задают вектор актуализации, мобилизации и формирования ресурсов. Таким образом, можно утверждать, что ресурсы и цели инновационного потенциала представляют собой нераздельную целостность (комплекс) материальных

и информационных факторов его формирования и совершенствования (рис. 21).

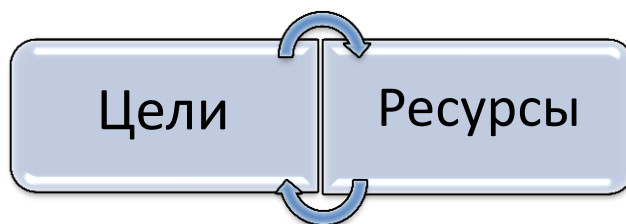


Рис. 21. Единый комплекс целей и ресурсов в структуре инновационного потенциала

Сама процедура совмещения, согласования ресурсов и целей происходит в процессе использования инновационного потенциала субъектом инновационной активности.

Подводя итог проведённого анализа, необходимо отметить, что ресурсы инновационного потенциала субъекта инновационной активности направлены на реализацию двух очень важных функций, способствующих интенсификации инновационной активности предприятия. Во-первых, ресурсы представляют собой вещественно-материальную основу достижения запланированных результатов инновационной активности. Во-вторых, ресурсы являются объектом управленческого воздействия, направленного на их развитие и совершенствование, необходимых для интенсификации инновационной активности, которая является одной из основных целей инновационной активности промышленного предприятия. Данное управление в современном обществе происходит в следующих условиях, которые необходимо учитывать в целях оптимизации инновационной и управленческой деятельности.

1. Трансформация ресурсной базы. В постиндустриальном обществе происходит «усложнение содержания, структуры и динамики»¹⁸⁷ ресурсной основы, составляющей базу инновационного совершенствования промышленных предприятий.

¹⁸⁷ Кулешова, Т. В. Основы концепции управления ресурсным потенциалом // Вестник СевГТУ. – Севастополь : Изд-во СевНТУ, 2007. – Вып. 81: Экономика и финансы. – С. 172–175.

2. Вариативность использования ресурсов. Сегодня наблюдается расширение вариантов и альтернатив применения тех или иных видов ресурсного обеспечения в целях оптимальной реализации целей инновационной активности, для повышения её результативности.

3. Повышение неопределённости. Современная внешняя и внутренняя среда промышленных предприятий представляет собой очень динамичную систему, характеризующуюся очень большим удельным весом происходящих в ней изменений. В связи с этим происходит объективное повышение количества и силы воздействия вероятностных факторов, которые устанавливают как направление использования ресурсов имеющегося инновационного потенциала субъекта, так и будущую актуализацию потенциальных ресурсов, которые в данный период следует развивать и наращивать (накапливать).

4. Интенсификация использования инновационных ресурсов. Здесь в качестве инновационных ресурсов принимаются, прежде всего, результаты работы и достижения научно-технического прогресса, которые с нарастающей интенсивностью используются для обеспечения устойчивого экономического развития и роста. Помимо значимости указанных результатов в качестве ресурсов инновационной активности, интенсификация их использования тесно связана и со следующим условием инновационного управления.

5. Возрастание влияния государства. Постепенно происходит усиление функций государства в отношении привлечения имеющихся инновационных ресурсов, а также их обогащению и эффективному использованию. Несколько подробнее рассмотрим механизмы влияния российского государства на процессы интенсификации инновационной активности предприятий. В целях формирования благоприятных налоговых условий для предприятий, осуществляющих инновационную деятельность, был принят Федеральный закон от 7 июня 2011 г. № 132-ФЗ, который определил и уточнил порядок учёта при налогообложении

прибыльной части бюджета предприятия, а также структуру его расходов, направляемых на научные исследования и опытно-конструкторские разработки (НИОКР). Согласно данному закону и последующим поправкам, расходы на НИОКР формируются исходя из затрат на разработку новой или усовершенствование (модернизацию) производимой предприятием продукции (работ, товаров, услуг), а также используемых технологий, методов организации действующего производства и управления (ст. 262 НК РФ). Помимо этого, в статье 262 НК РФ представлено перечисление расходов на НИОКР, а также порядок их признания и налогового учёта. Важно отметить, что в статье 332 НК РФ определяется специфика и процедура ведения налогового учёта всех расходов предприятия, отчисляемых на НИОКР.

Анализируя нормы данного закона, необходимо отметить те из них, которые наиболее значимы для развития науки и образования. Так, у современных предприятий, разрабатывающих и реализующих наиболее актуальные направления НИОКР, есть возможность использовать к затратам повышающий коэффициент 1,5 (ст. 262 НК РФ). Это осуществляется в соответствии с перечнем, утверждённым Постановлением Правительства РФ от 24.12.2008 г. № 988).

Помимо этого, для предприятий законом предусматривается возможность создания резервов предстоящих расходов на НИОКР, что, безусловно, способствует развитию процессов планирования инновационной деятельности и подготовительных мероприятий (ст. 264, 267 НК РФ). Принципиально важной для развития науки и образования представляется возможность положений статьи 270 НК, согласно которой «к расходам, не учитываемым в целях налогообложения относить суммы отчислений на формирование фондов поддержки научной, научно-технической и инновационной деятельности, сверх сумм отчислений». Состав подобных расходов предложен в ст. 249 НК РФ. Важно отметить,

что государство устанавливает верхнюю границу этих расходов – не более 1,5 доходов от реализации.

Государство предлагает современным предприятиям своего рода налоговые каникулы, на три года освобождая их от уплаты налога на имущество при условии ввода в эксплуатацию высокоэнергоэффективных объектов.

Возвращаясь к ресурсной базе инновационного потенциала, важно отметить, что использование данного потенциала в большей части зависит от социально-экономических форм использования материально-вещественной части ресурсов.

В процессе рассмотрения науки и образования как фактора инновационной активности современного промышленного предприятия необходимо сформировать понятие и значение знания как основы данного фактора. В общественных науках мы можем найти так называемый инновационный подход к изучению знания, информации, информационного общества. Представители данного научного направления развивают идею о том, что основой общества, называемого информационным, должна стать «экспансия нововведений»¹⁸⁸. Данное понятие было введено Йозефом Шумпетером, который считал, что этот процесс должен обеспечивать как конкурентные преимущества, так и общий стиль жизни в новом обществе.

Что касается свойства знаний, то уместно обратить внимание на работы Георгия Борисовича Клейнера. Он выделяет следующие свойства знаний: интерпретируемость, структурированность, связность и активность (рис. 22). Интерпретируемость знания представляет собой возможность выявления знаний посредством анализа внутренней структуры, связей элементов, а также внутренних свойств объекта исследования. В качестве иллюстрации приведём следующий пример:

¹⁸⁸ Шумпетер, И. А. Теория экономического развития [Текст] / И. А. Шумпетер. – М. : Эксмо, 2007. – С. 79.

подавляющее большинство людей, определяющих себя активными пользователями персональных компьютеров, имеют представление об этом виде техники, сформированное лишь на основе внешних факторов и информации – названий фирм-производителей, некоторых возможностей устройства, но они «не владеют знанием, которое позволяет определить состав элементов компьютера, его архитектурные особенности и принцип работы»¹⁸⁹. То же самое мы можем сказать и об инновационных знаниях. Новый продукт должен быть понятен пользователю, а новые свойства известного продукта также должны быть понятны и полезны тем, кто его использует.

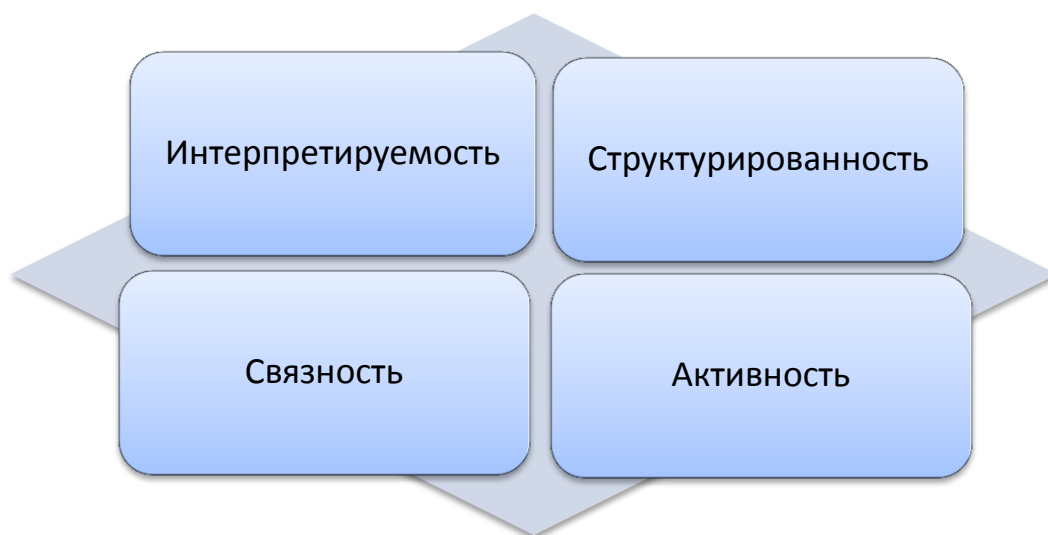


Рис. 22. Свойства знаний как базиса науки и образования в структуре факторов инновационной активности

Структурированность знания предполагает наличие определённой иерархии понятий и категорий данного знания (например, классификация), а также качественного объяснения взаимоотношений между процессами и явлениями (например, причинно-следственные связи элементов рассматриваемого знания). Например, при строительстве дома недостаточно только знаний о свойствах используемых материалов, необходимо также знать, как эти материалы взаимодействуют друг

¹⁸⁹ Клейнер, Г. Б. Эволюция институциональных систем. – М. : Наука, 2004. – С. 240.

с другом, как должны быть связаны друг с другом, в какой последовательности, при каких условиях.

Такое свойство знаний, как связность, предполагает осознание объективного единства мира. К примеру, в информационном отчёте о деятельности крупного промышленного предприятия важны как данные о крупных процессах в функционировании (направление деятельности, стратегическое планирование и т. д.), так и характеристика отдельных рабочих операций.

Наконец, активность знаний позволяет взглянуть на эту категорию с точки зрения их субъектности. Другими словами, знания представляют собой не только следствие процесса познания, но определяют как инициатор этого процесса. Например, производительность работы на компьютере зависит не только от технических возможностей машины, но и от индивидуальных способностей человека, который управляет им, от его знаний в области практической работы с компьютером.

Все эти свойства знаний вполне успешно могут быть применены к знанию новому, к новшеству. Во-первых, инновационное знание не мыслимо без его интерпретации в рамках базовой социальной структуры, той системы, в которую оно вписано. Если мы говорим о продуктовых инновациях, то при описании новшества, мы используем категории «товар», «потребитель», «конкурентоспособность», «преимущество» и другие. В свою очередь, технологические инновации предполагают их анализ через категории «эффективность», «производительность», «ресурсоёмкость», «процесс» и т. д. Во-вторых, структурированность как свойство инновационного знания позволяет проанализировать новшество с точки зрения существования некой иерархии понятий и категорий знания (к примеру «род/вид»), а также выявить содержательные взаимоотношения между различными процессами и явлениями, включёнными в инновационный процесс. В-третьих, отражение единства объективного мира, определяемое свойством связанности необходимо для реализации

системного подхода к инновациям, позволяющего достаточно широко взглянуть на инновацию, «увидеть» её в ряду многочисленных процессов, происходящих как на отдельном предприятии, так и в обществе вообще. В-четвёртых, такое свойство знания как активность также важно для инновации. Анализируя инновационное знание с позиции данного аспекта, мы можем выявить мобилизационную и мотивирующую функции нового знания. Но, на наш взгляд, инновации обладают некоторыми специфическими чертами, на которых необходимо остановиться подробнее. Первое, о чём стоит заявить, так это свойство эвристичности. Каждое инновационное знание должно совершать открытие, не зависимо от величины данного открытия. В одном случае, оно может быть как исключительно локальным, затрагивающим только ближайший круг социальных субъектов. В другом случае – глобальным, затрагивающим всю социальную систему. Следующим специфическим свойством инновационного знания является его востребованность (или социальная обусловленность). Инновация никогда не должна рассматриваться как некая самоцель. Значимость нововведения всегда должна определяться его ориентацией на социум, поскольку потребителями этого знания являются как люди, так и их объединения (социальные группы и организации). В-седьмых, такое важное свойство инновации, как контекстность ориентирует его на необходимость применения имеющегося инновационного знания к ситуациям из реальной жизни социума, социальной группы или человека.

Подводя итог проведённому анализу, сделаем некоторые выводы.

1. Инновационный потенциал характеризует внутреннюю способность и возможность субъекта инновационной активности к производству осознанной деятельности по поиску, разработке, привлечению ресурсов для создания принципиально нового продукта или

известного продукта с принципиально новыми свойствами и потребительскими характеристиками.

2. Сведение понятия «инновационный потенциал» исключительно к категории экономико-хозяйственных ресурсов не может быть уместным ни в теории, ни на практике.

3. Сложная, далеко не однозначная взаимосвязь ресурсов и целей в структуре инновационного потенциала современного промышленного предприятия.

4. Использование инновационного потенциала в большей части зависит от социально-экономических форм использования материально-вещественной части ресурсов.

5. Общими свойствами как знания вообще, так и информационного знания являются: интерпретируемость, структурированность, связность и активность. Специфическими свойствами информационного знания являются: эвристичность, востребованность и контекстность.

2.3. Технологии как фактор инновационной активности промышленных предприятий

Сейчас постараемся взглянуть на технологии и выявить их позицию и значение в структуре факторов инновационной активности современных промышленных предприятий. Достаточно большая группа учёных особо подчёркивает значение новых технологий для интенсификации инновационного развития. Доктор экономических наук Л. Л. Вегер констатировал наступление технологического переворота, который впоследствии способствовал появлению новых производственных отраслей, а также широкому распространению информационных технологий в существующие традиционные экономические отрасли. Эти

выводы учёный сделал на основе скрупулёзного анализа четырёх научно-технических революций, произошедших в период с 1980 по 2000 годы¹⁹⁰.

В своих исследованиях Л. И. Абалкин, Д. Е. Сорокин, Ю. Г. Павленко, И. А. Погосов достаточно убедительно аргументировали необходимость изменения стратегии развития России, создающей условия перехода её на инновационный путь¹⁹¹. Основой указанной стратегии научно-технологического (инновационного) прорыва российской экономики должны стать следующие направления, которые, впрочем, уже обозначились и осваиваются в мировом экономическом масштабе. В первую очередь необходимо отметить успехи и достижения в области информационных и компьютерных технологий. В конечном счёте, эти технологии направлены на создание искусственного интеллекта и психотронных информационных технологий. Именно они в ближайшем будущем будут способствовать освоению большей частью производств нанотехнологий и выпуску принципиально новых товаров, обладающих уникальными потребительскими свойствами. Другим направлением инновационной стратегии развития становятся успехи в разработке принципиально новых энергоисточников (например, управляемость термоядерных реакций, передача неисчерпаемой солнечной энергии с околоземной орбиты). Эти инновационные технологии кардинальным образом могут изменить существующее положение в структуре мирового разделения труда. Кроме того, эти достижения науки создают благоприятные условия для повышения уровня экологической безопасности. Третьим прорывным направлением, необходимым для инновационного развития, являются успехи в технологиях медицины и геномной инженерии, открывающие возможности клонирования растений и животных с уникальными и нужными свойствами и качествами. Четвёртым направлением, определяющим инновационное развитие,

¹⁹⁰ Вегер, Л. Л. Изучаются закономерности нововведений учёными. «Экономика научных исследований». – М. : Наука, 1981. – С. 13.

¹⁹¹ Абалкин, Л. И., Сорокин, Д. Е., Павленко, Ю. Г., Погосов, И. А. Стратегический ответ России на вызовы нового века – М. : Экзамен, 2004. – С. 214.

является научное обоснование и предпочтение новых способов и методов прогресса, основанное на объединении теорий научно-технологического, социально-экономического и духовно-культурного развития, согласующихся с достижением общественной и экологической безопасности.

Овладение и практическое использование указанных прорывных направлений научно-технологического прогресса российской экономикой и её субъектами, безусловно, обеспечит потенциальные возможности для её развития, выражающегося в росте производительности и эффективности труда. Важно отметить, что достигнутый современный темп процесса повышения производительности труда в несколько раз превышает динамику его роста в XX веке. Выводы многочисленных исследований показывают, что с середины прошлого века зародился и сейчас наращивает обороты, ускоряется процесс изменения рабочей силы. Эти изменения направлены на превращение индустриальной рабочей силы в инновационную (постиндустриальную). Последняя, в свою очередь, характеризуется весьма развитыми информационными потребностями и способностями, которые многие учёные относят к форме человеческих инновационных ресурсов¹⁹².

Подводя промежуточные итоги проведённого ретроспективного анализа, следует отметить, что инновационное развитие промышленных предприятий (которое, кстати говоря, является прямым следствием их инновационной активности) напрямую зависит от уровня освоения ими новых информационно-компьютерных технологий, способствующих оптимизации процессов обмена знаниями, информацией, технологиями и опытом интеллектуальной деятельности. Именно это создаёт

¹⁹² См. подробнее: Гужвин, П. А. Информация как экономическое благо постиндустриального общества // Психология и экономика. – 2008. – № 1 – 2. – С. 52.

благоприятные условия для появления инновационного типа воспроизводства¹⁹³.

Существует авторитетное научное мнение (Б. Н. Кузык, Ю. В. Яковец), что в результате циклического развития экономики наблюдается замещение устаревших технологических норм новыми, диктующими принципиально иные «формы сочетания средств труда»¹⁹⁴. Инновационная активность современных промышленных предприятий является тем необходимым условием, которое посредством эффективного использования интеллектуальных ресурсов (интеллектуального капитала и потенциала) обеспечивает стабильный рост экономики в сложившихся условиях жёсткой конкурентной среды.

Активизация инновационной деятельности, по мнению доктора экономических наук, профессора Санкт-Петербургского государственного университета С. В. Валдайцева, является следствием усиления дистанционности применяемых технологий стран, составляющих так называемое технолого-экономическое ядро и не входящих в него¹⁹⁵. Важно отметить, что основным показателем инновационной деятельности является отбор и оценивание новейших разработок, а также внедрение их в действующее производство. Учёные-исследователи (например, В. Г. Зинов¹⁹⁶) утверждают, что достижение нового уровня развития инновационной экономики возможно лишь при условии появления и наличия на рынке высокотехнологичной продукции. В связи с этим наиважнейшей основой социально-экономического прогресса общества (и всех его сфер: экономической, социальной, культурной, политической и т. д.) и формирования конкурентоспособной отечественной

¹⁹³ Кузык, Б. Н., Кушлин, В. И., Яковец, Ю. В. Прогнозирование, стратегическое планирование и национальное программирование. – М. : Экономика, 2008.

¹⁹⁴ Яковец, Ю. В. Эпохальные инновации XXI века / Ю. В. Яковец; Международный институт П. Сорокина – Н. Кондратьева. – М. : ЗАО «Издательство «Экономика», 2004.

¹⁹⁵ Валдайцев, С. В. Оценка бизнеса и инноваций. – М. : ЮНИТИ, 1997. – С. 34.

¹⁹⁶ Зинов, В. Г. Инновационное развитие компании. Управление интеллектуальными ресурсами – М. : Дело, 2009. – С. 27.

промышленности является высокий уровень инновационной активности промышленных предприятий.

Проводя анализ данных по инновационной активности организаций и предприятий, мы выявили, что наиболее интенсивно проявляют себя в данном отношении:

- производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования;
- производство транспортных средств и оборудования;
- обрабатывающее и химическое производство.

Таблица 6

**Уровень инновационной активности организаций г. Тольятти,
осуществлявших технологические инновации¹⁹⁷**

№ п/п	Виды инновационной активности	Всего организаций, осуществлявших технологические инновации	
		Ед.	Удельный вес в общем числе обследованных организаций, %
1	Обрабатывающие производства	14	16,9
2	Производство пищевых продуктов, включая напитки и табак	1	10
3	Текстильное и швейное производство	-	-
4	Целлюлозно-бумажное производство, издательская и полиграфическая деятельность	-	-
5	Химическое производство	1	16,7
6	Производство резиновых и пластмассовых изделий	-	-
7	Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	1	16,7
8	Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	-	-
9	Производство машин и оборудования (без учёта объёмов производства	1	12,5

¹⁹⁷ Источник: Мазур, З. Ф. Отчёт о НИР «Диагностика текущего состояния и прогноз перспектив развития инновационной деятельности в городском округе Тольятти». – Тольятти, 2012. – С. 86.

	боеприпасов и оружия		
10	Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	1	50
11	Производство транспортных средств и оборудования	9	29
12	Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1	10
13	Связь	-	-
14	Деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий	-	-
15	Предоставление прочих видов услуг	-	-

Изучая общий объём отгруженных товаров¹⁹⁸ собственного производства г. о. Тольятти, можно отметить, что его четвертую часть (26,33 %) составляют инновационные товары. Среди них более 90 % приходится на вновь внедрённые или подвергшиеся значительным технологическим изменениям в течение последних трёх лет. И чуть менее 10 % – это товары, подвергшиеся усовершенствованию. Если проводить отраслевой анализ внедряемых технологических инноваций, то в данном рейтинге лидируют две сферы: обрабатывающее производство (50 %) и производство транспортных средств и оборудования (45 %) – подавляющее большинство технологических новинок появляется именно в них. Причём основное внимание сосредоточено на изначально новой продукции, а не на усовершенствовании имеющихся товаров. Эти данные свидетельствуют о стремлении к кардинальной перестройке функционирования этих отраслей экономики г. о. Тольятти.

Помимо лидеров, имеются и аутсайдеры в списке отраслей, разрабатывающих и внедряющих технологические инновации. Среди них:

- текстильное и швейное производство;
- целлюлозно-бумажное производство;
- издательская и полиграфическая деятельность;

¹⁹⁸ Источник: Мазур, З. Ф. Отчёт о НИР «Диагностика текущего состояния и прогноз перспектив развития инновационной деятельности в городском округе Тольятти». – Тольятти, 2012. – С. 89.

- производство резиновых и пластмассовых изделий;
- металлургическое производство и производство готовых металлических изделий;
- производство и распределение электроэнергии, газа и воды;
- связь;
- деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий.

Важно отметить, что такой большой спектр областей функционирования городского округа практически не охвачен технологическими инновациями.

Для более подробного анализа возьмём ключевые предприятия, относимые к отрасли экономической деятельности «обрабатывающие производства». Данные предприятия г. о. Тольятти производят продукцию инновационного характера. По чистому виду экономической деятельности в сфере «обрабатывающие производства» доля шести выбранных предприятий составляет чуть более 36 %, причём, по сравнению с 2010 годом объём отгрузки продукции инновационного характера увеличился в 2,5 раза.

Администрация городского округа Тольятти интенсивно поддерживает поиск, разработку, производство и использование технологических инноваций в производственно-экономической сфере города. Так, при создании инвестиционного проекта г. о. Тольятти в него было включено 25 проектов¹⁹⁹ различных предприятий. Считаем важным заметить, что сотрудники всех этих промышленных предприятий принимали участие в авторском экспертном опросе «Профессиональная подготовка персонала как фактор инновационной активности промышленного предприятия». Так, очень значимые для города

¹⁹⁹ Мэрия Тольятти включила в инвестиционный паспорт города 25 проектов [Электронный ресурс] URL: <http://vninform.ru/article/45041.html> (дата обращения: 17.11.2014).

инвестиционные проекты запустило крупнейшее химическое предприятие города ОАО «КуйбышевАзот»:

- строительство энергоэффективного производства циклогексанона стоимостью 5,1 млн рублей;
- строительство агрегата термического обезвреживания отходов производства капролактама на сумму 800 тыс. рублей;
- строительство очистных сооружений сточных вод для предприятий Северного промузла г. о. Тольятти на сумму 4 млн рублей;
- организация сопутствующей инфраструктуры (строительство отдельного водовода и дороги) на сумму 6 млн рублей.

В число работ, включённых в инвестиционный проект г. о. Тольятти, попало и ЗАО «Полад», которое заявило об организации производства запасных частей к автомобилям Ford и Renault в период с 2011 по 2017 год. Проектная стоимость работ составила 78 млн рублей. Кроме того, в период с 2011 по 2015 год предприятием произведено запасных частей к автомобилям Nissan и Fiat на сумму 126 млн рублей. Помимо этого, ЗАО «Полад» планирует изготовление сменных многогранных пластин для металлообрабатывающих производств на сумму 680 млн. рублей.

Мероприятия по инновационному развитию самого крупного промышленного предприятия г. о. Тольятти, ОАО «АВТОВАЗ», мы решили рассмотреть отдельно и более подробно.

Таблица 7

Важнейшие мероприятия по инновационному развитию

в ОАО «АВТОВАЗ»²⁰⁰

№ пп	Наименование мероприятия	Планируемый результат от мероприятия
ПРОДУКТОВЫЕ ИННОВАЦИИ		
1	Фейслифтинг автомобилей семейства LADA Kalina (хэтчбек, универсал)	- минимизация расходов (посредством применения современных технологических, конструкторских и инженерных решений и удешевления

²⁰⁰ Паспорт «Программы инновационного развития ОАО «АВТОВАЗ», Тольятти, 2011 г.

	Фейслифтинг автомобиля LADA Granta (хэтчбек)	конструкции); - создание современного автомобиля; - сохранение лидерства марки LADA в ультрабюджетном ценовом сегменте; - лучшее предложение по цене автоматической трансмиссии.
2	Линейка автомобилей LADA Largus	Создание и вывод на рынок принципиально новой для российского автопрома линейки автомобилей (емкостительность, функциональная универсальность (MPV, Multi Purpose Vehicle) – на платформе Renault под брендом LADA) в ценовом сегменте 300–400 тыс. руб.
3	Линейка автомобилей ВМ-hatch	Новое конкурентоспособное предложение в ценовом сегменте 400–500 тыс. руб. улучшение имиджа бренда LADA привлечения новых клиентов. Увеличение объёмов продаж и доли рынка LADA
4	Линейка автомобилей New Priora	Замена текущего семейства Сохранение лидерства LADA в сегменте 300–400 тыс. руб. Разработка современного продукта с инновационными для сегмента решениями
5	Новое поколение компактного внедорожника с полным приводом	Создание в бюджетном ценовом сегменте автомобилей 4×4, обладающих высоким уровнем потребительских свойств

Интересно проанализировать внедрённые ОАО «АВТОВАЗ» технологические инновации. Самый первый вывод, который можно сделать – это преобладание процессных инноваций над продуктовыми. Очень важно, что руководители предприятия, планируя осуществление инновационных проектов, задумываются и об их ресурсном обеспечении.

Таблица 8

Мероприятия по инновационному развитию ОАО «АВТОВАЗ»,

внедрённые в 2011 году²⁰¹

№ пп	Наименование	Полученный результат
ПРОДУКТОВЫЕ ИННОВАЦИИ		
1	Производство автомобиля LADA Granta (седан)	LADA Granta – переднеприводный автомобиль эконом-класса, созданный на платформе «Лада Калина». Конструкция была отработана с помощью цифровых технологий и методик альянса Renault-Nissan
ПРОЦЕССНЫЕ ИННОВАЦИИ		
2	Запуск системы непрерывного планирования заказов и производства	1) Долгосрочное планирование производства. 2) Гарантированное обеспечение производства комплектующими. 3) Повышение эффективности поставок автомобилей на внутренний рынок. 4) Снижение уровня отклонений производства.
3	Оптимизация действующей системы поставок автомобилей на внутренний рынок	1) Оптимизация складской логистики. 2) Сокращение затрат на логистику и хранение автомобилей 3) Сокращение времени оборачиваемости автомобилей.
4	Запуск процедуры открытого конкурса поставщиков	Внедрение новой, более эффективной методики альянса Renault-Nissan по поиску поставщиков
5	Использование электронных торгов, закупки услуг, оборудования и непромышленных товаров	Повышение экономической эффективности процесса, снижение сроков и затрат на процедуру проведения закупок

Несколько слов скажем о кадровом ресурсе. Так, для эффективного воплощения намеченных целей Стратегией ОАО «АВТОВАЗ» и Программой инновационного развития ОАО «АВТОВАЗ» на период 2011–2016 гг. прогнозируются следующие направления кадровой потребности²⁰²: цифровое проектирование; проектирование агрегатов

²⁰¹ Паспорт «Программы инновационного развития ОАО «АВТОВАЗ», Тольятти, 2011 г.

²⁰² См. подробнее: там же.

автомобиля; виртуальные исследования и испытания (аэродинамика, виброакустика, ездовой и климатический комфорт); двигателестроение и энергомашиностроение; гибридные двигатели; пассивная безопасность транспортного средства; технология машиностроения (штамповка, сварка, окраска, сборка, логистика, механическая обработка); материаловедение и технология новых материалов; автоматизация и управление; радиоэлектроника и системотехника. Важно отметить, принципиальную особенность: руководящий аппарат российского автогиганта сконцентрирован исключительно на определении потребности инженерного корпуса. В то же время потребность в персонале, владеющем инновационными способами управленческого воздействия, социальными технологиями, даже не декларируется.

Подводя итог проведённому анализу, сделаем некоторые выводы.

1. Современный темп процесса повышения производительности труда в несколько раз превышает динамику его роста в XX веке.
2. Ускоряется процесс изменения рабочей силы, направленный на превращение индустриальной рабочей силы в инновационную (постиндустриальную).
3. Инновационное развитие промышленных предприятий напрямую зависит от уровня освоения ими новых информационно-компьютерных технологий, способствующих оптимизации процессов обмена знаниями, информацией, технологиями и опытом интеллектуальной деятельности.
4. Инновационная активность современных промышленных предприятий является тем необходимым условием, которое посредством эффективного использования интеллектуальных ресурсов (интеллектуального капитала и потенциала) обеспечивает стабильный рост экономики в сложившихся условиях жёсткой конкурентной среды.
5. Наиважнейшей основой социально-экономического прогресса общества и всех его сфер: экономической, социальной, культурной,

политической и т. д. – и формирования конкурентоспособной отечественной промышленности является высокий уровень инновационной активности промышленных предприятий.

6. Основная концентрация технологических новинок региона сосредоточена на производстве изначально новой продукции, а не на усовершенствовании имеющихся товаров.

2.4. Управление в структуре факторов инновационной активности промышленных предприятий

Обратим внимание на управление как фактор, влияющий на инновационную активность современных промышленных предприятий. Богатство и экономическая стабильность государства обеспечиваются трудом его граждан. Но данный тезис имеет и обратное значение: устойчивая позитивная динамика экономики создаёт благоприятные условия для благополучия граждан данного государства, обеспечивая занятость трудоспособного населения, рост доходов и уровня потребления работающего человека и его семьи. Но со второй половины XX века обнаружилась новая тенденция: скорость и эффективность экономического роста во всё большей степени стали выстраиваться на основе уровня развития самого работника, будучи обусловлены имеющимся у работника человеческим капиталом. Важно отметить, что взаимосвязь категорий «экономический рост» и «развитие человека» проходит в латентной, скрытой форме; чтобы её обнаружить, необходимо провести тщательный анализ. Но те страны, правительства которых создали условия, способствующие развитию данного взаимодействия, продиктованного информационно-инновационной революцией, обеспечили повышение благосостояния своих граждан. Таким образом, можно сделать вывод, что инновационная активность каждого отдельного субъекта экономических

отношений очень плотно вплетается в ткань национальной экономики, позволяя нам говорить о национальной инновационной системе (НИС). Понятие инновационной системы впервые было употреблено ещё в 1985 г. профессором университета г. Упсала (Швеция) Б. Лундваллом в работе «Продуктовые инновации и взаимодействие пользователь-производитель». Он говорил о системе инноваций, сформированной из «элементов и отношений, которые взаимодействуют в производстве, распространении и использовании нового и экономически полезного знания; ... национальная система включает элементы и отношения, расположенные внутри границ национального государства»²⁰³. Другими словами, основа инновационной системы состоит в наличии внутрисистемных характеристик, причём их состав и количество, а также характер взаимодействия между ними не имеют принципиального значения.

Многие зарубежные и отечественные учёные в своё время занимались рассмотрением инновационной системы. Например, английский экономист, представитель неошумпетерианского направления в экономической науке, один из известнейших исследователей экономических циклов в рамках концепции длинных волн Н. Д. Кондратьева Кристофер Фримен говорит о ней как о сети «институтов в общественном и частном секторах, в результате деятельности и взаимодействия которых создаются, импортируются, модифицируются и распространяются новые технологии»²⁰⁴. Очень близко к указанному определению инновационной системы и мнение профессора экономики Колумбийского университета Ричарда Нельсона, который также подчёркивает значимую роль институтов для функционирования инновационной системы. Хотя необходимо отметить, что он склонен значительно ограничить рамки инновационной деятельности. Р. Нельсон утверждает, что данный вид активности характерен исключительно для

²⁰³ Lundvall, B.-A. National Systems of Innovation / B.-A. Lundvall. – London: Pinter, 1992.

²⁰⁴ Freeman, C. Technology and Economic Performance: Lessons from Japan / C. Freeman. – London: Pinter, 1987.

фирм: «Это комплекс институтов, чьи взаимодействия детерминируют инновационную деятельность национальных фирм»²⁰⁵. Таким образом, американский учёный исключил из субъектов инновационной активности такого крупномасштабного экономического агента, как государство. С данным тезисом (утверждением) мы склонны не согласиться, поскольку государство является основным регулятором жизнедеятельности общества.

Поскольку инновационная сфера является очень динамичной областью социально-экономической практики, то и понятие, трактовки и направления теоретико-методологического анализа постоянно развиваются и углубляются. Уже можно отметить некие вехи в эволюции понятия «инновационная система», начиная с определённой совокупности организационных элементов и взаимодействия между ними и заканчивая системными категориями институтов и политик, которые образуют сложный комплекс социально-экономических отношений, связей и взаимодействий. Более того, процесс теоретического познания данного понятия продолжается и по сей день. Так, инновационную систему также имеет смысл рассмотреть в узком и широком значениях. Если брать узкую трактовку, то здесь на первый план выходят включённые в процессы научно-технологического развития организации и институты. В качестве субъектов инновационной деятельности можно обозначить университеты, исследовательские институты, конструкторские бюро, а также государственную систему патентования. С точки зрения последователей широкой трактовки инновационной системы она включает все экономические, социальные, культурные и политические институты, оказывающие воздействие на образовательные процессы, активизацию научно-технического поиска. К указанным субъектам инновационной деятельности в рамках широкой трактовки необходимо добавить финансовую систему, государственную денежную политику, формальные

²⁰⁵ Nelson, R. National Innovation Systems. A Comparative Analysis / R. Nelson. – USA: Oxford, 1993.

и негласные нормы функционирования в условиях конкуренции, внутреннюю организацию частного экономического сектора и многие другие субъекты, оказывающие значимое воздействие на инновационную активность. Что особенно важно и интересно для нашей проблематики исследования, в обоих указанных направлениях изучения инновационной системы (узком и широком) ведущее место отдаётся науке и научно-техническому творчеству²⁰⁶. Ведущий научный сотрудник Института экономической политики имени Е. Т. Гайдара Ирина Геннадьевна Дежина определила и обосновала три принципиальных вывода концепции национальной инновационной системы²⁰⁷:

1) согласно данной концепции, образование и модификация нового знания (инновации) происходит в рамках деятельности конкретных экономических субъектов. Продолжая идею концепции, важно отметить, что каждый из этих субъектов обладает собственной системой ценностей, сформированной в границах доминирующих национальных ценностей.

2) в инновационной системе (продолжая традиции системного анализа) наиважнейшую роль играют именно взаимосвязи между субъектами. Другими словами, элементы системы приобретают значимость для системы только при наличии определённого вида отношений с другими элементами. Отношения, связь, взаимодействие являются теми компонентами, которые каждому из элементов системы позволяют проявить свои полезные для неё (системы) качества и возможности. Перечисленные социальные процессы в большей степени могут быть подвержены управлению;

3) эффективность системы во многом зависит от того, посредством каких норм и правил осуществляется регулирование указанных в предыдущем пункте отношений. Ожидаемые результаты инновационных процессов, происходящих в ходе функционирования экономической

²⁰⁶ Исламутдинов, В. Ф. Синтез институционального и эволюционного подходов к теоретическому обоснованию инновационных процессов. – Ханты-Мансийск, ИИЦ ЮГУ, 2010. – С. 107.

²⁰⁷ См. подробнее: Дежина, И. Г. Государственное регулирование науки в России / И. Г. Дежина / Под. ред. Н. И. Ивановой. – М. : Магистр, 2008. – 490 с.

системы, зависят от направленности и интенсивности взаимодействия экономических субъектов как элементов более обширной системы – национальной инновационной системы. Значение национальной инновационной системы состоит в аккумуляции усилий собственных субъектов в качестве элементов коллективной системы поиска, накопления, использования и трансляции знаний, технологий и опыта успешной работы. Кроме того, возможности национальной инновационной системы позволяют объединить усилия в области модернизационных процессов экономических субъектов с деятельностью других общественных, политических и культурных институтов. В связи с вышесказанным можно утверждать, что эффективность национальной инновационной системы достигается согласованием правил действующего национального законодательства с нормами системы неформальных отношений.

Мы упомянули, что национальная инновационная система аккумулирует существующие знания, преобразует их, что в итоге и создаёт многочисленные предпосылки для инноваций, нововведений, обновления. Таким образом, инновационная система государства является общенациональной системой совместного познания (универсального научно-технического поиска), затрагивающего основных её субъектов, которых можно разделить на три условные группы: научные организации, предприятия и государственные учреждения. Именно наличие связей между этими субъектами и позволяет интенсифицировать процессы инновационной активности не только в рамках отдельного предприятия, но и в обширных границах национального государства.

Анализируя процессы взаимодействия указанных ключевых субъектов (наука, производство, государство), можно увидеть, что жизненные циклы каждого из них, переплетаясь между собой, образуют канву, основу инновационной системы. Таким образом, национальная инновационная система испытывает на себе одновременное воздействие жизнедеятельности трёх самостоятельных субъектов и трансформируется,

изменяется в соответствии с совокупным комплексом этих воздействий. Важно отметить, что национальная инновационная система является системой, в высшей степени самоорганизующейся. Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что государство постепенно становится важным партнёром в сфере инновационной активности. Таким образом, посредством создания, развития и совершенствования горизонтальных связей происходит тесное взаимодействие трёх основных субъектов инновационной активности: науки, производства, государства. Продолжая разговор о горизонтальных связях, важно отметить, что и промышленность, и государство, и университеты, выполняя свои традиционные функции, задачи и цели, начинают приобретать и выполнять новые функции, свойственные, по большому счёту, другим субъектам инновационной системы. Так, университеты начинают осваивать и адаптировать к своим условиям функции бизнес-сектора посредством учреждения малых инновационных предприятий (например, в Тольяттинском государственном университете их 26; подробный список представлен в Приложении 3), создания служб, способствующих коммерциализации разрабатываемых в вузе технологий. Промышленные предприятия постепенно создают центры и службы научно-конструкторских и инновационных разработок и проектов, отчасти осуществляющие функции научных учреждений. Государственный сектор вынужден осваивать экспертные функции, связанные с оценкой предлагаемых к государственному инвестированию проектов. Таким образом, в национальной инновационной системе органично взаимодействуют, оказывая значимое влияние друг на друга, наука, государство и частный сектор.

Данное влияние способствует трансформации и самих субъектов инновационной системы. Так, мы можем наблюдать замену прямого государственного управления наукой на рамочное регулирование и координацию. Во многом это может быть следствием расширения

и усложнения функций науки в национальной инновационной системе. Наука в данном случае, помимо действующей и эффективной отрасли по производству знаний (общественного блага), становится ещё и ключевым фактором общественного и экономического развития.

В трудах отечественных и зарубежных учёных раскрывается и утверждается большое значение трансформации управленческих функций в ходе осуществления инновационного развития современных промышленных предприятий. Так, профессор кафедры «Стратегический и антикризисный менеджмент» Финансового университета при Правительстве РФ (Москва) Дмитрий Иванович Кокурин даёт собственное определение инновационной деятельности с позиций субъективистского подхода: инновационная деятельность – это «субъективная осознанная деятельность экономического агента, реализующего новую комбинацию факторов производства, благодаря интеграции искусственных, экономических и социально-культурных систем»²⁰⁸. В связи с этим инновационное развитие промышленного предприятия становится определённой системой активности инновационных аспектов, которая включает мероприятия по поиску, оценке, созданию, производству и распространению инноваций. В своём идеале указанный вид деятельности на основе осознанной и целенаправленной активности в рамках инновационных проектов должен охватывать практически все системные процессы в экономике.

Тезис о широком распространении инноваций во все сферы экономической деятельности подтверждает и О. В. Никулина. Данное распространение способно формировать принципиально новые взаимоотношения субъектов инновационной активности, которые способствуют формированию спроса на инновации²⁰⁹. В целях согласования интересов различных участников социально-экономического

²⁰⁸ Кокурин, Д. И. Управление инновациями. – М. : Наука, 2000. – С. 72.

²⁰⁹ Никулина, О. В. Стратегические ориентиры инновационного развития экономики. – Краснодар : Просвещение-Юг, 2010. – С. 114–128.

взаимодействия управление инновационной активностью промышленных предприятий должно базироваться на федеральных и региональных приоритетах и направлениях реализации инновационной политики. В соответствии с таким программным подходом именно человек, его развитие является конечной целью инновационного развития, результатом социальной и экономической областей развития общества. Социально-экономический прогресс в рамках данного подхода представляет собой «прогресс для человека, движение человека к своей высшей исторической цели – свободной, творческой реализации»²¹⁰.

В обществе инновационного типа интенсивное развитие техники и технологий оказывает масштабное воздействие как на сферу труда, так и на человека, его роль и значение в социально-экономическом развитии. Под воздействием технической оснащённости трудовой деятельности количественные и качественные характеристики выполняемых человеком в производственном процессе функций подверглись значительным трансформациям. В отечественной социально-экономической литературе, изучающей человека как ресурс, мы увидели чёткое разделение функций человека в трудовом процессе на физические и когнитивные (рис. 23).

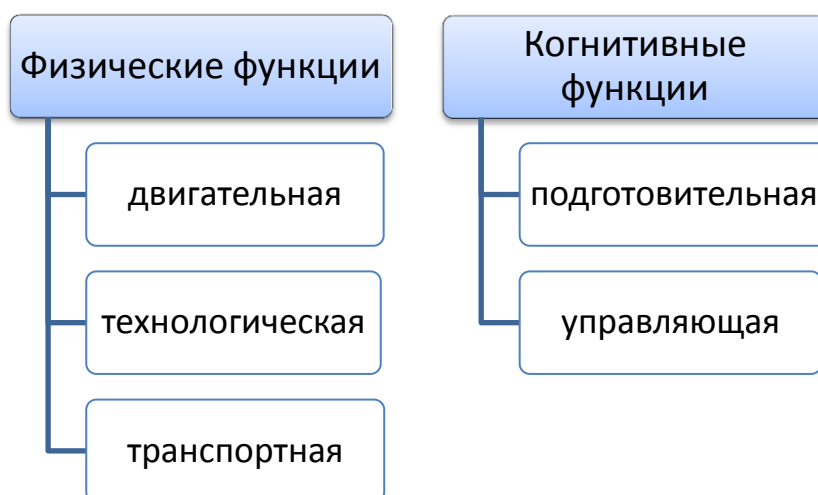


Рис. 23. Функции человека в трудовом процессе

К физическим функциям принято относить:

²¹⁰ Ракитов, А. И. Философия компьютерной революции. – М. : Политиздат, 1991. – С. 157.

- двигательную функцию (человек воспринимается как источник энергии);
- технологическую функцию (человек осуществляет переработку и обработку предмета труда);
- транспортную функцию (человек способен физически перемещать предметы и орудия труда в пространстве).

К когнитивным функциям человека в трудовом процессе относят:

- подготовительную функцию, которая заключается в следующих формах:
 - постановка цели;
 - программирование;
 - стратегическое и тактическое планирование и т. п.,
- управляющую функцию, которая включает:
 - контроль и регулирование производственного и технологического процесса;
 - счетно-логическую деятельность;
 - инженерно-конструкторскую деятельность;
 - научную деятельность;
 - административную деятельность.

Предполагается, что на самой высокой ступени механизации (свойственной инновационному типу развития общества, инновационному типу экономики) все физические функции вместо человека выполняются машинами. В данной ситуации за человеком закрепляются управляющие функции и, в первую очередь, наиболее массовая – функция управления этими машинами. Данный вид деятельности предполагает наличие качественно иных способностей и компетенций, а также освоения особых политехнических и комплексных знаний. Одним из инструментов эффективного решения данной проблемы (противоречия между непосредственным и интеллектуальным трудом) является система образования и устранение её обособленности от непосредственного

труда²¹¹. В экономике инновационного типа образовательная деятельность приобретает важнейшее значение для социально-экономического прогресса. Надо сказать, что под образовательной мы понимаем деятельность, которая связанная с производством, хранением, транслированием и приложением знаний. Основным агентом образовательной деятельности является система образования. Также в число агентов образовательной деятельности можно включить и учебные структуры предприятий и учреждений. В эпоху информационного общества мы в большей степени можем наблюдать изменения в структуре и функциях национальных систем образования. С наибольшей полнотой векторы его развития и трансформации можно рассмотреть в концепции «образования в течение жизни»²¹². По данным проведённых исследований, на американских предприятиях 15–20 % рабочего времени специалистов отводится на их профессиональную подготовку²¹³. Кроме того, признаётся правильным и необходимым заниматься планированием профессиональной подготовки сотрудника: каждые 5–6 лет обучать и переобучать персонал предприятия. Другими словами, каждый работник должен повышать свою квалификацию 5–8 раз за весь период профессиональной деятельности (около 40 лет). Преобладание работников интеллектуального труда (так называемых «рабочих знания») признаётся сигналом и характерным показателем экономики инновационного типа. Сегодня можно утверждать, что в экономически развитых странах по численности данная группа уже превзошла группу индустриальных рабочих.

Подводя итог проведённому анализу, сделаем некоторые выводы.

1. Инновационная активность каждого отдельного субъекта экономических отношений вплетается в ткань национальной экономики, образуя национальную инновационную систему.

²¹¹ Симкина, Л. Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. – СПб. : СПбГИЭЛ, 2000. – С. 101 – 105.

²¹² Заворин, А. Н. В поисках постиндустриального общества // TERRA ECONOMICUS. – 2004. – № 1. – С. 117 – 120.

²¹³ Вашекин, Н. П. Постиндустриальное общество и устойчивое развитие. – М. : Издательство МГУК, 2000. – С. 83 – 87.

2. Основу инновационной системы образуют внутрисистемные связи элементов, причём состав и количество элементов, а также характер взаимодействия между ними не имеют принципиального значения.

3. Каждый из субъектов национальной инновационной системы обладает собственной системой ценностей, сформированной в границах доминирующих национальных ценностей.

4. Элементы системы приобретают значимость для данной системы только при наличии определённого вида отношений с другими элементами.

5. Эффективность инновационной системы во многом зависит от того, посредством каких норм и правил осуществляется регулирование отношений.

6. Национальная инновационная система испытывает на себе одновременное воздействие жизнедеятельности трёх самостоятельных субъектов (наука, производство, государство) и трансформируется, изменяется в соответствии с совокупным комплексом этих воздействий.

7. Сегодня государство постепенно становится важным партнёром в сфере инновационной активности.

8. В национальной инновационной системе органично взаимодействуют, оказывая значимое влияние друг на друга, наука, государство и частный сектор.

9. В целях согласования интересов различных участников социально-экономического взаимодействия управление инновационной активностью промышленных предприятий должно базироваться на федеральных и региональных приоритетах и направлениях реализации инновационной политики.

10. Образовательная деятельность – деятельность, связанная с производством, хранением, транслированием и приложением знаний.

2.5. Общественное воспроизводство как фактор инновационной активности промышленных предприятий

Обратим внимание на общественное воспроизводство и постараемся определить его место и роль в структуре факторов инновационной активности современных промышленных предприятий. Основатель современной концепции инновационного развития Й. Шумпетер рассматривал инновации как условие и суть экономического развития, выражаемое посредством пяти комбинаций: «изменение с целью внедрения и использования новых потребительских товаров, новых производственных, транспортных средств, рынков и форм организации в промышленности»²¹⁴. В итоге анализа теории Й. Шумпетера мы можем представить инновационное развитие как «непрерывный процесс изменений уже существующих или вновь создаваемых продуктов и технологий»²¹⁵. Именно эти изменённые, модернизированные продукты и технологии направлены на обеспечение высокого уровня конкурентоспособности действующих промышленных предприятий. Говоря о непрерывном процессе, необходимо вспомнить Карла Маркса, который составлял воспроизводственный цикл из четырёх основных звеньев: 1) производство; 2) распределение; 3) обмен; 4) потребление.

Существует иной взгляд на природу инновационного социального воспроизводства, характеризующийся творчеством. Так, в научной концепции Брайана Твисса особенно акцентируется значимость нововведений, которые служат для «обновления предыдущей деятельности или процесса»²¹⁶. Инновационная активность современных промышленных предприятий может быть обеспечена исключительно творческой

²¹⁴ Шумпетер, Й. А. Капитализм, социализм и демократия / Пер. с нем.; пер. с англ. – М. : Эксмо, 2008. – С. 176.

²¹⁵ Никулина, О. В. Системный подход к управлению инновационным развитием промышленных предприятий [Электронный ресурс] // Современные технологии управления. – 2012. – № 5 (17). – № гос. рег. статьи 0421200170\0027. – URL: <http://sovman.ru> (дата обращения: 07.10.2014).

²¹⁶ Твисс, Б. Управление научно-техническими нововведениями: Сокр. пер. с англ. / Авт. предисл. и науч. ред. К. Ф. Пузыня. – М. : Экономика, 1989. – С. 21.

предпринимательской активностью. Последняя, в свою очередь, может быть обнаружена в ходе производства новых продуктов и услуг, в новых способах и механизмах, учитывающих различные потребительские предпочтения. Следуя логике изложения, которой придерживаются учёные, отнесённые нами к этой группе, одним из условий общественного воспроизводства как фактора инновационной активности является творчество. Таким образом, в данных теориях источником инновационной активности является направленная на научно-техническое творчество хозяйственная деятельность самого предприятия по производству новых продуктов, внедрению новых технологий.

Кроме того, существует третья группа учёных и исследователей, которые утверждают, что одним из ключевых факторов инновационной активности является структура и качество потребления, а конкретно – их изменение, происходящее под мощным воздействием глобализационных процессов в области массового производства.

Анализируя указанные научные подходы, можно выявить, что представители всех трёх направлений признают: человеческая деятельность во всём её многообразии является первоосновой социальных, общественных отношений. В свою очередь, инновационная деятельность (в нашем случае – активность) как составляющая человеческой деятельности берёт начало в деятельности социальной. Другими словами, истоки инновационной активности необходимо искать в социальных отношениях, социальной действительности, реальности.

Говоря о социальных отношениях, следует упомянуть о социальном капитале, который является одним из важных элементов капитала человеческого. Для нашего исследования очень интересно определение социального капитала, данное российским экономистом, доктором экономических наук Людмилой Георгиевной Симкиной. Итак, человеческий капитал, по Симкиной, – форма жизнедеятельности, выраженная в определённом способе «взаимодействия производства

и потребления, соответствующем условиям развития современной инновационной экономики, и являющаяся всеобщеконкретной»²¹⁷. В данном определении опять проявляется диалектика производства и потребления, раскрытая ещё в XIX веке Карлом Марксом²¹⁸. В своих работах он обнаруживал троякую идентичность производства и потребления. В первом случае наблюдается непосредственная идентичность: производство – это потребление, а потребление – это производство. Данный факт мы можем увидеть в том, что производство является прямым потреблением средств производства и способностей человека. В свою очередь, потребление различного рода предметов влияет на объёмы производства. Примечательно, что подобного рода ситуация в большей степени свойственна для индустриальных обществ. В экономике инновационного типа наиболее значимым становится производство потребительное, в основе которого лежит обновление свойств производимых товаров (например, новое покрытие режущего инструмента, которое позволяет более эффективно обрабатывать металлическую поверхность в производственном процессе) либо производство товаров с новыми потребительскими свойствами (например, бензин с различного рода присадками (моющими, чистящими), помимо основной функции – обеспечения двигателя топливом – обладает и дополнительным потребительским свойством – очистки двигателя и топливной системы автомобиля). Именно поэтому для обеспечения стабильности в процессах общественного воспроизводства и, следовательно, социально-экономического роста необходима инновационная активность предприятия.

Во втором случае, следуя логике рассуждения К. Маркса, «производство и потребление опосредствуют друг друга»:

²¹⁷ Симкина, Л. Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. – СПб. : СПбГИЭЛ, 2000. – С. 51 – 54.

²¹⁸ См. подробнее: Капитал : Критика политической экономии. Т. 1. Кн. 1. Процесс производства капитала / К. Маркс. – Москва : Политиздат, 1969. – С. 578 – 585.

1) производство опосредствует потребление, создавая материал для потребления – продукты и услуги;

2) потребление опосредствует производство, создавая для продуктов субъекта – потребителя.

В этом случае и производство, и потребление являются друг для друга средством, одно опосредствуется другим. В инновационной экономике процессы производства и потребления также находятся в непрерывной взаимосвязи и взаимоотношении друг с другом.

В третьем случае, производство и потребление воспроизводят друг друга:

1) потребление может создавать производство двумя путями:

- во-первых, посредством уничтожения продукта потребление порождает способности производителя. Именно поэтому наблюдается тенденция к производству доступных для потребителя товаров, дополнительные или запасные части и детали или расходные материалы к которым достаточно дороги. Таким образом, используя продукт, потребитель формирует спрос и стимулирует активность производителя;

- во-вторых, изменённые потребности создают необходимость в новом производстве;

2) производство может создавать потребление уже тремя путями:

- первый путь – непосредственное создание материала для потребления товаров и услуг (например, принтеры и расходные материалы – краски и порошки, различные виды бумаги, а также услуги по заправке картриджей и т. д.);

- второй путь – производство, предлагая товары, инструктирует потребителя, определяя способ потребления. Это касается базовых серий товаров; например, предлагая потребителю автомобиль с базовой комплектацией, производитель тем не менее сообщает, что существуют некоторые дополнительные опции, существенно улучшающие комфорт пользования данным автомобилем;

- третий путь – через создание новых товаров и услуг производство возбуждает в потребителе новые потребности (автомобили-внедорожники; кроссовер, паркетник; внедорожники для города).

Подводя итог проведённому анализу воззрений К. Маркса, скажем, что процессы «производство» и «потребление»:

- 1) совпадают друг с другом;
- 2) опосредствуют друг друга;
- 3) каждое из них создаёт себя как другое.

Причём, рассматриваемые вне рамок каких-либо конкретно-исторических условий и форм, как производство, так и потребление представляют собой ключевые, базисные факторы жизнедеятельности как общества в целом, так и отдельного человека в частности.

В сфере общественного воспроизводства существуют и активно используются понятия «конкуренция» и «конкурентоспособность». В современных условиях перманентной нестабильности и жёсткой конкурентной борьбы в более выгодном положении находятся предприятия, способные гибко реагировать на изменения спроса. Известный современный немецкий экономист-исследователь Герхард Менш утверждает, что основной импульс социально-экономического развития происходит от новых товаров, новых средств и методов производства. Важно отметить, что данный импульс наиболее очевиден в фазе рецессии длинной волны экономического цикла. Именно в это время социально-экономическая сфера и составляющие её элементы (предприятия, потребители и т. д.) оказываются структурно и социально готовыми для перехода к нововведениям²¹⁹. В условиях интенсивно развивающихся глобализационных процессов факторы циклического развития экономики в целом оказывают ощутимое влияние на инновационное развитие каждого отдельного промышленного предприятия. При более тщательном анализе инновационная активность

²¹⁹ Менш, Г. Неоклассические теории инноваций – М. : Наука. – 1981.

промышленных предприятий может быть рассмотрена в двух аспектах. С одной стороны, предприятия выступают активными разработчиками и производителями инноваций, например, обновление продуктовой линейки или изменение технологических процессов. С другой стороны, предприятия в то же время являются основными заказчиками и потребителями инноваций.

Высокий уровень инновационного развития промышленных предприятий может активно воздействовать на дальнейшее развитие инновационной деятельности как данного предприятия, так и его конкурентов и партнёров, а также на весь социально-экономический сектор региона. Советский учёный, экономист Н. Д. Кондратьев определяет инновации как «результат деятельности по обновлению, как процесс, в котором идея приобретает экономический смысл и расширяет сферу потребления инновационного продукта»²²⁰. Мы можем констатировать, что в экономике инновационного типа происходит смена вектора приоритетов в определении доминирующих общественных потребностей. Итак, до начала XX в. преобладающими признавались материальные потребности, а в структуре общественных ценностей доминировали ценности материальные. Далее, в 20–30-х гг. XX в. начинают интенсивно актуализироваться социальные потребности, проявляющиеся в получении образования, повышении ожиданий от услуг в сфере здравоохранения, возрастанию интереса к культуре, а также защите окружающей среды как ареала проживания человека. Существенный поворот в сторону самых высоких потребностей (согласно иерархии А. Маслоу) наблюдался в 70–80-х гг. XX в. Данный период характеризуется ростом духовности и культурного уровня, творческим и креативным развитием личности, интенсификацией человеческого

²²⁰ Кондратьев, Н. Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. – М. : Экономика, 2002. – С. 17.

общения, расширением спектра способов и возможностей самовыражения и самообогащения личности.

Результаты исследований позволяют констатировать, что для большинства людей в развитых странах сегодня потребности первого, второго и третьего уровней в пирамиде А. Маслоу «практически достигли высокой степени удовлетворения и играют относительно незначительную роль»²²¹. В обществе инновационного типа тенденции в изменении потребностей также можно отразить в рамках теории мотивации А. Маслоу²²². Наиболее актуализированными сейчас являются так называемые потребности нового типа, которые формируются на базе тяготения современного человека к саморазвитию и самовыражению в процессе личной, общественной и профессиональной деятельности.

В целях иллюстрации изменения структуры потребностей мы предлагаем авторскую модель развития потребностей в зависимости от развития общества (рис. 24). Предложенная нами расширяющаяся воронка потребностей развивает теорию иерархии А. Маслоу, добавляя в неё такую составляющую, как уровень развития общества: первобытно-общинное, рабовладельческое, феодальное, индустриальное, постиндустриальное. Как видно на модели, пирамида потребностей слегка скошена вправо, поскольку в постиндустриальном обществе наблюдается достаточно широкий спектр потребностей, начиная от физиологических и заканчивая потребностью в саморазвитии и самоопределении.

Авторская модель позволяет «увидеть» доминирующую структуру потребностей на определённой ступени развития общества. Например, для первобытнообщинного этапа наиболее актуальными были физиологические потребности и потребности в безопасности. В эпоху рабовладельческого строя появляются некоторые социальные потребности, потребности в принятии. Важно понимать и принимать во внимание, что

²²¹ Симкина, Л. Г. Человеческий капитал в инновационной экономике.– СПб.: СПбГНЭА, 2000. – С. 77–79.

²²² Иноземцев, В. Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. Учеб. пособие для студентов вузов. – М. : Логос, 2000 – С. 97 – 103.

предложенная нами модель расширяющейся воронки потребностей показывает лишь усреднённую структуру потребностей, характерную для определённого этапа общественного развития.

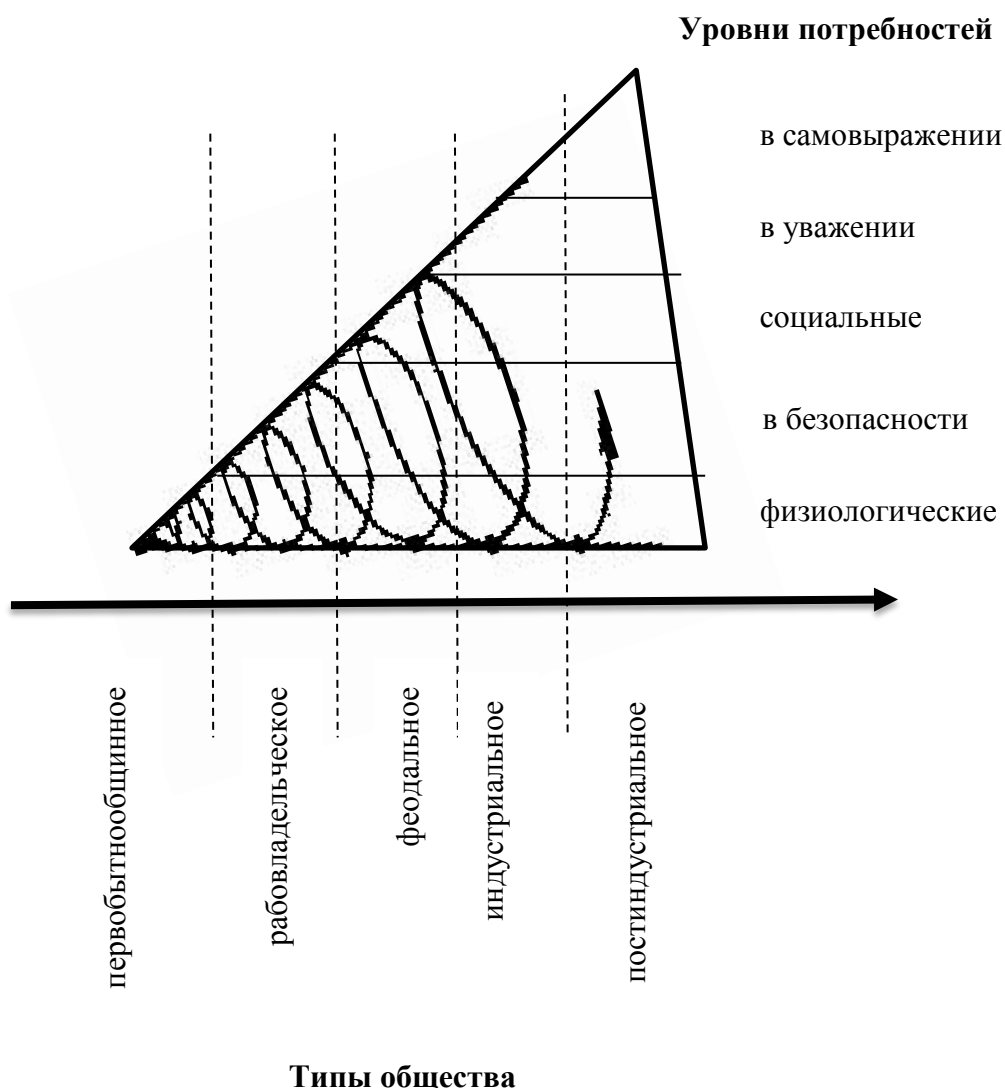


Рис. 23. Изменение структуры потребностей в зависимости от уровня развития общества

Само появление принципиально новых потребностей (ещё не удовлетворённых) вступает в острое противоречие с существующей структурой и уровнем развития имеющихся у человека способностей. Данное противоречие является импульсом к дальнейшему развитию, совершенствованию. Наличие данного противоречия является очень ценным для общества, поскольку даёт энергию для его

совершенствования, является основанием динамики общественной жизнедеятельности.

Говоря о доминирующей в обществе системе потребностей, необходимо сделать акцент на инновационных потребностях. Очевидно, что существует причинно-следственная связь между деятельностью и потребностями. Потребность является единственным источником и побуждающим фактором любой человеческой деятельности, в том числе и инновационной активности. Есть все основания полагать, что если нет потребности, то нет и деятельности. В свою очередь, можно наблюдать и обратную связь: если существует деятельность, то есть и обуславливающие её потребности. Любую деятельность нет смысла изучать без всестороннего анализа потребностей, которые её обусловили, поскольку именно они могут показать её целесообразность и эффективность. С другой стороны, на основе комплексного анализа деятельности индивида можно делать выводы о потребностях (или их структуре), которые явились её причиной. Это в полной мере относится и к взаимодействующей паре «инновационная потребность – инновационная деятельность». В своей работе мы выявили два направления (подхода) к формированию определения понятия инновационной потребности. Во-первых, конструктивистский подход, согласно которому инновационная потребность представляет собой ощущаемую нужду в обновлении способов и видов деятельности, обусловленную рассогласованием между воспроизводимой деятельностью и изменившимися условиями труда. Важно отметить, что удовлетворение инновационной потребности не имеет ничего общего с приспособлением, адаптацией к изменяющейся внешней среде. Во-вторых, согласно функционалистскому (бихевиористскому) подходу инновационная потребность представляет собой функциональное свойство социальной системы (индивид, группа) активно реагировать на рассогласование между наличным и нормальным состоянием воспроизводимой деятельности.

При более подробном рассмотрении инновационных потребностей можно увидеть их различные типы. По субъектам-носителям инновационные потребности делятся на индивидуальные, групповые, общественные.

На основе анализа происхождения мы выделили три основных типа инновационных потребностей: первичные, вторичные и спонтанные.

Таблица 9

Сравнительный анализ инновационных потребностей

№ пп	Критерий анализа	Виды инновационных потребностей		
		первичные	вторичные	спонтанные
1	Конфликтная область	Конфликт между нормальным и имеющимся состоянием системы	Конфликт между имеющимся и оптимальным состоянием системы	Субъективно переживаемый конфликт между нормальным и имеющимся состоянием системы
2	Условия возникновения (происхождения)	Естественны, производны от внешней среды	Зависимы, ориентированы на внутреннюю систему	Непредсказуемы
3	Режим действия	Действуют постоянно в колебательном режиме. На время деактивируются при удовлетворении	Актуализируются периодически при изменении условий (как внешних, так и внутренних) функционирования системы Компенсаторная функция	Возникают самопроизвольно, как правило, не деактивируются. В результате удовлетворения усиливаются
4	Последствия удовлетворения	Обеспечение жизнедеятельности предприятия	Обеспечение развития предприятия	Личное удовлетворение субъекта-носителя
5	Следствия неудовлетворения	Физическое разрушение системы (предприятия)	Стагнация деятельности предприятия	Эмоциональная неудовлетворённость
6	Количество	Ограничено масштабом и ресурсами предприятия	Ограничено сферами функционирования компании	Не ограничено
7	Потенциальные субъекты-носители	Инноваторы по должности	Инноваторы – последователи	Инноваторы по призванию. Творческие личности. Смысл их жизни – поиск

				нового.
8	Осознаваемость субъектом-носителем	Не обязательно, т. к. приравнивается к инстинктивным, поскольку обеспечивают	Важно, т. к. необходимо осознавать, что это нужно для развития предприятия	Не обязательно, т. к. исходит непосредственно от субъекта-носителя в силу его личностных характеристик
9	Эмоциональная окраска	Имеется всегда	Нет (или нейтральная), но может быть полезной для мотивации	Да, присутствует и обязательно должна быть. Очень ярко окрашены
10	Предмет воздействия	Базовая технология	Усовершенствования имеющихся технологий, продукта, услуги	Вся деятельность субъекта

Данную причинно-следственную связь (потребность↔поведение) промышленные предприятия могут использовать для интенсификации собственной инновационной активности двояко. Во-первых, формировать и актуализировать инновационные потребности работников для стимулирования инновационной активности. Во-вторых, выявлять актуализированные инновационные потребности наиболее активных сотрудников в целях формирования проектных групп для работы по поиску, оценке и разработке инноваций.

Таким образом, на основе проделанного анализа можно прийти к выводу, что инновационная активность промышленных предприятий проявляется в формировании и актуализации инновационных потребностей (потребности в новых знаниях, технологиях, товарах и услугах) и тем самым определяет механизмы инновационного развития.

Подводя итог проведённому анализу, сделаем некоторые выводы.

1. Источником инновационной активности является направленная на научно-техническое творчество хозяйственная деятельность самого предприятия по производству новых продуктов, внедрению новых технологий.

2. Истоки инновационной активности необходимо искать в социальных отношениях, социальной действительности, реальности.

3. Инновационная активность промышленных предприятий проявляется в двух аспектах: предприятия выступают активными разработчиками и производителями инноваций; в то же время они являются основными заказчиками и потребителями инноваций.

4. В экономике инновационного типа происходит смена вектора приоритетов в определении доминирующих общественных ценностей.

5. Авторская модель расширяющейся воронки потребностей позволяет «увидеть» доминирующую структуру потребностей на определённой ступени развития общества.

6. Инновационная потребность представляет собой ощущаемую нужду в обновлении способов видов деятельности, обусловленную рассогласованием между воспроизводимой деятельностью и изменившимися условиями труда (конструктивистский подход).

7. Инновационная потребность представляет собой функциональное свойство социальной системы (индивид, группа) активно реагировать на рассогласование между наличным и нормальным состоянием воспроизводимой деятельности (функционалистский (поведенческий) подход).

8. Инновационная активность промышленных предприятий проявляется в том, что она формирует и актуализирует инновационные потребности (потребности в новых знаниях, технологиях, товарах и услугах) и тем самым определяет механизмы инновационного развития.

Глава 3. Социальные технологии реализации моделей инновационной активности промышленных предприятий

3.1. Методологические принципы социально-управленческого моделирования в сфере инновационной активности

Непременное требование современности – расширение объёма использования инноваций во всех сферах жизнедеятельности общества – создаёт благоприятную почву для возникновения целого ряда противоречий, которые приводят к нестабильности и конфликтам. В связи с этим возникает вопрос о необходимости разработки и использования гибких социальных технологий управления инновационной активностью субъектов. Данные технологии должны соответствовать постоянно меняющимся условиям функционирования социальных субъектов инновационной активности. Удобно выстраивать данные технологии на основе моделей, показывающих взаимодействие и взаимовлияние факторов, наиболее существенно проявляющихся в инновационных процессах.

Основная задача рассматриваемого нами метода – на основании сходства с существующим объектом воспроизвести другой объект (модель), который заменил бы его в целях упрощения дальнейшего изучения и анализа. Модель может быть определена как некий (с определёнными допущениями) аналог оригинала. Особо необходимо сказать об указанных допущениях, касающихся схожести оригинала и модели. Во-первых, модель должна иметь конкретное сходство с оригиналом, но в то же время не повторять его. В последнем случае сама процедура моделирования непременно потеряет всякий смысл. Во-вторых, совершенно недопустимо моделирование без учёта определённых тенденций, топологических характеристик и свойств объекта, поскольку в данном случае модель не даёт должного представления об оригинале.

Что касается моделирования, то оно представляет собой очень продуктивный, многофакторный метод исследования объекта. Можно утверждать, что моделирование является одним из способов познания, изучения посредством подробного описания и дальнейшего анализа изучаемых объектов: предметов, явлений, социальных процессов, систем. Такой широкий спектр перечисленных объектов моделирования говорит о том, что, по существу, сферы применения этого метода познания неограничены, им могут быть охвачены практически все процессы, которые необходимо исследовать. Но важно заметить: несмотря на то что моделирование органично присуще познавательному процессу, его не следует считать единственным и достаточным методом познания.

Моделирование в сфере социальных процессов и отношений может выполнять большой круг различных задач. Наиболее важными и практически полезными являются возможности определения оптимальной структуры социального объекта и предсказания его будущего поведения и развития (например, можно определить оптимальное количество уровней иерархии социальной организации в целях сокращения времени и устранения дублирующих функций или выявить наиболее эффективные направления социальной коммуникации на предприятии, обеспечивающие транспарабельность (прозрачность) его функционирования).

Применительно к социологии моделирование представляет собой метод исследования социальных объектов на основе их моделей. Другими словами, это опосредованное изучение, в процессе которого во вспомогательной системе (модели) отображаются социальные объекты. Данная модель замещает в познавательном процессе оригинал и позволяет получать новое знание о предмете исследования. Моделирование как метод познания действительности достаточно широко применяется в исследовании разнообразных социальных процессов, явлений и объектов. Для того чтобы обеспечить эволюцию, развитие общества,

необходимо изучать его, определяя его структуру, анализируя имеющиеся тенденции, выстраивая прогнозные сценарии и отслеживая их. Наличие информационной базы социальной информации об обществе будет способствовать повышению эффективности его исследования. Часть наблюдаемых проблем, легко поддающихся количественному исчислению, может быть формализована, выражена в цифровом формате и проанализирована посредством методов математического моделирования. Но важно отметить, что далеко не все социальные процессы и явления могут быть измерены и проработаны в количественных показателях. Сложность заключается в том, что данный тип моделируемых объектов отличается высокой вариативностью, зависимостью от большого числа разнообразных факторов, которые в различных условиях воздействуют неоднозначно, а также наличием подвижных причинно-следственных связей различной интенсивности. Кроме того, необходимо учитывать, что субъектом социальных процессов является человек, мысли, потребности, чувства и поступки которого также не поддаются числовому отображению. В связи с этим при изучении социальных объектов незаменимыми становятся методы, позволяющие проводить анализ качественного содержания исследуемого процесса или явления. Поэтому необходимы особые модели, которые позволили бы осуществить более глубокое познание исследуемых объектов и на основе этого выявить основные их характеристики и возможности последующего их развития.

При рассмотрении моделирования как исследовательского процесса необходимо определить его основные цели. Принимая во внимание сложность, тонкость и остроту социальных объектов, на основе анализа многочисленных теоретических источников и отчётов практических работ можно выявить следующие цели их моделирования:

- адекватное отображение существующего состояния социального объекта, описание его основных свойств, ключевых параметров и специальных характеристик;

- выявление основных противоречий, определение возможных проблем в функционировании социального объекта и оценка их последствий;

- выявление факторов, воздействующих на социальный объект проводимого моделирования, определение их направленности (конструктивный или деструктивный), силы влияния на объект, а также их последствий для функционирования и жизнедеятельности социального объекта;

- определение тенденций развития социального объекта моделирования на основе анализа выявленных условий, проблем и факторов, разработка сценариев будущего развития исследуемого объекта;

- поиск оптимальных путей развития, а также исследование наличия наиболее эффективных и приемлемых способов и методов выполнения социальных задач, поиск альтернатив разрешения социальных противоречий и конфликтов;

- активизация деятельности, происходящая в результате демонстрации проблемных зон в развитии объекта моделирования и путей выхода из них. Знание возможностей преодоления кризисных ситуаций, как правило, мотивирует исполнителя на активность.

Методики создания моделей изучаемых объектов выполняют многочисленные функции: познавательную, эвристическую, прогнозную, целеполагания, управленческую, иллюстративную.

На наш взгляд, метод моделирования при исследовании социальных процессов выполняет значимые эвристические функции. Во-первых, в процессе построения модели могут быть выявлены структурные и функциональные связи элементов объекта, которые до этого никак себя

не проявляли, находились в невидимой, латентной зоне. Во-вторых, построенную модель можно подвергнуть дальнейшему анализу (в том числе и социальному эксперименту), который позволит выявить тенденции в развитии объекта.

Моделирование посредством разработки сценариев дальнейшего развития объекта позволяет выполнить функции социального прогнозирования.

Функции целеполагания играют значимую роль в функционировании объекта моделирования. Во-первых, происходит нормализация организационных процессов: проясняется, как должно быть, что происходит, к чему необходимо стремиться. Во-вторых, определение качественной цели способствует дополнительной мотивации к её реализации. В-третьих, выявление целей подразумевает мобилизацию необходимых для её осуществления ресурсов.

Управленческие функции моделирования сводятся:

- к тщательному обоснованию принимаемых решений;
- системному управленческому воздействию;
- упрощению процессов контроля исполнения заданий и реализации целей;
- осуществлению корректирующего воздействия.

В соответствии с выполняемыми функциями, указанными выше, достаточно условно можно выделить несколько видов моделей.

1. Дескриптивные модели включают все структурные элементы изучаемого объекта и описывают (description (англ.) – описание) имеющиеся между ними связи и отношения. Данный вид моделей лишь отражает реальный процесс, происходящий с объектом моделирования. Классическим примером дескриптивной модели может служить описание формальной структуры иерархических связей, существующих на промышленном предприятии (рис. 25).

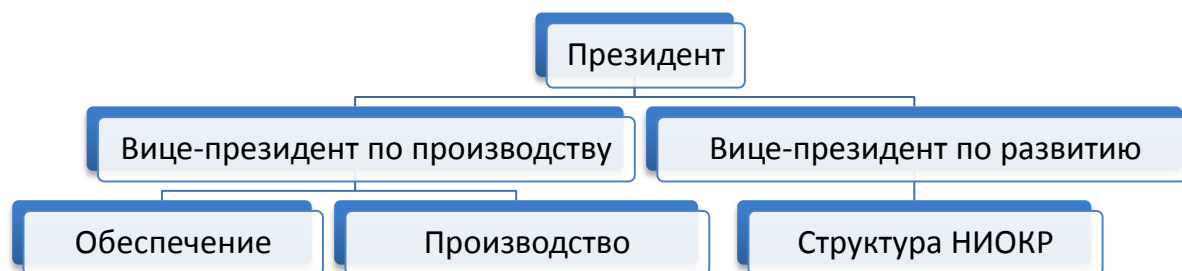


Рис. 24. Иллюстрация дескриптивной модели. Иерархическая структура промышленного предприятия

2. Эвристические модели представляют собой один из видов дескриптивных моделей, но обладают особым свойством-функцией: они специально созданы для проведения различного рода экспериментов в целях получения новых данных о функционировании изучаемой системы при воздействии на неё определённых и контролируемых факторов. В отличие от эксперимента над объектом моделирования целиком, в случае эксперимента над моделью значительно сокращаются ресурсы: временные, материальные, финансовые и т. д. Примерами эвристической модели могут стать регионы Российской Федерации, участвовавшие в эксперименте по введению ЕГЭ, регионы, в которых проводили эксперименты по определению новых норм энергопотребления и т. д. Что касается примера эвристической модели в рамках промышленного предприятия, то в качестве таковых можно указать на определённые структурные подразделения (цеха, бригады, отделы, бюро), в которых внедряются различного рода инновации. Так, руководство цеха производства крупных штампов Производства пресс-форм и штампов ОАО «АВТОВАЗ» в целях модернизации мотивационной системы рабочих организовало отдельную бригаду (рис. 26), которая работала по новой системе оплаты (окладно-премиальной). В то время как весь остальной цех (а также бригада, идентичная экспериментальной: та же квалификация и состав сотрудников, тот же объём и сложность работы, те же условия и график труда) продолжал работать по прежней схеме (тарифной).



Рис. 26. Иллюстрация эвристической модели

По прошествии определённого установленного времени при сопоставлении результатов экспериментальной бригады с её прежними показателями и данными контрольной бригады проведённый социальный эксперимент был признан удачным, предложенная система мотивации была внедрена в функционирование производственных цехов.

3. Прогностические модели (рис. 27) предусматривают и просчитывают различные варианты возможных состояний моделируемого объекта в результате воздействия определённых и известных факторов (как внутренних по отношению к изучаемой системе, так и внешних). По большому счёту прогностическая модель представляет собой математическую функцию, способную преобразовывать набор входных переменных для получения рассчитанного результата варианта развития будущих событий.

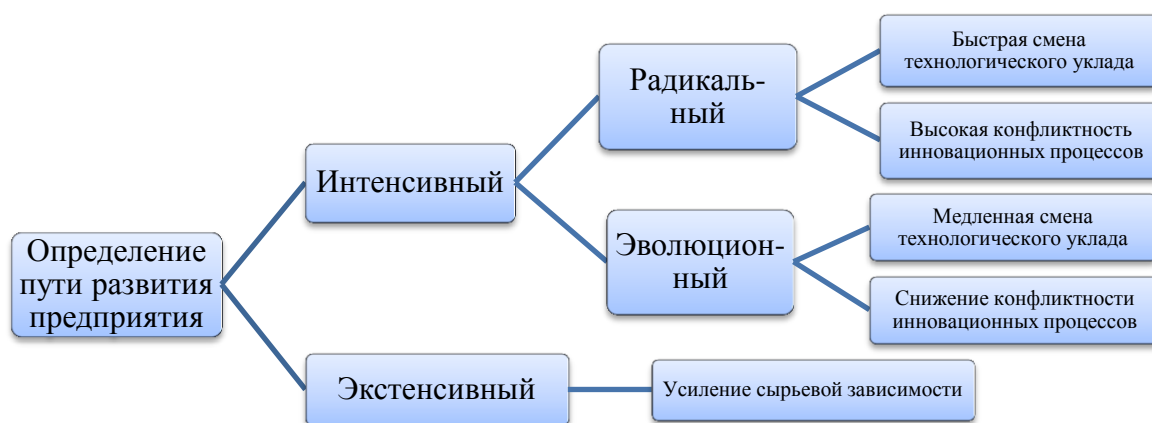


Рис. 257. Иллюстрация прогностической модели

4. Целевые модели (или модели желаемого состояния) по основному принципу работы совпадают с моделями прогностическими: происходит обработка входных параметров для расчёта альтернатив будущих событий. Основное отличие этих двух видов моделей – целевая направленность. Если прогностические оценивают входные параметры для моделирования будущего, то целевые – на основе параметров будущего состояния объекта моделирования выявляют факторы (их направленность и силу), которыми необходимо воздействовать на объект для достижения желаемого его состояния. Например, для того чтобы добиться высокого уровня инновационной активности промышленного предприятия (рис. 28), необходимо воздействовать на четыре его сферы: культура, технологии, общественное воспроизводство (потребности, потребление и т. д.), наука и образование.

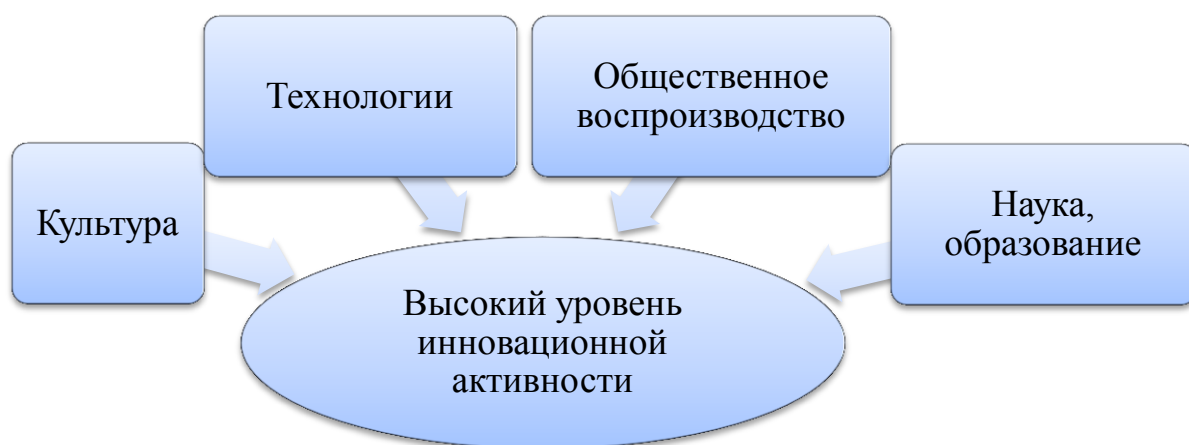


Рис. 26. Иллюстрация целевой модели. Факторы инновационной активности промышленного предприятия

5. Алгоритмические модели (или дорожные карты) необходимы для познания процессуальных характеристик моделируемого объекта. Они позволяют чётко и понятно представить весь спектр задач, необходимых для исполнения, и их предпочтительную последовательность, ход функционирования всего изучаемого объекта. Кроме того, алгоритмические модели позволяют схематично представить поведение элементов изучаемого объекта и взаимодействие между ними в процессе

его деятельности. Важно отметить, что алгоритмические модели могут быть описаны математическими конструкциями с включением логических условий. Классическими имитационными моделями в социологии являются этапы последовательности тех или иных событий (рис. 29), а также компьютерные программы обработки социологических данных.

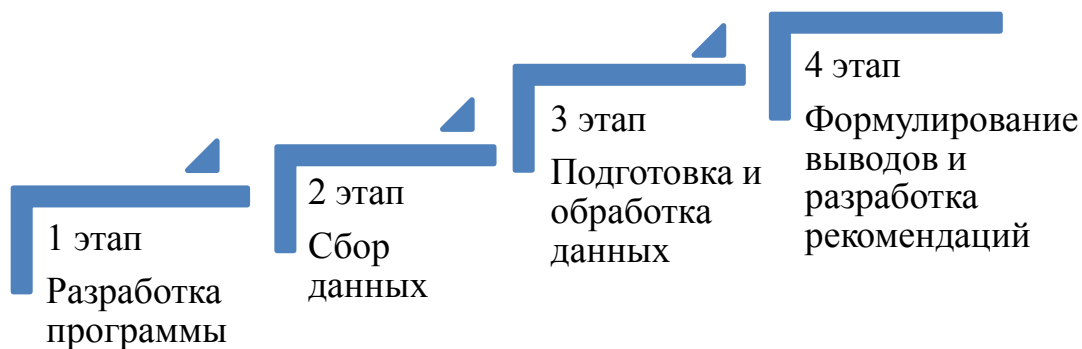


Рис. 27. Иллюстрация алгоритмической модели. Процедура проведения социологического исследования

6. Модели-иллюстрации призваны упростить понимание сути происходящих социальных явлений и процессов. Как правило, они создаются и выстраиваются для понятного, упрощённого восприятия данных и результатов, полученных в ходе теоретического или эмпирического анализа. Так, например, в процессе создания модели какого-либо социального явления или факта в целях получения достоверной конструкции необходимо соблюсти баланс двух важнейших показателей модели: абстрактности и идентичности (рис. 30).

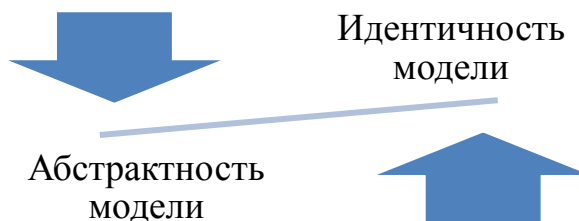


Рис. 30. Пример иллюстративной модели. Баланс показателей абстрактности и идентичности моделей социальных процессов

Проводя подробную классификацию, важно понимать, что процесс создания моделей сложных социальных объектов, как правило, совмещает

в себе все виды моделей и стремится выполнить все основные функции. Именно поэтому мы можем говорить лишь о направленности модели, её тяготении к определённому виду. Эффективность социального моделирования зависит от многих факторов, таких как цель построения модели, выбранный способ моделирования, социальный объект и его характеристики, уровень компетентности исследователя.

Существуют вполне определённые требования к самим моделям, предписанные для соблюдения в целях повышения эффективности метода. Условно выделяют три ключевых условия создания моделей (рис. 31).



Рис. 28. Условия создания модели

Во-первых, модель должна предоставлять исследователю возможности для её анализа, упрощать аналитические манипуляции, быть способной выдавать новую информацию об объекте исследования, выявлять условия для оптимизации функционирования исследуемого объекта, его усовершенствования (требование эвристичности модели). Во-вторых, модель должна способствовать выявлению вариантов дальнейшего развития исследуемого объекта, то есть должна быть годной для составления прогнозов и проигрывания различных прогнозных сценариев

(требование прогностичности модели). В-третьих, модель должна быть адаптивной, гибкой (требование адаптивности модели). С одной стороны, это должно быть выражено в возможности последующей оптимизации методов, способов и средств её построения в целях управления процессом познания, исследования. С другой стороны, модель должна предоставлять возможность быстро и легко менять её характеристики при их изменении в реальной действительности.

Рассматривая критерии эффективности модели, можно выявить два её аспекта – абстрактность и идентичность (рис. 32), наличие оптимального баланса между которыми и будет свидетельствовать о её качестве. Достаточно правомерно при разработке модели позаботиться о её чётком подобии объекту-оригиналу, при котором автор-исследователь строго придерживается свойств и параметров объекта. Но, с другой стороны, должна быть обеспечена некая «свобода» модели от оригинала. Это расхождение необходимо для того, чтобы можно было в зависимости от изменения условий и обстоятельств менять параметры модели. Альтернативность как непереносимое свойство модели способствует вариативности методов изучения объекта и выявлению большего спектра прогнозов его развития.

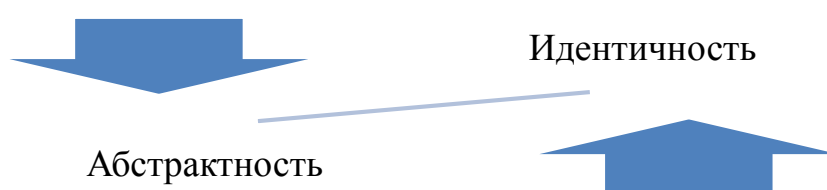


Рис. 29. Баланс параметров эффективной модели

Подводя некоторые итоги, можно выделить следующие основные принципы, в соответствии с которыми необходимо разрабатывать модель инновационной активности современного промышленного предприятия (рис. 33).



Рис. 30. Ключевые принципы модели социального объекта

1. Принцип дескриптивной (описательной) полноты. Модель должна с максимальной долей точности воспроизводить свойства и характеристики социального объекта, явления, процесса. В нашем исследовании это требование выполнено посредством проведённого структурно-функционального анализа понятия «инновационная активность».

2. Принцип адекватности. Построенная модель должна соответствовать не только внутренним свойствам и характеристикам объекта моделирования, но и внешним условиям его функционирования и жизнедеятельности. Адекватность построенной авторской модели инновационной активности промышленного предприятия была достигнута посредством учёта таких показателей, как репрезентативность выборки, достоверность результатов, ошибка выборки.

3. Принцип гибкости. Модель должна обеспечивать возможность включения достаточно широкого диапазона изменений, добавлений, чтобы было возможно последовательное приближение к модели, удовлетворяющей исследователя по множеству показателей. В целях

достижения гибкости авторской модели инновационной активности промышленного предприятия в социальной технологии её реализации предусмотрен этап корректировки действий, позволяющий контролировать выполнение предыдущих действий, а также своевременно вносить изменения в ход последующих мероприятий по интенсификации инновационной активности или процессов профессиональной подготовки персонала.

4. Принцип абстрактности. Для возможности варьирования достаточно большим числом переменных модель должна быть достаточно абстрактной. Для выполнения данного принципа при разработке авторской модели инновационной активности мы использовали аппарат математической логики и доказательства, позволяющий в определённой степени абстрагироваться от реальной действительности.

5. Принцип надёжности. При построении модели социального объекта, явления или процесса необходимо соблюсти баланс «абстрактность – надёжность». Другими словами, полученная модель не должна быть абсолютно абстрактной, иначе появятся сомнения в её надёжности и практической применимости приобретённых в результате её анализа данных. Надёжность полученной авторской модели инновационной активности промышленного предприятия обеспечивается проведением эмпирических исследований и построением модели на полученных эмпирических данных.

6. Принцип темпоральности (временной ограниченности). В модели должны быть представлены временные характеристики, определены условия, которые ограничивают по времени процессы (или этапы), происходящие в объекте моделирования. Данный принцип признаётся важным, ключевым, например, для процессов планирования, принятия решений и отслеживания полученных результатов в рамках функционирования промышленных предприятий.

7. Принцип реалистичности. Модель должна быть осуществимой в рамках конкретного промышленного предприятия, с его ресурсной базой и возможностями, в условиях его функционирования на данном уровне его развития и развития окружающей его среды.

8. Принцип эвристичности. Гарантирование получения нового знания, новой информации о моделируемом объекте является ещё одним принципом разработки модели социального процесса, явления или факта.

9. Принцип терминологической идентичности. Необходимо выстраивать модель социальных процессов в рамках именно того тезауруса, который присутствует в функционировании данных социальных процессов. Другими словами, нужно говорить на одном языке с изучаемым объектом, с учётом его терминологической и профессиональной лексики, уровня его социокультурного развития. Три этапа в реализации данного принципа: 1) определение терминологии; 2) концептуализация; 3) транслитерация

10. Принцип репрезентативности. Модель должна воспроизводить в себе все ключевые характеристики моделируемого объекта. Данный принцип реализуется посредством наличия возможности контроля её истинности, идентичности объекту моделирования.

11. Принцип эволюционности. Модель должна предусматривать возможность последующего постепенного, поэтапного развития социального объекта, явления или процесса.

При соблюдении указанных требований модель может получить достаточно высокую оценку качества. Процедура оценки качества модели социального объекта представляет собой очень сложную, многоступенчатую задачу. Единой, универсальной системы оценки моделей не существует. В зависимости от целей моделирования параметры оценки моделей очень сильно различаются.

В ходе создания модели инновационной активности промышленного предприятия (во время проведения теоретических и эмпирических

исследований, направленных на обоснование концепций, факторов и требований) важное значение имеет оценка эффективности применения полученной модели в возможных реальных условиях функционирования современного промышленного предприятия. Необходимо отметить, что оценка эффективности является неременным этапом, присутствующим в общепринятом и универсальном алгоритме процесса моделирования. Важно обеспечить реальность прогнозных вариантов развития и интенсификации инновационной активности с учётом этапов её разработки, адаптации и внедрения. Это обусловлено необходимостью прогнозирования возможных изменений не только в функционировании самого предприятия, но и его ближайшего и даже отдалённого окружения (рынок и конкурентная среда, социальная сфера, политическая обстановка и т. д.). Прогнозы даже на долгосрочную перспективу (более 10 лет), разработанные в определённых предсказуемых и формализованных условиях и для стабильной среды характеризуются высокой степенью надёжности. Но современное общество (динамичное, многофакторное и полисубъектное) не предоставляет исследователю такой возможности. Таким образом, и процессы инновационной активности в функционировании промышленного предприятия характеризуются высокой степенью неопределённости, то есть в данном случае принятие решений происходит в ситуации, когда промежуточные и конечные цели, воздействующие факторы и последствия действий доподлинно не известны. В связи с тем, что ключевая задача интенсификации инновационной активности промышленного предприятия тесно связана с долгосрочным прогнозированием, возникают существенные трудности в процессе однозначного, точного и полного описания исследуемых процессов. Поэтому целесообразно вести речь о представлении лишь приблизительной (рамочной) модели инновационной активности, учитывающей наиболее важные факторы, воздействующие на неё, ключевые условия её интенсификации, раскрывающей возможные

варианты и тенденции развития инновационных, производственных, управленческих, организационных и иных процессов в функционировании промышленного предприятия.

Несмотря на это, традиционно понимание процессов функционирования промышленных предприятий отождествляют с возможностью их точного количественного анализа, результаты которого вполне укладываются в плановые и фактически полученные показатели эффективности хозяйственной деятельности. Подтверждением этого является применение для моделирования таких методов исследований, как марковские случайные процессы, метод динамики средних, метод статистических испытаний (метод Монте-Карло)²²³, которые широко используют математический аппарат теории вероятностей. Но изучаемые процессы большей частью укладываются в понятие стохастической неопределённости²²⁴. Другими словами, это ситуации, когда некое достаточно исчерпывающе описанное событие при константных показателях может произойти, а может и не произойти²²⁵. Более того, в данном случае мы можем наблюдать динамичность проявленной степени неопределённости – с течением времени она может изменяться. Важно отметить, что в социальных процессах, в которых достаточно активную роль играет человек, можно назвать исключительно вопросом случая фактотельного конкретного осуществления вероятностного события. В случае отсутствия у него групповой системы ценностей, актуализированной потребности быть принятым этой группой, а также определённых навыков воспроизведения действий в границах этой группы он будет представлять собой непредсказуемого субъекта. То есть зачастую не представляется

²²³ См., например, Квейд Э. Анализ сложных Систем /Э. Квейд. –М. : Советское радио, 1969. - 520 с.; Вентцель Е. С. Исследование операций / Е. С. Вентцель. –М. : Советское радио, 1972. - 552 с.; Чуев Ю. В. Прогнозирование в военном деле/ Ю. В. Чуев, Ю. Б. Михайлов. - М. : Воениздат, 1975. -279 с.; Абчук В. А. Справочник по исследованию операций / В. А. Абчук, Ф. А. Матвейчук, Л. П. Томашевский. – М. : Воениздат, 1979. - 368 с.

²²⁴ В отличие от явлений стохастической определённости, наделяемой, зачастую искусственно свойством случайного события или явления.

²²⁵ Леоненков А. Нечеткое моделирование в среде MATLAB и FuzzyTECH / А. Леоненков. - СПб. : БХВ- Петербург, 2003. - 716 с.

возможным или является крайне затруднительным предсказание последовательности и наступления событий. Что касается вероятностных процессов, то их идентификация возможна лишь в результате статистических оценок-описаний усреднённых показателей. Сложность заключается в том, что уникальность инновационных процессов не позволяет собрать необходимый статистический материал для осуществления вероятностно-статистического анализа и сопоставления. Описанная выше ситуация определила необходимость осуществления поиска и анализа возможных и приемлемых методов моделирования инновационной активности промышленных предприятий. В итоге наиболее приемлемое решение состоит в том, чтобы компенсировать дефицит данных, фактов и информации об изучаемом процессе получением и анализом имеющегося фактического материала. Однако будущие успехи в сфере промышленных инноваций мы склонны отнести к уникальным, неповторимым событиям, поэтому, как правило, не удаётся получить достаточное количество необходимого фактического материала «неограниченное количество раз, притом в неизменных условиях»²²⁶. В связи с этим некоторые исследователи отмечают, что «...только при очень большом числе наблюдений (опытов) элементы случайности сглаживаются, и проявляется ясно видимая закономерность, присущая прогнозируемому процессу. Однако на практике число наблюдений (опытов), как правило, является ограниченным, и приходится решать вопрос о выборе данного эмпирического распределения теоретической кривой распределения, характеризующей закономерные черты прогнозируемого процесса ...»²²⁷. В ходе получения валидных теоретических и эмпирических данных возникают определённые трудности, заключающиеся в сложности осуществления реальных экспериментов и испытаний для непосредственной фиксации показателей

²²⁶ Чуев Ю. В. Прогнозирование в военном деле/ Ю. В. Чуев, Ю. Б. Михайлов. - М. : Воениздат, 1975. – С. 113.

²²⁷ Там же. С. 114.

и параметров. Поэтому есть смысл отметить, что «информационная ситуация, складывающаяся при проведении научных исследований и разработок..., отличается от информационной ситуации в статистической физике и математической статистике, прежде всего, многообразием и формой задания исходной информации»²²⁸. Перечисленные выше затруднения в процессах моделирования инновационной активности промышленных предприятий значительно снижают возможность получения:

- вероятностных показателей трансформации социальной системы в моделях инновационной активности промышленных предприятий как неких случайных процессов с определёнными описанными характеристиками и показателями²²⁹;

- степени интенсивности наступающих событий и фактов, степени воздействия выявленных факторов на трансформацию инновационной активности промышленного предприятия, «которые зависят от случайных ... состояний»²³⁰; в данной ситуации не представляется возможным построить дифференциальные уравнения, которые чётко описывали бы динамику трансформации средних показателей;

- необходимой для управленческого воздействия на процессы инновационной активности промышленных предприятий «оценки влияния отдельных факторов и характеристик на исход моделируемой ситуации»²³¹ и качественной проработки возможных альтернатив, точной оценки возможных вариантов этих исходов;

²²⁸ Мартыщенко Л. А. Методы военно-научных исследований в задачах разработки и испытания вооружения / Л. А. Мартыщенко, В. В. Панов. - 4.1. - М. : МО, 1981. – С. 15.

²²⁹ Анипко, О. Б., Борисюк, М. Д., Бусяк, Ю. М. Концептуальное Проектирование Объектов Бронетанковой техники: монография / О. Б. Анипко, М. Д. Борисюк, Ю. М. Бусяк – Харьков: НТУ «ХПИ», 2008. – С. 129.

²³⁰ Вентцель Е. С. Исследование операций / Е. С. Вентцель. –М. : Советское радио, 1972. – С. 300.

²³¹ Чуев Ю. В. Прогнозирование в военном деле/ Ю. В. Чуев, Ю. Б. Михайлов. - М. : Воениздат, 1975. – С. 131.

- интегральной и адекватной оценки степени и качества выполнения поставленных перед объектом моделирования и управления задач²³².

Для реализации целей нашего исследования (создание модели инновационной активности промышленного предприятия) могут быть с высокой долей эффективности применимы следующие виды моделирования:

- концептуальное моделирование. В данном случае вся имеющаяся в ведении автора-исследователя информация, совокупность данных и фактов об изучаемом объекте интерпретируется посредством естественного или искусственного языков, а также с помощью специальных знаков, символов, операций над ними;

- физическое моделирование. В результате данного процесса модель и познаваемый объект являются действительными предметами, системами или процессами, обладающими общей или разной физической основой;

- структурно-функциональное моделирование. Модель данного формата представляет собой схемы, блок-схемы, графики, чертежи, диаграммы, таблицы, рисунки, выполненные в соответствии со специальными правилами их объединения, преобразования и анализа;

- математическое (логико-математическое) моделирование, средством которого является математическая логика;

- имитационное (программное) моделирование. В ходе программного моделирования создаётся алгоритм функционирования изучаемого объекта-оригинала, реализуемый в виде программного комплекса для компьютера, который в дальнейшем в целях проверки и накопления статистики воспроизводит данный алгоритм и выдаёт различные варианты дальнейшего развития событий.

²³² К вопросу о методологии математического моделирования операций / М. В. Сергеев, Х. И. Лейбович, Р.М. Юсупов, В. П. Сорокин // Военная мысль. - 1988. -№ 12. – С. 48.

Принципиально важно отметить, что все виды моделирования, перечисленные выше, «не являются взаимоисключающими и могут применяться при исследовании сложных объектов либо отдельно, либо в некоторой комбинации»²³³.

При проведении исследования инновационной активности современных промышленных предприятий мы использовали практически все указанные методы моделирования. Так, физическая модель может быть обнаружена в сформированных выборках проведённых авторских социологических исследований, например, экспертный опрос «Профессиональная подготовка персонала как фактор инновационной активности промышленного предприятия» N = 571, выборка целевая, квотная.

Созданные в данном случае физические модели являются основой для изучения свойств и показателей, характерных для всей генеральной совокупности. В ходе проведённых исследований модели и познаваемые объекты являются действительными социальными объединениями.

Что касается проведённого концептуального моделирования исследуемого понятия «инновационная активность», то основной моделью является авторское определение. Кроме того, сделанные выводы по текущему состоянию социального объекта, корреляционный анализ взаимовлияния различных показателей (факторов), а также разработанные автором научно обоснованные рекомендации в своей совокупности представляют концептуальную модель инновационной активности современного промышленного предприятия.

Структурно-функциональное моделирование представляет основу проведённого авторского комплексного исследования. Именно на базе созданной структурно-функциональной модели разрабатывался

²³³ Гуц, А. К., Коробицын, В. В., Лаптев А. А. Социальные системы. Формализация и компьютерное моделирование. – Омск.: Омский государственный университет, 2000.

социологический инструментарий последующего исследования инновационной активности.

Подводя итог проведённому анализу, сделаем некоторые выводы.

1. Основными целями социального моделирования являются: адекватное отображение, выявление основных противоречий, выявление воздействующих факторов, определение тенденций, поиск оптимальных путей, активизация деятельности.

2. Методики создания моделей изучаемых объектов выполняют многочисленные функции: познавательную, эвристическую, прогнозную, целеполагания, управленческую, иллюстративную.

3. Модели социальных процессов могут быть следующих видов: дескриптивные, прогностические, целевые, алгоритмические, модели-иллюстрации. Указанные виды не исключают друг друга, то есть каждая конкретная модель социального факта, явления или процесса может включать характеристики различных видов моделей.

4. Ключевыми условиями создания моделей являются предоставление возможности для анализа, способствование выявлению вариантов дальнейшего развития исследуемого объекта, адаптивность и гибкость.

5. Основные принципы, в соответствии с которыми необходимо разрабатывать модель инновационной активности современного промышленного предприятия: принцип дескриптивной (описательной) полноты, принцип адекватности, принцип гибкости, принцип абстрактности, принцип надёжности, принцип темпоральности (временной ограниченности), принцип реалистичности, принцип эвристичности, принцип терминологической идентичности, принцип репрезентативности, принцип эволюционности.

3.2. Синергетическая модель инновационной активности современного промышленного предприятия

В современной науке зачастую мы можем встретить двухмерные иллюстрации жизненного цикла какого-нибудь социального объекта или явления, где по оси абсцисс указано системное время (то есть чередование фаз жизненного цикла), а наименование оси ординат, как правило, не уточняется. Предполагается, что график изображает некую «линию жизни» объекта, которая проявляет себя в большей степени гладко и монотонно в границах одной фазы. Если удаётся осуществить попытку связать системное время (по оси абсцисс) с календарным, а ось ординат обозначить как значение какого-либо показателя, характеризующего функционирование системы, то в этом случае упоминаемая нами «линия жизни» превратится в главную тенденцию, тренд. Часть полученных флуктуаций может быть вызвана случайными причинами. Если есть возможность выделить среди полученных колебаний цикл (достаточно регулярно повторяющийся параметр, составляющую), то достижение данного показателя можно объяснять и прогнозировать. Модели этого типа относят к различным типам моделей волновой динамики.

Важная задача в процессе построения модели волновой динамики – выявление причины периодических повторений процессов социокультурной сферы. Можно определить как внешний (экзогенный), так и внутрисистемный (эндогенный) характер факторов, которые обуславливают рекуррентный повтор одних и тех же состояний социальной системы (объекта моделирования). Значительный интерес для нашего исследования представляет теория инноваций как некая концепция, объясняющая цикличность социально-экономических процессов. «Циклический характер обосновывается использованием в производстве нововведений. Экономический рост представляет собой циклический процесс, обусловленный скачкообразным характером

осуществления технических инноваций и нововведений»²³⁴. Отметим периоды циклов, вызывающих у социологов и экономистов наибольший интерес:

- политико-деловой цикл; период цикла 4–5 лет;
- деловой цикл; период цикла 6–12 лет;
- строительный цикл (цикл Кузнецца); период цикла 15–25 лет;
- цикл лидерства; период цикла 100–150 лет;
- кондратьевский цикл; период цикла 45–65 лет.

В рамках нашего исследования мы будем выстраивать модель инновационной активности промышленного предприятия по принципу волновой динамики. Моделирование инновационной активности современного промышленного предприятия мы будем проводить с учётом четырёх ключевых факторов, оказывающих влияние на функционирование социального объекта (рис. 34): управление; отношения; знания; технология.

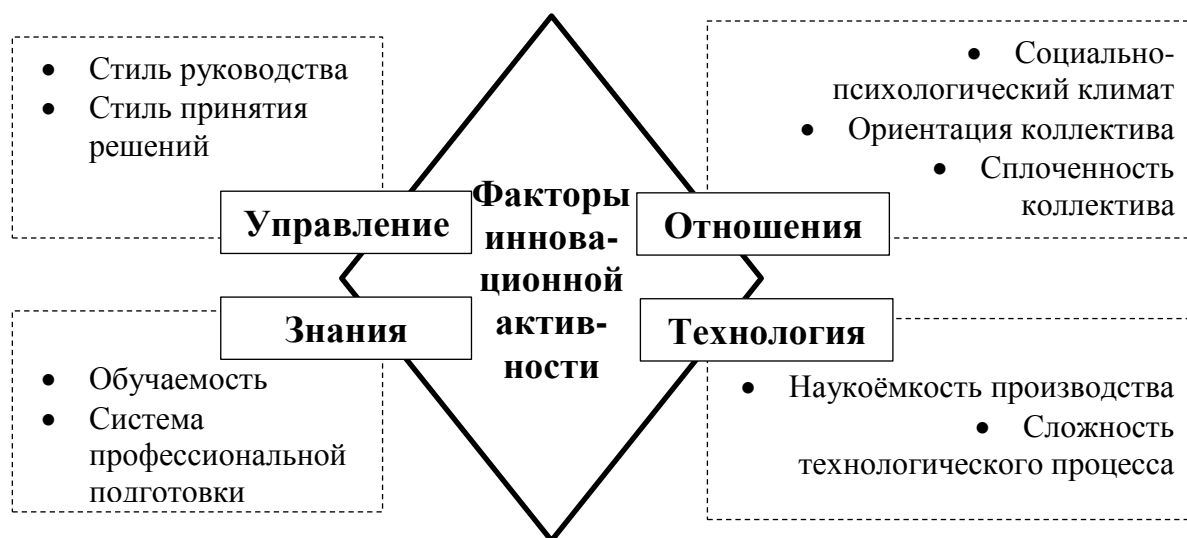


Рис. 31. Факторы инновационной активности промышленного предприятия

Начнём более подробное рассмотрение с фактора «Управление», который характеризуется такими показателями, как стиль руководства (жёсткий/мягкий) и стиль принятия решений

²³⁴ Попов, А. И. Экономическая теория: Учебник для вузов / В. С. Артамонов, А. И. Попов, С. А. Иванов; под ред. В. С. Артамонова. – СПб.: Питер, 2010. – С. 472.

(централизация/децентрализация). В соответствии с выделенными показателями в рамках декартова поля мы можем определить пять стадий инновационного процесса: начало, нормализация, в потоке, самотёчность, спасение (рис. 35).



Рис. 32. Периоды функционирования промышленного предприятия в фокусе фактора «управление»

Несколько подробнее проанализируем каждую из указанных стадий.

1. «Начало» (создание). На данной стадии происходит создание системы управления предприятием, формируются внешние и внутренние системные связи между уровнями управления, а также между различными структурными подразделениями. Стадия характеризуется жёстким стилем руководства и централизованным принятием решений. Восприимчивость к инновациям на промышленном предприятии в данный период минимальна, поэтому настаивать на внедрении нововведений или проводить мероприятия по интенсификации инновационной активности не имеет смысла, так как они не найдут необходимой поддержки со стороны персонала. С другой стороны, на данной стадии очень высока инновационная активность административного аппарата предприятия,

поскольку этап создание сам по себе уже является использованием инновационного знания.

2. «Нормализация». Работа промышленного предприятия на этой стадии выстраивается в границах принятых норм, на основе разумного распределения обязанностей и ответственности и с учётом условий конкретной ситуации. Основные показатели характеризуются срединными значениями: умеренный (демократический) стиль руководства, используется диктуемый ситуацией стиль принятия решений. Что касается восприимчивости к инновациям, то на этом этапе уже можно начинать подготовительную работу: выявлять инновационно-активные группы работников, определять инновационные потребности предприятия и его работников, осуществлять поиск инновационных (прорывных) технологий, составлять предварительные планы и программы.

3. «В потоке». Данный период функционирования промышленного предприятия с точки зрения его управленческого фактора характеризуется наибольшей стабильностью в своих проявлениях. Обнаруживается мягкий стиль руководства при преимущественно централизованном принятии решений, касающихся функционирования промышленного предприятия. Данная стадия является достаточно благоприятной для интенсификации инновационной активности и освоения инноваций, поскольку опытным и эффективным работникам предоставляется достаточно большая свобода в выборе способов производства, в процессе которого возможно выявление инновационных технологий.

4. «Самотёчность». На данной стадии функционирования промышленного предприятия присутствующая на предыдущем этапе стабильность постепенно трансформируется в рутинность, инерцию. Наблюдается мягкий (попустительский) стиль руководства и децентрализованное принятие даже важных для функционирования всего промышленного предприятия управленческих решений. На этой стадии показано проводить мероприятия по интенсификации инновационной

активности, хотя реализовать их будет намного сложнее, нежели на предыдущем этапе (стадии «в потоке»). Именно поэтому к данной стадии необходимо подходить с подготовленным персоналом и детализированным планом последующей работы.

5. «Спасение». Трансформация фактора «управление» на данной стадии в сторону ужесточения стиля руководства происходит в связи с необходимостью проводить мероприятия по «реанимированию» деятельности предприятия в кризисных ситуациях. Децентрализованное принятие решений также является приемлемым, поскольку в сложные периоды функционирования предпочтительными являются оперативность и быстрота управленческих решений, что обеспечивается возможностью их принятия на местах. Персонал на данной стадии наиболее «холоден» к инновациям, так как концентрация внимания направлена на спасение. Важно отметить, что и на данной стадии возможность использования инноваций очень высока. В том случае, если сотрудники предприятия (или даже только административный аппарат) сочтут новшества единственным способом вывода организации из кризиса.

Цикл трансформации инновационной активности с учётом фактора «управление» представлен на рис. 36.

Необходимо отметить, что наиболее благоприятными периодами для интенсификации инновационной активности промышленного предприятия относительно фактора «управление» являются первый, второй и пятый.

Для проведения диагностики стадий фактора «управление» происходит посредством ответов на вопросы, касающиеся:

1. стиля руководства, характерного для данного промышленного предприятия, либо для конкретной стадии развития и функционирования промышленного предприятия;

2. стиля принятия решений, используемого на предприятии, как правило, в изучаемый временной период.



Рис. 33. Колесо волн трансформации инновационной активности с учётом фактора «управление»

Конкретные вопросы анкеты по определению уровня развития инновационной активности промышленного предприятия (в том числе по фактору «Управление» представлены в Приложении 6.

Следующим ключевым фактором, оказывающим определяющее воздействие на инновационную активность промышленного предприятия, является фактор «отношения», который включает следующие показатели: социально-психологический климат (СПК), ориентация коллектива (индивидуализм/коллективизм) (рис. 37). Несколько подробнее проанализируем каждую из указанных стадий.

1. «Командная работа». На данной стадии происходит интенсивная командная работа. Стадия характеризуется коллективным творчеством и благоприятным социально-психологически климатом. Восприимчивость к инновациям на промышленном предприятии в данный период максимальна, поэтому следует настаивать на внедрении нововведений или проводить мероприятия по интенсификации инновационной активности.

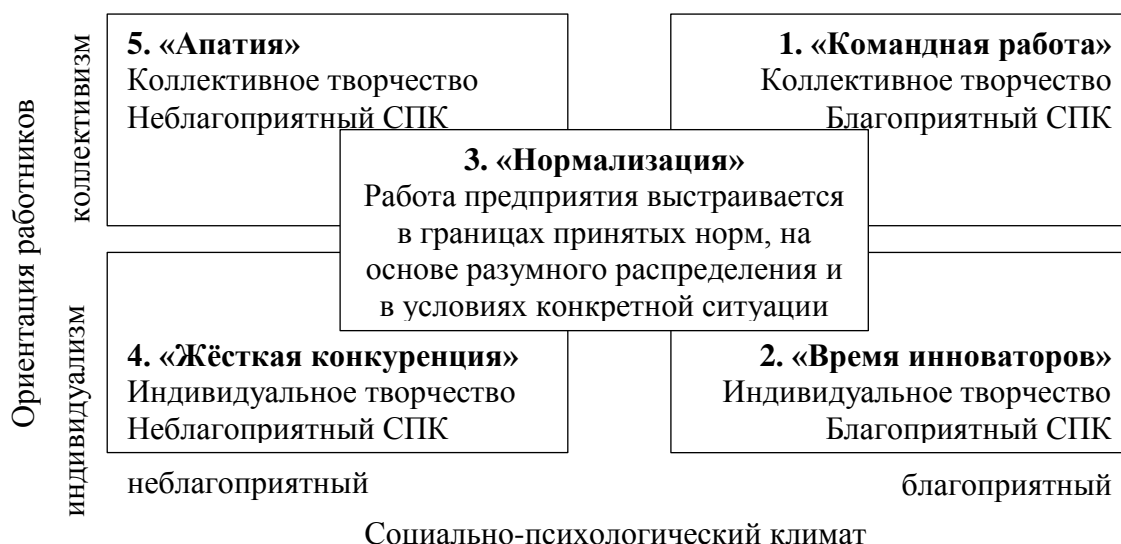


Рис. 34. Периоды функционирования промышленного предприятия в фокусе фактора «отношения»

2. «Время инноваторов». Работа промышленного предприятия на этой стадии выстраивается в границах принятых норм, на основе разумного распределения обязанностей и ответственности и с учётом условий конкретной ситуации. В командах определяются формальные и неформальные лидеры, формируется отношение работников к инновациям. Основные показатели характеризуются индивидуальным творчеством и благоприятным социально-психологическим климатом. Что касается восприимчивости к инновациям, то на этом этапе (так же, как и на предыдущем) она является максимальной. Это наиболее благоприятный период для работы с инновациями.

3. «Нормализация». Данный период функционирования промышленного предприятия с точки зрения отношений характеризуется наибольшей стабильностью в своих проявлениях. Принято и соблюдается большинство социальных норм, высок уровень социального контроля, распределились социальные роли и статусы среди работников предприятия. Данная стадия характеризуется некоторой долей невнимания персонала к инновациям, поскольку стабильный ритм работы является более привлекательным, подавляющее большинство работников

промышленного предприятия выходить за рамки «зоны комфорта» не желает.

4. «Жёсткая конкуренция». На данной стадии функционирования промышленного предприятия присутствующее на предыдущих этапах сотрудничество (командная работа) постепенно трансформируется в конкуренцию между наиболее активными и успешными работниками. Наблюдаются рост и интенсификация индивидуального творчества, а появившееся соперничество способствует ухудшению социально-психологического климата на промышленном предприятии. На этой стадии показано проводить мероприятия по интенсификации инновационной активности.

5. «Апатия». Трансформация фактора «отношения» на данной стадии в сторону интенсификации коллективного творчества (возвращение к командной работе). Поскольку на предприятии ещё сохраняется неблагоприятный социально-психологический климат, персонал на данной стадии наиболее «холоден» к инновациям. В данном случае сотрудники предприятия выступают как «механизированное общество»²³⁵.

Необходимо отметить, что наиболее благоприятные периоды для интенсификации инновационной активности промышленного предприятия относительно фактора «отношения» являются первый, второй и четвёртый.

Цикл смены периодов функционирования промышленного предприятия относительно фактора «отношения» представлен на рис. 38.

Наиболее благоприятными периодами для интенсификации инновационной активности промышленного предприятия являются первый, второй и четвёртый.

Для проведения диагностики стадий фактора «отношения» происходит посредством ответов на вопросы, касающиеся:

²³⁵ Староверов, В. И., Левашов, В. И. Манипулирование общественным мнением: социологические аспекты анализа // Социология власти. – 2009. – № 4. – С. 28-42.

1. ориентации работников на индивидуальный или коллективный результат
2. социально-психологического климата в коллективе.



Рис. 35. Колесо времени волн пятнадцатилетнего цикла трансформации фактора «отношения»

Конкретные вопросы анкеты по определению уровня развития инновационной активности промышленного предприятия (в том числе по фактору «Отношения» представлены в Приложении 6.

Третим фактором, оказывающим воздействие на инновационную активность, является «технология», который зависит от уровня наукоёмкости производства и сложности технологического процесса (рис. 39). Несколько подробнее проанализируем каждую из указанных стадий.

1. «Нужно менять». Стадия характеризуется сложной технологией, которая применяется промышленным предприятием достаточно длительное время. Восприимчивость к инновациям на промышленном предприятии в данный период максимальна, поэтому необходимо

настаивать на внедрении нововведений или проводить мероприятия по интенсификации инновационной активности.



Рис. 36. Периоды функционирования промышленного предприятия в фокусе фактора «технология»

2. «Менять нельзя, оставить». Применяемые на промышленном предприятии технологии характеризуются исключительной сложностью и небольшим сроком их использования. Кроме того, технология ещё достаточно нова, поскольку используется ещё непродолжительное время. Данная стадия является достаточно благоприятной для интенсификации инновационной активности и освоения инноваций.

3. «Оптимальность технологии». Данный период функционирования промышленного предприятия с точки зрения используемых технологий характеризуется умеренной сложностью технологии и не очень длительным периодом её использования. Что касается восприимчивости к инновациям, то на этом этапе уже можно начинать подготовительную работу: выявлять инновационно-активные группы работников, определять инновационные потребности предприятия и его работников, осуществлять поиск инновационных (прорывных) технологий, составлять предварительные планы и программы.

4. «Можно менять, можно оставить». Данная стадия функционирования промышленного предприятия характеризуется простотой технологии и недавним сроком её использования. На этой стадии показано проводить мероприятия по интенсификации инновационной активности, хотя реализовать их будет намного сложнее, нежели на предыдущем этапе.

5. «Менять, нельзя оставить». Данная стадия характеризуется крайней степенью изношенности применяемых промышленным предприятием технологий: они просты и применяются длительное время. Персонал на данной стадии наиболее «холоден» к инновациям, но для эффективности функционирования промышленного предприятия показаны мероприятия по интенсификации инновационной активности и освоению инновационных технологий.

Необходимо отметить, что наиболее благоприятными периодами для интенсификации инновационной активности промышленного предприятия являются первый и пятый.

Цикл трансформации инновационной активности с учётом фактора «технология» представлен на рис. 40. Для проведения диагностики стадий фактора «технология» происходит посредством ответов на вопросы, касающиеся:

1. наукоёмкости производственного процесса, принятого на промышленном предприятии;
2. времени использования доминирующей технологии в рамках производственного процесса.

Конкретные вопросы анкеты по определению уровня развития инновационной активности промышленного предприятия (в том числе по фактору «Технология» представлены в Приложении 6.



Рис. 40. Колесо волн цикла трансформации фактора «технология»

Ещё одним ключевым фактором, определяющим уровень инновационной активности промышленного предприятия, является фактор «знания» составляют такие показатели, как обучаемость работников, наличие действенной системы профессиональной подготовки на предприятии (рис. 41). Несколько подробнее проанализируем каждую из указанных стадий.

1. «Обучающаяся организация». На данной стадии можно наблюдать высокую обучаемость работников, сопровождаемую эффективной корпоративной системой профессиональной подготовки. Восприимчивость к инновациям на промышленном предприятии в данный период стремится к своему максимуму, поскольку персонал обучаем, гибок, а налаженная технология профподготовки способствует повышению квалификации сотрудников. На данной стадии, безусловно, следует настаивать на внедрении нововведений или проводить мероприятия по интенсификации инновационной активности.



Рис. 37. Периоды функционирования промышленного предприятия в фокусе фактора «знания»

2. «Планомерное развитие». Работа промышленного предприятия на этой стадии выстраивается в границах принятых норм, на основе разумного распределения обязанностей и ответственности и с учётом условий конкретной ситуации. Основные показатели характеризуются срединными значениями: умеренная обучаемость работников сопровождается действующей на предприятии системой профподготовки. Что касается восприимчивости к инновациям, то на этом этапе можно проводить интенсивную работу: выявлять инновационно-активные группы работников, определять инновационные потребности предприятия и его работников, осуществлять поиск инновационных (прорывных) технологий, составлять предварительные планы и программы.

3. «Не умеешь – научим». Данный период функционирования промышленного предприятия с точки зрения фактора «знание» характеризуется наибольшей стабильностью, инерционностью в своих проявлениях. Обнаруживается низкая обучаемость работников, которая компенсируется эффективной работой системы профподготовки. Данная

стадия является достаточно благоприятной для интенсификации инновационной активности и освоения инноваций.

4. «Апатия». На данной стадии функционирования промышленного предприятия отмечаемая на предыдущем этапе инерция достигает максимальных значений, характеризуется низкой обучаемостью работников, которая усугубляется неэффективной системой профподготовки. На этой стадии показано проводить мероприятия по интенсификации инновационной активности, хотя реализовать их будет достаточно трудно.

5. «Самообучение». Данный период характеризуется высокой обучаемостью работников при неэффективной системе профподготовки. Это стадия для «взлёта» индивидуальных субъектов инновационной активности. Персонал на данной стадии наиболее «отзывчив» к инновациям.

Необходимо отметить, что наиболее благоприятными периодами для интенсификации инновационной активности промышленного предприятия являются первый и пятый.

Цикл трансформации инновационной активности с учётом фактора «знания» представлен на рис. 42. Для проведения диагностики стадий фактора «знания» происходит посредством ответов на вопросы, касающиеся:

1. имеющейся на предприятии системы профессиональной подготовки персонала и её качестве, действенности.

2. обучаемости работников, сложности материала, необходимого для усвоения работниками²³⁶.

²³⁶ Волков, В. Т. Основы фрактально-кластерной методологии исследования системы образования // Вестник Московского университета. Серия 20. Педагогическое образование. – 2008. – № 2. – С. 20 – 32.



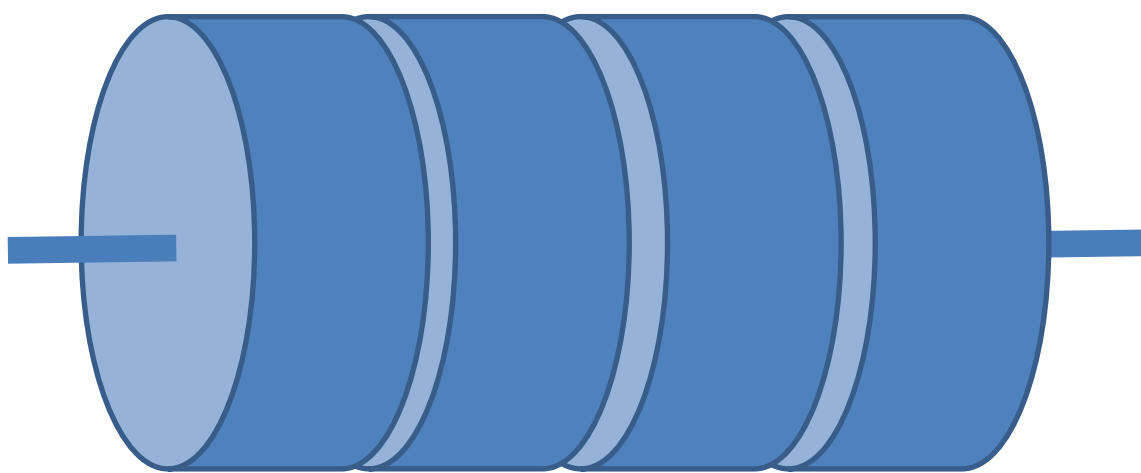
Рис. 38. Колесо волн цикла трансформации фактора «знания»

Конкретные вопросы анкеты по определению уровня развития инновационной активности промышленного предприятия (в том числе по фактору «Знания» представлены в Приложении 6.

Модель представляет собой структурированную, упорядоченную совокупность параметров указанных факторов, показывающих такие периоды в жизнедеятельности промышленного предприятия, которые в наибольшей или наименьшей степени благоприятствуют инновациям.

Явную синергетичность модели мы получаем посредством соединения в единое целое четырёх важнейших сфер жизнедеятельности и функционирования современного промышленного предприятия: системы управления, отношений, применяемых технологий и совокупности знаний и информации. Сложность интенсификации процессов инновационной активности заключается в том, что каждый из этих факторов развивается в своём собственном режиме, со своей скоростью смены фаз. Задача состоит

в том, чтобы добиться соединения благоприятствующих инновациям фаз каждого фактора в одном временном интервале. В обобщённой модели инновационной активности промышленного предприятия отражены основные периоды функционирования промышленной компании в контексте циклов; показаны периоды наибольшего и наименьшего благоприятствования инновациям; показаны тесные взаимоотношения между факторами инновационной активности, их причинно-следственные связи.



управление отношения технология знания

Рис. 39. Синергетическая модель инновационной активности
промышленного предприятия

Особенностями разработанной модели инновационной активности промышленного предприятия являются:

- учёт специфики функционирования промышленного предприятия;
- многофакторность модели, обусловленная необходимостью параллельного координирования четырёх ключевых факторов, оказывающих определяющее влияние на инновационную активность промышленного предприятия;
- иллюстрация управляемости (контролируемости) этих факторов;
- цикличность модели, выражающаяся в последовательной смене периодов функционирования промышленного предприятия; каждый новый цикл повторения этапов является качественно более совершенным по

сравнению с предыдущим, так как проведение периодической оценки качества и эффективности социальных технологий (реализации модели инновационной активности и профессиональной подготовки персонала) позволяет выявлять и своевременно исправлять возникающие ошибки и недостатки, корректировать воздействие ключевых контролируемых факторов на функционирование промышленного предприятия;

- возможность сбалансированного контроля над ключевыми факторами, оказывающими определяющее влияние на инновационную активность промышленного предприятия.

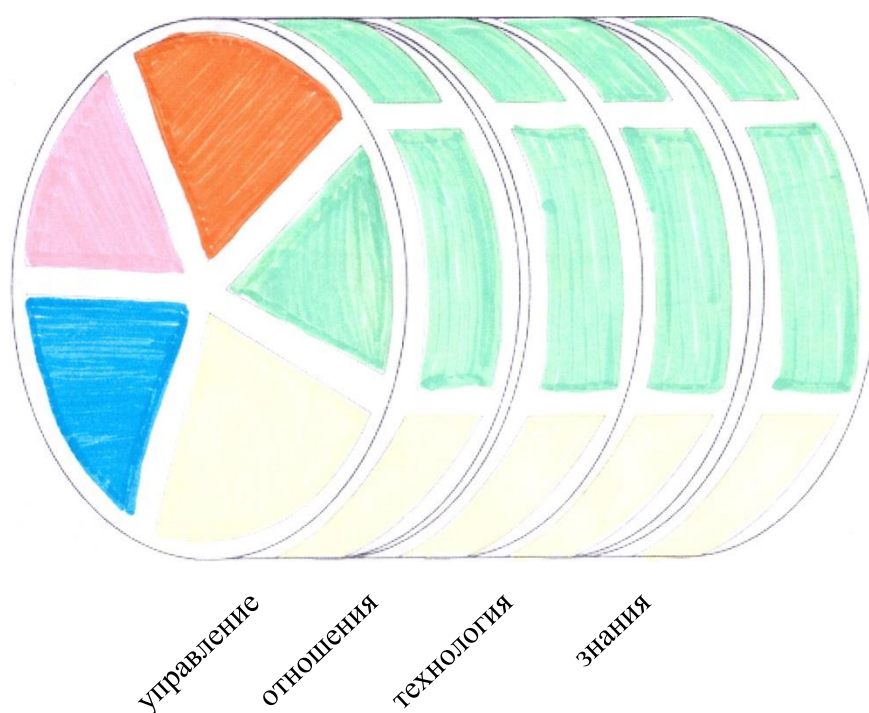


Рис. 40. «Жернова инновационной активности» Синергетическая модель инновационной активности промышленного предприятия

В процессе создания модели инновационной активности промышленного предприятия мы используем продольные волны – волны, в которых частицы среды колеблются вдоль направления распространения волны. Фактором выявления направления распространения волны мы выбрали время.

При составлении модели был использован принцип суперпозиции волн – при распространении в среде нескольких волн каждая из них

распространяется так, как будто другие волны отсутствуют (рис. 45). В соответствии с ним четыре фактора, влияющих на инновационную активность (управление, отношения, технология, знания), развиваются по своей собственной траектории, по своему сценарию и темпу.

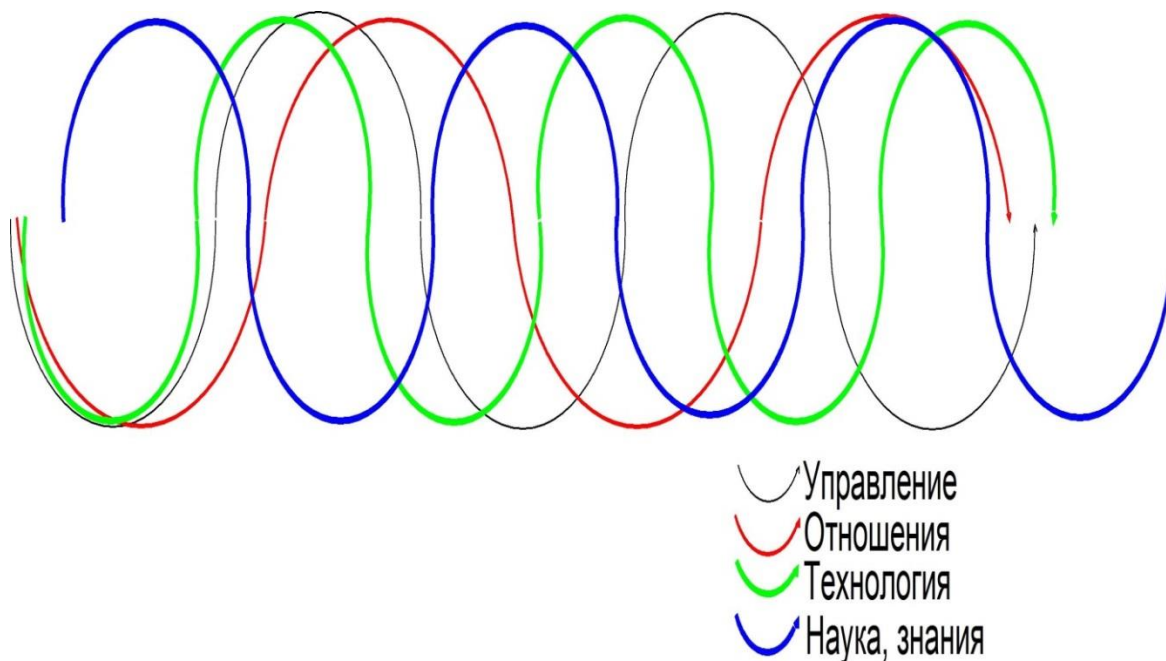


Рис. 45. Кватроспираль инновационной активности промышленного предприятия

Максимальной эффективности в процессах освоения инноваций можно добиться при совпадении наиболее благоприятствующих стадий всех четырёх факторов (управление, отношения, технология, знания). Предложенная нами теория фрагментарного реконструирования социальной реальности нацелена на подробное изучение значимости каждого фактора в процессах инновационной активности и предложение наиболее благоприятных соотношений стадий для проведения процессов интенсификации инновационной активности или освоения инноваций.

Подводя итог проведённому анализу, сделаем некоторые выводы.

1. Наиболее эффективно выстраивать модель инновационной активности промышленного предприятия по принципу волновой динамики.

2. Моделирование инновационной активности современного промышленного предприятия следует проводить с учётом четырёх ключевых факторов, оказывающих влияние на функционирование социального объекта: управления, отношений, знаний, технологии.

3. Модель инновационной активности представляет собой структурированную, упорядоченную совокупность параметров указанных факторов, показывающих такие периоды в жизнедеятельности промышленного предприятия, которые в наибольшей или наименьшей степени благоприятствуют инновациям.

4. В обобщённой модели инновационной активности промышленного предприятия отражены основные периоды функционирования промышленной компании в контексте циклов; показаны периоды наибольшего и наименьшего благоприятствования инновациям; показаны тесные взаимоотношения между факторами инновационной активности, их причинно-следственные связи.

5. Особенности разработанной модели инновационной активности промышленного предприятия являются: учёт специфики функционирования промышленного предприятия; многофакторность модели, обусловленная необходимостью параллельного координирования четырёх ключевых факторов, оказывающих определяющее влияние на инновационную активность; иллюстрация управляемости (контролируемости) факторов, оказывающих определяющее влияние на инновационную активность промышленного предприятия; цикличность модели, выражающаяся в последовательной смене периодов функционирования промышленного предприятия; каждый новый цикл повторения этапов является качественно более совершенным, чем предыдущий, так как проведение периодической оценки качества

и эффективности социальных технологий (реализации модели инновационной активности и профессиональной подготовки персонала) позволяет выявлять и своевременно исправлять возникающие ошибки и недостатки, корректировать воздействие ключевых контролируемых факторов на функционирование промышленного предприятия; возможность сбалансированного контроля над ключевыми факторами, оказывающими определяющее влияние на инновационную активность промышленного предприятия.

6. Максимальной эффективностью в процессах освоения инноваций можно добиться при совпадении наиболее благоприятствующих стадий всех четырёх факторов (управления, отношений, технологии, знаний).

3.3. Социально-технологический подход к реализации синергетической модели инновационной активности промышленных предприятий

В настоящее время значительно возрос интерес исследователей к разработке и внедрению социальных технологий в системы управления современных промышленных предприятий. Во-первых, на данный момент теоретического развития социологии управления, социологии инноватики и управления персоналом изучен опыт управления инновациями многих зарубежных и отечественных компаний, разработано большое количество нуждающихся в упорядочении и систематизации рекомендаций по инновационному менеджменту и профессиональной подготовке персонала на предприятиях. Во-вторых, обнаружилось затруднение в последующих разработках систем интенсификации инновационной активности промышленных предприятий: отмечается противоречие между необходимостью для предприятия внедрения инновационных технологий и продуктов и апатичностью персонала данных предприятий

к инновационным процессам, наблюдается снижение эффективности проводимой профессиональной подготовки, рассогласование процессов профессиональной подготовки работников и их профессиональной деятельности, снижение мотивированности сотрудников к инновациям, процессам обучения и др. В-третьих, всё более широкую известность получают образцы успешного опыта реализации инновационного менеджмента, которые можно изучать и использовать в практике управления и интенсификации инновационной активности промышленных предприятий. В-четвёртых, большое внимание привлекает необходимость решения социальных проблем в обществе, особенно тех, которые в некоторой степени могут быть решены внутри крупного промышленного предприятия (социализация личности, укрепление социальной защищённости работников компании, обеспечение занятости, социальная интеграция и др.). Всё это указывает на острую необходимость систематизации представлений о закономерностях, наиболее эффективных формах, принципах разработки новых моделей инновационной активности, основанных на важнейших характеристиках социальных технологий.

Необходимо отметить, что социологи предлагают различные трактовки понятия «социальная технология». Например, А. К. Зайцев определяет социальную технологию как «совокупность знаний о способах и средствах организации социальных процессов, сами эти действия, позволяющие достичь поставленной цели»²³⁷, в то время как Т. Г. Комарова рассматривает социальную технологию как систему «научно обоснованных рекомендаций относительно эффективных методов руководства и управления»²³⁸. Достаточно интересен подход к толкованию понятия социальной технологии М. Маркова, который утверждает, что социальная технология представляет собой «способ реализации конкретного сложного процесса посредством расчленения его на систему

²³⁷ См. : Зайцев, А. К. Социолог на предприятии. – Калуга : Упринформпечати, 1999. – С. 95.

²³⁸ См. : Комарова, Т. Г. Социальные технологии управления качеством профессионального образования в регионе: дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08. – Белгород, 2005. – С. 127.

последовательных взаимосвязанных процедур, которые выполняются однозначно»²³⁹.

Применение социальной технологии позволяет алгоритмизировать деятельность по изменению состояния конкретного социального субъекта в силу того, что она в процессе разработки разбивается на более простые, однозначные процедуры, а также может быть растиражирована и многократно использована для решения сходных проблем и задач, достижения аналогичных целей.

Согласно мнению В. Г. Афанасьева, социальная технология представляет собой «элемент, механизм управления, средство перевода абстрактного языка науки на конкретный язык достижения поставленных целей»²⁴⁰, а В. Н. Иванов с В. И. Патрушевым определяют социальную технологию как научное обоснование «выбора способов воздействия социальных субъектов на объект с целью формирования благоприятных условий жизнедеятельности людей»²⁴¹. Другими словами, социальная технология направляет социальную активность людей на эффективное выполнение необходимых действий и является основным способом «применения теоретических выводов социологии в практических целях»²⁴².

Социальная технология – это система последовательно применяемых методов, средств и механизмов взаимодействия социальных субъектов в целях оптимального, с наименьшими управленческими и ресурсными затратами изменения их свойств, характеристик, состояний.

Предложенное автором определение понятия социальной технологии имеет ряд особенностей, которые существенно отличают его от уже разработанных. Во-первых, данное определение представляет

²³⁹ Марков, М. Технология и эффективность социального управления. – М. : Мысль, 1983. – С. 48.

²⁴⁰ Афанасьев, В. Г. Системность и общество. – М. : Политиздат, 1980. – С. 235.

²⁴¹ Иванов, В. Н., Патрушев, В. И. Социальные технологии: учеб. пособие. – М. : Муниципальный мир, 2004. – С. 61.

²⁴² Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках. Редактор-координатор академик РАН Г. В. Осипов. – М. : НОРМА, 2000. – С. 397.

в широком контексте все социальные технологии как управленческие технологии, так как в процессе воздействия социальных технологий происходят значительные изменения управленческих качеств субъектов технологии: улучшается управляемость субъектов и процессов, протекающих в больших и малых группах, включённых в структуру компании; повышается мотивация социальных субъектов на проведение определённых изменений и др. Во-вторых, предполагается именно оптимальное изменение существующих характеристик, свойств и состояний социальных субъектов. В-третьих, в предложенном определении акцентируется внимание на снижении управленческих и ресурсных затрат в процессах изменения социальных субъектов под воздействием социальной технологии.

На основании анализа понятия «социальная технология» целесообразно выделить следующие специфические характеристики социальной технологии:

- субъектами социально-технологического воздействия являются отдельные личности, организации, малые и большие группы, трудовые коллективы, социальные институты и т. п., преобразующие социальные группы, социальные отношения и социальные институты;
- в качестве объектов социально-технологического воздействия выступают также различные социальные субъекты: личности, группы, организации – участники социальных связей, взаимодействий, взаимоотношений, включённые в деятельность определённой социальной группы и подвергающиеся воздействиям её субъектов.
- предметом социально-технологического воздействия являются характеристики и свойства социальных субъектов (внутриличностные свойства и межличностные взаимодействия; процессы, происходящие между личностью и группой; межгрупповые процессы и др.);

- методы социально-технологического воздействия основываются на разработке и функционировании технологии с учётом принципов построения социальных технологий и специфики социальных субъектов;

- результатами социально-технологического воздействия являются оптимизация и повышение эффективности деятельности больших и малых социальных групп; снижение управленческих и ресурсных затрат в процессе изменения свойств, характеристик и состояний социальных субъектов; оптимизация социальных взаимоотношений и взаимодействий;

- последствием социально-технологического воздействия является формирование необходимых социальных взаимодействий и взаимоотношений личностей, групп, организаций.

Указанные характеристики объединяют достаточно большое количество видов социальных технологий, различение которых возможно по многим критериям. Наиболее существенным признаётся разделение социальных технологий по сферам воздействия и обусловленным ими методам воздействия. На этом основании необходимо различать научно-технические, информационные, экономические, политические, педагогические, управленческие, религиозные и другие социальные технологии. Многие исследователи подчёркивают целесообразность использования социальных технологий в системе управления инновационной активностью промышленных предприятий. Так, российский учёный П. Б. Кузьмич отмечает, что «применение в управленческой практике организациями социальных технологий способствует повышению эффективности принимаемых решений, обеспечению инновационного развития организации»²⁴³. Одной из областей, в которых могут успешно применяться социальные технологии, является сфера интенсификации инновационной активности

²⁴³ Кузьмич, П. Б. Социальные технологии управления человеческими ресурсами организации в условиях инновационного развития: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08. – Саратов, 2006. – С. 182 – 183.

предприятия посредством управления профессиональной компетенцией сотрудников.

Успешное достижение целей технологии интенсификации инновационной активности возможно лишь при соблюдении комплекса из семи принципов, которые уже показали свою практическую ценность.

Принцип системности. Системный подход к инновационным процессам на предприятии позволяет учесть как стратегические, так и текущие планы компании по развитию бизнеса, прогнозировать перспективы развития персонала и формировать кадровые резервы. Наиболее часто встречающуюся систему организации инновационной активности промышленного предприятия укрупнённо можно представить состоящей из трёх стадий: планирования, реализации, оценки²⁴⁴. Системность воздействия на инновационную активность реализуется посредством организации обратной связи в данном процессе: результаты стадии оценки анализируются и учитываются на стадии планирования дальнейшей работы.

Принцип согласованности включает два важных аспекта. Во-первых, необходимость согласования технологии инновационной активности с организационными целями и стратегическими задачами компании обусловлена стремлением к сокращению материальных, организационных, финансовых, временных и трудовых затрат компании на инновации, в которых на данный момент она не нуждается. В таком случае мы можем говорить об инвестировании в человеческий капитал. Нововведения, предназначенные для внедрения и использования на промышленном предприятии, всегда должны приводиться в соответствие с корпоративными задачами, производственной и рыночной стратегией компании. Во-вторых, согласованность различных иерархических звеньев компании по поводу проведения мероприятий в рамках технологии

²⁴⁴ См. : Базаров, Т.Ю. Управление персоналом / Под. ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М. : ЮНИТИ, 2002. – С. 168.

интенсификации инновационной активности предполагает их согласование и синхронизированность во времени, так как они затрагивают работу различных структурных подразделений компании.

Принцип оперативности. Необходимо своевременно принимать решения по проведению процедур анализа эффективности и совершенствования технологии интенсификации инновационной активности, которые предупреждают или оперативно устраняют ошибки и недочёты в функционировании данной технологии. Для этого необходимо разработать систему мер, направленных на выявление недостатков технологии, их оперативную проработку и исправление. Данный принцип реализуется посредством проведения опросов сотрудников, включённых в инновационную деятельность предприятия²⁴⁵, в которых слушателям предлагается анкета, где их просят ответить на вопросы и дать свои комментарии по поводу: организованности инновационного процесса и условий его реализации; обеспеченности ресурсами и материалами; соответствия внедрённых инноваций ожиданиям; актуальности, новизны, практической ценности осваиваемых инноваций; качества работы специалистов, сопровождающих инновационную активность на предприятии.

Принцип заинтересованности имеет две стороны, речь идёт о заинтересованности руководителей крупной компании в инновациях и заинтересованности самих сотрудников в инновационной активности. Наличие заинтересованности работников способствует повышению их энтузиазма, концентрации их внимания на поиске, оценке, разработке и внедрении нововведений, закреплению достигнутых результатов. На рис. 46 представлены три категории факторов, влияющих на заинтересованность работника в инновационной активности.

²⁴⁵ См., например: Погодина, Г.В. Инструменты оценки качества знаний / Г.В. Погодина, Г.В. Дмитриев // Справочник по управлению персоналом. – 2005. – № 2. – С. 81 – 85; Ветлюжских, Е.Н. Обучаем – оцениваем // Справочник по управлению персоналом. – 2005. – № 2. – С. 28 – 34.

В соответствии с принципом поддержки руководителям компании следует организовывать поощрение, оказывать поддержку сотрудникам, проявляющим высокий уровень инновационной активности. Работникам необходимо знать, что руководители компании поддерживают инноваторов.

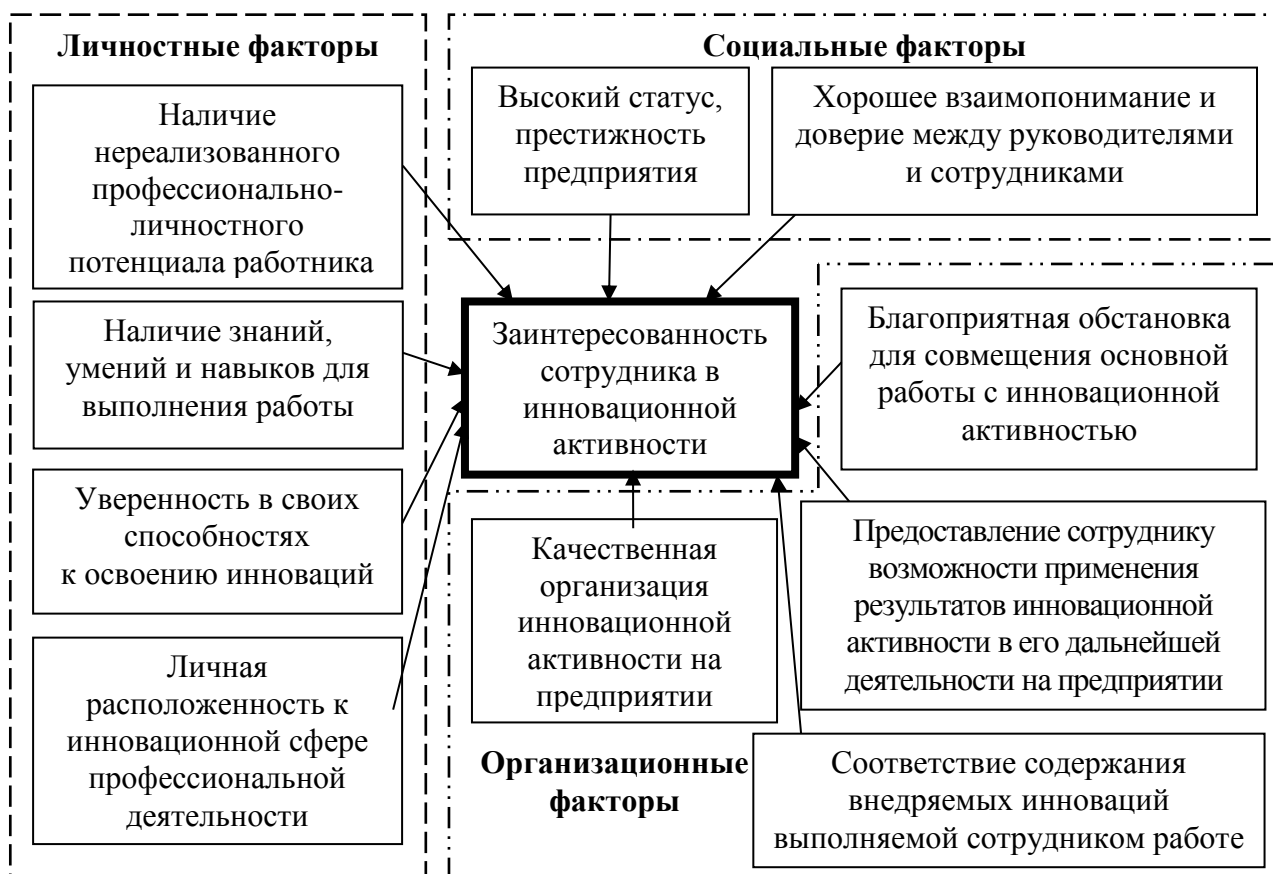


Рис. 41. Факторы, влияющие на заинтересованность работника в инновационной активности

Принцип прозрачности. Технология интенсификации инновационной активности должна обладать концептуальным единством, содержать единую для всех идеологию и быть доступной для изучения сотрудниками компании. Работник должен знать свои перспективы, возможности своего развития, продвижения по иерархической структуре компании, но наряду с этим он обязательно должен знать то, что ему необходимо сделать для этого, каких результатов достичь, чтобы реализовать эти перспективы. Принцип прозрачности включает ряд требований, выполнение которых делает функционирование технологии реализации модели инновационной

активности более эффективной: должны быть известны цели компании и выявлены цели работников; необходимо чётко определить, чего нужно достичь работникам, каких результатов добиться, чтобы быть отмеченным руководителями.

В соответствии с принципом окупаемости ожидаемая прибыль от мероприятий по интенсификации инновационной активности должна превышать затраты компании на них. Увеличение прибыли может происходить в связи с более качественным выполнением сотрудниками обязанностей, функций, посредством изучения и применения современных, оптимальных, передовых, более эффективных методов работы. Важной статьёй расходов в данном случае становится повышение квалификации и обучение сотрудников предприятий. С 70-х годов прошлого века большинство руководителей крупных российских компаний воспринимают затраты на профессиональную подготовку персонала как достаточно прибыльное капиталовложение, а отделы развития персонала и внутрифирменные учебные центры – как подразделения, участвующие в создании прибыли компании. В основе системы учёта вложений в процессы профессиональной подготовки персонала лежит теория «человеческого капитала», в соответствии с которой знания и квалификация сотрудников компании рассматриваются как приносящий доход капитал, а затраты времени и средств на приобретение этих знаний и навыков – как инвестиции в него. Исследователи утверждают, что сейчас экономический эффект от вложений в развитие персонала выше, чем от вложений в средства производства²⁴⁶. Специалисты компании Motorola в 2003 году подсчитали,

²⁴⁶ См., например: Базаров, Т.Ю. Социально-психологические методы и технологии управления персоналом организации: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05. – М., 1999; Моргунов, Е.В. Корпоративный университет как инструмент становления научающейся компании // Управление персоналом. – 2004. – № 1 – 2. – С. 47.

что один доллар, вложенный в профессиональную подготовку сотрудников, приносит 33 доллара прибыли²⁴⁷.

Принципы разработки и функционирования технологии составляют необходимую базу для качественной организации работ по управлению интенсивностью инновационной активности промышленного предприятия.

Разработка социальной технологии реализации модели инновационной активности является одним из наиболее важных видов деятельности сотрудников служб по работе с персоналом, руководящего и управленческого персонала промышленного предприятия в направлении интенсификации инновационной активности предприятия. Технологию реализации модели инновационной активности можно представить как дорожную карту движения инноваций на предприятии, в которой отображены возможные маршруты динамики инновационной активности сотрудников. Особенностью технологического воздействия на процессы управления инновационной активностью сотрудников является наличие основных этапов разработки и внедрения технологии реализации модели инновационной активности.

Соблюдение основных этапов разработки социальной технологии интенсификации инновационной активности позволит создать и внедрить её в систему управления промышленным предприятием, что будет способствовать удовлетворению экономических интересов предприятия и интересов работников в собственном профессиональном развитии и, как следствие, в материальном благополучии.

В структуре социальной технологии реализации модели инновационной активности целесообразно выделить шесть этапов, каждый из которых направлен на реализацию мероприятий определённой области работы по управлению инновационной активностью промышленного предприятия (рис. 47):

²⁴⁷ Моргунов, Е.В. Корпоративный университет как инструмент становления научающейся компании // Управление персоналом. – 2004. – № 1 – 2. – С. 47.

1. Выявление инновационной потребности предприятия.
2. Анализ внутренней среды предприятия на предмет готовности к изменениям.
3. Подготовка ресурсов предприятия к изменениям.
4. Обучение персонала новым способам работы в соответствии с изменившимися условиями.
5. Внедрение и использование инноваций.
6. Диагностика изменения внешних или внутренних условий функционирования промышленного предприятия.



Рис. 42. Этапы социальной технологии реализации модели инновационной активности промышленного предприятия

На первом этапе социальной технологии реализации модели инновационной активности предусмотрены мероприятия по поиску и разработке значимых для промышленного предприятия инноваций и инновационных идей и проектов.

Систематический анализ имеющихся и необходимых инноваций обязателен для определения типа и направления инновационной активности, в наибольшей степени отвечающей интересам предприятия в данный момент времени и на ближайшую перспективу. К сожалению, на сегодняшний день ситуация, когда в компании не уделяется достаточного внимания выявлению инновационных потребностей, является типичной. Это происходит из-за отсутствия доступных и простых в использовании методов и процедур выявления инновационных потребностей, а также документов и положений, регламентирующих порядок или технологию выявления данной потребности.

Невнимание к работе по выявлению потребности компании и сотрудников в нововведениях создаёт предпосылки для возможного возникновения многих проблем и негативных последствий для компании. Вероятны потери финансовых, трудовых и материальных ресурсов из-за оплаты внедрения ненужных инноваций, вынужденная потеря рабочего времени на отвлечение сотрудников, снижение эффективности и производительности деятельности сотрудников; ухудшение социально-психологического климата в компании, снижение лояльности персонала компании. Перечисленные причины ведут к снижению интереса и мотивации сотрудников компании к инновационной активности. В целях пресечения появления указанных причин руководителям и сотрудникам кадровых служб необходимо при разработке технологии уделять особое внимание процессу формирования инновационной потребности.

Процесс формирования инновационных потребностей промышленного предприятия осуществляется через различные

корпоративные инструменты, важнейшими из которых являются определение миссии, видения предприятия, основных стратегических целей и задач предприятия, а также инструменты оценки профессиональной деятельности персонала предприятия. Для выявления оптимального содержания инновационных потребностей целесообразно использование следующих методов.

1. Анализ долгосрочных и краткосрочных планов предприятия и планов его отдельных структурных подразделений, определение необходимых для их успешной реализации технологий, средств и инструментов, а также уровня квалификации и профессиональной подготовленности персонала. Кроме того, данный анализ позволит выявить, в какой именно профессиональной подготовке нуждаются работники компании (её направление, наполнение, методы, которые планируется использовать), в целях достижения необходимого уровня их профессиональной квалификации.

2. Оценка профессиональной деятельности сотрудников, в том числе ежегодная оценка рабочих результатов (аттестация). В ходе данной оценки могут обнаружиться как сильные, так и слабые стороны в работе конкретного сотрудника. К примеру, низкие оценки работы сотрудников определённой профессиональной группы показывают, что для данной категории работников выявлена необходимость и потребность в профессиональной подготовке. Результаты аттестации могут выявить уровень инновационной активности каждого отдельного работника промышленного предприятия.

3. Наблюдение за работой персонала. Выявленное в результате наблюдения несоответствие работы персонала установленным стандартам и требованиям должностных инструкций может выступать индикатором необходимости внедрения технологических инноваций. Наблюдение за работой сотрудников может иметь несколько форм. В крупных российских производственных компаниях часто применяются такие формы

наблюдения за работой сотрудников, как индивидуальные и групповые фотографии рабочего времени, самофотографии рабочего времени, заполняемые самими сотрудниками, различного рода хронометражи.

4. Анализ проблем, мешающих эффективной работе. Информация о выявленных в работе персонала ошибках, просчётах, ведущих к плохой работе, производству бракованной продукции, нарушениям технологий и техники безопасности, неоправданно большим потерям рабочего времени и т. п., может стать основой для пересмотра и обновления регламентов работы и инструкций выполнения операция, то есть для поиска и внедрения технологических инноваций.

5. Индивидуальные рационализаторские предложения работников мало распространены на отечественных предприятиях, но постепенно данный метод сбора информации вследствие его простоты и удобства применения завоевывает популярность среди сотрудников российских промышленных предприятий: экспертный опрос менеджеров крупных промышленных компаний подтвердил этот факт.

На основании анализа результатов, полученных в ходе систематического выявления инновационных потребностей промышленного предприятия, формируется примерный план освоения инноваций на конкретный временной период. Этот план становится своеобразной тестирующей картой для реализации следующего (второго) этапа социальной технологии реализации модели инновационной активности промышленного предприятия.

Основная задача второго этапа технологии («Анализ предприятия на предмет готовности к инновациям») заключается в планомерном тестировании внутренних структур и ресурсов предприятия (управление, отношения, технология, знания), результаты которого позволят судить о сложившейся ситуации. В данном случае возможны два варианта:

- обстановка благоприятна для освоения инноваций – предприятие готово к их внедрению;

- обстановка неблагоприятна для освоения инноваций – предприятие неготово к их внедрению.

В случае неготовности предприятия к изменениям происходит апеллирование к действующей системе профессиональной подготовки персонала предприятия, задача которой состоит в достижении оптимального для внедрения нововведений состояния всех систем. Далее вновь происходит тестирование, анализ факторов деятельности предприятия (управление, отношения, технология, знания) на предмет готовности к инновациям.

После достижения предприятием состояния благоприятствования инновационным изменениям происходит подготовка ресурсной базы инноваций (третий этап): материальных, финансовых, технологических, человеческих ресурсов. Что касается подготовки персонала к изменениям, то здесь основная роль принадлежит системе профессиональной подготовки персонала предприятия. Её задача включена в четвёртый этап – обучение работников новым способам осуществления должностных обязанностей в соответствии с изменившимися (меняющимися) условиями.

В рамках пятого этапа происходит непосредственное внедрение и использование инновации.

Эффективность социальной технологии интенсификации инновационной активности промышленного предприятия может быть достигнута при строгом соблюдении определённых условий – так называемых условий её эффективности. Наиболее значимым из них является адекватное воспроизводство при её разработке и применении основных характеристик социальных технологий (например, такие характеристики, как алгоритмичность, тиражируемость, систематичность и т. д.).

Технологию интенсификации инновационной активности промышленного предприятия необходимо разрабатывать в соответствии с действующим законодательством и современными этическими нормами.

Важным условием эффективности интенсификации инновационной активности промышленного предприятия является согласованность технологии со стратегическими целями крупной предприятия. Необходимость и исключительную важность соответствия осваиваемых инноваций стратегическим целям подтверждают очень многие теоретики и практики управления организацией и человеческими ресурсами²⁴⁸. Одной из важнейших задач в области освоения инноваций является оптимизация квалификации персонала предприятия. Нами предложена форма бланка для определения компетенций, необходимых персоналу для оптимальной реализации стратегических инновационных целей промышленного предприятия²⁴⁹. Заполнение этого бланка позволит сотрудникам кадровых служб выявить, какие знания, умения и навыки требуются персоналу крупной компании для достижения поставленных целей. Использование предлагаемого документа позволит оптимизировать работу по выбору направлений профессиональной подготовки персонала компании, а также значительно облегчит разработку должностных инструкций работников предприятия.

Следующим условием эффективности технологии профессиональной подготовки персонала является наличие чёткой, детальной программы освоения инноваций на конкретный период. При качественном планировании инновационной активности в большой степени снижается вероятность ошибки при выборе характера и направления инноваций,

²⁴⁸ См.: Астафьева, Л. Корпоративный университет: этажи системы // Отдел кадров. – 2004. – № 19. – С. 25; Бычков, А. Внутрифирменная подготовка персонала / А. Бычков, А. Федоров, О. Эмих // Управление персоналом. – 2002. – № 4. – С. 54; Ефремов, В.С. Виртуальное обучение как зеркало новой информационной технологии // Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. – № 6. – С. 57; Курбатова, Н. Обучение или изменения? Обучение + изменения / Н. Курбатова, И. Сикачева // Журнал «Управление компанией». – 2005. – № 2. – www.zhuk.net/search.asp (от 21.10.2005 г.); Моргунов, Е.Б. Корпоративный университет как инструмент становления научающейся компании // Управление персоналом. – 2004. – № 1–2. – С. 46.

²⁴⁹ См.: Приложение 4. Бланк для определения необходимых персоналу компетенций.

отвлечения сотрудников в наиболее ответственные периоды работы (например, отчётные периоды, определённые сроки выполнения каких-либо работ). Руководители структурных подразделений компании получают возможность заранее подобрать временную замену сотруднику, направляемому на профессиональную подготовку; сотрудники, направляемые на обучение, к определённому времени закончат необходимую работу и ознакомят со своими должностными обязанностями тех, кто будет их замещать на время учёбы.

Использование современных средств делового общения и передачи данных является одним из основных способов обеспечения гибкости технологии интенсификации инновационной активности промышленного предприятия и важным условием её эффективности. Современные средства делового общения и передачи данных предоставляют возможность более быстрого и качественного доступа к различным информационным ресурсам и облегчения коммуникации между сотрудниками предприятия. Использование современных средств делового общения и передачи данных позволяет успешно применять в процессе профессиональной подготовки персонала форму дистанционного обучения, которая становится в настоящее время всё более популярной и эффективной²⁵⁰: 51 % опрошенных респондентов в исследованиях, проведённых компанией «Дистанционный консалтинг», на вопрос «Хотели бы Вы обучаться дистанционно?» ответили утвердительно. Привлекательность дистанционной формы профессиональной подготовки персонала подтверждают результаты экспертного опроса менеджеров компаний г. Тольятти, проведённого нами в период с сентября 2006 по сентябрь 2009 г. Респонденты определили метод дистанционного обучения персонала как очень результативный и расположили его

²⁵⁰ См.: Социологические опросы компании «Дистанционный консалтинг» // Портал дистанционного консультирования малого предпринимательства «Дистанционный консалтинг» www.dist-cons.ru (от 21.10.2005 г.).

в пятёрке наиболее эффективных методов профессиональной подготовки персонала.

Важным условием эффективности технологии интенсификации инновационной активности предприятия является наличие налаженных механизмов документооборота внутри компании, простота административных процедур, необходимых для того, чтобы в процессе функционирования технологии избежать каких-либо проблем, связанных с оформлением документов. Это особенно актуально сейчас, когда появились более доступные и благоприятные возможности сотрудничества и обмена опытом между компаниями различных регионов страны и других государств.

Налаженные механизмы документооборота и использование современных способов делового общения и передачи информации создают благоприятные условия для организации обратной связи между персоналом компании и руководящим и управленческим составом компании, а также с сотрудниками служб организационного развития, служб НИОКР, служб по работе с персоналом и центров профессиональной подготовки персонала компании. Использование обратной связи даёт сотрудникам компании возможность оперативного обращения ко всем, кто обладает необходимой информацией по вопросам, связанным с процессами инновационного развития, инновационной активности, профессиональной подготовки. Оптимально налаженная обратная связь становится одним из механизмов проведения оценки качества технологии интенсификации инновационной активности предприятия.

От стимулирования и поощрения работников – участников технологии интенсификации инновационной активности напрямую зависит качество функционирования технологии и, как следствие этого, успешность деятельности всего предприятия. Участниками технологии интенсификации инновационной активности промышленного предприятия

являются практически все сотрудники предприятия. Речь идёт о субъектах инновационной активности, о которых мы более подробно говорили ранее.

Одним из важных условий эффективности технологии интенсификации инновационной активности промышленного предприятия является личная поддержка и заинтересованность руководителей предприятия в участии сотрудников в процессах инновационного развития предприятия, а также в мероприятиях профессиональной подготовки. Содействие руководителей компании проведению профессиональной подготовки персонала создаёт условия для повышения ответственности задействованных в технологии сотрудников и усиления заинтересованности работников в проведении и прохождении профессиональной подготовки.

Строгое соблюдение принципов разработки и функционирования технологии интенсификации инновационной активности промышленного предприятия является одним из важнейших условий эффективности технологии.

Таким образом, мы выявили следующие условия эффективности технологии интенсификации инновационной активности промышленного предприятия:

- соответствие технологии стратегическим целям предприятия;
- адекватное воспроизводство основных характеристик социальных технологий при разработке технологий интенсификации инновационной активности промышленного предприятия;
- соответствие положений технологии интенсификации инновационной активности промышленного предприятия действующему федеральному и региональному законодательству и этическим нормам;
- наличие чёткой, детальной программы освоения инноваций на конкретный период;
- использование современных способов делового общения и передачи информации;

- наличие налаженных механизмов документооборота, простота административных процедур, связанных с внедрением и функционированием технологии;
- организация обратной связи для оперативного решения возникающих проблем и оценки функционирования технологии;
- обязательность инновационной активности для всех сотрудников промышленного предприятия;
- мониторинг качества выполнения работниками промышленного предприятия своих профессиональных обязанностей;
- стимулирование и поощрение работников – участников технологии интенсификации инновационной активности промышленного предприятия;
- личная поддержка и заинтересованность руководителей промышленного предприятия в инновационной активности персонала.

Подводя итог проведённому анализу, сделаем некоторые выводы.

1. Специфическими характеристиками социальной технологии являются: субъекты (отдельные личности, организации, малые и большие группы, трудовые коллективы, социальные институты и т. п., преобразующие социальные группы, социальные отношения и социальные институты); объекты (личности, группы, организации: участники социальных связей, взаимодействий, взаимоотношений, включённые в деятельность определённой социальной группы и подвергающиеся воздействиям её субъектов); предмет (характеристики и свойства социальных субъектов); методы (основываются на разработке и функционировании технологии с учётом принципов построения социальных технологий и специфики социальных субъектов); результаты (оптимизация и повышение эффективности деятельности социальных групп и т. д.); последствия (формирование необходимых социальных взаимодействий и взаимоотношений личностей, групп, организаций).

2. Успешное достижение целей технологии интенсификации инновационной активности возможно лишь при соблюдении комплекса принципов: системности, согласованности, оперативности, заинтересованности, поддержки, прозрачности, окупаемости.

3. Выявлено шесть этапов социальной технологии интенсификации инновационной активности промышленного предприятия: 1) выявление инновационной потребности предприятия; 2) анализ внутренней среды предприятия на предмет готовности к изменениям; 3) подготовка ресурсов предприятия к изменениям; 4) обучение персонала новым способам работы в соответствии с изменившимися условиями; 5) внедрение и использование инновации; 6) изменение внешних или внутренних условий функционирования промышленного предприятия.

4. Условиями эффективности технологии интенсификации инновационной активности промышленного предприятия являются: соответствие стратегическим целям; соответствие действующему федеральному и региональному законодательству и этическим нормам; наличие чёткой, детальной программы освоения инноваций на конкретный период; использование современных способов делового общения и передачи информации; наличие налаженных механизмов документооборота, простоты административных процедур, связанных с внедрением и функционированием технологии; организация обратной связи; обязательность инновационной активности для всех сотрудников промышленного предприятия и др.

Глава 4. Технология подготовки персонала как ключевой фактор воздействия на инновационную активность работников промышленных предприятий

4.1. Социальная технология профессиональной подготовки персонала промышленных предприятий

Технологии профессиональной подготовки персонала промышленных предприятий представляют собой кроссферные технологии, так как основными инструментами воздействия в них выступают и педагогические, и информационные, и экономические, и управленческие методы. Именно в этом заключается особая сложность исследования технологии профессиональной подготовки. Технология профессиональной подготовки персонала (ТППП) – это разновидность социальных технологий, представляющая собой специально сконструированную, целеориентированную, последовательную систему методов, средств и механизмов повышения профессиональной и социальной компетентности персонала предприятия, обеспечивающую эффективное выполнение работниками профессиональных функций, оптимальное взаимодействие социальных субъектов, больших и малых социально-производственных групп как внутри предприятия, так и вне его.

Дополнительные трудности в изучении ТППП связаны со значительными затруднениями в получении корпоративной документации специалистами, ведущими научные исследования. Кроме того, специалисты-практики, занимающиеся разработкой и внедрением ТППП в системы управления промышленными предприятиями, не всегда владеют достаточными социологическими знаниями и склонны в большей степени руководствоваться непосредственными распоряжениями руководителей, нежели научными принципами построения социальных технологий. Поэтому осмысление принципов, необходимых в качестве

руководства при разработке программ профессиональной подготовки персонала промышленных предприятий, является важной целью научных исследований в данной области.

1. Принцип научности предполагает построение социальной технологии на основе новейших достижений фундаментальной и прикладной науки. При разработке ТППП также следует основываться на достижениях фундаментальных и прикладных наук в областях социологии управления, управления персоналом, психологии управления. Безусловно, необходимо также учитывать достижения в педагогике и методологии обучения, особенности развития общественного производства в рыночных условиях и другие факторы.

Реализация данного принципа подразумевает наличие на крупных промышленных предприятиях штатных преподавателей, систематически повышающих уровень своей квалификации как самостоятельно, так и во внешних учебных или научных учреждениях. Также принцип научности реализуется посредством ознакомления сотрудников с опытом работы персонала успешных компаний, научными разработками в сфере управления через различные периодические научные издания.

2. Принцип прогрессивности состоит в необходимости соответствия социальной технологии передовым зарубежным и отечественным аналогам. Этот принцип является одним из наиболее важных. Чтобы преуспевать в бизнесе, руководителям и управляющим необходимо изучать и применять современные, передовые, эффективные методы работы в компании. Это реализуется через интеграцию – участие сотрудников компании, и в первую очередь, её руководителей, в работе различного рода семинаров, научных конференций, съездов. На таких мероприятиях происходит передача передового опыта успешной работы фирм, обмен информацией, касающейся новых современных форм управления промышленным предприятием.

3. Принцип учёта особенностей социальной ситуации²⁵¹ необходим для определения характеристик и особенностей конкретной социальной технологии, направленной на преобразование конкретной социальной ситуации. Например, цели, методы и направления технологий профессиональной подготовки персонала промышленного предприятия, находящегося на стадии бурного развития, успеха, будут существенно отличаться от технологий компаний, переживающих стадии снижения экономической активности или ведущих оборонительную политику на рынке.

4. Принцип синергетичности позволяет проникнуть в суть социальных процессов и явлений, обеспечивает целостность видения проблем и перспектив конкретной социальной ситуации и решение возникающих проблем. Этот принцип в ТППИ реализуется посредством учёта всех факторов, воздействующих на компанию, а также на её работников: миссии и стратегических целей, финансовой стабильности промышленного предприятия и её положения на рынке, особенностей труда и производственных процессов на предприятии и многого другого.

5. Принцип перспективности основан на учёте вариантов дальнейшего развития личности, группы, общества в результате воздействия конкретной социальной технологии. Этот принцип реализуется посредством учёта при разработке и использовании ТППИ планов будущего развития предприятия и региона. Именно сегодня необходимо готовить персонал, который завтра принесёт предприятию успех и процветание. Механизм реализации данного принципа состоит в чёткой формулировке и систематическом пересмотре стратегических и оперативных целей промышленного предприятия, которые учитываются также и при разработке программ профессиональной подготовки персонала, способного осуществить эти цели.

²⁵¹ Иванов, В. Н., Патрушев, В. И. Социальные технологии: Учебное пособие. – М. : Муниципальный мир, 2004. – С. 61.

6. Принцип оптимальности требует обязательного тщательного рассмотрения множества альтернатив разработки социальных технологий и выбора варианта, наиболее подходящего к конкретной социальной ситуации. Принцип оптимальности реализуется через проработку многовариантных предложений по созданию технологии профессиональной подготовки персонала и выбор оптимального, наиболее рационального варианта для конкретных условий функционирования конкретной компании.

Адекватное воспроизводство основных характеристик социальных технологий и соблюдение принципов их разработки и функционирования позволяют обеспечить эффективное достижение предполагаемых результатов, в том числе и при использовании их в управлении профессиональной компетентностью персонала. Однако при разработке ТППП промышленного предприятия необходимо также исходить из специфики профессиональной подготовки предприятия, оказывающей значительное влияние на основные характеристики технологии: её субъект, объект, предмет, механизмы и методы, структуру, инструменты, ожидаемые социальные и организационные последствия, специфику технологического воздействия.

ТППП представляет собой многоуровневый поэтапный цикл мониторинговых, оценочных, обучающих и других мероприятий, направленных:

- на определение профессионального уровня работников, необходимого для реализации целей компании;
- формирование потребности персонала в профессиональной подготовке;
- планирование, организацию и проведение профессиональной подготовки персонала.

Соблюдение условий эффективности профессиональной подготовки персонала руководителями и сотрудниками кадровых служб предприятия

способствует проведению качественной разработки и эффективному функционированию технологии.

В связи с тем, что ТППП предполагает многофакторное, поэтапное воздействие на профессионально-квалификационный состав работников, перед руководителями предприятия и сотрудниками кадровых служб возникают трудности в определении эффективности каждого из её этапов и оценки эффективности технологии в целом. Универсальную систему оценки эффективности ТППП промышленного предприятия разработать практически невозможно вследствие:

- разнообразия целей; многообразия направлений деятельности;
- значительного варьирования численности сотрудников;
- существенных различий структуры персонала компаний;
- разнообразия условий труда;
- широкого разнообразия форм, размеров и систем оплаты труда;
- разнообразия образовательного и квалификационного уровня работников;
- различия организационных культур;
- существенных различий в финансовом состоянии предприятий.

Тем не менее, для каждой конкретной организации разработку системы оценки эффективности профессиональной подготовки необходимо выполнять для определения степени воздействия мероприятий технологии на функционирование предприятия. При этом целесообразно руководствоваться следующим пониманием её эффективности. Эффективность ТППП представляет собой показатель её качества, итоговым индикатором которого является результативное выполнение каждым сотрудником компании профессиональных обязанностей в соответствии с требованиями рабочего места, целями деятельности компании, а также условиями функционирования компании на рынке.

Разработка ТППП является одним из наиболее важных видов деятельности сотрудников служб по работе с персоналом, руководящего

и управленческого состава крупной компании в направлении повышения квалификационного и профессионального уровня работников предприятия. ТППП можно представить как образовательную карту компании, в которой отображены возможные маршруты динамики профессиональной квалификации сотрудников, прошедших диагностику, выявившую необходимость их обучения. Особенностью технологического воздействия на процессы управления квалификацией сотрудников является наличие основных этапов разработки и внедрения ТППП промышленного предприятия (рис. 48).

Соблюдение основных этапов разработки ТППП промышленного предприятия позволит не только создать, но и внедрить её в систему управления предприятием, что будет способствовать удовлетворению экономических интересов компании и интересов работников в собственном профессиональном развитии и, как следствие, материальном благополучии.

Первый этап разработки ТППП осуществляется ещё на стадии определения стратегических целей и миссии промышленного предприятия. На основе стратегических целей предприятия выявляется, какими знаниями, умениями и навыками должны обладать сотрудники для их реализации, формируется потребность промышленного предприятия и персонала в профессиональной подготовке.

На втором этапе разработки технологии создаётся общая картина того, какое количество сотрудников необходимо направить на профессиональную подготовку, в какие сроки осуществить обучение персонала и какие направления профессиональной подготовки будут наиболее подходящими для конкретной должностной категории работников данного промышленного предприятия.

Третьим этапом разработки ТППП промышленного предприятия является подготовка нормативной базы и учебно-методического обеспечения функционирования технологии. Основной составляющей её

нормативной базы является Положение о профессиональной подготовке персонала предприятия. Оно должно содержать: цели, задачи и функции ТППП промышленного предприятия; порядок разработки и внедрения ТППП; регулирование проведения мероприятий профессиональной подготовки персонала; критерии оценки качества функционирования ТППП; описание форм ответственности за реализацию этапов ТППП; порядок стимулирования участников ТППП и др.



Рис. 43. Основные этапы разработки и внедрения технологии профессиональной подготовки персонала (ТППП) крупной компании

Учебно-методическое обеспечение является основой для эффективного осуществления профессиональной подготовки персонала промышленного предприятия. В учебно-методическое обеспечение входят: программы профессиональной подготовки; программы краткосрочных семинаров, лекции; учебно-методические пособия; разработанные автоматизированные обучающие программы для обучения различных

категорий персонала; видеобиблиотеки для специалистов; тестовые программы и др.

Четвёртый этап работы над созданием ТППИ заключается в тщательной разработке и построении базовой модели ТППИ промышленного предприятия. Модель представляет собой структурированную, упорядоченную совокупность мероприятий профессиональной подготовки персонала, разработанных для оптимального и эффективного повышения уровня профессиональной компетентности сотрудников.

В общей модели ТППИ промышленного предприятия²⁵² отражены основные этапы проведения профессиональной подготовки персонала предприятия; показаны главные управленческие функции, осуществляющиеся в рамках деятельности технологии (планирование, организация, реализация, контроль, оценка); показаны тесные связи с систематическими мероприятиями в процессе управления персоналом, например, очередной аттестацией персонала, планированием профессиональной подготовки персонала на следующий период, формированием потребности персонала в обучении, планированием карьеры работников, работой с кадровым резервом предприятия и др.

Особенностями разработанной модели профессиональной подготовки персонала промышленного предприятия являются:

- учёт специфики управления промышленным предприятием;
- многоэлементность, обусловленная необходимостью параллельного управления производственными процессами, персоналом и процессами профессиональной подготовки сотрудников промышленного предприятия;
- цикличность, т. е. последовательность выполнения определённых этапов в управлении профессиональной компетентностью персонала;

²⁵² См. : Приложение 5 Модель технологии профессиональной подготовки персонала крупной компании.

каждый новый цикл повторения этапов является качественно более совершенным, чем предыдущий, так как проведение периодической оценки качества и эффективности технологии позволяет выявлять и своевременно исправлять возникающие ошибки и недостатки;

- акцентирование внимания на необходимости формирования потребности руководителей и персонала промышленного предприятия в профессиональной подготовке на основе стратегических целей предприятия;

- наличие детально проработанного блока, направленного на оценку эффективности профессиональной подготовки персонала;

- возможность сбалансированного выполнения производственно-экономических, управленческих и социально-культурных функций профессиональной подготовки персонала.

В структуре модели целесообразно выделить четыре блока, каждый из которых направлен на реализацию мероприятий определённой области работы по управлению профессиональной компетентностью работников промышленного предприятия: 1) формирование потребности промышленного предприятия в профессиональной подготовке персонала; 2) планирование профессиональной подготовки персонала; 3) реализация профессиональной подготовки персонала; 4) оценка эффективности профессиональной подготовки персонала.

В первом блоке модели ТППП промышленного предприятия (рис. 49) предусмотрены мероприятия по формированию потребности компании и персонала в профессиональной подготовке.

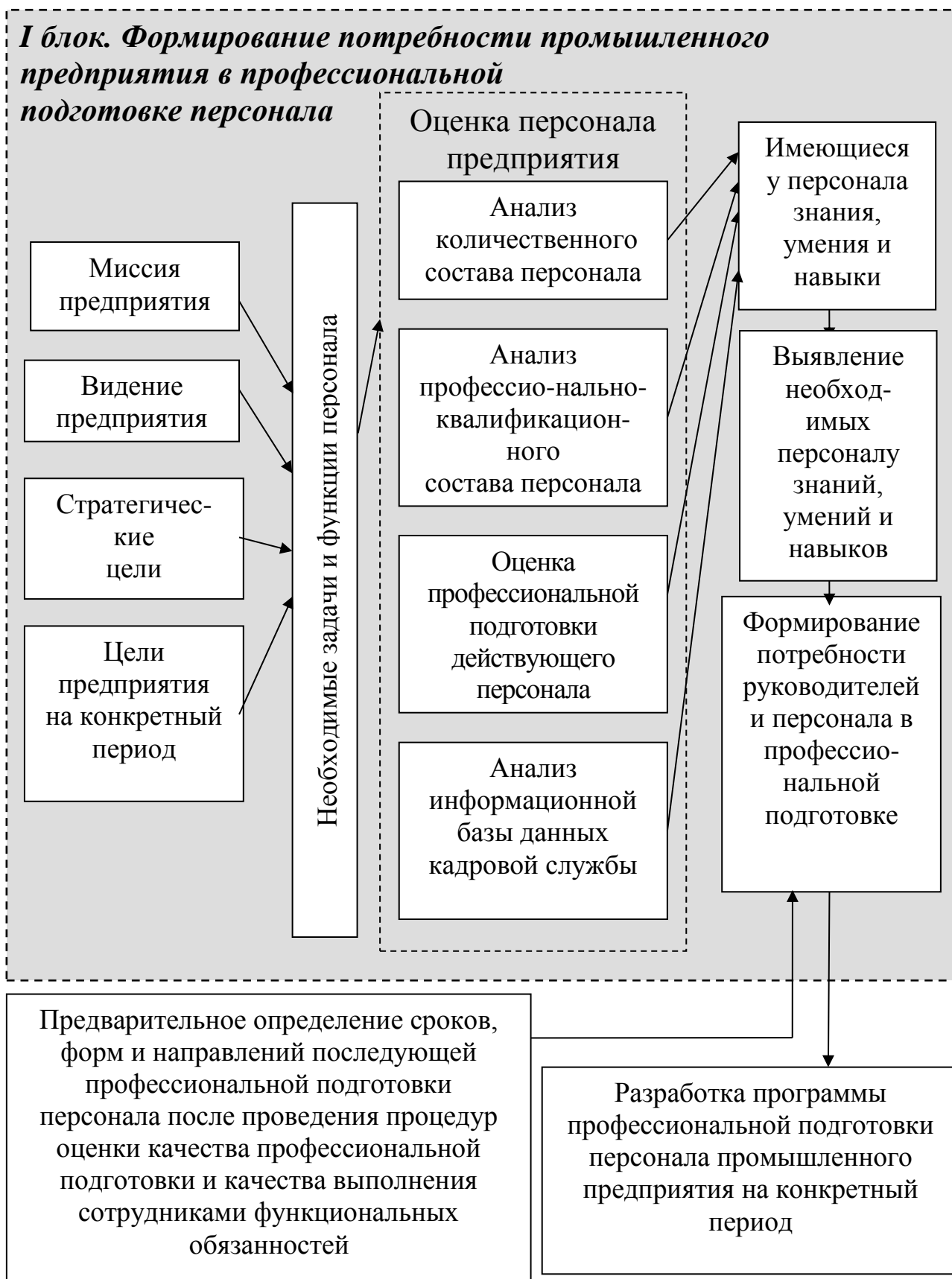


Рис. 44. Модель ТППП промышленного предприятия:

Блок I. Формирование потребности предприятия в профессиональной подготовке персонала

Систематический анализ потребностей в профессиональной подготовке различных категорий персонала необходим для определения типа обучения, в наибольшей степени отвечающего интересам предприятия. К сожалению, на сегодняшний день ситуация, когда в компании не уделяется достаточного внимания выявлению потребности в профессиональной подготовке различных категорий работников, является типичной. Это происходит из-за отсутствия доступных и простых в использовании методов и процедур выявления потребности в профессиональной подготовке, а также документов и положений, регламентирующих порядок или технологию выявления данной потребности. Невнимание к работе по выявлению потребности предприятия и сотрудников в профессиональной подготовке создаёт предпосылки для возможного возникновения многих проблем и негативных последствий для предприятия. Возможна потеря финансовых, трудовых и материальных ресурсов (оплата ненужного обучения, вынужденная потеря рабочего времени из-за отвлечения сотрудников); снижение эффективности и производительности деятельности сотрудников; ухудшение социально-психологического климата в компании; снижение лояльности персонала предприятию.

Перечисленные причины ведут снижению интереса и мотивации сотрудников компании к профессиональной подготовке. В целях пресечения появления указанных причин руководителям и сотрудникам кадровых служб необходимо при разработке технологии уделять особое внимание процессу формирования потребности персонала в обучении.

Процесс формирования потребности персонала промышленного предприятия в профессиональной подготовке осуществляется через различные корпоративные инструменты, важнейшими из которых являются определение миссии, видения промышленного предприятия, основных стратегических целей и задач компании, а также инструменты оценки профессиональной деятельности персонала промышленного

предприятия. Для выявления оптимального содержания и наиболее эффективных методов профессиональной подготовки целесообразно использование следующих методов определения потребности промышленного предприятия и персонала в профессиональной подготовке.

На основании анализа результатов систематического выявления потребности промышленного предприятия и персонала в профессиональной подготовке сотрудниками кадровых служб осуществляется планирование профессиональной подготовки персонала на конкретный временной период. Мероприятия по планированию подготовки работников объединены в втором блоке модели ТППИ промышленного предприятия.

Основная задача второго блока модели технологии (рис. 50) заключается в разработке программы профессиональной подготовки персонала на конкретный период деятельности промышленного предприятия. Она предусматривает выполнение сотрудниками кадровых служб следующих действий: выбор направлений профессиональной подготовки, составление учебных программ, подбор преподавателей, выбор методов и форм профессиональной подготовки, определение сроков обучения, определение затрат на профессиональную подготовку.

Итоговым результатом работы во втором блоке модели технологии является утверждение программы профессиональной подготовки персонала промышленного предприятия на конкретный временной период.

Утверждённая программа является отправной точкой в реализации подготовки – работы третьего блока модели ТППИ промышленного предприятия (рис. 51). В рамках этого блока происходит непосредственное осуществление составленных планов профессиональной подготовки персонала крупной компании.

Особенностью данного блока является то, что в процессе его реализации выявляются и исправляются недостатки в имеющихся

программах профессиональной подготовки персонала, что при системной работе технологии позволяет избежать этих недочётов в будущем.



Рис. 50. Модель ТППИ промышленного предприятия:

Блок II. Планирование профессиональной подготовки персонала

В ходе контроля за реализацией программы профессиональной подготовки в рамках ТППИ промышленного предприятия проводится достаточно много мероприятий, поэтому оценку эффективности профессиональной подготовки персонала целесообразно отнести к самостоятельному (четвёртому) блоку модели ТППИ промышленного предприятия (рис. 52).



Рис. 51. Модель ТППП промышленного предприятия:

Блок III. Реализация профессиональной подготовки персонала

Качество проведения профессиональной подготовки персонала систематически должно определяться сотрудниками кадровых служб по следующим направлениям:

- оценка содержания профессиональной подготовки;
- оценка оптимальности сроков профессиональной подготовки;
- оценка заинтересованности обучающихся сотрудников и их удовлетворённости результатами профессиональной подготовки;

- оценка состояния материально-технической базы и условий профессиональной подготовки;
- оценка качества приобретённых в процессе профессиональной подготовки знаний, навыков и умений;
- оценка возможности применения полученных в результате профессиональной подготовки знаний, умений и навыков в профессиональной деятельности.

Сотрудники служб по работе с персоналом или центра профессиональной подготовки персонала компании проводят оценку качества профессиональной подготовки посредством анализа результатов анкетирования работников, прошедших профессиональную подготовку, а также последующего (через 2–4 месяца) анкетирования руководителей обученных сотрудников. Необходимо отметить, что таким образом будет происходить оценка эффективности одного конкретного мероприятия профессиональной подготовки (например, курса изучения компьютерной программы или семинара по ознакомлению сотрудников с изменением законодательных документов, касающихся деятельности компании).

В то же время целостная оценка эффективности всей ТППИ промышленного предприятия должна формироваться на основе анализа оценок всех мероприятий, проводимых в рамках технологии, за период от 3 до 5 лет.

Анализ результатов мероприятий по оценке эффективности ТППИ промышленного предприятия становится важной информационной базой при работе над повышением квалификации сотрудников компании в рамках первого блока модели технологии – формирования потребности промышленного предприятия в профессиональной подготовке. Именно таким образом обеспечивается цикличность модели технологии, способствующей постоянному совершенствованию процессов управления профессиональной компетентностью сотрудников.

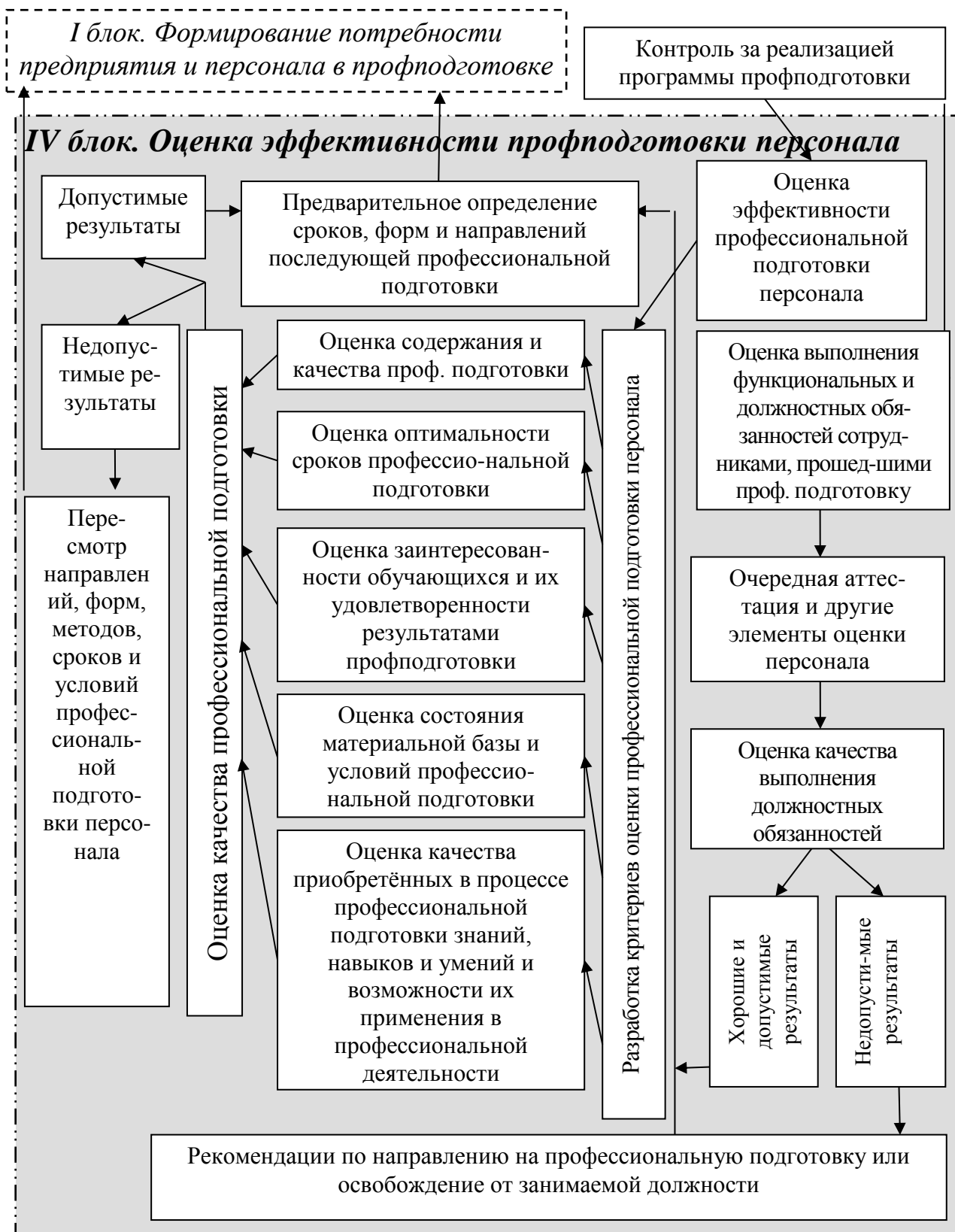


Рис. 52. Модель ТППИ промышленного предприятия:

Блок IV. Оценка эффективности профессиональной подготовки

Разработанные нормативную и учебно-методическую базы ТППП и её модель необходимо адаптировать к условиям функционирования конкретного промышленного предприятия. Мероприятия по адаптации модели технологии предусмотрены на пятом этапе разработки ТППП.

На шестом этапе создания технологии происходит внедрение разработанной и адаптированной технологии в систему управления промышленным предприятием. В процессе внедрения происходит мониторинг и оперативное исправление возникающих в работе технологии ошибок.

Наличие большого объёма работы в процессах разработки, внедрения и функционирования ТППП промышленного предприятия обуславливает введение в штат кадровой службы сотрудников, ответственных за эти процессы. Основные требования к менеджеру по персоналу достаточно хорошо определены и известны (коммуникационные навыки, знание кадрового делопроизводства, методов работы с персоналом и т. д.). Наряду с этими основными требованиями сотрудникам кадровых служб, ответственным за разработку, внедрение и функционирование ТППП необходимы дополнительные знания, умения и навыки. В связи с этим целесообразна разработка требований к указанной должности, которые должны учитываться при составлении и утверждении должностных инструкций и регламентов работы, критериев аттестации, а также для определения ключевых компетенций при подборе персонала. Основными требованиями к должности сотрудника кадровой службы, в функциональные обязанности которого входят разработка и внедрение технологии профессиональной подготовки персонала, являются:

- наличие базового высшего управленческого, социологического или экономического образования;
- наличие дополнительного образования (желательно по всем трем областям знаний);

- наличие необходимого стажа работы в кадровой службе промышленного предприятия;
- владение основами трудового законодательства, организации и нормирования труда, организации производства, психологии, педагогики и других областей знаний, непосредственно касающихся работы сотрудников промышленного предприятия и их профессиональной подготовки;
- владение информацией о компании (миссия, видение, стратегические цели, задачи, структура персонала, кадровая политика, возможности и перспективы развития промышленного предприятия и др.);
- владение информацией об успешном опыте профессиональной подготовки персонала на зарубежных и отечественных промышленных предприятиях;
- способность вызывать доверие руководителей и сотрудников промышленного предприятия;
- владение современными эффективными способами делового общения и передачи информации;
- умение проводить презентации проектов;
- владение инструментами влияния на руководителей при согласовании программ обучения, реализации профессиональной подготовки, проведении оценочных мероприятий;
- умение разрабатывать социологический инструментарий для проведения исследований по выявлению необходимой информации (потребности промышленного предприятия и персонала в профессиональной подготовке, оценке эффективности профессиональной подготовки и др.);
- владение современными способами обработки информации и работой с базами данных;
- умение составлять планы профессиональной подготовки персонала промышленного предприятия;

- применение современных приёмов мотивации в процессе формирования потребностей персонала в профессиональной подготовке;
- владение современными методами оценки эффективности профессиональной деятельности сотрудников промышленного предприятия;
- знание порядка заключения договоров с внешними обучающими компаниями и организациями и трудовых соглашений с консультантами, преподавателями и наставниками, приглашаемыми для обучения сотрудников промышленного предприятия;
- владение информацией о порядке финансирования затрат на профессиональную подготовку персонала промышленного предприятия.

Подводя итог проведённому анализу, сделаем некоторые выводы.

1. Профессиональная подготовка персонала – это технология управления процессом овладения новыми профессиональными знаниями, умениями и навыками с целью более квалифицированного выполнения сотрудниками компаний своих профессионально-должностных обязанностей.

2. Социальная технология представляет собой систему последовательно применяемых методов, средств и механизмов взаимодействия социальных субъектов в целях оптимального, с наименьшими управленческими и ресурсными затратами изменения их свойств, характеристик, состояний.

3. ТППП крупной компании относится к классу социальных технологий и представляет собой специально сконструированную, целеориентированную, последовательную систему методов, средств и механизмов повышения профессиональной и социальной компетентности персонала компании, обеспечивающую эффективное выполнение работниками компании профессиональных функций, оптимальное

взаимодействие социальных субъектов, больших и малых социально-производственных групп как внутри компании, так и вне её.

4. Принадлежность ТППП к классу социальных технологий вызывает необходимость строгого выполнения при создании ТППП компании основных принципов разработки социальных технологий: научности, прогрессивности, учёта особенностей социальной ситуации, синергетичности, перспективности, оптимальности.

4.2. Условия эффективности технологий профессиональной подготовки персонала промышленных предприятий

Одним из важных инструментов повышения эффективности внедряемых социальных технологий является адаптация последних к условиям функционирования промышленных предприятий. Грамотно спланированный и реализованный процесс адаптации обеспечит выполнение двух узловых параметров социально-экономического развития промышленного предприятия:

- 1) повышение стабильности функционирования в динамичных условиях, в ситуации перманентных изменений, перемен;
- 2) обеспечение гибкости предприятия, его способности быстрого реагирования на изменения, предотвращение инертности, «окостенения» предприятия.

Проведение комплекса мероприятий по адаптации ТППП к условиям функционирования конкретного промышленного предприятия целесообразно для успешного внедрения этой технологии в систему управления промышленным предприятием. Рекомендации по адаптации ТППП к условиям функционирования конкретного промышленного предприятия, разработанные нами для руководителей предприятий и его структурных подразделений, а также сотрудников служб по работе

с персоналом, позволяют подготовить благоприятные условия для качественного внедрения ТППП в систему управления промышленным предприятием.

1. В целях успешной адаптации технологии к условиям функционирования конкретного промышленного предприятия необходимо проведение исследования реальной ситуации на предприятии на предмет определения потребности предприятия и персонала в профессиональной подготовке. Для этого ещё на этапе разработки технологии целесообразно ввести в состав кадровой службы штатных сотрудников, ответственных за разработку ТППП.

2. В целях оптимальной регламентации разработки, внедрения и применения ТППП необходимо подготовить нормативную базу технологии, прежде всего – Положение о профессиональной подготовке персонала промышленного предприятия.

3. В целях исходного определения направлений и сроков профессиональной подготовки персонала конкретного промышленного предприятия необходимо формирование потребности промышленного предприятия и персонала в профессиональной подготовке, например, посредством проведения внеочередной аттестации сотрудников с целью оценки уровня квалификации действующего персонала и сравнения с уровнем профессиональной компетентности сотрудников, необходимым для реализации стратегических целей промышленного предприятия.

4. Для согласования технологии со стратегическими целями конкретного промышленного предприятия сотрудникам службы по управлению персоналом целесообразно использовать специально разработанный нами бланк для определения потребности персонала в профессиональной подготовке (Приложение 3).

5. В целях адаптации ТППП к профессионально-квалификационному составу сотрудников промышленного предприятия и исключения из технологии малоэффективных и излишних направлений обучения

необходима разработка программ профессиональной подготовки для каждой группы профессий, имеющих на промышленном предприятии.

6. В целях своевременного и полного обеспечения технологии профессиональной подготовки финансовыми и материально-техническими средствами необходимо учитывать затраты промышленного предприятия на технологию в годовом бюджете предприятия и включать в него обязательную статью расходов на профессиональную подготовку персонала.

7. В целях проведения успешной адаптации технологии к внутренним условиям функционирования конкретного промышленного предприятия необходимо производить систематическое согласование сроков проведения профессиональной подготовки с условиями работы сотрудников на промышленном предприятии. Это поможет исключить такие моменты, как накладка сроков профессиональной подготовки на очередные отпуска сотрудников, на определённые важные (например, отчётные) периоды работы отдельных подразделений и всего предприятия в целом и др.

8. В целях обеспечения участия всех сотрудников промышленного предприятия в ТППП необходимо ввести в положение об очередной аттестации персонала статью, запрещающую допускать к аттестации работников, не прошедших профессиональную подготовку в определённые сроки, а также предусмотреть формы ответственности руководителей подразделений, сотрудники которых не участвуют в мероприятиях ТППП.

9. В целях усиления мотивации работников промышленного предприятия к участию в профессиональной подготовке следует проводить мероприятия по ознакомлению всего персонала предприятия с положением о профессиональной подготовке персонала промышленного предприятия. Эти мероприятия должны сопровождаться разъяснениями руководителей и сотрудников, принимавших непосредственное участие в разработке данной технологии, по возникающим у работников

предприятия вопросам. Разъяснения даются в ходе встреч персонала с разработчиками технологии. Кроме того, в целях сокращения временных затрат возможно использование корпоративной компьютерной сети и печатных изданий, а также наглядных информационных материалов или стендов.

Адаптация технологии к условиям функционирования промышленного предприятия создаёт предпосылки для её успешного внедрения в систему управления промышленным предприятием. Внедрение ТППП представляет собой сложный инновационный процесс, имеющий глубокое социальное содержание и создающий значимые социальные последствия. Даже самое незначительное нововведение неизбежно ведёт к нарушению равновесия, устойчивости социальной структуры промышленного предприятия, инновационным противоречиям²⁵³.

В целях преодоления возможных противоречий, восстановления нарушенного социального равновесия и обеспечения эффективного функционирования технологии профессиональной подготовки персонала нами разработаны рекомендации руководителям промышленного предприятия и сотрудникам кадровых служб по качественному внедрению технологии в систему управления промышленным предприятием.

1. В целях определения отношения сотрудников промышленного предприятия к профессиональной подготовке целесообразно введение в штат служб по работе с персоналом социологов, специализирующихся в области управления, для сбора информации с помощью социологического инструментария: опросов, интервью и др.

2. С целью быстрого и качественного доведения до всех сотрудников промышленного предприятия информации о внедрении ТППП необходимо обеспечить обратную связь работников структурных единиц предприятия

²⁵³ См. : Пригожин, А.И. Нововведения: стимулы и препятствия (социальные проблемы инноватики). – М., 1989. – 75 с.

с организаторами ТППП. Это можно сделать, например, посредством оформления информационных стендов; создания корпоративных печатных изданий; рассылки электронных версий документов, касающихся стратегических целей предприятия, профессиональной подготовки персонала, функционирования промышленного предприятия на рынке и др.

3. В целях выявления возможных факторов сопротивления и противодействия внедрению ТППП в систему управления промышленным предприятием со стороны её сотрудников (всех уровней и должностей) имеет смысл проведение всестороннего анализа ситуации с применением методов социологических исследований и современных методик, применяемых в управлении, например, технологии SWOT-анализа. Применение разработанного автором и апробированного в компаниях г. Тольятти практического инструментария для определения потребности персонала компании в профессиональной подготовке (анкета экспертного опроса, форма бланка для определения необходимых персоналу знаний, умений и навыков) может оказать существенную помощь руководителям и сотрудникам кадровых служб в деятельности по управлению профессиональной компетенцией работников промышленного предприятия.

4. В целях создания положительного настроения у сотрудников промышленного предприятия на участие в мероприятиях по профессиональной подготовке, а также для нивелирования возможности возникновения у работников опасений, страхов, боязни перемен целесообразно систематически информировать персонал о новостях, касающихся повышения эффективности работы, качества выпускаемой продукции и предоставляемых услуг, изменения законодательства. При этом надо делать акцент на то, что в компании функционирует ТППП, в рамках которой можно ознакомиться с интересующей информацией более подробно.

5. В целях минимизации возможного нежелания сотрудников компании что-либо менять в условиях их работы на промышленном предприятии необходимо разработать дополнительную систему мотивации и стимулирования персонала, участвующего в профессиональной подготовке. Например, можно ввести тарифные надбавки за наставничество, организовать конкурсное премирование наиболее успешных работников при обязательном условии их участия в профессиональной подготовке, не допускать к очередной аттестации сотрудников, не прошедших профессиональную подготовку в установленные сроки и др.

6. С целью сокращения количества отказов руководителей от направления сотрудников на профессиональную подготовку целесообразно разработать систему убедительной аргументации в пользу необходимости изменений в технике и технологии производства, смены или дополнения ассортимента производимых товаров и предоставляемых услуг, выхода на новый уровень обслуживания и других организационных изменений, требующих повышения профессиональной квалификации.

7. Чтобы обеспечить работникам прозрачность и понятность деятельности промышленного предприятия, её целей, руководителям необходимо формулировать обоснованные стратегические цели предприятия и цели на конкретный период и доводить их до сведения всех сотрудников через руководителей структурных подразделений промышленного предприятия. Работники должны понимать, что успешность функционирования промышленного предприятия зависит от личного вклада каждого сотрудника. Их необходимо информировать, о том, какие квалификация, знания, умения и навыки работникам необходимы.

Выполнение данных рекомендаций позволит руководителям и сотрудникам служб по работе с персоналом с наименьшими затратами и наибольшей эффективностью провести внедрение ТППП в систему

управления промышленным предприятием. Внедрение технологии должны осуществлять как работники кадровых служб, ответственные за управление квалификацией работников, так и руководители всех структурных подразделений промышленного предприятия. В силу своей большой занятости и высокой степени ответственности многие руководители промышленных предприятий предпочитают делегировать полномочия по разработке и внедрению ТППП своим заместителям, совершая тем самым серьёзную ошибку.

Руководителям промышленного предприятия следует принимать непосредственное участие в процессах управления профессиональной компетентностью персонала в силу следующих причин. Во-первых, только руководители промышленных предприятий могут принимать решения по поводу стратегических целей предприятия, его финансовых и материальных затрат. Если руководители не участвуют непосредственно в разработке технологии, то значительно возрастает расход времени на согласование с ними различных аспектов функционирования технологии. Во-вторых, участие руководителей предприятия в процессах разработки и внедрения ТППП придаст бóльшую значимость данным процессам. В-третьих, личное внимание руководителей к разработке и внедрению технологии повысит мотивацию и ответственность вовлечённого в эти процессы персонала. Для вовлечения руководителей в процесс разработки ТППП и её внедрения в систему управления промышленным предприятием мы разработали следующие рекомендации.

1. В целях обеспечения соответствия ТППП передовым современным научным разработкам руководителям промышленного предприятия следует организовывать консультации с внешними специалистами в области профессиональной подготовки персонала, научными сотрудниками, специализирующимися в управлении персоналом, менеджменте, социологии управления, психологии, педагогике и др.

2. В целях демонстрации работникам промышленного предприятия того, что прохождение сотрудниками мероприятий профессиональной подготовки приветствуется и одобряется руководителями, целесообразно организовывать ежегодное конкурсное премирование сотрудников, добившихся значительных результатов в работе после пройденной ими профессиональной подготовки.

3. Для повышения ответственности сотрудников служб по работе с персоналом промышленного предприятия за проведение мероприятий, направленных на оценку качества выполнения работниками своих профессиональных обязанностей, руководителям предприятий следует взять под личный контроль аттестацию персонала. При невозможности присутствовать лично на аттестации каждого работника – просматривать и анализировать аттестационные документы сотрудников, выдавать рекомендации по дальнейшему повышению профессиональной компетентности работника.

4. В целях усиления мотивации сотрудников, участвующих в профессиональной подготовке, руководителям промышленных предприятий необходимо изыскивать финансовые возможности для их поощрения. Кроме того, для повышения мотивации работников, непосредственно проводящих профессиональную подготовку персонала, руководителям промышленного предприятия следует выступить с инициативой ежегодного проведения конкурсов профессионального мастерства среди сотрудников центра профессиональной подготовки предприятия.

5. Для контроля качества функционирования ТПП руководителям промышленных предприятий целесообразно организовывать плановые и внеплановые посещения центра профессиональной подготовки персонала предприятия, а также рабочих мест сотрудников, прошедших профессиональную подготовку.

Выполнение руководителями промышленных предприятий подобных рекомендаций позволит преодолеть инертность многих сотрудников, создаст наиболее благоприятные условия для функционирования ТППП в системе управления промышленного предприятия.

Осознавая важность профессиональной подготовки персонала промышленного предприятия для общества в целом, необходимо обратить внимание представителей государственной власти на влияние профессиональной подготовки персонала на социальную стабильность общества. Помимо рекомендаций для руководителей промышленных предприятий для более успешного проведения мероприятий по внедрению ТППП, мы разработали следующие рекомендации государственным служащим в целях оказания ими государственной поддержки предприятиям, проводящим системную профессиональную подготовку своего персонала.

1. В целях облегчения разработки и внедрения ТППП на промышленных предприятиях Министерству труда и социальной защиты РФ целесообразно составить инструкции и регламенты для сотрудников служб по работе с персоналом по разработке и применению ТППП для каждой из отраслей экономики.

2. Для ознакомления с инструкциями и регламентами по разработке и применению ТППП представителям Министерства труда и социальной защиты РФ целесообразно организовывать обучающие мероприятия, конференции, семинары.

3. Для повышения заинтересованности руководителей промышленных предприятий в разработке и внедрении ТППП предусмотреть государственные гранты и субсидии, разработать варианты облегчения налогового бремени и другие льготы для промышленных предприятий, проводящих систематическую профессиональную подготовку сотрудников.

4. Для преодоления возможного появления у руководителей и работников современных российских промышленных предприятий ложных оценок и заблуждений, касающихся профессиональной подготовки, в федеральных и региональных средствах массовой информации следует организовывать публикации и передачи, посвящённые раскрытию значимости профессиональной подготовки для отдельного человека, компании, региона и общества в целом, формируя отношение к профессиональной подготовке персонала как к делу государственной важности.

Время и мировая экономическая ситуация внесли свои коррективы в ход проводимого нами эмпирического исследования. Появилась ещё одна цель проекта: определить, менялось ли отношение к профессиональной подготовке персонала в стабильный период (июль 2005 – июнь 2008 г.), в период финансового кризиса (август 2008 – сентябрь 2009 г.) и во время ремиссии (октябрь 2009 – сентябрь 2013 г.). В соответствии с целью научного исследования была поставлена следующая задача: выявить принципиальные различия в подходах к профессиональной подготовке персонала крупных промышленных предприятий в периоды стабильности и кризиса. Анализ интервью показал, что отношение менеджеров промышленных предприятий к профессиональной подготовке персонала в значительной степени отличается в зависимости от фактора стабильности компании и внешней среды её функционирования.

Подавляющее число респондентов первого этапа исследования (83,33 %) оценивают экономическое положение своего предприятия как хорошее, 12 % – удовлетворительное и по 1,85 % – отличное и плохое. Такой достаточно высокий процент позитивной оценки менеджерами положения своей компании может быть объяснён периодом стабильности российского рынка, государственной политикой, благоприятствующей

развитию отечественной автомобильной промышленности, субъективной уверенностью респондентов в завтрашнем дне.

Респонденты, участвовавшие во втором этапе исследования, более пессимистично отзывались об экономическом положении их промышленного предприятия: 91,67 % участников определили его как «удовлетворительное», остальные – как «плохое». Варианты «отличное» и «хорошее» вообще не были отмечены. В связи с наступлением мирового финансового кризиса подобного результата, на наш взгляд, следовало ожидать.

Лишь 3,70 % респондентов самостоятельно повышают свою квалификацию, занимаются самообразованием, саморазвитием. Половина руководителей (50,00 %) считают, что они достаточно компетентны в своей профессии, а 38,89 % полагают, что в их обучении нет необходимости. Остальные 7,41 % планируют в ближайшее время пройти курсы повышения квалификации на предприятии. Данные цифры подтверждают существующую в современных российских компаниях тенденцию «невнимания» менеджмента к вопросам собственной профессиональной подготовки, повышения квалификации, развития персонала.

Большинство участников (83,33 %) второго этапа исследования не учатся и не повышают квалификацию на сегодняшний день, объясняя это нехваткой времени, а также финансовых и материальных средств на обеспечение профессиональной подготовки.

Большинство респондентов экспертного опроса (68,52 %) дали среднюю оценку процессам обучения персонала в своей компании, 22,22 % оценили систему профессиональной подготовки персонала компании как хорошую, а 9,26 % неудовлетворительно отзывались о проводимой в компании работе по профессиональной подготовке персонала.

Анализ данных второго этапа исследования позволил сделать вывод о том, что работа по повышению квалификации персонала компании

существенно не изменилась. Возможно, это объясняется тем, что в компании достаточно хорошо налажен процесс планирования развития сотрудников, и в настоящий момент составленные планы находятся на стадии реализации.

Результаты первого этапа исследования показывают, что в современных компаниях работникам отводится достаточно значимая роль в обеспечении эффективности деятельности компании на рынке (46,29 %): на вопрос о влиянии персонала на деятельность организации были получены следующие ответы (рис. 53).

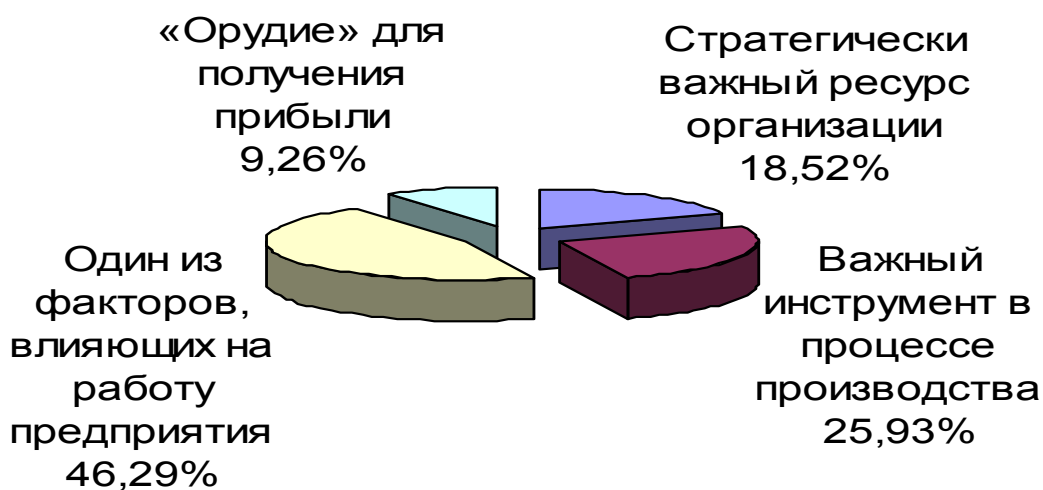


Рис. 45. Роль персонала в деятельности промышленного предприятия

Немаловажен и отраден тот факт, что весьма незначительная доля современных российских руководителей (9,26 %) определяет работников промышленных предприятий как простых «винтиков» в производственной «машине».

В ответах респондентов второго этапа исследования нет принципиальных различий с первым (рис. 54), хотя имеется тенденция повышения значимости сотрудников компании для её успешного функционирования.

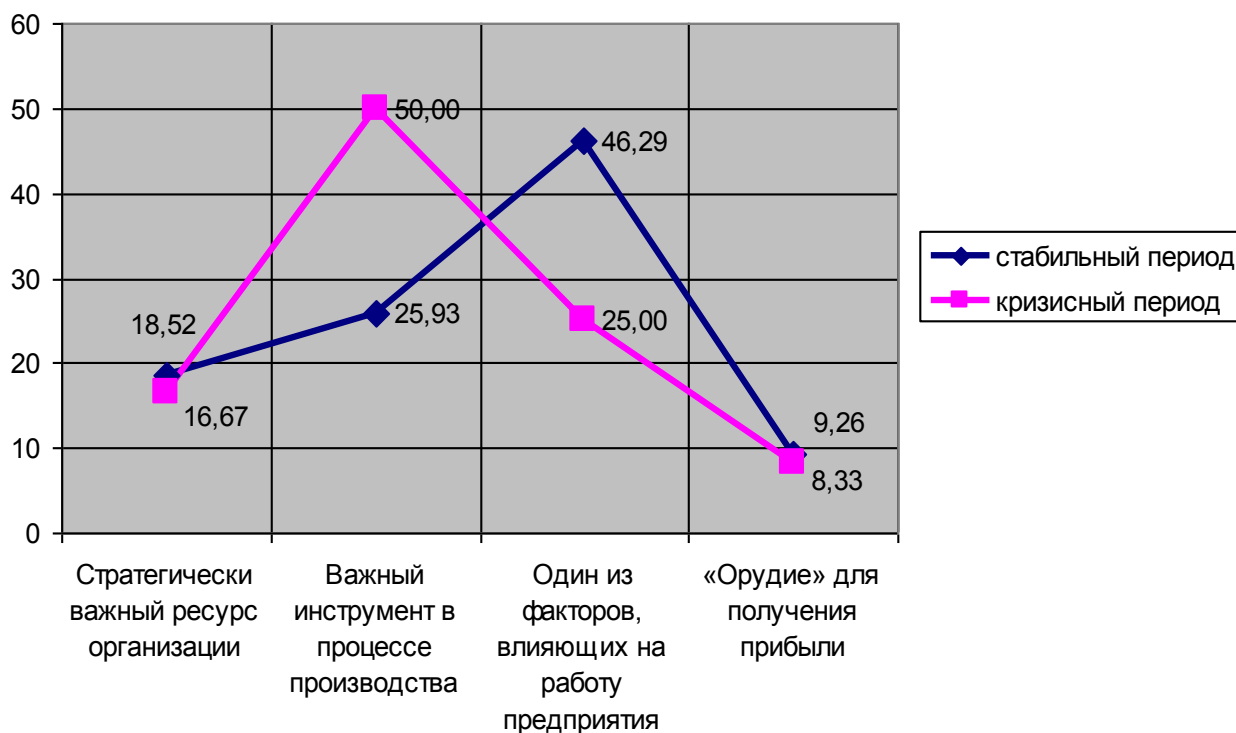


Рис. 46. Сравнительная диаграмма ответов респондентов на вопрос о роли персонала в деятельности организации

Результаты экспертного опроса первого (стабильного) этапа исследования позволили выявить следующие качества идеального сотрудника с точки зрения руководителей современных российских промышленных предприятий (рис. 55):

- 1) наличие профессиональных знаний и умений (18,92 %);
- 2) умение быстро оценивать ситуацию (12,36 %);
- 3) умение работать в команде (11,20 %);
- 4) исполнительность (10,43 %);
- 5) инициативность (7,72 %);
- 6) интерес к работе (6,18 %);
- 7) желание и готовность к развитию, самосовершенствованию (5,02 %).

Необходимо отметить, что одним из эффективных способов приобретения работником профессиональных знаний и умений, наличие которых определено как наиболее важное качество сотрудника, является

его участие в мероприятиях профессиональной подготовки, что усиливает актуальность внедрения в деятельность промышленных предприятий различных социальных технологий профессионального развития персонала.

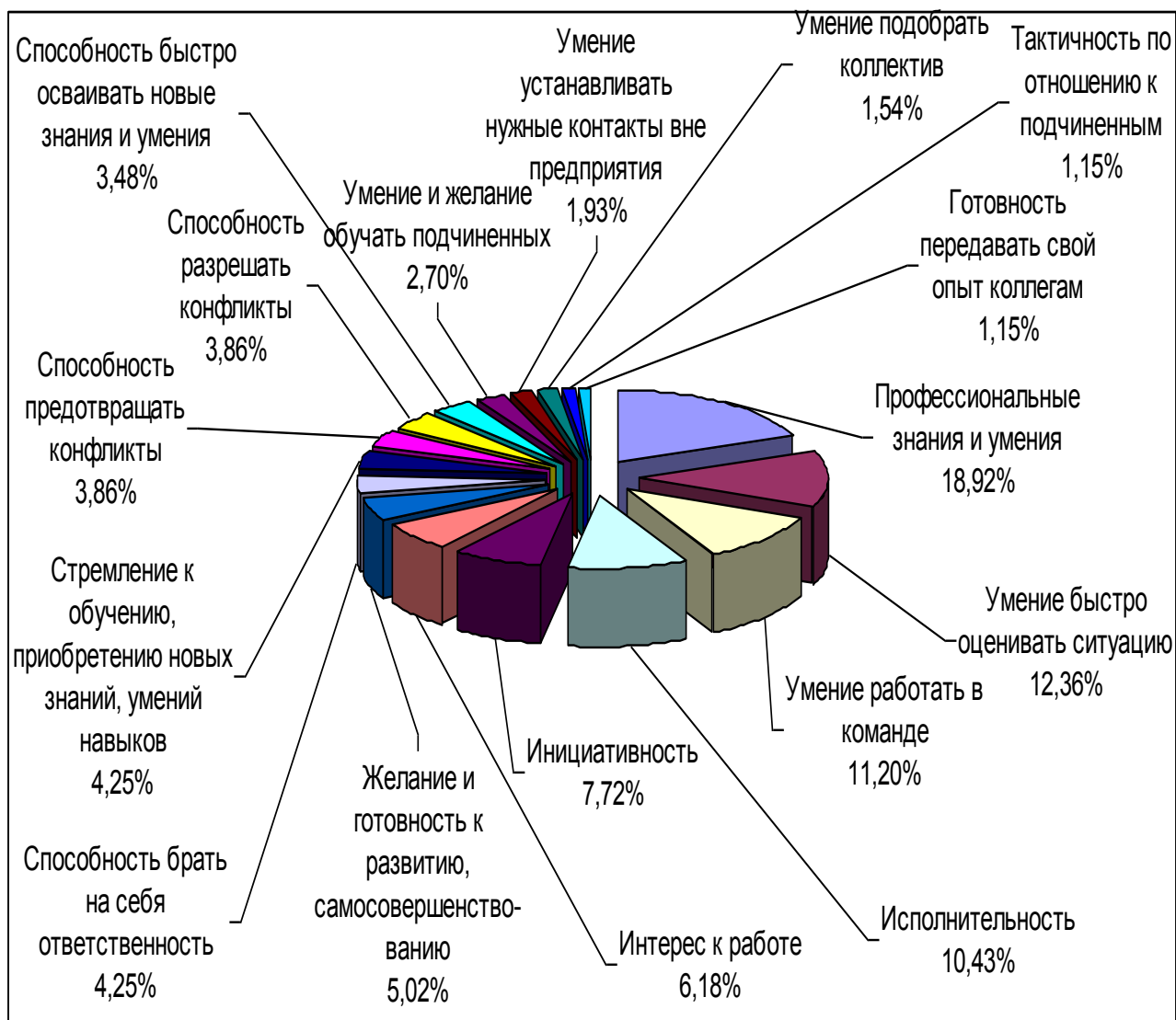


Рис. 47. Качества, необходимые сотруднику современной компании

Анализ данных второго этапа исследования показал, что в кризисный период для стабильного функционирования компании также необходимы высококвалифицированные (19,27 %), исполнительные специалисты (14,43 %), способные быстро реагировать на изменение внешней и внутренней ситуации (15,33 %) и умеющие работать в команде (11,67 %).

Менеджеры, участвовавшие в исследовании, выделили, говорящие о том, что сотрудникам необходимо повысить свой профессионально-

квалификационный уровень, отработать определённые навыки и умения (табл. 10).

Таблица 6

Сигналы, свидетельствующие о необходимости проведения профессиональной подготовки сотрудников компании

№ п/п	Ответы респондентов	%	
		I этап	II этап
1	Снижение производительности труда	17,02	20,83
2	Снижение эффективности труда	15,78	19,67
3	Адаптация вновь принятых сотрудников	15,41	18,33
4	Изменение технологии, нововведения	13,56	15,87
5	Низкое качество продукции или услуг	11,22	13,28
6	Увеличение текучести кадров	7,89	4,26
7	Работа с кадровым резервом	7,77	4,00
8	Неудовлетворённость сотрудников работой	6,78	3,27
9	Увеличение числа конфликтов в коллективе	4,56	2,03

Среди выявленных сигналов, свидетельствующих о необходимости профессиональной подготовки персонала, в любой период деятельности компании наиболее значимыми являются:

- 1) снижение производительности и эффективности труда;
- 2) адаптация вновь принятых в компанию сотрудников;
- 3) изменения технологии, нововведения в компании;
- 4) низкое качество выпускаемой продукции и предоставляемых услуг.

Важное значение в повышении эффективности профессиональной подготовки персонала имеет выбор метода её проведения. Безусловно, каждый метод обучения персонала имеет свои преимущества и недостатки. Было бы неправильно утверждать, что один какой-либо метод обучения является самым эффективным. Основопологающим критерием при выборе

того или иного метода является его эффективность с учётом достижения целей обучения. Следовательно, определение эффективности должно основываться на поставленных целях. Например, если сотрудникам необходимо отработать какие-либо навыки и умения, то лекция или семинар будут неэффективны. В данном случае подойдут такие методы обучения, как наставничество, стажировка или ротация. С другой стороны, для ознакомления или передачи определённого объёма информации большому количеству сотрудников лекция, конференция или семинар будут наиболее подходящими методами повышения квалификации.

Большинство современных программ профессионального обучения представляют собой сочетание различных методов подачи материала – лекций, видеофильмов, деловых игр, моделирования и т. д. Выбор метода профессиональной подготовки персонала зависит от нескольких факторов:

- характеристик обучаемых;
- наличия необходимых ресурсов (материально-технических, информационных, финансовых, временных, людских и др.) внутри компании;
- специфики профессиональной подготовки;
- уровня подготовленности инструкторов, консультантов, наставников и т. д.

В связи с этим участникам исследования был задан вопрос, касающийся эффективности методов профессиональной подготовки. Респонденты выделили следующие эффективные, на их взгляд, методы обучения персонала компании (табл. 11).

Большинство перечисленных методов профессиональной подготовки персонала полифункциональны и достаточно легко комбинируются для оптимизации обучающего процесса.

С эффективностью работы по профессиональной подготовке персонала компании достаточно тесно связана частота проведения

обучающих мероприятий. На вопрос о том, как часто необходимо обучать персонал компании, были получены следующие ответы (рис. 56).

Таблица 7

Сравнение методов профессиональной подготовки персонала компании

№ п/п	Методы обучения	%
1	Самообучение	14,14
2	Обучение на рабочем месте	11,91
3	Наставничество	11,42
4	Дистанционное обучение	8,56
5	Семинар	7,97
6	Рабочая ротация	7,68
7	Стажировка	6,20
8	Поведенческое моделирование	6,08
9	Баскет-метод (метод погружения в проблему)	4,84
10	Конференция	3,96
11	Деловая игра	3,96
12	Учебные кино- и видеофильмы	3,47
13	Групповое обсуждение проблемы	2,86
14	Ролевая игра	2,73
15	Программное и компьютерное обучение	1,86
16	Разбор практических ситуаций (case-study)	1,61
17	Лекция	0,75

Анализ ответов респондентов позволяет сделать вывод, что большая часть руководителей понимает необходимость периодического обучения своих работников. Для его реализации в компании должна быть разработана и функционировать определённая система или технология профессиональной подготовки.

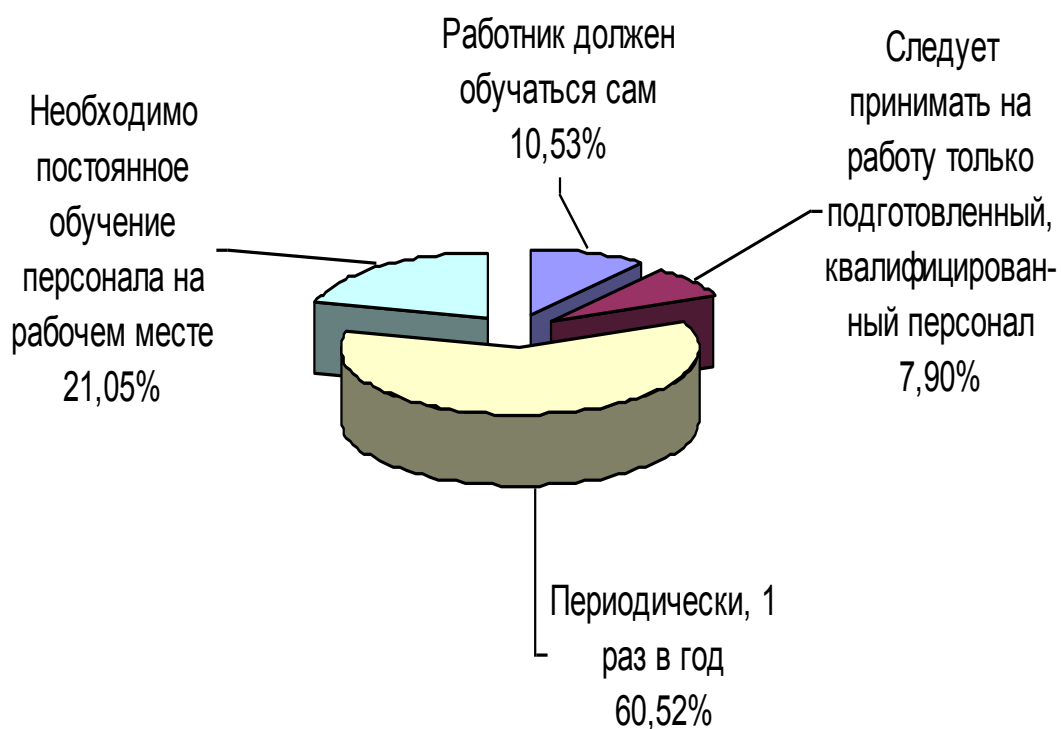


Рис. 48. Ответы респондентов экспертного опроса о частоте обучения персонала компании

Исходя из ответов участников интервью (второго этапа) можно предположить, что компании в ближайшем будущем будут сокращать затраты на профессиональную подготовку своих сотрудников (рис. 57). Вероятнее всего, будут предложены следующие альтернативы:

- 1) путём принятия на работу в компанию подготовленных, высокопрофессиональных работников (показатель вырос на 11,11 %);
- 2) посредством поощрения самостоятельного обучения работников компании (показатель увеличился на 25,92 %).

Частота обучения сотрудников компании напрямую зависит от потребности в приобретении новых знаний, информации, сведений, отработке умений, навыков.

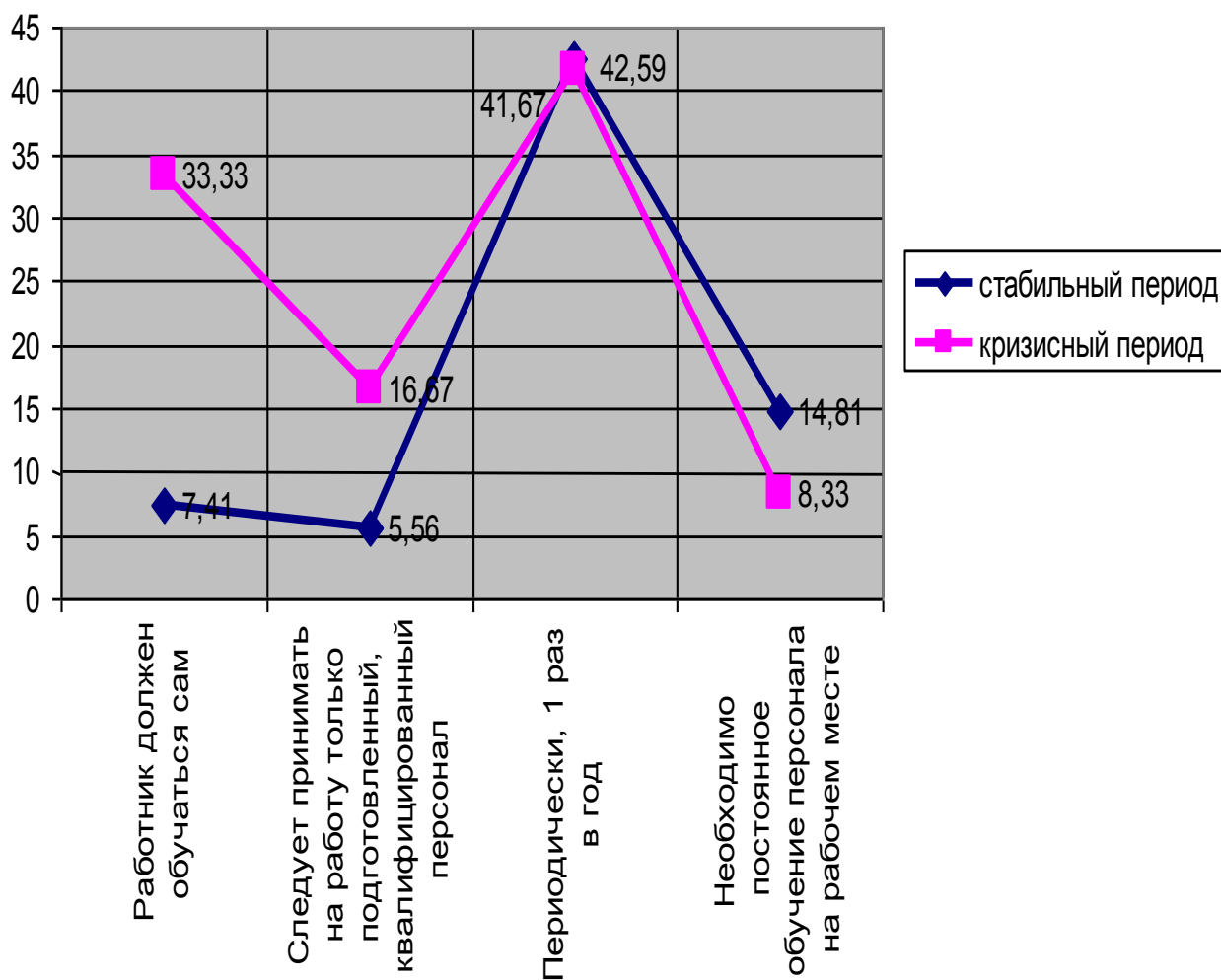


Рис. 49. Сравнительная диаграмма ответов респондентов на вопрос о частоте обучения персонала компании

Именно тот, кто ощущает подобную потребность, необходимость, и становится инициатором проведения профессиональной подготовки. Ответы на вопрос о том, по чьей инициативе необходимо обучать персонал отражены в табл. 12. Из анализа ответов участников исследования можно сделать вывод, что на данный момент в практике профессиональной подготовки персонала российских компаний не очень развита система самостоятельного обращения работников в кадровые службы в целях оформления заявки на прохождение определённого вида повышения квалификации. Зато очень распространена профессиональная подготовка работников, инициированная руководителем, исходящая «сверху». Такая подготовка может быть более эффективной, так как именно руководитель в

большей степени знаком со стратегическими планами компании и осведомлён о том, какими знаниями, умениями и навыками должны обладать сотрудники, для того чтобы обеспечить успешное функционирование компании в конкурентной среде современного рынка. Единственный изъян видится в том, что сотрудники могут быть недостаточно замотивированы на эффективное исполнение навязанной сверху инициативы, что может повлечь исключительно формальное осуществление обучающих мероприятий. На наш взгляд, сотрудникам отделов по персоналу в целях систематизации сбора индивидуальных заявок на профессиональную подготовку целесообразно периодически проводить опросы работников, используя социологические и психологические методики их разработки.

Таблица 8

По чьей инициативе необходимо обучать персонал

№ п/п	По чьей инициативе необходимо обучать персонал	%	
		I этап	II этап
1	По инициативе отдела кадров	38,89	33,33
2	По инициативе руководителя	42,59	41,67
3	По инициативе работников	18,52	25,00

Одним из условий эффективности профессиональной подготовки персонала является наличие чёткой, детальной программы профессиональной подготовки персонала на конкретный период, которая составляется в результате планирования работы с персоналом. При качественном планировании профессиональной подготовки в большой степени снижается вероятность «наложения» обучающих мероприятий друг на друга, отвлечения сотрудников в наиболее ответственные периоды работы (например, отчётные периоды, определённые сроки выполнения каких-либо работ); руководители структурных подразделений компании получают возможность заранее подобрать временную замену сотруднику,

направляемому на профессиональную подготовку; сотрудники, направляемые на обучение к определённому времени закончат необходимую работу и ознакомят со своими должностными обязанностями тех, кто будет их замещать на время учёбы.

В табл. 13 представлены ответы на вопрос о том, как должны составляться планы обучения.

Таблица 9

Как должны составляться планы профессиональной подготовки персонала

№ п/п	Как должны составляться планы обучения	%	
		I этап	II этап
1	Исходя из возможностей предприятия	27,78	50,00
2	Исходя из интересов сотрудников предприятия	29,63	8,33
3	Исходя из требований современного производства	33,33	33,33
4	Исходя из требований рынка	9,26	8,33

Респонденты второго этапа исследования указали очень сильную зависимость проведения мероприятий по профессиональной подготовке персонала от финансовых и материальных возможностей компании, так как в кризисные, нестабильные периоды руководители компаний стараются более тщательно планировать организационные расходы. Профессиональная подготовка персонала является достаточно затратной статьёй расходов, в которую непременно должны входить оплата учебного времени; стоимость учебных материалов; оплата труда преподавателей, лекторов, тренеров, наставников; аренда помещений для проведения обучающих мероприятий и др.

В связи с этим возникает вопрос о том, кто должен оплачивать расходы, связанные с профессиональной подготовкой работников компании. На вопрос об источниках средств на оплату обучения подавляющее большинство руководителей (70,37 %) ответили, что и работник, и компания

должны нести солидарные расходы, касающиеся профессиональной подготовки (рис. 58).

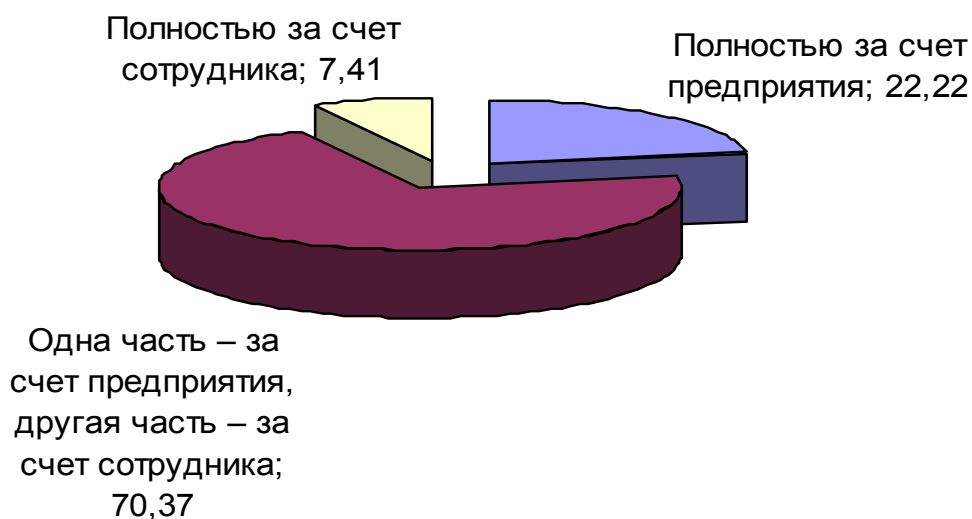


Рис. 50. Источники средств на оплату обучения сотрудника

Общая тенденция ответов респондентов на данный опрос сохранилась и в кризисный период деятельности компании (рис. 59), хотя наблюдается тенденция переноса расходов по оплате профессиональной подготовки на плечи работников компании.

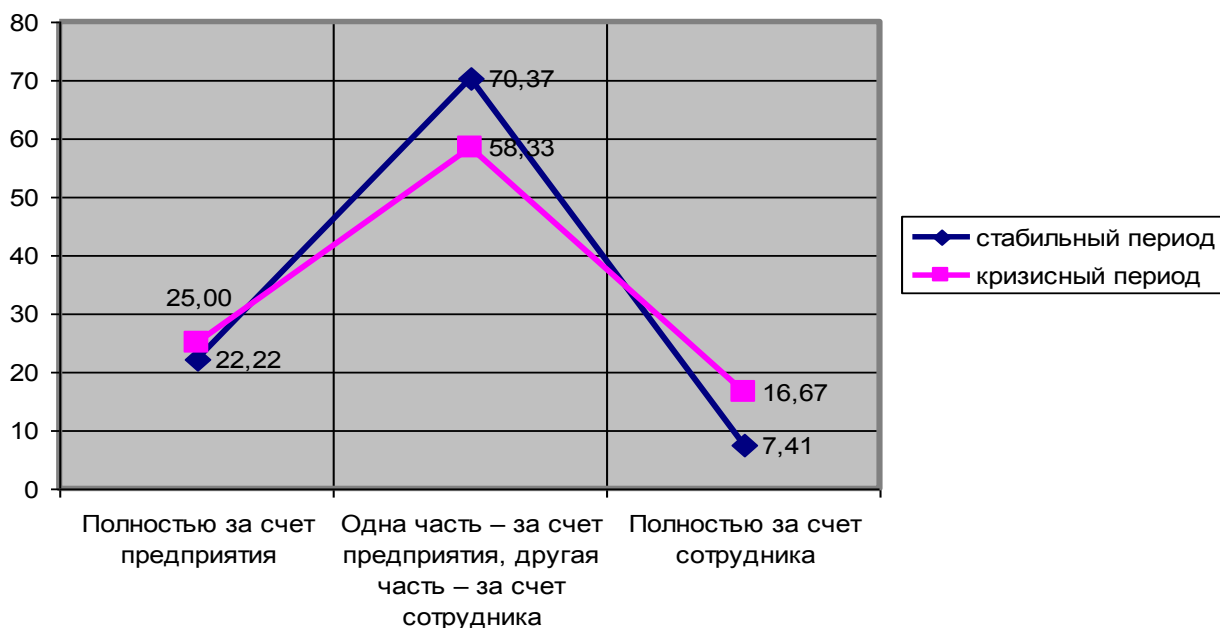


Рис. 51. Сравнительная диаграмма ответов респондентов на вопрос об оплате профессиональной подготовки персонала

Согласно этим результатам, очень актуальна практика введения так называемых ученических договоров в области профессиональной подготовки. Таким образом, и сотрудники не несут значительных финансовых расходов на собственное обучение, и компании могут быть уверены, что инвестиции в человеческий капитал окупятся, что они смогут воспользоваться результатами профессионального роста своих работников.

Распределение ответов на вопрос о предпочтительной территориальной форме обучения персонала компании наглядно представлено в табл. 14.

Таблица 10

Где наиболее эффективно обучать персонал

№ п/п	Ответы респондентов	%	
		I этап	II этап
1	Непосредственно на своем рабочем месте	31,48	41,67
2	На своем предприятии	40,72	33,33
3	В своем городе	14,87	16,67
4	В другом городе страны	11,11	8,33
5	За рубежом	1,82	0,00

Менее 30 % участников исследования согласны проводить профессиональную подготовку сотрудников, отвлекая их от основной работы, то есть для руководителей компании предпочтительнее повышать профессиональную квалификацию персонала непосредственно на рабочем месте, широко применяя методы дистанционного обучения.

Респонденты выбрали следующие области, в которых необходимо провести обучение персонала их компании (в табл. 15 области профессиональной подготовки расположены в порядке убывания необходимости в них): Наибольшая востребованность наблюдается среди таких направлений профессиональной подготовки, как документооборот (10,21 %), компьютерная грамотность (7,92 %), экономика предприятия

(7,49 %), технология производства (7,05 %), изучение иностранных языков (6,50 %).

Таблица 11

Области профессиональной подготовки персонала

№ п/п	Области обучения персонала	%	
		I этап	II этап
1	Документооборот	10,21	11,67
2	Компьютерная грамотность	7,92	16,67
3	Экономика предприятия	7,49	
4	Технология производства	7,05	
5	Иностранные языки	6,50	15,00
6	Эффективные коммуникации	6,50	
7	Управление персоналом	4,95	
8	Прогнозирование ситуаций	4,47	
9	Техника безопасности	4,27	
10	Управление стрессами	4,02	18,33
11	Чтение чертежей	4,02	
12	Психология	3,90	
13	Управление конфликтами	3,47	
14	Менеджмент	3,22	
15	Планирование	2,91	
16	Налоговый учёт	2,91	
17	Маркетинг	2,60	
18	Этика деловых отношений	2,54	
19	Антикризисное управление	2,17	20,00
20	Бухгалтерский учёт	2,17	
21	Логистика	2,17	
22	Сфера продаж	2,17	
23	Юриспруденция	2,17	

Полученные данные можно объяснить, рассмотрев сложившуюся в компаниях, представители которых участвовали в исследовании, социальную, производственную и экономическую ситуации. Во-первых, в экспертном опросе принимали участие представители крупных компаний, имеющих устоявшиеся традиции управления профессиональной квалификацией персонала, собственные учебные центры, которые менее интенсивно привлекают внешних специалистов. Во-вторых, средний возраст респондентов составляет 43 года. Соответственно, большая часть

участников нуждается в приобретении знаний в области компьютерных технологий, которые во время получения ими высшего образования не были так хорошо развиты, доступны и широко используемы, как в настоящее время. В-третьих, в политике компаний, представители которых участвовали в экспертном опросе, наблюдается тенденция налаживания тесных взаимоотношений с зарубежными партнёрами, что вызывает острую необходимость в изучении сотрудниками иностранных языков. В-четвёртых, большинство респондентов экспертного опроса являются руководителями структурных подразделений крупных производственных компаний, в круг обязанностей которых входят совершенствование и оптимизация технологии производства, управления экономикой предприятия и др.

Несколько другие направления профессиональной подготовки выделили участники второго этапа исследования:

- 1) антикризисное управление (20,00 %);
- 2) управление стрессами (18,33 %);
- 3) компьютерная грамотность (16,67 %);
- 4) иностранные языки (15,00 %);
- 5) документооборот (11,67 %).

Безусловно, влияние кризиса здесь видно очень отчётливо: работниками движет желание научиться сопротивляться, противостоять трудностям, а также справляться со стрессами, сопровождающими этот процесс.

В ответах на вопрос о последствиях участия работников компании в мероприятиях профессиональной подготовки наиболее значимыми результатами являются (рис. 52):

- 1) в большей степени соответствовать требованиям должности и рабочего места (10,10 %);
- 2) развить инициативность (7,48 %);

3) повысить уверенность в собственной профессиональной компетентности (6,73 %).

Необходимо отметить, что возможность получения основных знаний по профилю работы вообще не была отмечена экспертами. Это объясняется тем, что средний стаж работы участников опроса составляет 5 лет, то есть предполагается наличие у них необходимого уровня профессиональных знаний. Кроме того, среди последствий прохождения профессиональной подготовки прослеживаются и социальные аспекты (см. рис. 60):

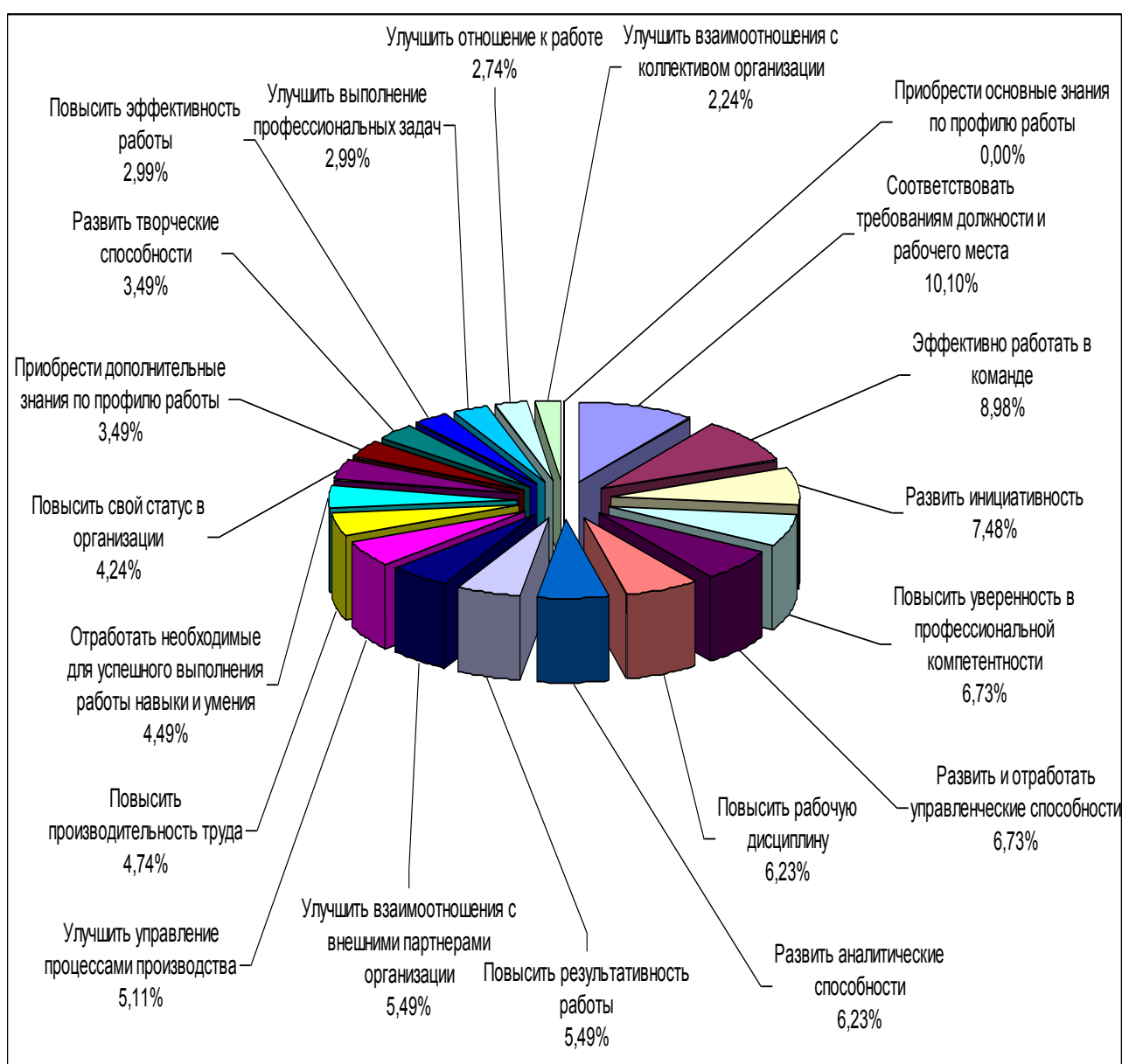


Рис. 60. Сферы реализации результатов профессиональной подготовки

- 1) повышение эффективности работы в команде (8,98 %);
- 2) повышение статуса работника в компании (4,24 %);
- 3) улучшение взаимоотношений внутри коллектива (2,24 %).

Как подтверждают и теоретические разработки, и результаты эмпирических исследований, профессиональная подготовка персонала является важным элементом системы управления современной крупной компанией и позволяет решать не только экономические, но и социальные задачи предприятия, в частности:

- снижать социальную напряжённость, связанную с постоянной интенсификацией производственной деятельности;
- минимизировать социальные конфликты;
- формировать благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

Более того, профессиональная подготовка персонала становится основным инструментом повышения социальной защищённости сотрудников и их уверенности в своей профессиональной значимости, а также – одним из важнейших регуляторов социального взаимодействия участников множества малых и больших социальных групп, включённых в структуру крупной компании.

Интересна динамика изменений ответов на этот вопрос (рис. 61). Возможность соответствовать должности по-прежнему важна для работников компаний. Значительно повысилась возможность укрепления уверенности (12,04 %) и улучшения дисциплины (12,35 %). Снизилось значение умения сотрудника эффективно работать в команде и его инициативность, что означает сокращение работы компаний в инновационных областях и упор на упрочение, закрепление существующего положения.

Проанализировав ответы респондентов проведённого экспертного опроса, можно определить наиболее предпочтительную для руководителей современных российских компаний форму профессиональной подготовки

персонала: организованные в соответствии с возникшей потребностью и продолжающиеся не более одной недели корпоративные курсы повышения квалификации или организованная при помощи дистанционной формы обучения профессиональная подготовка сотрудников непосредственно на рабочем месте, без отрыва от основной работы.

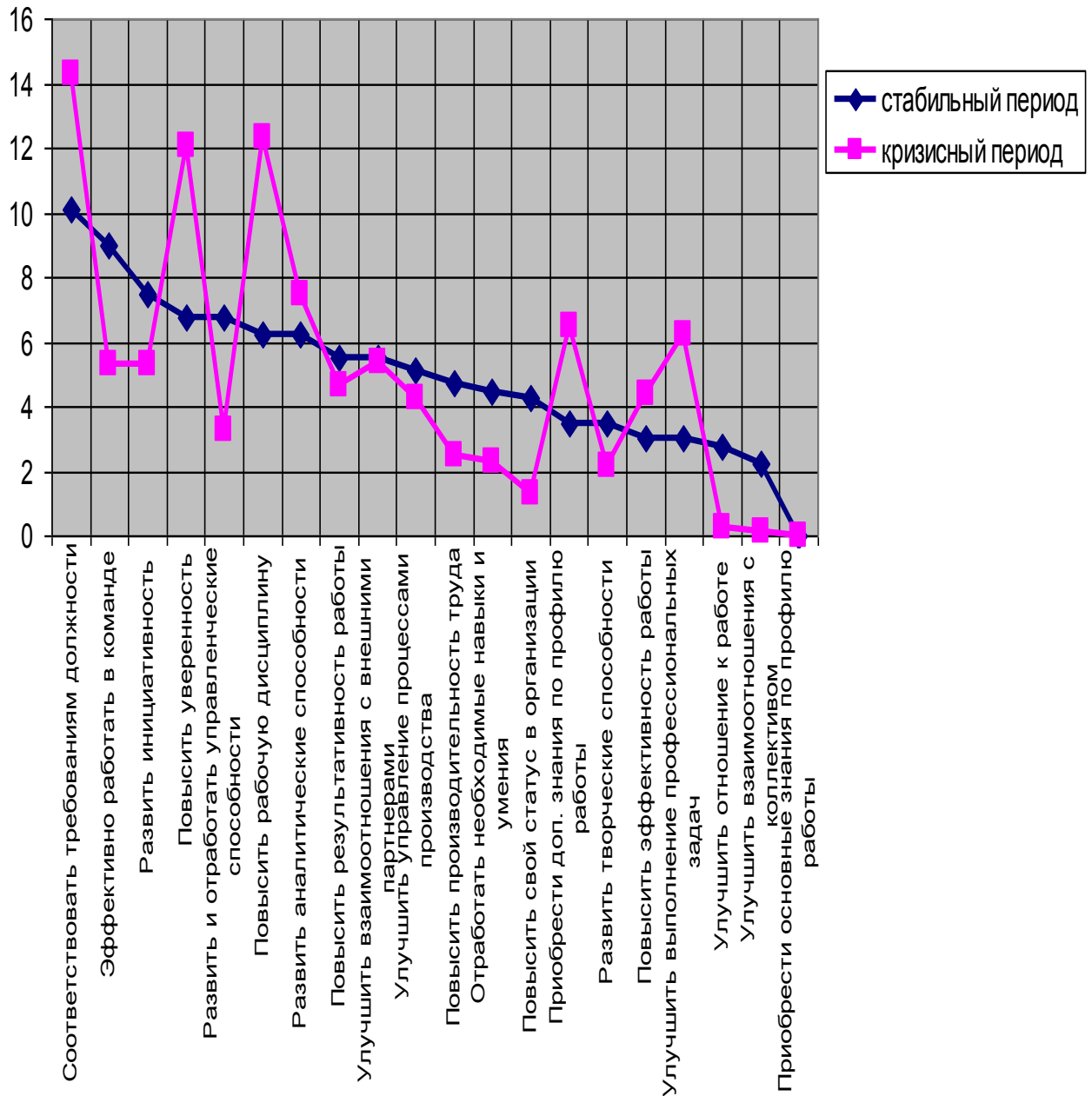


Рис. 61. Сравнительная диаграмма ответов респондентов на вопрос о последствиях профессиональной подготовки персонала компании

На основе анализа данных второго этапа исследования, можно сделать вывод о том, что профессиональная подготовка персонала компании в достаточной степени зависит от стабильности положения компании на рынке. Модель профессиональной подготовки в кризисный период следующая: непродолжительные, нечастые обучающие мероприятия с солидарной (компания и работника) ответственностью по их финансированию, и только тогда, когда в них есть крайняя необходимость.

Подводя итог проведённому анализу, сделаем некоторые выводы.

1. Среди выявленных сигналов, свидетельствующих о необходимости профессиональной подготовки персонала, в любой период деятельности компании наиболее значимыми являются: снижение производительности и эффективности труда; адаптация вновь принятых в компанию сотрудников; изменения технологии, нововведения в компании; низкое качество выпускаемой продукции и предоставляемых услуг.

2. Выявлена сильная зависимость проведения мероприятий по профессиональной подготовке персонала от финансовых возможностей компании, так как в кризисные нестабильные периоды руководители компаний стараются более тщательно планировать организационные расходы.

3. Профессиональная подготовка персонала является важным элементом системы управления современной крупной компанией и позволяет решать не только экономические, но и социальные задачи предприятия, в частности, снижать социальную напряжённость, связанную с постоянной интенсификацией производственной деятельности, минимизировать социальные конфликты, формировать благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

4. Наиболее предпочтительная для руководителей современных российских промышленных предприятий форма профессиональной подготовки персонала такова: организованные в соответствии с возникшей

потребностью и продолжающиеся не более одной недели корпоративные курсы повышения квалификации или организованная при помощи дистанционной формы обучения профессиональная подготовка сотрудников непосредственно на рабочем месте, без отрыва от основной работы.

5. Профессиональная подготовка персонала промышленного предприятия в достаточной степени зависит от стабильности положения компании на рынке.

6. Модель профессиональной подготовки в кризисный период: непродолжительные, нечастые обучающие мероприятия с солидарной (компания и работника) ответственностью по их финансированию и только тогда, когда в них есть крайняя необходимость.

4.3. Социальный механизм воздействия технологии подготовки персонала на инновационную активность промышленного предприятия

С точки зрения экспертов более трети (38 %) коллективов обследуемых предприятий к инновациям испытывают явно негативные чувства. В то время как сами эксперты (сотрудники этих же предприятий) в абсолютном большинстве (79 %) хорошо относятся к различного рода нововведениям. В данном случае речь идёт об индивидуальном субъекте инновационной активности, которым может быть конкретный человек, предпринимающий успешные (и даже неуспешные) попытки реформирования, модернизации своей деятельности. Данные исследования показывают, что на современных российских промышленных предприятиях в большей части представлены индивидуальные субъекты инновационной активности. Следовательно, наблюдается некая

разрозненность, хаотичность и точечность нововведений. Данный тезис может быть подтверждён следующими высказываниями респондентов:

- «не всегда бывает согласованность» (7 %);
- «несогласованность, часты сбои в работе» (7 %);
- «прогресс должен быть во всем, а не частично» (13 %).

Возможно, именно этим и можно объяснить достаточно скромные успехи современных российских промышленных предприятий в данной области. В предыдущем анализе мы выявили формального и неформального субъекта инновационной активности. Формальному субъекту (как коллективному, так и индивидуальному) в обязанности (по должностной инструкции, трудовому договору, уставу) вменяется поиск, оценка, подготовка, внедрение и трансляция инноваций, модернизация). Неформальные субъекты инновационной активности осуществляют поиск, оценку, внедрение и трансляцию инноваций в силу своих внутренних потребностей, мотивов или стимулов. В связи с этим совсем не случайно в составленном на основе данных нашего исследования рейтинге необходимых сотруднику современного предприятия качеств (табл. 16) на втором месте оказалась инициативность – именно способность продуцировать новые идеи и лежит в основе инновационной активности.

Таблица 12

**Рейтинг профессионально-личностных качеств работника
современного промышленного предприятия**

№ п/п	Профессионально-личностные качества	% от общего числа выборов
1	Интерес к работе	10
2	Инициативность	9
3	Профессиональные знания и умения	9
4	Способность брать на себя ответственность	9
5	Желание и готовность к развитию, самосовершенствованию	7
6	Исполнительность	7
7	Умение работать в команде	7

Но в то же время существенным тормозом в развитии и активизации инновационной активности персонала промышленных предприятий является пассивность сотрудников:

- «нет инициативы от подчинённых» (3 %);
- «нововведения могут быть неудобными для рабочих» (3 %);
- «люди привыкли жить по старинке» (7 %);
- «в массе люди пассивны к инновациям» (7 %).

На предприятии субъектом инновационной активности выступают работники, причём должность и род занятий не оказывают существенного влияния на интенсивность инновационной деятельности, поскольку определяющими факторами здесь оказываются характерологические свойства субъекта, его образование и жизненный опыт. Следуя логике рассуждения, необходимо обратиться к феноменологическому подходу, который рассматривает жизненный опыт субъекта инноваций. Феноменологи рассматривают переживания индивида как нечто идеальное (именно его идеальное), на основе которого он выстраивает свои взаимоотношения с окружающим миром. Для инновационной активности благоприятна ситуация, когда индивид имеет положительный опыт. Таковых в нашем эмпирическом исследовании оказалось чуть больше половины (более 55 %). Если же у него сформирован негативный личный опыт по поводу инноваций, то на него также можно воздействовать инструментами корпоративной системы непрерывной профессиональной подготовки персонала: анализ результатов и последствий, анализ ошибок, а именно, причины и источники ошибок (нехватка информации, нежелание самого субъекта, нехватка времени), которых можно было избежать и пр. По данным проведённого авторского исследования выявлено около 5 % работников (рис. 62), которые испытывают остро негативное отношение к инновациям. Опять в ответах респондентов прослеживается тенденция «невмешательства» – сотрудники стараются не выходить за рамки их профессиональной сферы деятельности, за границы их структурного

подразделения. Более 80 % респондентов, затруднившихся дать ответ на данный вопрос, являются работниками производственных подразделений.

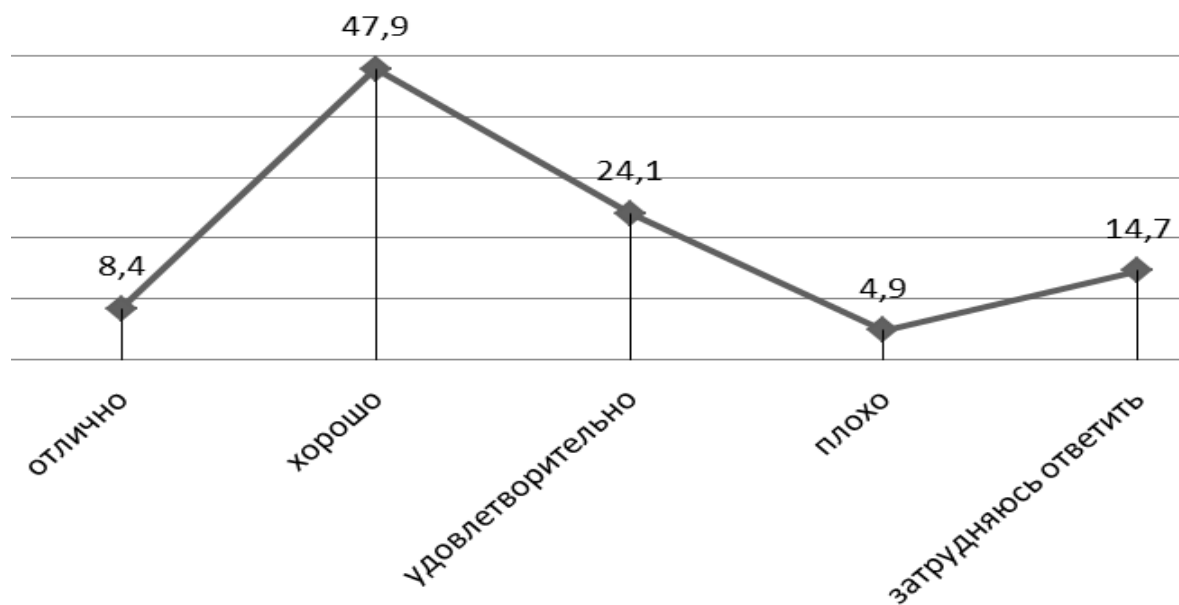


Рис. 62. Мнения респондентов по поводу отношения их подчинённых к нововведениям

В процессе исследования мы попытались узнать, какими способами возможно снизить негативное отношение к инновациям (рис. 63). Эксперты были солидарны в том, что наиболее эффективными являются информирование и обучение (по 26 % каждый).

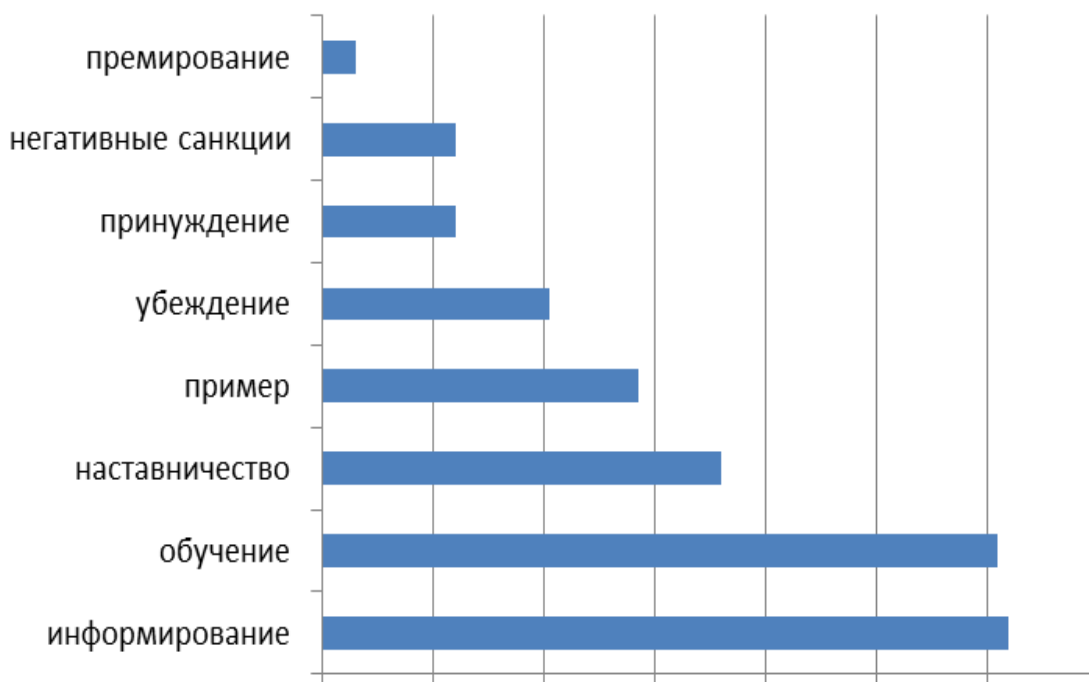


Рис. 63. Способы нивелирования негативного отношения к инновациям

Кроме того, достаточно эффективным выходом из подобной патовой ситуации (негативное субъективное отношение к нововведениям) являются наставничество (15 %) и личный пример (12 %). Именно поэтому, на наш взгляд, на современных российских промышленных предприятиях необходимо возродить утраченные традиции наставничества.

В процессе нашего исследования мы попытались выяснить, для чего на промышленных предприятиях необходимы нововведения.

Таблица 13

Рейтинг целей внедрения инноваций на промышленном предприятии

№ в рейтинге	Варианты ответов	% от общего числа выборов
1	Экономические результаты (конкуренция)	15,8
2	Социально-психологические результаты	14,2
3	Экономические результаты (качество продукции)	13,1
4	Экономические результаты (эффективность работы)	12,7
5	Прогрессивность (проактивная позиция)	10,4
6	Технологические результаты	8,8
7	Экономические результаты (рынок)	8,5
8	Прогрессивность (реактивная позиция)	8,1
9	Экономические результаты (затратность)	4,2
10	Социально-экономические результаты (имидж)	1,5
11	Экономические результаты (оплата труда)	1,2
12	Инвестирование	0,4
13	Охрана окружающей среды	0,4
14	Развитие профессиональных навыков	0,4
15	Неизбежность	0,4

Исходя из полученных в ходе эмпирического исследования результатов можно определить, по каким критериям осуществляется оценка инноваций. На первом месте (из 15 предложенных вариантов) в данном рейтинге стоит возможность повышения конкурентоспособности предприятия (15,8 %). Здесь прослеживается достаточно жёсткая ориентация на рынок. На втором месте по популярности ответов оказались

социально-психологические результаты (14,2 %), включающие развитие работника как личности, улучшение условий труда, облегчение физической работы сотрудников промышленного предприятия и т. д. Третье место в рейтинге целей внедрения инноваций заняла возможность повышения качества продукции (13,1 %), что также ориентировано на удовлетворение конечного потребителя товаром или услугой и также «работает» на повышение конкурентоспособности. Четвёртое место (12,7 %) в рейтинге оценки инноваций занял критерий «повышение производительности и эффективности». Это ещё один значимый тренд представителей современных российских промышленных предприятий, ориентированный на снижение затрат посредством применения инновационных технологий. Хотелось бы отметить, что критерий «развитие профессиональных навыков» выбрали менее 1 % экспертов.

Как уже было сказано выше, наиболее эффективными способами снижения негативного отношения к инновациям эксперты назвали информирование (26 %), наставничество (26 %), обучение (15 %) и личный пример (12 %). Но, как выяснилось в ходе анализа результатов проведённого эмпирического исследования, такие материальные виды стимулирования инновационной активности, как санкции (5 %) и премирование (1 %), заняли соответственно седьмое и восьмое места в составленном рейтинге, в то время как корпоративная система непрерывной подготовки персонала воздействует на данные процессы косвенно: через разъяснительную работу, убеждение, знакомство, обучение, тренировки и т. д.

В связи с этим мы постарались выяснить, как часто (с какой периодичностью, цикличностью) респонденты готовы обучаться сами и направлять на профессиональную подготовку и переподготовку своих сотрудников. Так, 29 % опрошенных либо обучаются самостоятельно, либо учатся в образовательном учреждении. Остальные 71 % заявили, что в данный момент не учатся. Причины такой низкой популярности обучения

среди работников современных промышленных предприятий отображены на диаграмме (рис. 64).

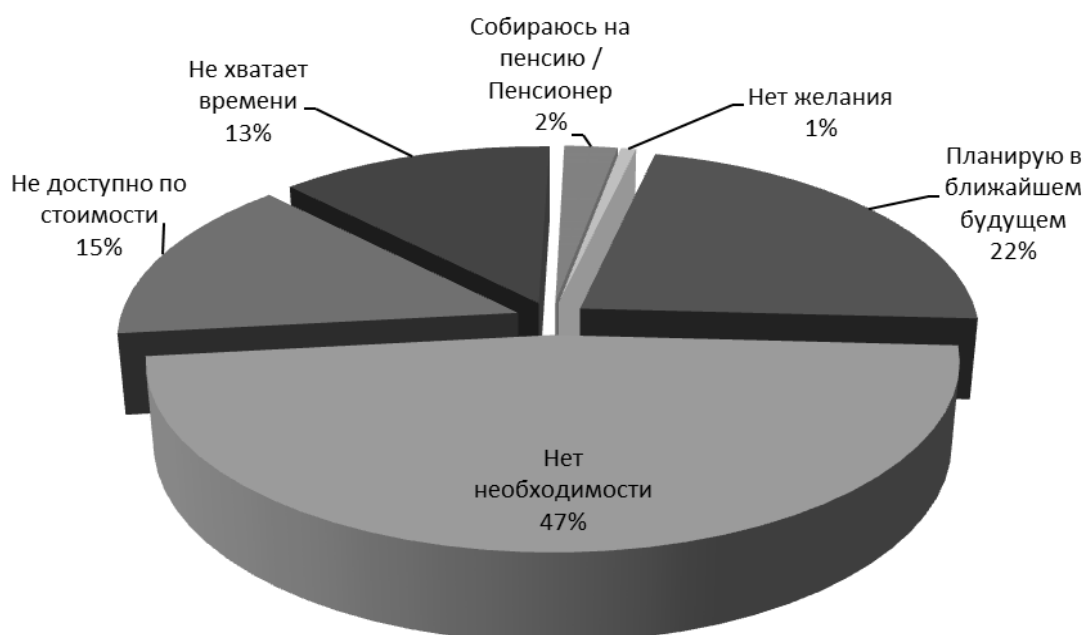


Рис. 64. Причины, по которым респонденты не проходят обучение

Около четверти респондентов (22 %) планируют повысить квалификацию в ближайшем будущем. Около половины экспертов (47 %) уверены в своей профессиональной квалификации, а также в том, что ситуация не будет меняться и в их обучении нет необходимости. Ещё одной существенной причиной, из-за которой респонденты в данный момент времени не учатся, является высокая стоимость самого обучения. Этот вариант ответа выбрало 15 % экспертов.

Что касается повышения квалификации сотрудников, то 37 % экспертов указали на необходимость обучения с периодичностью один раз в год. На наш взгляд, данная периодичность корпоративных обучающих мероприятий очень эффективно может содействовать повышению инновационной активности работников предприятия.

Социальный алгоритм работы с инновацией представляет собой согласованный комплекс этапов, включающий работы по поиску и разработке, адаптации, внедрению и использованию инноваций, которые заключаются в оптимизации указанных процессов, в согласовании их с

различными структурными компонентами социальной системы в целях повышения эффективности и результативности инновационной активности промышленного предприятия.

Предложенный нами социальный алгоритм работы с инновацией состоит из трёх основных этапов:

- 1) поиск и разработка инновации;
- 2) адаптация инновации к условиям функционирования конкретного промышленного предприятия;
- 3) внедрение и использование инновации.

Рассмотрим каждый из указанных этапов более подробно.

Первоначально мысль о необходимости что-либо менять в привычном технологическом укладе промышленного предприятия (так называемая, актуализированная инновационная потребность) может возникнуть в трёх источниках: человек (инноватор), производственный или технологический процесс, общество (социум) (рис. 65).

В любом случае, каким бы ни был источник, первоначальную идею необходимо формализовать, т. е. определить, что именно изменяется, по каким параметрам, какие последствия могут быть получены в будущем, другими словами, сделать очень подробное её описание. Отдельно необходимо сказать о том, кто должен выполнять эту задачу. В случае если инновационная идея исходит от отдельного человека – новатора, субъекта инновации, то именно он и производит формализацию идеи. Если же изменения продиктованы технологическим (производственным) процессом или происходят под влиянием внешнего окружения (общества, социума), то данную задачу выполняет специальное структурное подразделение, ответственное за инновационную деятельность предприятия. Как правило, на современных промышленных предприятиях это отделы НИОКР (научных исследований и опытно-конструкторских разработок).

I этап. Поиск и разработка инновации

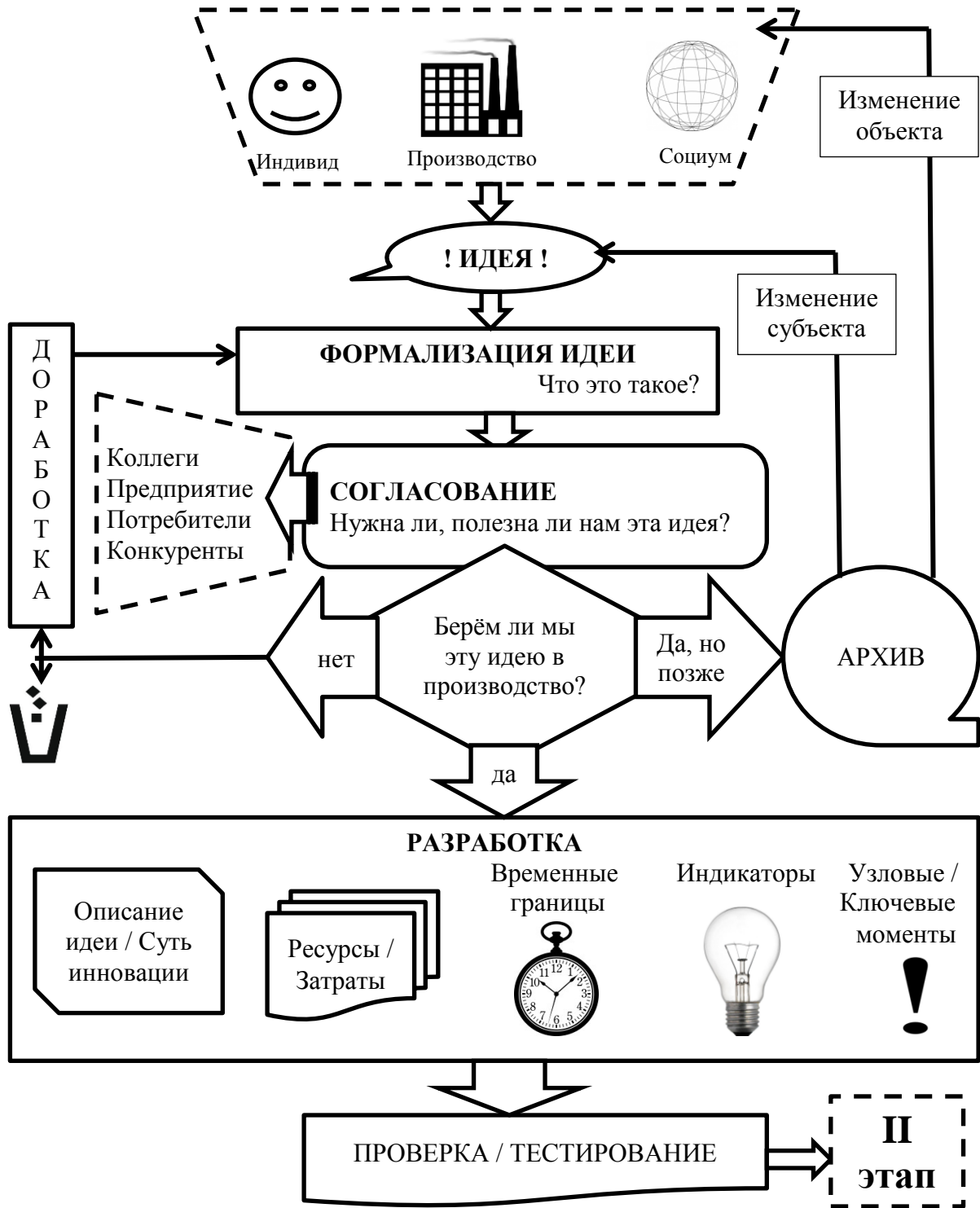


Рис. 65. Социальный алгоритм работы с инновацией.

I этап. Поиск и разработка инновации

Следующим после формализации идеи этапом работы с инновацией является согласование на различных уровнях организационной иерархии необходимости и полезности анализируемого нововведения. В результате

этой работы можно получить три варианта. Первый вариант: идею не поддержали по причине её недоработки. В таком случае происходит доработка идеи, то есть возврат на первоначальный этап алгоритма. Если идея не подлежит доработке, то она «утилизируется». Вариант 2: идею поддержали, но её последующая доработка и внедрение откладываются либо на определённый срок, либо до определённого случая. И 3-й вариант: идею полностью поддержали на всех уровнях организационной иерархии промышленного предприятия.

После этого происходит тщательная проработка всех аспектов инновационной идеи:

- описание идеи, суть инновации;
- необходимые ресурсы, предположительные затраты;
- временные границы;
- индикаторы и показатели;
- узловые характеристики, ключевые моменты.

После проработки этих позиций происходит проверка работоспособности инновации, её тестирование. При успешном прохождении тестовых процедур наступает этап адаптации инновации к условиям функционирования конкретного промышленного предприятия (рис. 66).

На входе имеется разработанная идея, необходимая, актуальная для конкретного промышленного предприятия, которую необходимо сопоставить с условиями и ресурсами, характеризующими социально-экономическую ситуацию на предприятии. В случае несовпадений происходит корректировка либо инновационной идеи, либо характеристик предприятия. После корректировок происходит очередной этап согласования, который в итоге позволит ответить на вопрос о возможности внедрения инновации в функционирование промышленного предприятия: 1) нет – «утилизация» идеи; 2) да, но позже – в архив; 3) да, внедряем – переход в третий этап.

II этап. Адаптация инновации

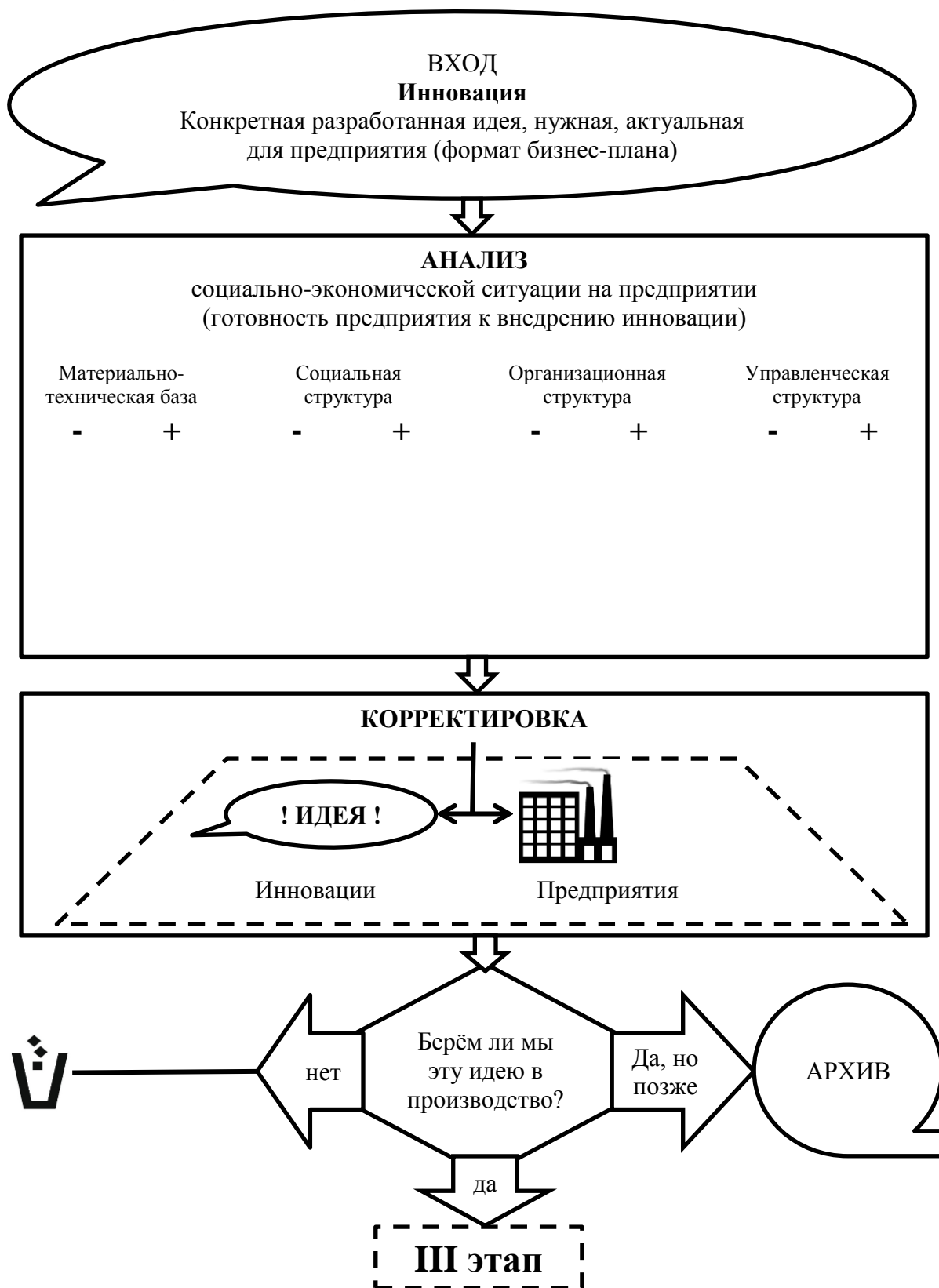


Рис. 66. Социальный алгоритм работы с инновацией.

II этап. Адаптация инновации

В процессе внедрения (рис. 67) инновация проходит несколько стадий: вакцинации, шторминга, диффузии, работы.

III этап. Внедрение и использование инновации



Рис. 67. Социальный алгоритм работы с инновацией.

III этап. Внедрение и использование инновации

Подводя итог проведённому анализу, сделаем некоторые выводы.

1. Более трети коллективов обследуемых промышленных предприятий к инновациям испытывают явные негативные чувства.

2. На современных российских промышленных предприятиях в большей части представлены индивидуальные субъекты инновационной активности.

3. Наиболее эффективными способами снижения негативного отношения к инновациям эксперты назвали информирование, наставничество, обучение и личный пример.

4. Социальный алгоритм работы с инновацией представляет собой согласованный комплекс этапов, включающий работы по поиску и разработке, адаптации, внедрению и использованию инноваций, который заключается в оптимизации указанных процессов, в согласовании их с различными структурными компонентами социальной системы в целях повышения эффективности и результативности инновационной активности промышленного предприятия.

5. Социальный алгоритм работы с инновацией состоит из трёх основных этапов: 1) поиск и разработка инновации; 2) адаптация инновации к условиям функционирования конкретного промышленного предприятия; 3) внедрение и использование инновации.

Заключение

Интенсивное переориентирование всех сфер жизнедеятельности современного государства на инновационный характер деятельности является важнейшей его стратегической задачей. Одним из составляющих материального базиса государства, обеспечивающего граждан материальными и финансовыми ресурсами является промышленное производство. Сегодня индустриальная сфера общества претерпевает большое количество воздействующих факторов, которые способствуют её изменениям. Постиндустриальное общество характеризуется повышением уровня капиталооснащённости промышленных предприятий: использование современного дорогостоящего оборудования и программного обеспечения, инструментов, материалов и технологий, постоянное повышение квалификации и обучение работников. Сегодня в сложившейся ситуации, осложнённой финансово-экономическим кризисом, а также интенсивным процессом импортозамещения в России наблюдается значительное сокращение внимания к человеческому капиталу в промышленности. Но тем не менее, в настоящее время наиболее значимой задачей становится работа с инновациями в промышленности, инновационными технологиями, именно поэтому интенсификация процессов инновационной активности в промышленной сфере как наиболее перспективных инструментов достижения высокого уровня социально-экономического развития должна стать актуальной и важной задачей современного российского промышленного предприятия. Таким образом, в указанной социально-экономической ситуации индустриальной сферы России, обусловленной трансформировавшимися культурными ценностями социальных групп и общностей и непрерывными инновационными процессами, в ходе данного диссертационного исследования было изучено понятие инновационной активности

промышленных предприятий, осуществлено построения её модели и произведено описание социально-технологических механизмов управления ею.

Социально-экономическая политика Российской Федерации направлена на развитие высокотехнологичных отраслей экономики, что в будущем позволит создать в стране качественную производственную и социальную инфраструктуру, новые рабочие места, привлечь квалифицированных специалистов и в результате – сформировать новые полюса конкурентоспособности. Именно тогда можно будет говорить о социально-экономическом прогрессе, который представляет собой поступательное планомерное развитие общества, сопровождающееся обновлением применяемых технологий и оптимизацией социальной структуры, основанное на использовании социального капитала и обеспечивающее экономическое благосостояние общества и стабильность (неконфликтность) социальных отношений. Среди выявленных в исследовании ключевых факторов социально-экономического прогресса можно отметить: труд, капитал, земля (другие природные ресурсы), научно-технический прогресс. Необходимый для социально-экономического роста капитал может быть обеспечен преобладающими инвестициями в профессионализм и квалификацию сотрудников, в увеличение числа занятых, а также в модернизацию материальной базы предприятия. Социально-экономический рост в большей степени определяется квалификацией и уровнем образования работающих на промышленном предприятии сотрудников, их количеством и продолжительностью работы, а также имеющейся на предприятии материально-технической базой и системой управления предприятием. Ещё одним важным показателем социально-экономического роста является использование инновационных технологий в производственном процессе. Под инновацией в рамках данного диссертационного исследования и комплексного подхода мы понимаем технологическое либо

социальное изменение, произошедшее в функционировании социального субъекта в результате его (субъекта) сознательной преобразовательной деятельности, а также приложения научных и технических знаний, и ведущее к прогрессу ту социальную систему, к которой она имеет отношение. Величина новизны инновационного продукта может варьироваться по шкале от >0 до 100 %. В процессе исследования выявлено, что на эффективность инновации воздействует принцип географической близости: инновации необходимо искать, разрабатывать и реализовывать исключительно в том регионе, где они будут внедряться и использоваться.

Способность промышленных предприятий осваивать инновации определяется степенью их инновационной активности. К сожалению, на современных российских промышленных предприятиях не принято пересечение сфер профессиональной деятельности, что является серьёзным препятствием для активной инновационной политики компании, поскольку не налажен адекватный обмен информацией между структурными подразделениями, наблюдается некая разрозненность, хаотичность и точечность нововведений. Но, несмотря на это, наблюдаются интенсивные усилия отдельных работников предприятий в сфере поиска, разработки и внедрения инноваций. Именно работники промышленных предприятий являются субъектами инновационной активности, которые подразделяются на индивидуальных и коллективных, формальных и неформальных субъектов. Среди функций, которые выполняет субъект инновационной активности, можно особо выделить реализацию, оценку и трансляцию инноваций.

Что касается объекта инновационной активности, то основной характеристикой является степень его инновабельности. Инновабельность (подверженность изменениям) объекта/предмета может варьироваться по прямой между крайними полюсами – от полной подверженности изменениям (при условии приложения некоторых усилий ожидаемые

изменения могут произойти) до крайней неподверженности изменениям (изменения практически невозможны или крайне труднодостижимы). При крайне низкой подверженности изменениям объект способен затруднить инновационную деятельность (дисфункция).

В свою очередь, следуя логике структурно-функционального подхода, целью инновационной активности является предполагаемая модель будущего как результата проводимых изменений. Функциями цели могут быть мотивирование, ориентирование, планирование. Помимо этого можно определить и дисфункции цели инновационной активности: утраченное (в случае сложности, недостижимости, нереальности цели) и демотивация (в случае дефицита информации, ресурсов и т. д.).

Подводя итог вышесказанному, можно констатировать, что инновационная активность работника промышленного предприятия представляет собой деятельность субъекта по оценке, реализации и трансляции инноваций, основанную на его (индивида) собственном опыте и сопровождающуюся периодами обострения конфликтных взаимоотношений. В свою очередь, инновационная активность промышленного предприятия не просто является суммой деятельности его работников относительно инноваций, а несёт в себе синергетический эффект, позволяющий значительно повысить эффективность проводимых в целом на предприятии изменений за счёт совместной активной деятельности отдельных его сотрудников.

В процессе проведения теоретического и эмпирического исследования мы выявили существенную особенность, характерную исключительно для инновационного общества: в нём в общей структуре производственных сил и ресурсов актуализируются и выходят на первое (и главенствующее) место именно человеческие ресурсы в их интеллектуально-творческой форме. Таким образом, для общества инновационного типа в качестве ключевого фактора и базового ресурса экономики необходима многогранная творческая личность, постоянно

повышающая свой образовательный потенциал, расширяющая собственный спектр знаний. В то время, как количество традиционных исчерпаемых ресурсов стремительно уменьшается, единственное, что может обеспечить экономический рост и социальное развитие, – это поиск, разработка и применение инновационных ресурсов.

Именно поэтому инновациям сегодня отводится важное место в решении наиболее важных экономических и социальных проблем. Однако стоит отметить, что далеко не всегда происходящие изменения и инновации находят понимание и адекватную оценку со стороны общества. Очень велико влияние культуры на социально-экономическую ситуацию, сложившуюся в обществе. Культура является той средой, в которой зарождаются все происходящие процессы. Среди аспектов культуры, значимых для нас с точки зрения понимания механизмов инновационной активности, можно выделить репрезентативный (знаковый), системообразующий, ценностный, социально-психологический, деятельностный и динамический (инновационный). В процессе исследования обнаружилось обоюдное взаимовлияние культуры и инновационной активности: совершенствуясь, культура пробуждает, активизирует инновационные процессы; инновации стимулируют обновление культуры и её элементов. Зная основные типы ценностей инновационной культуры, в целях интенсификации инновационной активности промышленных предприятий необходимо через социальные технологии воспитания, разъяснения, убеждения постепенно приобщать работников к наиболее значимым ценностям инновационной культуры.

Инновационная культура может стать тем базисом, на основе которого будет формироваться инновационный потенциал. Инновационный потенциал характеризует внутреннюю способность и возможность субъекта инновационной активности к производству осознанной деятельности по поиску, разработке, привлечению ресурсов для создания принципиально нового продукта или известного продукта с

принципиально новыми свойствами и потребительскими характеристиками. Необходимо знать, что сведение понятия «инновационный потенциал» исключительно к категории экономико-хозяйственных ресурсов не может быть уместным ни в теории, ни на практике, поскольку существует сложная, далеко не однозначная взаимосвязь ресурсов и целей в структуре инновационного потенциала современного промышленного предприятия. А в целом эффективность использования инновационного потенциала в большей степени зависит от социально-экономических форм приложения материально-вещественной части ресурсов. Данное положение возможно реализовать посредством высококвалифицированного персонала, работающего на промышленном предприятии. Современный темп процесса повышения производительности труда в несколько раз превышает динамику его роста в XX веке. Помимо этого, ускоряется процесс изменения рабочей силы, направленный на превращение индустриальной рабочей силы в инновационную (постиндустриальную). В процессе нашего исследования было выявлено, что инновационное развитие промышленных предприятий напрямую зависит от уровня освоения ими новых информационно-компьютерных технологий, способствующих оптимизации процессов обмена знаниями, информацией, технологиями и опытом интеллектуальной деятельности. Инновационная активность современных промышленных предприятий является тем необходимым условием, которое посредством эффективного использования интеллектуальных ресурсов (интеллектуального капитала и потенциала) обеспечивает стабильный рост экономики в сложившихся условиях жёсткой конкурентной среды. Наиважнейшей основой социально-экономического прогресса общества (и всех его сфер: экономической, социальной, культурной, политической и т. д.) и формирования конкурентоспособной отечественной промышленности является высокий уровень инновационной активности промышленных предприятий.

Инновационная активность каждого отдельного субъекта экономических отношений вплетается в ткань национальной экономики, образуя национальную инновационную систему. Каждый из субъектов национальной инновационной системы обладает собственной системой ценностей, сформированной в границах доминирующих национальных ценностей. Основу инновационной системы образуют внутрисистемные связи элементов, причём, состав и количество элементов, а также характер взаимодействия между ними не имеют принципиального значения. Элементы системы приобретают значимость для данной системы только при наличии определённого вида отношений с другими элементами. Эффективность инновационной системы во многом зависит от того, посредством каких норм и правил осуществляется регулирование отношений.

Национальная инновационная система постоянно испытывает на себе одновременное воздействие жизнедеятельности трёх самостоятельных субъектов (наука, производство, государство) и трансформируется, изменяется в соответствии с совокупным комплексом этих воздействий. Таким образом, в национальной инновационной системе органично взаимодействуют, оказывая значимое влияние друг на друга, наука, государство и частный сектор. Именно поэтому в целях согласования интересов различных участников социально-экономического взаимодействия управление инновационной активностью промышленных предприятий должно базироваться на федеральных и региональных приоритетах и направлениях реализации инновационной политики.

Следует отметить, что источником инновационной активности является хозяйственная деятельность, а именно, её направленность на научно-техническое творчество, самого предприятия по производству новых продуктов, внедрения новых технологий. Именно поэтому истоки инновационной активности необходимо искать в социальных отношениях, социальной действительности, реальности. Инновационная активность

промышленных предприятий проявляется в двух аспектах: предприятия выступают активными разработчиками и производителями инноваций; в то же время они являются основными заказчиками и потребителями инноваций.

В экономике инновационного типа происходит смена вектора приоритетов в определении доминирующих общественных ценностей. В связи с этим была разработана авторская модель расширяющейся воронки потребностей, которая позволяет «увидеть» доминирующую структуру потребностей на определённой ступени развития общества. Общество инновационного типа характеризуется наличием нового типа потребностей – инновационных. С позиций конструктивистского подхода инновационную потребность можно определить как ощущаемую нужду в обновлении способов и видов деятельности, обусловленную рассогласованием между воспроизводимой деятельностью и изменившимися условиями труда. С точки зрения функционалистского подхода инновационная потребность является функциональным свойством социальной системы (индивид, группа) активно реагировать на рассогласование между наличным и нормальным состоянием воспроизводимой деятельности.

Инновационная активность промышленных предприятий проявляется в том, что она формирует и актуализирует инновационные потребности (потребности в новых знаниях, технологиях, товарах и услугах) и, тем самым, определяет механизмы инновационного развития. Наибольшей результативности данных процессов можно достичь, применяя социальные технологии интенсификации инновационной активности, в основе которых лежит модель инновационной активности промышленных предприятий. Основными целями социального моделирования являются адекватное отображение, выявление основных противоречий, выявление воздействующих факторов, определение тенденций, поиск оптимальных путей, активизация деятельности.

Созданные с учётом правил, условий и принципов модели изучаемых социальных объектов позволяют исследователям и управленцам выполнить многочисленные функции: познавательную, эвристическую, прогнозную, целеполагания, управленческую, иллюстративную. Модели социальных процессов могут быть следующих видов: дескриптивные модели, прогностические модели, целевые модели, алгоритмические модели, модели-иллюстрации. Указанные виды не исключают друг друга, то есть каждая конкретная модель социального факта, явления или процесса может включать характеристики различных видов моделей.

В процессе работы над проблематикой исследования были выявлены ключевые условия создания моделей: предоставление возможности для анализа; способствование выявлению вариантов дальнейшего развития исследуемого объекта; адаптивность и гибкость. Кроме того, основными принципами, в соответствии с которыми необходимо разрабатывать модель инновационной активности современного промышленного предприятия, являются следующие: принцип дескриптивной (описательной) полноты, принцип адекватности, принцип гибкости, принцип абстрактности, принцип надёжности, принцип темпоральности (временной ограниченности), принцип реалистичности, принцип эвристичности, принцип терминологической идентичности, принцип репрезентативности, принцип эволюционности.

В результате проведённого исследования мы пришли к выводу, что для достижения наибольшего эффекта следует выстраивать модель инновационной активности промышленного предприятия по принципу волновой динамики. Также моделирование инновационной активности современного промышленного предприятия следует проводить с учётом четырёх ключевых факторов, оказывающих влияние на функционирование социального объекта: управления, отношений, знаний, технологии. В связи с этим модель инновационной активности представляет собой структурированную, упорядоченную совокупность параметров указанных

факторов, показывающих такие периоды в жизнедеятельности промышленного предприятия, которые в наибольшей или наименьшей степени благоприятствуют инновациям. В обобщённой модели инновационной активности промышленного предприятия отражены основные периоды функционирования промышленной компании в контексте циклов; показаны периоды наибольшего и наименьшего благоприятствования инновациям; показаны тесные взаимоотношения между факторами инновационной активности, их причинно-следственные связи. Максимальной эффективности в процессах освоения инноваций можно добиться при совпадении наиболее благоприятствующих стадий всех четырёх факторов (управление, отношения, технология, знания).

Особенностями разработанной авторской модели инновационной активности промышленного предприятия являются: учёт специфики функционирования промышленного предприятия; многофакторность модели, обусловленная необходимостью параллельного координирования четырёх ключевых факторов, оказывающих определяющее влияние на инновационную активность; иллюстрация управляемости (контролируемости) факторов, оказывающих определяющее влияние на инновационную активность промышленного предприятия; возможность сбалансированного контроля над ключевыми факторами, оказывающими определяющее влияние на инновационную активность промышленного предприятия; цикличность модели, выражающаяся в последовательной смене периодов в функционировании промышленного предприятия. Каждый новый цикл повторения этапов является качественно более совершенным, чем предыдущий, так как проведение периодической оценки качества и эффективности социальных технологий (реализации модели инновационной активности и профессиональной подготовки персонала) позволяет выявлять и своевременно исправлять возникающие ошибки и недостатки, корректировать воздействие ключевых

контролируемых факторов на функционирование промышленного предприятия.

Модель является основой для создания социальной технологии интенсификации инновационной активности промышленного предприятия. Социальная технология представляет собой систему последовательно применяемых методов, средств и механизмов взаимодействия социальных субъектов в целях оптимального, с наименьшими управленческими и ресурсными затратами изменения их свойств, характеристик, состояний. Специфическими характеристиками социальной технологии являются: субъекты (отдельные личности, организации, малые и большие группы, трудовые коллективы, социальные институты и т. п., преобразующие социальные группы, социальные отношения и социальные институты); объекты (личности, группы, организации: участники социальных связей, взаимодействий, взаимоотношений, включённые в деятельность определённой социальной группы и подвергающиеся воздействиям её субъектов); предмет (характеристики и свойства социальных субъектов); методы (основываются на разработке и функционировании технологии с учётом принципов построения социальных технологий и специфики социальных субъектов); результаты (оптимизация и повышение эффективности деятельности социальных групп и т. д.); последствия (формирование необходимых социальных взаимодействий и взаимоотношений личностей, групп, организаций).

Успешное достижение целей технологии интенсификации инновационной активности возможно лишь при соблюдении комплекса принципов: системности, согласованности, оперативности, заинтересованности, поддержки, прозрачности, окупаемости.

В процессе исследования выявлено шесть этапов социальной технологии интенсификации инновационной активности промышленного предприятия: 1) выявление инновационной потребности предприятия; 2) анализ внутренней среды предприятия на предмет готовности к

изменениям; 3) подготовка ресурсов предприятия к изменениям; 4) обучение персонала новым способам работы в соответствии с изменившимися условиями; 5) внедрение и использование инновации; б) изменение внешних или внутренних условий функционирования промышленного предприятия.

Кроме того, условиями эффективности технологии интенсификации инновационной активности промышленного предприятия являются: соответствие стратегическим целям; соответствие действующему федеральному и региональному законодательству и этическим нормам; наличие чёткой, детальной программы освоения инноваций на конкретный период; использование современных способов делового общения и передачи информации; наличие налаженных механизмов документооборота, простота административных процедур, связанных с внедрением и функционированием технологии; организация обратной связи; обязательность инновационной активности для всех сотрудников промышленного предприятия и др.

Важным аспектом управления интенсивностью инновационной активности промышленного предприятия является контроль над квалификацией и профессионализмом работников предприятия. Наиболее значимых результатов в этой области можно добиться посредством использования корпоративных социальных технологий профессиональной подготовки персонала. Профессиональная подготовка персонала представляет собой технологию управления процессом овладения новыми профессиональными знаниями, умениями и навыками с целью более квалифицированного выполнения сотрудниками компаний своих профессионально-должностных обязанностей.

Технология профессиональной подготовки персонала крупной компании относится к классу социальных технологий и представляет собой специально сконструированную, целеориентированную, последовательную систему методов, средств и механизмов повышения

профессиональной и социальной компетентности персонала компании, обеспечивающую эффективное выполнение работниками компании профессиональных функций, оптимальное взаимодействие социальных субъектов, больших и малых социально-производственных групп как внутри компании, так и вне её. Принадлежность технологии профессиональной подготовки персонала к классу социальных технологий вызывает необходимость строгого выполнения при создании технологий профессиональной подготовки персонала компании основных принципов разработки социальных технологий: научности, прогрессивности, учёта особенностей социальной ситуации, синергетичности, перспективности, оптимальности.

Профессиональная подготовка персонала является важным элементом системы управления современной крупной компанией и позволяет решать не только экономические задачи предприятия, но и социальные, в частности, снижать социальную напряжённость, связанную с постоянной интенсификацией производственной деятельности, минимизировать социальные конфликты, формировать благоприятный социально-психологический климат в коллективе. Также среди выявленных сигналов, свидетельствующих о необходимости профессиональной подготовки персонала, в любой период деятельности компании наиболее значимыми являются снижение производительности и эффективности труда, адаптация вновь принятых в компанию сотрудников, изменения технологии, нововведения в компании, низкое качество выпускаемой продукции и предоставляемых услуг.

Кроме того, выявлена сильная зависимость проведения мероприятий по профессиональной подготовке персонала от финансовых и материальных возможностей компании, так как в кризисные, нестабильные периоды руководители компаний стараются более тщательно планировать организационные расходы. Профессиональная подготовка персонала

промышленного предприятия в достаточной степени зависит от стабильности положения компании на рынке.

Наиболее предпочтительной для руководителей современных российских промышленных предприятий формой профессиональной подготовки персонала являются организованные в соответствии с возникшей потребностью и продолжающиеся не более одной недели корпоративные курсы повышения квалификации или организованная при помощи дистанционной формы обучения профессиональная подготовка сотрудников непосредственно на рабочем месте, без отрыва от основной работы. Немного иначе выглядит модель профессиональной подготовки в кризисный период: непродолжительные, нечастые обучающие мероприятия с солидарной (компания и работника) ответственностью по их финансированию и только тогда, когда в них есть крайняя необходимость.

В процессе обработки результатов исследования мы выявили, что более трети коллективов обследуемых промышленных предприятий к инновациям испытывают явно негативные чувства. Также исследование показало, что наиболее эффективными способами снижения негативного отношения к инновациям эксперты назвали информирование, наставничество, обучение и личный пример. Все эти способы воздействия на персонал укладываются и присутствуют в социальной технологии профессиональной подготовки персонала.

Социальный алгоритм работы с инновацией представляет собой согласованный комплекс этапов, включающий действия по поиску и разработке, адаптации, внедрению и использованию инноваций, которые заключаются в оптимизации указанных процессов, в согласовании их с различными структурными компонентами социальной системы в целях повышения эффективности и результативности инновационной активности промышленного предприятия. Социальный алгоритм работы с инновацией состоит из трёх основных этапов: 1) поиск и разработка инновации;

2) адаптация инновации к условиям функционирования конкретного промышленного предприятия; 3) внедрение и использование инновации.

Полученные авторские результаты могут быть применимы для выстраивания действительно постиндустриальный тип хозяйствования, в полной мере использующий инновационные знания на благо общества и обеспечивающий государство необходимыми материальными и финансовыми благами, а также способствующий социально-экономической стабильности общества. Кроме того, данный социально-экономический уклад будет способствовать оптимизации действенности механизма национальной безопасности, а также воздействовать на улучшение социальной и политической стабильности государства. Таким образом, высокий инновационный потенциал России может быть обусловлен:

1) формированием в стране квалифицированного кадрового резерва, обладающего уникальными навыками и технологиями в промышленной сфере;

2) накоплением и использованием опыта ведения работ в области проектирования и разработки промышленных товаров и налаживания промышленных производств;

3) созданием научно-технической инфраструктуры работающей в сфере промышленности;

4) развитием образовательной базы (вузы, учреждения среднего профессионального образования), способной обеспечить квалифицированными кадрами различной направленности.

Нацеленность на высокий инновационный потенциал российского государства находит выражение в документах, отражающих ориентацию инновационного развития до 2020 года: Стратегия развития Российской Федерации на период до 2020 года, Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Реализация данной Стратегии будет зависеть от эффективности

управления социально-экономическим развитием. На современном этапе отечественные предприятия и организации принимают участие в кластерной политике по отраслевому принципу. При формировании инновационной кластерной политики в масштабах каждого субъекта РФ можно принять во внимание опыт стран ЕС. Примером данного направления развития региональной составляющей инновационной политики является полномасштабное участие отдельных регионов Великобритании (Восточный Мидленд, Северо-Восток, Уэльс, Шотландия) в инновационных программах Евросоюза, а также разработка и реализация региональных стратегий инновационного развития собственных территорий. Деятельность по инновационному развитию отдельных территорий Великобритании является составным элементом инновационной политики, проводимой на наднациональном уровне, т. е. направленной на развитие всего Европейского исследовательского пространства.

В России набирает обороты различного рода кластерные инициативы, разрабатываются инновационные проекты по созданию кластеров на примере Нижнекамского нефтехимического кластера, кластера Нижнего Приангарья, автомобильного кластера в Поволжье, Санкт-Петербургского морского кластера, Ивановского текстильного кластера, кластера переработки титана «Титановая долина» в Свердловской области, инновационного кластера на базе университетского комплекса г. Томска и др.

Формирование прогноза инновационного развития является сложной задачей, которая должна быть решена на уровне государственного управления инновационными процессами.

Список используемой литературы и источников

Основные источники

1. Аберкромби, Н. Социологический словарь / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б. С. Тернер. – М. : Экономика, 2004. – 619 с.
2. Абдуллин, И. И. Инновационная экономика и малый бизнес : монография. – Казань : Университет управления «ТИСБИ», 2014. – 144 с.
3. Абрамов, Р. Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. – М. : КомКнига, 2005. – 280 с.
4. Абчук, В. А. Справочник по исследованию операций / В. А. Абчук, Ф. А. Матвейчук, Л. П. Томашевский. – М. : Воениздат, 1979. – 368 с.
5. Авдошина, Н. В. Малый промышленный бизнес в Самарской области // СОЦИС. – 2001. – № 7. – С. 57–63.
6. Аверин, А. Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров / А. Н. Аверин. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2005. – 280 с.
7. Автонова, В. Ю. Стратегические аспекты формирования инновационного кластера для развития монопродуктового региона : монография / В. Ю. Автонова. – М. : МГИИТ, 2014. – 176 с.
8. Агабеков, С. И. Проблемы спроса на инновационный человеческий капитал // СОЦИС. – 2001. – № 11. – С. 136–141.
9. Агеев, А. И. Особенности применения методологии стратегической матрицы при прогнозировании развития государства (на примере России и Китая) / А. И. Агеев, Б. В. Куроедов. – М. : Ин-т экон. стратегий (ИНЭС), 2008. – 295 с.
10. Адлер, А. Очерки по индивидуальной психологии / А. Адлер ; пер. с нем. – М. : Когито-Центр. – 2002. – 218 с.

11. Азарова, Н. Б. Социально-трудовые отношения в современной России: социологический анализ : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 2003. – 306 с.
12. Аксенова, Е. А. Кадровый конкурс как фактор организационного развития: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. – М., 2002. – 195 с.
13. Аллак, Ж. Вклад в будущее: приоритет образования / Ж. Аллак. – М. : Педагогика-пресс, 1993. – 164 с.
14. Александров, Ю. И. Субъективный опыт, культура и социальные представления / Ю. И. Александров, Н. Л. Александрова. – М. : Институт психологии РАН, 2009. – 319 с.
15. Александрова, Т. Л. Методологические проблемы социологии профессий // СОЦИС. – 2000. – № 8. – С. 11–17.
16. Александрова, Т. Л. Экономическое поведение и профессия: методология исследования: дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.01. – Екатеринбург, 2000. – 259 с.
17. Алтынбаев, Р. З. Основные факторы развития социального потенциала молодого города в новых социально-экономических условиях (на материалах г. Набережные Челны Республики Татарстан: дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Уфа, 1998. – 420 с.
18. Андреева, Г. М. Зарубежная социальная психология XX столетия. Теоретические подходы / Г. М. Андреева, Н. Н. Богомолова, Л. А. Петровская. – М. : Аспект-Пресс, 2002. – 286 с.
19. Андреева, Э. А. Методология управления инновационной активностью субъектов национальной инновационной системы России : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. – М., 2010. – 51 с.
20. Андреева, Э. А. Методология управления инновационной активностью субъектов национальной инновационной системы России : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. – М., 2010. – 423 с.

21. Андрианов, К. Н. Управление инновационным развитием промышленности: общие аспекты и социально-экономические вопросы : монография / К. Н. Андрианов, В. А. Васин, Б. Н. Гавшин. – М. : НИИ предельных технологий, 2014. – 95 с.
22. Анисимов, П. Ф., Гунявина, Н. Л. Современный специалист со средним профессиональным образованием: мнение производителей // СОЦИС. – 2002. – № 12. – С. 100–107.
23. Анипко, О. Б. Концептуальное проектирование объектов бронетанковой техники: монография / О. Б. Анипко, М. Д. Борисюк, Ю. М. Бусяк. – Харьков : НТУ «ХПИ», 2008. – 196 с.
24. Анурин, В. Ф. Социология интеллекта: проблемы формирования, развития и изучения : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.06. – Н. Новгород, 1998. – 370 с.
25. Арзамасцев, А. В. Методика оценки человеческого потенциала // Справочник по управлению персоналом. – 2004. – № 9. – С. 8–19.
26. Асанов, А. Н. Инновационная система управления организацией : монография / А. Н. Асанов. – Муром : Изд-во Коськин А. М., 2014. – 220 с.
27. Афанасьева, О. В. Творчество личности как социально-духовный феномен : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.06. – М., 1999. – 342 с.
28. Ахмадеев, А. А. Регион как объект социологического исследования и управления: дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.04. – Уфа, 1994. – 399 с.
29. Бабурин, В. Л. Инновационные циклы в российской экономике / В. Л. Бабурин. – М. : УРСС, 2000. – 119 с.
30. Баженов, О. В. Информационное обеспечение стратегического менеджмента: планирование и анализ (на примере предприятий медной промышленности) / О. В. Баженов. – М. : БИБЛИО-ГЛОБУС, 2013. – 216 с.

31. Бажин, И. И. Социальная инноватика в системе управления регионом : автореф. дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Н. Новгород, 2009. – 53 с.
32. Бажин, И. И. Социальная инноватика в системе управления регионом : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Н. Новгород, 2009. – 374 с.
33. Базаров, Т. Ю. Социально-психологические методы и технологии управления персоналом организации : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05. – М., 1999. – 678 с.
34. Байдалова, О. В. Развитие региона как социальной системы: социальные показатели и индикаторы : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Волгоград, 2002. – 304 с.
35. Байрамов, В. Д. Социальный хаос в российском обществе : автореф. дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ростов н/Д, 2009. – 46 с.
36. Байрамов, В. Д. Социальный хаос в российском обществе : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ростов н/Д, 2009. – 252 с.
37. Балашов, А. И. Инновационная активность российских предприятий: проблемы измерения и условия роста / А. И. Балашов, Е. М. Рогова, Е. А. Ткаченко. – СПб. : Изд-во Политехн. ун-та, 2010. – 205 с.
38. Барбашин, М. Ю. Воспроизводство этногенеза в локальных сообществах: теоретическая модель и российские практики : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ростов н/Д., 2012. – 429 с.
39. Башкирова, О. В. Управление организационным капиталом инновационно активного предприятия : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. – М., 2014. – 24 с.
40. Белова, Г. И. Инструменты антикризисной конструктивной политики // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) [и др.]. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 15–20.

41. Белогруд, И. Н. Инновационное развитие: микро-, мезо- и макроуровень : коллективная монография / И. Н. Белогруд, Е. В. Сибирская. – Орёл : Научное обозрение, 2014. – 115 с.
42. Белозерцев, В. И. Философско-методологические проблемы технического творчества / В. И. Белозерцев. – М. : ВНИИПИ, 1987. – 86 с.
43. Беляева, Л. А. Социальная модернизация в России в конце XX века : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 1997. – 242 с.
44. Белякович, Н. Н. Социальное творчество рабочих: проблемы и перспективы (теоретико-методологический аспект) : дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.01. – Мн., 1993. – 308 с.
45. Бергер, П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман. – М. : Моск. филос. фонд, 1995. – 322 с.
46. Бестужев-Лада, И. В. Поисковое социальное прогнозирование: Перспективные проблемы общества. Опыт систематизации / И. В. Бестужев-Лада. – М. : Наука, 1984. – 271 с.
47. Бестужев-Лада, И. В. Прогнозное обоснование социальных нововведений / И. В. Бестужев-Лада. – М. : Наука, 1993. – 323 с.
48. Богданова, М. В. Социологическая концепция этоса современного отечественного университета : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.06. – Тюмень, 2013. – 303 с.
49. Богоявленская, Д. Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества / Д. Б. Богоявленская. – Ростов н/Д : Изд-во Рост. ун-та, 1983. – 173 с.
50. Большой словарь иностранных слов / сост. А. Ю. Москвин. – М. : ЗАО Центрполиграф, 2007. – 816 с.
51. Бондарев, А. А. Моделирование и управление регионом как социальной системой: социологический анализ : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Волгоград, 2004. – 441 с.

52. Борисенко, В. В. Наука и рыночные отношения в информационном обществе: социально-философский анализ / В. В. Борисенко. – М. : Наука, 2008. – 246 с.
53. Будон, Р. Место беспорядка. Критика теорий социального изменения / Раймон Будон ; пер. с фр. М. М. Кириченко ; науч. ред. М. Ф. Черныш. – М. : Аспект-Пресс, 1998. – 284 с.
54. Бурдьё, П. Социология социального пространства / Пьер Бурдьё ; пер. с фр., общ. ред. Н. А. Шматко. – СПб. : Алетейя. – 2005. – 288 с.
55. Буркацкая, О. А. Институты инновационного развития: теоретико-методологические аспекты : монография / О. А. Буркацкая, В. А. Гневко. – СПб. : СПбУУиЭ, 2014. – 239 с.
56. Быченко, Ю. Г. Социальные процессы формирования человеческого капитала в переходный период : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Саратов, 2000. – 341 с.
57. Вайсбанд, Г. Стандарт «Investors in people» в России // Человек и труд. – 2003. – № 5. – С. 81–85.
58. Василевская, И. В. Инновационный менеджмент / И. В. Василевская. – М. : РИОР, 2005. – 96 с.
59. Васильева, Е. Н. Социокультурные факторы и субъекты формирования экономической и инновационной активности молодёжи : монография / Е. Н. Васильева. – Волгоград, 2014. – 238 с.
60. Вебер, М. Избранное. Образ общества / М. Вебер. – М. : Юрист, 1994. – 702 с.
61. Вебер, М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер ; пер. с нем. М. И. Левиной – М. : Бизнеском, 2013. – 321 с.
62. Вентцель, Е. С. Исследование операций / Е. С. Вентцель. – М. : Советское радио, 1972. – 552 с.

63. Верховин, В. И. Экономическое поведение как предмет социологического анализа // СОЦИС. – 1994. – № 10. – С. 120–125.
64. Вершинская, О. Н. Инновационное развитие личности // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) [и др.]. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 165–168.
65. Веселовский, О. Н., Шнейберг, А. Я. Очерки по истории электротехники [Электронный ресурс] // Электронная электротехническая библиотека. URL: <http://www.electrolibrary.info/history/progress.htm> (дата обращения: 26.09.2014).
66. Видякина, О. В., Дмитриева, Е. М. Система подготовки кадров для инновационной экономики России : монография / О. В. Видякина, Е. М. Дмитриева. – М. : Проспект, 2014. – 105 с.
67. Вилисов, В. Я. Инфраструктура инноваций и малые предприятия: состояние, оценки, моделирование : монография / В. Я. Вилисов, А. В. Вилисова. – М. : РИОР, 2014. – 226 с.
68. Витальева, Н. А. Стратегия развития человеческих ресурсов в контексте общей стратегии организации : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08. – М., 2005. – 171 с.
69. Власть. Политика. Государство и государственная служба: Аналитический словарь-справочник / В. Ф. Халипов [и др.]. – М. : Академический проект : Трикста, 2006. – 384 с.
70. Возрождение социологической науки в России (Институту социально-политических исследований РАН – 20 лет) / Г. В. Осипов. – М. : Экономическое обозрение, 2012. – 376 с.
71. Волон, В. Т., Железнов, Д. В. Инновационные технологии как фактор безопасности железнодорожного транспорта // Вестник транспорта Поволжья. – 2014. – № 4 (46). – С. 119–127.

72. Волов, В. Т. Основы фрактально-кластерной методологии исследования системы образования // Вестник Московского университета. Серия 20. Педагогическое образование. – 2008. – № 2. – С. 20 – 32.
73. Волов, В. Т. Фрактально-кластерная теория и термодинамические принципы анализа ресурсораспределения в иерархических самоорганизующихся системах // Сложность. Разум. Постнеклассика. – 2014. – № 3. – С. 56–69.
74. Гаврин, А. С. Социальное управление северным городом: детерминанты, модели, механизмы : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Тюмень, 2000. – 375 с.
75. Гагаринская, Г. Стимулировать фактор профессионализма / Г. Гагаринская, Е. Мюллер, В. Перевозчиков // Кадровик. – 2007. – № 2. – С. 51–54.
76. Газизуллин, Ф. Р. Потенциал предпринимательской активности производственного коллектива в условиях становления рыночных отношений : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Уфа, 1993. – 342 с.
77. Гапеенкова, М. Ю. Государство как корпорация по развитию человеческого потенциала // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) [и др.]. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 38–40.
78. Гарайбех, Ю. О практике стимулирования инновационной деятельности / Ю. Гарайбех, А. Ивлев // Человек и труд. – 2005. – № 1. – С. 56.
79. Гарафиев, И. З. Инновационный человеческий капитал в регионе (социологический анализ) : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.03. – Пенза, 2013. – 369 с.
80. Гастев, А. К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. Изд. 2-е. – М.: Экономика, 1972. – 478 с.

81. Гастев, А. К. Организация производства как наука. – М.: Экономика. – 1972. – 17 с.
82. Гастев, А. К. Трудовые установки. – М.: Экономика. – 1973. – 344 с.
83. Гвишиани, Д. М., Громека, В. И. Теоретические аспекты исследования инновационного процесса и формирования инновационной политики / Труды ВНИИСИ, вып. 3. – М., 1990. – 117 с.
84. Герчиков, В. И. От социального планирования к управлению персоналом: развитие прикладной социологии в России : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.03. – Новосибирск, 1997. – 71 с.
85. Гибсон, М. Бизнес и высшее образование: опыт взаимодействия в Великобритании / М. Гибсон, А. Ю. Афонин // Университетское управление. – 2004. – № 4. – С. 53–66.
86. Гинзбург, М. Р. Неинтеллектуальные факторы интеллектуальной активности // Психологические исследования интеллектуальной деятельности. – М., 1979. – С. 161–167.
87. Глазьев, С. Ю. Стратегические предпосылки модернизации и инновационного развития российской экономики : монография / С. Ю. Глазьев, В. Е. Дементьев, И. В. Сухинин. – М. : Гос. ун-т управления, 2014. – 274 с.
88. Глазьев, С. Ю. Эволюция технико-экономических систем: возможности и границы централизованного регулирования / С. Ю. Глазьев, Д. С. Львов, Г. Г. Фетисов. – М. : Наука, 1992. – 257 с.
89. Глазьев, С. Ю. Инновационное развитие экономики. Международный опыт и проблемы России : коллективная монография / С. Ю. Глазьев, А. А. Масленников. – СПб. : Нестор-История, 2012. – 351 с.
90. Глазьев, С. Ю. Теория долгосрочного технико-экономического развития / С. Ю. Глазьев. – М. : ВлаДар, 1993. – 310 с.

91. Глинский, Б. О японском опыте управления // Проблемы теории и практики управления. – 2001. – № 4. – С. 110–114.
92. Говорухин, Г. Э. Символическое конструирование социального пространства осваиваемого региона: социологический анализ : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Хабаровск, 2009. – 337 с.
93. Говорухин, Г. Э. Символическое конструирование социального пространства осваиваемого региона: социологический анализ : автореф. дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Хабаровск, 2009. – 37 с.
94. Годовой отчёт деятельности Сбербанка России за 2005 г. // Официальный сайт Сбербанка России [Электронный ресурс]. URL: www.sbrf.ru (дата обращения: 21.09.2006).
95. Годовой отчёт ОАО «АВТОВАЗ» за 2004 г. // Официальный сайт ОАО «АВТОВАЗ» [Электронный ресурс]. URL: www.lada-auto.ru (дата обращения: 20.09.2006).
96. Годовой отчёт ООО «Газпром» за 2005 г. [Электронный ресурс]. URL: www.gazprom.ru (дата обращения: 21.09.2006).
97. Голенкова, З. Т. Профессионалы – портрет на фоне реформ / З. Т. Голенкова, Е. Д. Игитханян // Социологические исследования. – 2005. – № 2. – С. 28–36.
98. Голиков, В. Д. Социальный феномен отношения к технике : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Уфа, 1992. – 294 с.
99. Голов, Р. С. Системы управления инновационно-инвестиционной деятельностью промышленных организаций и подготовкой машиностроительного производства : монография / Р. С. Голов, А. В. Рождественский. – М. : Дашков и К°, 2014. – 447 с.
100. Горенков, Е. М. Инновационный потенциал как целостная социально-педагогическая система : монография / Е. М. Горенков. – М. : Прометей, 2012. – 124 с.

101. Готлиб, А. С. Социально-экономическая адаптация россиян: факторы успешности-неуспешности // Социологические исследования. – 2001. – № 7. – С. 51–57.
102. Готовцев, В. М. Экономические и управленческие аспекты инновационной деятельности : монография / В. М. Готовцев, А. А. Ломов, В. Д. Сухов. – Ярославль : Изд-во ЯрГУ, 2014. – 143 с.
103. Гофман, А. Б. Мода и люди. Новая теория моды и модного поведения / А. Б. Гофман. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : КДУ, 2010. – 228 с.
104. Гофман, А. Б. Мода и люди. Новая теория моды и модного поведения : автореф. дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.01. – М., 1994. – 41 с.
105. Гофман, А. Б. Традиции и инновации в современной России. Социологический анализ взаимодействия и динамики / А. Б. Гофман. – М. : Росспэн, 2008. – 543 с.
106. Гречкин, А. А. Развитие инновационной культуры промышленных организаций для их адаптации к рыночным условиям (на примере оборонных предприятий) : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. – М., 2002. – 184 с.
107. Григорьев, Ю. Н. Инновационная интеллектуальная собственность – основа экономического развития // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) [и др.]. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 176–181.
108. Громов, А. «Тойотизм»: не только для японцев // Человек и труд. – 2000. – № 4. – С. 85–87.
109. Грунвальд, А. Техника и общество: западноевропейский опыт исследования социальных последствий научно-технического развития / А. Грунвальд. – М. : Логос, 2011. – 157 с.

110. Губина, Н. В. Управление социальным тонусом монопрофильного города : автореф. дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Казань, 2010. – 47 с.
111. Губина, Н. В. Управление социальным тонусом монопрофильного города : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Казань, 2010. – 476 с.
112. Гудкова, А. А. Инструменты государственного регулирования инновационной деятельности в Российской Федерации / А. А. Гудкова, Л. С. Чаусова // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) [и др.]. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 41–46.
113. Гумба, Х. М. Формирование механизма инновационно-стратегического развития строительных предприятий : монография / Х. М. Гумба, В. Ю. Михайлов, В. В. Гамулецкий. – М. : АСВ, 2014. – 191 с.
114. Гуц, А. К. Социальные системы. Формализация и компьютерное моделирование / А. К. Гуц, В. В. Коробицын, А. А. Лаптев. – Омск : Омский гос. ун-т, 2000. – 160 с.
115. Давыденко, В. А. Предпринимательское поведение как объект социального управления: теоретико-методологические аспекты : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – М., 1996. – 371 с.
116. Давыдова, Л. В. Финансовый механизм обеспечения деловой активности предприятий промышленности на основе инновационного развития / Л. В. Давыдова, М. В. Афанасьева. – Орёл : Госуниверситет – УНПК, 2013. – 150 с.
117. Дежина, И. Г. Государственное регулирование науки в России / И. Г. Дежина ; под. ред. Н. И. Ивановой. – М. : Магистр, 2008. – 430 с.
118. Декарт, Р. Избранные произведения / Рене Декарт. – М. : Госполитиздат, 1950. – 712 с.

119. Демиденко, Э. С. Перспективы образования в меняющемся мире // Социологические исследования. – 2005. – № 2. – С. 80–87.
120. Денисов, Г. А. Инновации: отечественный и зарубежный опыт (анализ, финансирование, стимулирование) / Г. А. Денисов, М. И. Каменецкий, В. В. Остапенко. – М. : МАКС Пресс, 2001.– 284 с.
121. Дерябин, Н. И. Кадровое обеспечение высокотехнологичных отраслей России в информационном обществе XXI века // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) [и др.]. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 187–190.
122. Джерелиевская, И. К. Непрерывное образование в русле личностно ориентированной модели / И. К. Джерелиевская, М. А. Джерелиевская // Материалы секции «Духовно-нравственное здоровье нации» Всероссийского форума «Здоровье нации – основа процветания России». – М. : МГУ, Общеуниверситет. отдел печати, 2005. – С. 21–23.
123. Джинджолия, А. Развитие человеческого капитала: новая модель // Человек и труд. – 2001. – № 10. – С. 77–79.
124. Димаев, А. Р. Миграция населения: социальная сущность и влияние на общественные процессы в мире и в современном российском обществе (социологический анализ) : автореф. дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – М., 2009. – 42 с.
125. Димаев, А. Р. Миграция населения: социальная сущность и влияние на общественные процессы в мире и в современном российском обществе (социологический анализ) : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – М., 2009. – 218 с.
126. Днепровский, С. И. Методология создания законодательства в области научной и инновационной деятельности: от философии – к её формализации в виде математической теории, моделям и их

- верификации // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) [и др.]. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 57–62.
127. Добрынина, М. И. Социальный статус русской интеллигенции в республиках Сибири в процессе трансформации российского общества : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Улан-Удэ, 2012. – 379 с.
128. Доника, А. Д. Интериоризация профессиональной роли врача: социальные, психологические и соматические детерминанты : автореф. дис. ... д-ра социол. наук : 14.02.05. – Волгоград, 2010. – 47 с.
129. Доника, А. Д. Интериоризация профессиональной роли врача: социальные, психологические и соматические детерминанты : дис. ... д-ра социол. наук : 14.02.05. – Волгоград, 2010. – 368 с.
130. Дулина, Н. В. Социально-пространственная модификация современного российского крупного города : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Волгоград, 2007. – 358 с.
131. Дунаева, Н. И. Проблемы воспроизводства кадрового потенциала науки и инновационной сферы // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) [и др.]. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 191–196.
132. Дьяченко, М. И. Психологический словарь-справочник / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – М. : АСТ, 2001. – 567 с.
133. Дюркгейм, Э. Метод социологии / Эмиль Дюркгейм ; пер. с фр. – Киев, 1899. – 153 с.
134. Дюркгейм, Э. Самоубийство : Социологический этюд / Эмиль Дюркгейм ; пер. с фр. – СПб. : Н. П. Карбасников, 1912. – 541 с.
135. Дятлов, А. В. Социальные ресурсы развития российского общества : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ростов н/Д., 2005. – 268 с.

136. Егоров, В. В. Управление деятельностью трудового коллектива в интеллектуальной сфере : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – М., 2008. – 383 с.
137. Еликеев, А. А. Особенности формирования мотивации профессиональной деятельности в сфере промышленного производства : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Саранск, 2005. – 442 с.
138. Еляков, А. Д. Современное информационное общество (философско-социологический анализ) : монография / А. Д. Еляков. – Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2007. – 206 с.
139. Ерохина, Е. В. Региональные инновационные подсистемы: проблемы формирования и развития : монография / Е. В. Ерохина. – Калуга : Ваш ДомЪ, 2014. – 60 с.
140. Ефимова, М. Ю. К определению понятия «инновационный потенциал» // Методы активизации инновационных процессов. Труды ВНИИСИ. Вып. 16. – М., 1988.
141. Ефремов, В. С. Виртуальное обучение как зеркало новой информационной технологии // Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. – № 6. – С. 52–54.
142. Жадько, Н. В. Учись учиться / Н. В. Жадько, М. А. Чуркина // Управление персоналом. – 2003. – № 10. – С. 32–33.
143. Жапарова, А. К. Инновации и воспроизводство в культуротворчестве : гендерный аспект : дис. ... канд. филос. наук : 09.00.13.– Омск, 2009. – 153 с.
144. Жапуев, З. А. Социальный иммунитет российского общества в условиях институциональной трансформации: факторы риска и стратегии повышения : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ростов н/Д., 2013. – 338 с.
145. Жаренова, О. А. Интеллектуальная миграция россиян. Ближнее и дальнее зарубежье / О. А. Жаренова, Н. В. Кечил, Е. Ю. Пахомов. –

- М. : Центр политических исследований, Изд-во «ГНОМ и Д», 2002. – 128 с.
146. Жарикова, Ю. Н. К вопросу о развитии персонала на предприятиях Германии // Управление персоналом. – 2004. – № 10. – С. 18–19.
147. Заборова, Е. Н. Социологический анализ городского социального пространства : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.01. – Екатеринбург, 1997. – 340 с.
148. Завалишин, А. Ю. Территориальное поведение социально-территориальной общности (на примере региональных общностей России) : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Хабаровск, 2009. – 361 с.
149. Зайцев, А. К. Социолог на предприятии / А. К. Зайцев. – Калуга : Упринформпечати, 1999. – 206 с.
150. Зборовский, Г. Б. Социология образования и социология знания: поиск взаимодействия // СОЦИС. – 1997. – № 2. – С. 53 – 55.
151. Зборовский, Г. Б. Социология образования / Г. Б. Зборовский. – М. : Гардарики, 2005. – 383 с.
152. Зборовский, Г. Б. Профессиональное образование и рынок труда / Г. Б. Зборовский, Е. А. Шуклина // СОЦИС. – 2003. – № 4. – С. 99 – 106.
153. Звоновский, В. Б. Современное освоение пространства повседневности в условиях трансформации общества : дис. д-ра социол. наук : 22.00.04. – Волгоград, 2013. – 368 с.
154. Зименкова, Е. Р. Управление трудовыми ресурсами // США – экономика, политика, идеология. – 1997. – № 7. – С. 111–121.
155. Зинченко, В. П. Человек развивающийся : Очерки психологии / В. П. Зинченко, Е. Б. Моргунов. – М. : ТОО «Тривола», 1994. – 333 с.
156. Зубок, Ю. А. Риск как фактор социального развития молодёжи : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 2003. – 335 с.

157. Зубок, Ю. А. Социальная регуляция в условиях неопределённости : теоретические и прикладные проблемы в исследовании молодёжи / Ю. А. Зубок, В. И. Чупров. – М. : Academia, 2008. – 266 с.
158. Зубок, Ю. А. Методология, теория и история социологии : сб. науч. ст. : в 3 т. – Ростов н/Д : Изд-во Южного гос. ун-та, 2012. – ...
159. Иванов, В. Н. Инновационные социальные технологии устойчивого развития / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев, Г. Т. Галлиев. – Уфа: ООО «Дизайн Полиграф Сервис», 2003. – 352 с.
160. Иванов, В. Н. Социальные технологии в современном мире / В. Н. Иванов. – М. : Славянский диалог, 1996. – 245 с.
161. Иванов, В. Н. Социальные технологии: учеб. пособие / В. Н. Иванов, В. И. Патрушев. – М. : Муниципальный мир, 2004. – 488 с.
162. Иванов, В. Н. Москва. Россия. Русский мир: социологические очерки / В. Н. Иванов, В. К. Левашов, В. К. Сергеев. – М. : НИЦ «Академика», 2012 – 486 с.
163. Иванова, Е. И. Социально-демографические поколения современной России : воспроизводство и взаимодействие : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 2013. – 500 с.
164. Иванова, Т. Н. Социально-трудова́я мобильность современной молодёжи: состояние и перспективы: региональная специфика : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.03. – Саратов, 2011. – 428 с.
165. Иванцов, Е. В. Совершенствование организационных форм связи науки с производством на основе оценки инновационной деятельности : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.26. – Л., 1988. – 18 с.
166. Ильин, В. Г. Город как концепт культуры : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.01. – Ростов н/Д, 2004. – 331 с.
167. Ильин, В. И. Социальное неравенство: деятельностно-конструктивный подход : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 2000. – 65 с.

168. Ильина, Г. Н. Становление и функционирование управленческих команд на современных промышленных предприятиях : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Волгоград, 2004. – 298 с.
169. Илышева, Н. Н. Учёт, анализ и стратегическое управление инновационной деятельностью : монография / Н. Н. Илышева, С. И. Крылов. – М. : Финансы и статистика, 2014. – 214 с.
170. Интеллектуальная промышленность и высокие технологии – на выставке «Иннопром». Выступление Д. А. Медведева [Электронный ресурс] // Первый канал. Новости. URL: <http://www.1tv.ru/news/techno/262738> (дата обращения: 09.07.2014).
171. Иродова, Е. Е. Социальные аспекты инновационного развития региона : монография / Е. Е. Иродова, О. А. Хасбулатова. – Иваново : Ивановский гос. ун-т, 2013. – 331 с.
172. Искандаров, Э. А. Деятельность руководителя производственного коллектива в условиях нововведений : Социально-психологический аспект : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. – Л., 1989. – 16 с.
173. Исламутдинов, В. Ф. Синтез институционального и эволюционного подходов к теоретическому обоснованию инновационных процессов / В. Ф. Исламутдинов. – Ханты-Мансийск : ИИЦ ЮГУ, 2010. – 44 с.
174. Испулова, С. Н. Управление социально-трудовыми отношениями в условиях монопрофильного города : автореф. дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Уфа, 2010. – 42 с.
175. Йоас, Х. Креативность действия / Ханс Йоас ; пер. с нем. – СПб. : Алетейя, 2005. – 320 с.
176. Каган, М. С. Человеческая деятельность (опыт системного анализа) / М. С. Каган. – М. : Изд-во политической литературы, 1974. – 328 с.
177. Казакова, Н. В. Факторы, влияющие на процессы трансфера инноваций на промышленных предприятиях / Н. В. Казакова,

- Ю. А. Дулепин // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) [и др.]. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 303–310.
178. Казначеева, И. А. Социальное прогнозирование в условиях трансформации российского общества: комплексный социологический анализ : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ставрополь, 2005. – 270 с.
179. Калимуллин, Г. Ф. Отношение к труду современного советского рабочего : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.03. – Бирск, 1991. – 369 с.
180. Канарская, О. В. Научные формы формирования мотивации при обучении русскому языку: Инновац. подход : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.02. – М., 1998. – 430 с.
181. Капитонов, Э. А. Социология XXI века / Э. А. Капитонов. – Ростов н/Д: Феникс, 1996. – 512 с.
182. Капица, С. И. Формирование механизмов управления социальной адаптацией трудоспособного населения к изменениям современного российского рынка труда : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – СПб., 2009. – 514 с.
183. Капто, А. С. Профессиональная этика / А. С. Капто. – М. : Изд-во СКАГС, 2006. – 799 с.
184. Капто, А. С. Современная цивилизация: вызовы и альтернативы / А. С. Капто. – М. : Изд-во Московского ун-та, 2013. – 301 с.
185. Капто, А. С. Социоментальные основания культуры мира : Идея конструирования социальных систем / А. С. Капто, В. П. Пономарёв. – М. : ИСПИ РАН, 1999. – 51 с.
186. Кара-Мурза, С. Г. Кризисное обществоведение / С. Г. Кара-Мурза. – М. : Научный эксперт, 2012. – 384 с.
187. Каргин, Н. Н. Инновации в социальных и образовательных системах / Н. Н. Каргин. – М. : ФИРО, 2008. – 478 с.

188. Карпасова, З. М. Кадровая политика как элемент инновационной системы // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) [и др.]. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 77–80.
189. Карпова, Ю. А. Введение в социологию инноватики / Ю. А. Карпова. – СПб. : Питер, 2004. – 192 с.
190. Карпова, Ю. А. Инновационная среда как объект социологии инноватики: проблема управления // Инновации. – 2008. – № 10 (120). – С. 45–48.
191. Карпова, Ю. А. Интеллектуальный ресурс человека в контексте инновационного развития // Инновации. – 2011. – № 1 (147). – С. 19–22.
192. Карпова, Ю. А., Нурков, В. М. Инновационное развитие (модернизация): социальные феномены и парадоксы // Инновации. – 2012. – № 5 (163). – С. 64–68.
193. Карпова, Ю. А., Нурков, В. М. Социальные процессы и парадоксы инновационного развития // Философские науки. – 2012. – № 8. – С. 76– 85.
194. Карпова, Ю. А. Развитие интеллектуального ресурса в процессе инновационной деятельности : автореф. дис. ... д-ра филос. наук : 22.00.06. – М., 1998. – 28 с.
195. Карпова, Ю. А. Развитие интеллектуального ресурса в процессе инновационной деятельности : дис. ... д-ра филос. наук : 22.00.06. – М., 1998. – 320 с.
196. Котальников, В. Д. Институциональная трансформация российских профессиональных союзов : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – СПб., 2005. – 353 с.
197. Качкин, А. В. Интеллектуальное опустошение российской провинции: факторы и масштабы // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.:

- Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) [и др.]. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 442–446.
198. Кашапов, М. М. Психология творческого мышления профессионала : монография / М. М. Кашапов. – М. : Пер Сэ, 2006. – 688 с.
199. Квейд, Э. Анализ сложных систем / Э. Квейд. – М. : Советское радио, 1969. – 520 с.
200. Керженцев, П. М. Принципы организации. – М.: Экономика. – 1968. – 464 с.
201. Клементьев, Д. С. Социология управления / Д. С. Клементьев. – М. : МАКС Пресс, 2006. – 298 с.
202. Клименко, В. А. Развитие профессионального образования в условиях социально-экономических преобразований в Беларуси : автореф. дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Минск, 1997. – 34 с.
203. Клочкова, Н. В. Инновационная активность регионов в условиях современной экономики. // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, 28 декабря 2010 г., Иваново. – Иваново : Научная мысль, 2011. – 171 с.
204. Козырева, П. Н. Процессы социальной адаптации россиян в трансформирующемся обществе : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 2004. – 380 с.
205. Колокольцев, А. Н. Регулирование социально-трудовых отношений на промышленном предприятии : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08. – Тюмень, 2004. – 195 с.
206. Комаров, Е. И. Организация, психология и технология самообразования человека работающего // Управление персоналом. – 2001. – № 4. – С. 32–36.
207. Комарова, Т. Г. Социальные технологии управления качеством профессионального образования в регионе : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08. – Белгород, 2005. – 183 с.

208. Кондратьев, Н. Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения / Н. Д. Кондратьев. – М. : Экономика, 2002. – 765 с.
209. Кондратьевские волны : альманах : ежегодник / Российская академия наук, Институт экономики, Международный фонд Н. Д. Кондратьева, Институт востоковедения, Евро-Азиатский Центр мегаистории и системного прогнозирования, Волгоградский центр социальных исследований. – Волгоград : Учитель, 2012. – 21 с.
210. Коновалова, М. Е. Модернизационные процессы в российской экономике: теория, методология, опыт реализации : монография / М. Е. Коновалова. – Самара, 2014. – 262.
211. Коновалова, Н. И. Инновационные формы предоставления социальных услуг населению : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. – М., 2009. – 160 с.
212. Константинов, С. А. Пространство регионального рынка труда в динамике социальных процессов : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Саратов, 2007. – 485 с.
213. Коньков, А. Т. Социальный капитал как концепция экономической социологии и его роль в системе экономического взаимодействия : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.03. – М., 2007. – 340 с.
214. Кордюкова, Е. С. Специфика социальных технологий в системе управления российских организаций разных форм собственности : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08. – Тюмень, 2005. – 163 с.
215. Корецкая, Л. К. Формирование стратегии управления инновационным развитием экономических систем : монография / Л. К. Корецкая, А. М. Губернаторов. – Владимир : ВлГУ, 2014. – 189 с.
216. Корицкий, А. В. Введение в теорию человеческого капитала: учеб. Пособие / А. В. Корицкий. – Новосибирск : СибУПК, 2000. – 265 с.

217. Косалс, Л. Я. Социальный механизм инновационных процессов / Л. Я. Косалс. – Новосибирск, 1989. – 285 с.
218. Косалс, Л. Я. Социальный механизм экономических инноваций в постсоветской России : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 05.13.10. – М., 1998. – 34 с.
219. Косов, М. Е. Налоговое регулирование инновационной деятельности / М. Е. Косов, Э. В. Ягудина. – М. : Юнити-Дана, 2013. – 214 с.
220. Котляров, И. В. Социальное проектирование в системе обновления общества : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Мн., 1990. – 352 с.
221. Корнилов, И. К. Теоретико-методологические основы инженерного искусства: опыт социологического исследования инновационной инженерной деятельности : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – М., 1996. – 238 с.
222. Кравченко, С. А. Развитие и структура социологии труда (историко-методологический анализ) : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.03. – М., 1990. – 307 с.
223. Кравченко, С. А. Социология риска: полипарадигмальный подход / С. А. Кравченко, С. А. Крашков. – М. : Анким, 2004. – 385 с.
224. Кривопусков, В. В. Доверие в консолидации российского общества: социологическая концептуализация и институциональная оптимизация : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ростов н/Д., 2013. – 311 с.
225. Кротов, Д. В. Социальный капитал российской молодёжи: проблема воспроизводства : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ростов н/Д., 2009. – 215 с.
226. Крысин, Р. А. Конкурентоспособность рабочей силы в условиях переходной экономики России : автореф. дис... канд. экон. Наук : 08.00.01. – Петрозаводск, 2006. – 21 с.

227. Ксенофонтова, Х. З. Компетенции управленческого персонала: теория и методология развития : монография / Х. З. Ксенофонтова. – М. : Креативная экономика, 2011. – 181 с.
228. Ксенофонтова, Х. З. Социальные технологии в формировании и развитии потенциала управленческого персонала (на примере промышленных предприятий) : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08. – Пенза, 2005. – 204 с.
229. Кубицкий, С. И. Социальное партнёрство субъектов рынков образования и труда в современной России : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 2007. – 370 с.
230. Кузнецов, Н. В. Социально-активные программы развития человеческих ресурсов : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08. – Саратов, 2004. – 158 с.
231. Кузнецов, П. С. Социологическая теория социальной адаптации : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Саратов, 2000. – 335 с.
232. Кузьмина, С. Н. Методологические аспекты управления развитием инновационной деятельности организации : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. – СПб., 2014. – 39 с.
233. Кузьмич, П. Б. Социальные технологии управления человеческими ресурсами организации в условиях инновационного развития : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08. – Саратов, 2006. – 232 с.
234. Кузык, Б. Н. Россия в цивилизационном измерении: фундаментальные основы стратегии инновационного развития. – М. : Ин-т экон. стратегий, 2008. – 864 с.
235. Кулешова, Т. В. Основы концепции управления ресурсным потенциалом // Вестник СевГТУ. – Севастополь : Изд-во СевНТУ, 2007. – Вып. 81: Экономика и финансы. – С. 172–175.
236. Кун, Т. Структура научных революций / Т. Кун ; пер. с англ. И. З. Налетова. – М. : АСТ, 2005. – 605 с.

237. Курбатов, В. И. Социальное проектирование: учеб. пособие / В. И. Курбатов, О. В. Курбатова. – Ростов н/Д : Феникс, 2001. – 416 с.
238. Курбатова, Н. Обучение или изменения? Обучение + изменения / Н. Курбатова, И. Сикачева // Журнал «Управление компанией». – 2005. – № 2 [Электронный ресурс] URL: www.zhuk.net/search.asp (дата обращения: 21.10.2005).
239. Куренко, А. В. Социальное развитие крупного предприятия как объект стратегического управления : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08. – Пенза, 2004. – 196 с.
240. Курлов, А. Б. Эффективность и качество инженерной подготовки как социальная проблема : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Уфа, 1994. – 282 с.
241. Курушин, В. И. Модернизация управления профессиональной подготовкой кадров в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Саратов, 2005. – 365 с.
242. Кутепова, Н. И. «Новые ниши» среди специалистов [Электронный ресурс] URL: www.rkpr.inion.ru/files/download/10001707/100017507.doc?1288762165704 (дата обращения: 3.11.2010).
243. Кэмпбелл, Р. Экономикс : учебник / Р. Кэмпбелл, К. Р. МакКоннел, С. Л. Брю. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 983 с.
244. Лавриченко, О. В. Инновационные бизнесобразующие технологии как эндогенная основа инновационной системы промышленного предприятия : монография / О. В. Лавриченко. – М. : Изд-во Московского гуманитарного ун-та, 2014. – 135 с.
245. Лавров, Л. А. Экономический рост и человеческий капитал : монография / Л. А. Лавров. – Омск : ОмГУ, 2009. – 196 с.

246. Лаврухина, Е. А. Социальные ресурсы развития сельских территорий Российской Федерации: социологический анализ : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 2013. – 323 с.
247. Ланкин, В. Е. Некоторые проблемы инновационных процессов в российской экономике (система инновационной поддержки предпринимательства) / В. Е. Ланкин, А. В. Татарова, Т. В. Федосова // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) [и др.]. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 211–219.
248. Лапин, Н. И. Системно-деятельностная концепция исследования нововведений // Диалектика и системный анализ : отв. ред. Д. М. Гвишиани. – М., 1986. – 606 с.
249. Лапин, Н. И. Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов : Генер. проект ИКСИ АН СССР (1968 – 1973). – М. : Academia, 2005. – 909 с.
250. Лапин, Н. И. Теория и практика инноваций / Н. И. Лапин. – М. : Логос, 2012. – 326 с.
251. Лебединцева, Л. А. Интеллектуальный труд: экономико-социологические аспекты : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.03. – СПб., 2012. – 375 с.
252. Левашов, В. К. Российское общество и радикальные реформы: мониторинг социальных и политических индикаторов : монография / В. К. Левашов, В. А. Афанасьев. – М. : Academia, 2001. – 896 с.
253. Левашов, В. К. Социополитическая динамика российского общества (2000–2006) : монография / В. К. Левашов. – М. : Академия, 2007. – 514 с.
254. Левашов, С. П. Мониторинг и анализ профессиональных рисков в России и за рубежом : монография / С. П. Левашов. – Курган : Курганский гос. ун-т, 2014. – 345 с.

255. Левшина, О. Н. Современные методы обеспечения конкурентоспособности в предпринимательстве / О. Н. Левшина. – М. : Юриспруденция, 2011. – 171 с.
256. Лейфрид, Н. В. Ответственность как личностная детерминация представлений об успешном человеке : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. – Краснодар, 2006. – 22 с.
257. Леоненков, А. В. Нечёткое моделирование в среде MATLAB и FuzzyTECH / А. В. Леоненков. – СПб. : БХВ-Петербург, 2003. – 716 с.
258. Лепский, В. Е. Субъектно-ориентированный подход к инновационному развитию / В. Е. Лепский. – М. : Когито-Центр, 2009. – 209 с.
259. Лескова, И. В. Социальная идентичность в условиях трансформации российского общества : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 2009. – 373 с.
260. Лисин, Б. К., Фридлянов, В. Н. Инновационный потенциал как фактор развития. Межгосударственное социально-экономическое исследование // Инновации. – 2002. – № 7. – С. 25 – 51.
261. Лисс, Э. М. Инновация как социокультурный феномен : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.01. – Ростов н/Д, 2002. – 227 с.
262. Личность учёного: Социально-психологический портрет: реф. сб. / РАН. ИНИОН. Центр науч.-информ. исслед. по науке, образованию и технологиям ; отв. ред. Т. В. Виноградова. – М., 2009. – 132 с.
263. Лобанова, Т. Н. Оценка инвестиций в персонал – «за» и «против» // Управление персоналом. – 2004. – № 11–12. – С. 32–34.
264. Ломакина, Т. Ю. Современные принципы развития непрерывного образования / Т. Ю. Ломакина. – М. : Наука, 2006. – 221 с.
265. Лукашевич, В. В. Эффективность инвестиций в человеческий капитал // Полиграфист и издатель. – 2003. – № 12. – С. 56–58.

266. Луков, В. А. Социальное проектирование : учеб. пособие / В. А. Луков. – 4-е изд., испр. – М. : Флинта, 2003. – 240 с.
267. Лысикова, О. В. Социальные изменения культурных практик отечественного туризма в условиях глобализации : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.06. – Саратов, 2012. – 411 с.
268. Любарская, А. В. Дополнительное профессиональное образование через Интернет: за и против // СОЦИС. – 2005. – № 2. – С. 142–143.
269. Магомедов, М. Г. Социальное доверие в российском обществе: социологический анализ : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ростов н/Д., 2009. – 300 с.
270. Маевский, В. И. Введение в эволюционную макроэкономику / В. И. Маевский. – М. : Япония сегодня, 1997. – 106 с.
271. Мазин, А. Особенности конкуренции на российском рынке труда // Человек и труд. – 2005. – № 5. – С. 48.
272. Макарова, М. Н. Особенности воспроизводства образовательного потенциала рабочих в современном российском обществе: социологический анализ : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Екатеринбург, 2007. – 336 с.
273. Макеев, С. А. Социальная мобильность как поведение : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Киев, 1991. – 294 с.
274. Максимова, Л. Н. Профессиональная культура в российском контексте социальных трансформаций : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.06. – Саратов, 2013. – 420 с.
275. Малинина, Т. Б. Мера труда и мера потребления в социальном развитии общества : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.03. – СПб., 2012. – 422 с.
276. Малофеев, И. В. Социальные услуги в системе социального обслуживания : монография / И. В. Малофеев. – М. : Дашков и К°, 2012. – 175 с.

277. Малофеев, И. В. Услуги в системе социального обслуживания населения в условиях модернизации социальной сферы : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 2012. – 364 с.
278. Малышев, М. Л. Мониторинг в системе управления социально-трудовой сферой : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – М., 2005. – 399 с.
279. Манченко, А. П. Социальная модернизация в современной России: духовный и аксиологический аспекты : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – СПб., 2000. – 355 с.
280. Мангейм, К. Избранное: Социология культуры / Карл Мангейм ; пер.: Л. Ф. Вольфсон, А. В. Дранов. – М. – СПб. : Университет, 2000. – 505 с.
281. Марков, В. К. Исследование управления конкурентоспособностью промышленного предприятия (на примере машиностроительных и металлообрабатывающих предприятий) : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Саратов, 2003. – 221 с.
282. Маркс, К. Капитал : Критика политической экономии. Т. 1. Кн. 1. Процесс производства капитала / Карл Маркс. – М. : Политиздат, 1969. – 907 с.
283. Мартянова, Н. А. Концепция структурного функционализма Роберта К. Мертона : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.01. – СПб., 2007. – 26 с.
284. Мартыщенко, Л. А. Методы военно-научных исследований в задачах разработки и испытания вооружения / Л. А. Мартыщенко, В. В. Панов. – М. : МО, 1981. – 280 с.
285. Маршак, А. Л. Культура: социологические смыслы и социальные реалии / А. Л. Маршак. – М. : НИЦ «Академика», 2013. – 224 с.
286. Маршак, А. Л. Культурная безопасность населения московского мегаполиса / А. Л. Маршак, В. В. Сергеев. – М. : Серебряные нити, 2008. – 93 с.

287. Маршак, А. Л. Система образования в условиях модернизации современного российского общества: проблемы социальной многомерности / А. Л. Маршак, И. М. Кувакова, Г. А. Соседов. – М. : Спектр, 2010. – 287 с.
288. Маршак, А. Л. Социология инноватики как прикладная наука: постановка вопроса // Интеллектуальный ресурс как важнейший фактор управления отечественной промышленностью : сб. ст. – М. : Международная академия информатизации, 1996..
289. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов. – Москва – Новосибирск, 1998. – 356 с.
290. Матрусова, Т. Н. Внутрифирменная подготовка кадров в Японии // Проблемы теории и практики управления. – 1994. – № 5. – С. 69–73.
291. Матрусова, Т. Н. Стратегия всеобщего контроля качества и обучение персонала в японских фирмах // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 1. – С. 118–121.
292. Матурана, У. Биология познания // Язык и интеллект. – М., 1996. – С. 95–142.
293. Менш, Г. Неоклассические теории инноваций / Герхард Менш. – М. : Наука, 1981.
294. Мертон, Р. Социальная теория и социальная структура / Роберт Мертон ; пер. с англ. Е. Н. Егоровой и др. – М. : АСТ : Хранитель, 2006. – 873 с.
295. Мертон, Р. Социальная структура и аномия // Социология преступности (Современные буржуазные теории). – М. : Прогресс, 1966. – С. 299–313.
296. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. М. Хедоури. – М. : Дело, 1999. – 657 с.
297. Мигачев, А. М. Социальные технологии в деятельности руководителей среднего звена предприятий железнодорожного

- транспорта: На примере Куйбышевской железной дороги : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08. – Самара, 2005. – 162 с.
298. Миляева, Л. Г. К вопросу о комплексной оценке уровня конкурентоспособности работников промышленного предприятия / Л. Г. Миляева, Г. Койнаш // Человек и труд. – 2000. – № 4. – С. 80–84.
299. Миронов, М. Г. Ваша конкурентоспособность / М. Г. Миронов. – М. : Альфа-Пресс, 2004. – 160 с.
300. Мирюшкина, Ю. В. Совершенствование механизма управления инновационной деятельностью на предприятии : монография / Ю. В. Мирюшкина. – Ставрополь : Изд-во СКФУ, 2014. – 167 с.
301. Михайлов, Ю. Б. Проблемы военно-научных исследований по обоснованию систем вооружения Сухопутных войск России / Ю. Б. Михайлов // Военная мысль. – 1993. – № 5. – С. 51–57.
302. Мишин, В. М. Исследование систем управления : учебник для вузов / В. М. Мишин. – М. : ЮНИТИ ДАНА, 2003. – 527 с.
303. Многоликая глобализация: культурное разнообразие в современном мире / Под. ред. Питера Л. Бергера и Сэмюэля П. Хантингтона ; пер. с англ. В. В. Сапова ; под ред. М. М. Лебедевой. – М. : Аспект Пресс, 2004. – 382 с.
304. Могутнова, Н. Н. Корпоративная культура: понятие и подходы // Социологические исследования. – 2005. – № 4. – С. 130–136.
305. Модельски, Дж., Томпсон, У. Волны Кондратьева, развитие мировой экономики и международная политика // Вопросы экономики. – 1992. – № 10. – С. 49–57.
306. Мокин, К. С. Стратегии адаптации этнических миграционных сообществ в поликультурной среде : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Саратов, 2007. – 310 с.

307. Моргунов, Е. Б. Динамические аспекты управления знаниями / Е. Б. Моргунов, Е. Будай // Управление персоналом. – 2004. – № 6. – С. 16–19.
308. Морозова, Т. И. Регулирование процессов самоорганизации молодёжи в социокультурном пространстве региона : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Белгород, 2013. – 459 с.
309. Мостовая, И. В. Инновационный менеджмент в современном производстве (Развитие социальных технологий) / И. В. Мостовая, К. М. Дзыбов. – Ростов н/Д : Изд-во Рост. ун-та, 1998. – 105 с.
310. Мостовая, И. В. Социальное расслоение: символический мир метаигры / И. В. Мостовая. – М. :Механик, 1996. – 205 с.
311. Мостовая, И. В. Социальное расслоение современного российского общества: методология исследования : автореф. дис. ... д-ра социол. наук : 09.00.11. – Ростов н/Д., 1995. – 38 с.
312. Мошнов, В. А. Методические основы управления конкурентоспособностью промышленного предприятия : дис. ... канд. экон. Наук : 08.00.05. – Владимир, 2003. – 183 с.
313. Мурашкин, Н. В. Маркетинг : учеб. пособие / Н. В. Мурашкин [и др.] ; под общ. ред. проф. Н. В. Мурашкина. – Псков : ПГПИ им. С. М. Кирова, 2000. – 361 с.
314. Мухаметлатыпов, Ф. У. Трудовая мобильность: методология исследования и реальные тенденции : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.03. – Мн., 1990. – 271 с.
315. Мэнкью, Н. Г. Макроэкономика / Н. Г. Мэнкью, М. Тейлор ; пер. с англ. А. Смольковой. – СПб. : Питер, 2013. – 560 с.
316. Мюллер, В. К. Англо-русский словарь / В. К. Мюллер. – 22-е изд., стер. – М. : Рус. яз., 1989. – 848 с.
317. Наберушкина, Э. К. Мобильное гражданство инвалидов в социальном пространстве города : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Саратов, 2013. – 411 с.

318. Наговицин, А. Г. Утечка капитала и инновационная модель развития России : монография / А. Г. Наговицин. – М. : ИЭ РАН, 2014. – 220 с.
319. Наставничество: возрождаем традиции // Кадровое дело. – 2005. – № 4. – С. 56–58.
320. Нейматов, Я. М. Образование в XXI веке: тенденции и прогнозы / Я. М. Нейматов. – М. : Алгоритм, 2002. – 480 с.
321. Нельга, А. В. Развитие и саморазвитие труда : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.01. – Киев, 1992. – 343 с.
322. Нечаев, В. Я. Социология образования / В. Я. Нечаев. – М. : Изд-во МГУ, 1992. – 198 с.
323. Нечипоренко, О. В. Адаптационные стратегии сельских локальных сообществ в условиях реформирования : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 2009. – 387 с.
324. Николаев, А. Н. Инновационное развитие и инновационная культура [Электронный ресурс] // Некоммерческое партнёрство «Центр инноваций». URL: <http://www.center-inno.ru/materials/library/04-4> (дата обращения: 10.05.2014).
325. Никулина, О. В. Системный подход к управлению инновационным развитием промышленных предприятий // Современные технологии управления. – 2012. – № 5 (17). – № гос. рег. статьи 0421200170\0027. – URL: <http://sovman.ru> (дата обращения: 07.10.2014).
326. Новаковская, О. Человеческий капитал как объект управления // Человек и труд. – 2002. – № 8. – С. 67–69.
327. Новая технология и организационные структуры : сокр. пер. с англ. ; под ред. Й. Пиннингса, А. Бьюитандама. – М. : Экономика, 1990. – 279 с.

328. Новиков, В. Г. Воспроизводство социально-профессионального потенциала аграрных кадров России : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 2012. – 383 с.
329. Носова, С. С. Экономическая теория : учебник / С. С. Носова. – 4-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2011 – 792 с.
330. Образование как фактор социальной дифференциации и мобильности («круглый стол») // СОЦИС. – 2003. – № 5. – С. 89–100.
331. Ожегов, С. И., Шведова, Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. – 4-е изд., дополненное. – М. : ООО «ИНФОТЕХ», 2010. – 874 с.
332. Онищук, В. М. Становление и рост молодого работника в трудовом коллективе : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.05. – СПб., 1992. – 285 с.
333. Орлова, Л. В. Медиативная компетенция как инструмент эффективного управления персоналом // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2014. – № 2. – С. 25–29.
334. Орлова, Л. В., Мусина, З. М. Методические основы процесса обучения предпринимателей // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2014. – № 6 (116). – С. 64–67.
335. Орлова, Л. В. Проблемы адаптации малого и среднего предпринимательства в российской экономике // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2014. – № 2 (24). – С. 39–44.
336. Орлова, Л. В. Эффективность кадрового обучения предпринимателей малого и среднего бизнеса // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 3. – С. 69–74.

337. Осадчая, Г. И. Изменение образа жизни человека на постсоветском пространстве (1982–2008) / Г. И. Осадчая. – М. : Изд-во РГСУ, 2008. – 48 с.
338. Осадчая, Г. И. Социокультурные характеристики повседневных практик россиян : монография / Г. И. Осадчая. – М. : Изд-во РГСУ, 2013. – 507 с.
339. Осадчая, Г. И. Сплочённое общество как идея и вектор инновационного преобразования российского общества : монография / Г. И. Осадчая. – М. : Изд-во РГСУ, 2011. – 165 с.
340. Осадчая, Г. И. Социальные аспекты экономической безопасности России / Г. И. Осадчая, В. Д. Роик. – М. : Мысль, 2006. – 172 с.
341. Осипов, Г. В. Теория и практика экономики и социологии знания : монография / Г. В. Осипов. – М. : Наука, 2007. – 300 с.
342. Осипов, Г. В. Глобальный кризис западной цивилизации и России / Г. В. Осипов. – М. : URSS, 2009. – 526 с.
343. Осипов, Е. М. Институционализация социального партнёрства как условие развития малого бизнеса в России : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 2013. – 463 с.
344. Очерки модернизации российской промышленности: поведение фирм : коллективная монография / А. В. Говорун [и др.] ; под ред. Б. В. Кузнецова. – М. : Издательский дом Высшей школы экономики, 2014. – 400 с.
345. Павлов, К. В. Модернизация и инновационное развитие экономики на разных уровнях управленческой иерархии : монография / К. В. Павлов. – Ижевск: Институт компьютерных исследований, 2014. – 342 с.
346. Павлова, А. М. Стратегическое планирование стоимости капитала компании [Электронный ресурс] // Элитариум. Центр дистанционного образования. Режим доступа:

http://www.elitarium.ru/2007/03/13/strategicheskoe_planirovanie_stoimosti_kapitala.html (дата просмотра: 01.10.2014).

347. Павлюкова, А. В. Управление трансформацией инновационной деятельности организаций. Теория. Методология. Закономерности. Прикладные исследования : монография / А. В. Павлюкова. – М. : Креативная экономика, 2014. – 223 с.
348. Парсонс, Г. Л. Человек в современном мире / Говард Л. Парсонс ; пер. с англ. В. А. Кувакина. – М. : Прогресс, 1985. – 428 с.
349. Парсонс, Т. О структуре социального действия / Толкотт Парсонс. – М. : Академический проект, 2002. – 880 с.
350. Парсонс, Т. О социальных системах / Толкотт Парсонс. – М. : Академический проект, 2002. – 830 с.
351. Патрушев, В. И. Основы общей теории социальных технологий : Монография. – М.: ИКАР, 2008. – 320 с.
352. Пахомкина, М. Р. Инвестиции в будущее // Справочник по управлению персоналом. – 2005. – № 2. – С. 14–15.
353. Перминова, О. С. Профессионализм как реализация жизненного смысла // Кадры предприятия. – 2002. – № 2. – С. 92–93.
354. Перов, Г. О. Депрессивный российский регион: тенденции развития и управления социально-экономическими изменениями : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Ростов н/Д, 2002. – 295 с.
355. Пермичев, Н. Ф. Управление инновациями в экономике предприятий (организаций). Концептуальные подходы. Методы и прикладные аспекты : монография / Н. Ф. Пермичев. – Н. Новгород : НИУ РАНХиГС, 2014. – 240 с.
356. Песегова, Е. В. Флексибельная модернизация института высшего образования в современной России : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ставрополь, 2012. – 365 с.

357. Плотников, М. В. Разработка и реализация социальных технологий менеджмента : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Н. Новгород, 2013. – 355 с.
358. Полетаев, А. В. «Циклы Кондратьева» в исторической ретроспективе / А. В. Полетаев, И. М. Савельева. – М. : ВШЭ, 2009. – 271 с.
359. Положение по оплате труда молодых рабочих в цехах и материальном стимулировании высококвалифицированных рабочих за индивидуальное обучение профессиям станочника, модельщика и слесаря-инструментальщика 35410.37.101.0050-2002. – Внутренние документы ОАО «АВТОВАЗ» (2002 г.).
360. Поляков, А. Ю. Материальное стимулирование персонала и качество сборки на Волжском автозаводе / А. Ю. Поляков, И. В. Тихомиров // СОЦИС. – 2003. – № 1. – С. 136–138.
361. Попов, А. И. Экономическая теория: Учебник для вузов / В. С. Артамонов, А. И. Попов, С. А. Иванов; под ред. В. С. Артамонова. – СПб.: Питер, 2010. – 528 с.
362. Попова, Е. П. Проблема критериев организационного развития: выживание или эффективность // СОЦИС. – 2004. – № 9. – С. 108–116.
363. Постановление совета министров Республики Беларусь от 4 ноября 2006 г. № 1475 «Об утверждении Основных направлений социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006–2015 годы» [Электронный ресурс] // Законодательство стран СНГ. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=22970 (дата обращения: 10.07.2014).
364. Починок, А. Нехватка квалифицированных рабочих превращается в ограничитель экономического роста // Человек и труд. – 2003. – № 3. – С. 89–90.
365. Предложения по формированию перечня и примерных программ по дисциплинам, способствующим формированию инновационной

- культуры выпускников вузов [Электронный ресурс] // Федеральное государственное бюджетное учреждение «Федеральный центр образовательного законодательства». URL: <http://www.lexed.ru/ustav> (дата обращения: 08.05.2014).
366. Пригожин, А. И. Методы развития организации / А. И. Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – 863 с.
367. Пригожин, А. И. Нововведения: стимулы и препятствия (Социальные проблемы инноватики) / А. И. Пригожин. – М. : Политиздат, 1989. – 270 с.
368. Пригожин, А. И. Цели и ценности: новые методы работы с будущим / А. И. Пригожин. – М. : Дело, 2010. – 431 с.
369. Проказина, Н. В. Развитие социологической культуры государственных гражданских служащих региона : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Белгород, 2013. – 359 с.
370. Профессии.doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри / Под ред. Е. Ярской-Смирновой, П. Романова. – М. : ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2007. – 408 с.
371. Прямикова, Е. В. Компетентностный подход в современном образовательном пространстве: функциональное и структурное содержание : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Екатеринбург, 2012. – 295 с.
372. Психология креативности / Тодд Любарт [и др.]. – М. : Когито-Центр, 2009. – 210 с.
373. Пугачев, В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом / В. П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс, 2003. – 285 с.
374. Пугачев, В. П. Руководство персоналом организации / В. П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс, 1999. – 279 с.
375. Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. N 1662-р О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ

- на период до 2020 года (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] // Доступ из справ.-правовой системы ГАРАНТ. URL: http://base.garant.ru/194365/#block_1800#ixzz3EuRLLM11 (дата обращения: 10.07.2014).
376. Рачипа, А. В. Обыденное сознание граждан среднего города России и законодательно-правовая деятельность государства в ситуации социальной напряжённости : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ростов н/Д, 2005. – 359 с.
377. Ребгун, Э. К. Системная несостоятельность в промышленности : монография / Э. К. Ребгун. – М. : Юнити-Дана, 2014. – 200 с.
378. Резник, С. Д. Управление кафедрой: учебник / С. Д. Резник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 607 с.
379. Ржаницына, Л. С. Социально-экономическое положение женщин сегодня / Л. С. Ржаницына // Трудовые права женщин. Библиотечка профсоюзного активиста. – М. : Профиздат, 1998. – № 10. – С. 3–9.
380. Рождественская, Е. Ю. Биография как социальный феномен и объект социологического анализа : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.01. – М., 2012. – 555 с.
381. Ромашкина, Г. Ф. Моделирование в системе управления социальными процессами (региональный аспект) : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Тюмень, 2003. – 394 с.
382. Российский работник: образование, профессия, квалификация : монография / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой. – М. : Издательский дом Высшей школы экономики, 2011. – 576 с.
383. Российский средний класс: динамика изменений (1999–2003 гг.) Аналитический доклад // Фонд им. Фридриха Эберта в России [Электронный ресурс]. URL: www.fesmos.ru/Publikat/G_Medium%20klass2003/Sklass_rus_4.html (дата обращения: 19.08.2005).

384. Российский статистический ежегодник. 2013: Статистический сборник. – М. : Росстат, 2013. – 717 с.
385. Россия: модернизация системы управления обществом. Социальная и социально-политическая ситуация в России в 2011 году / Г. В. Осипов [и др.] ; под ред. Г. В. Осипова, В. В. Локосова. – М. :ИСПИ РАН, 2012. – 384 с.
386. Россия–США: партнёрство во имя будущего : Материалы совместных научных сессий Российской академии социальных наук, ИСПИ РАН и Американского университета в Москве / под ред. Г. В. Осипова, Э. Д. Лозанского. – М. : Нестор-История, 2012. – 500 с.
387. Рязанова, О. Е. Институт промышленной собственности в инновационной экономике : монография / О. Е. Рязанова. – М. : ИИУ МГОУ, 2014. – 266 с.
388. Садовничий, В. А. Моделирование и прогнозирование мировой динамики / В. А. Садовничий. – М. : ИСПИ РАН, 2012. – 356 с.
389. Садченкова, Ю. П. Модернизация высшего профессионального образования как основа кадрового обеспечения инновационного развития российских регионов // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) [и др.]. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 664–670.
390. Салимов, Л. Н. Инновационно-инвестиционная привлекательность субъектов национальной экономики как фактор экономического роста в условиях международной интеграции : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. – Казань, 2011. – 49 с.
391. Салогуб, А. М. Креативное управление в системе социального развития российского общества : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Ростов н/Д., 2012. – 283 с.

392. Самарская область. Социокультурный портрет : монография / А. М. Исупов [и др.] ; под ред. С. А. Мартышкина, Д. М. Шабунина. – Самара : Глагол, 2012. – 320 с.
393. Самедов, В. А. Социальный телезис российского среднего слоя : дис. ... д-ра социол. наук : 09.00.11. – Ростов н/Д, 1999. – 297 с.
394. Самыгин, С. И. Рыночные отношения и рабочий класс (сравнительный анализ российского и болгарского опыта многоукладного развития) : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.05. – СПб., 1992. – 419 с.
395. Санникова, О. В. Трансформация содержания профессионального социально-гуманитарного образования: социологический анализ : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ижевск, 2012. – 370 с.
396. Селиванов, А. Н. Теория развития как основа стратегического управления и поле конкуренции стратегий [Электронный ресурс]. URL: www.rkpr.inion.ru/files/download/10001765/100017565.doc?1288762165704 (дата обращения: 3.11.2010).
397. Селищев, А. С. Китайская экономика в XXI веке / А. С. Селищев, Н. А. Селищев. – СПб. : Питер, 2004. – 240 с.
398. Семенов, И. Н. Методологические проблемы человеческого капитала как фактора инновационного развития образования // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) [и др.]. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 675–679.
399. Сенге, П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации / Питер Сенге : пер. с англ. – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999. – 408 с.
400. Сергеев, М. В. К вопросу о методологии математического моделирования операций / М. В. Сергеев [и др.] // Военная мысль. – 1988. – № 12. – С. 47–52.

401. Сердюк, В. А. Карьера менеджера в условиях рынка. Какой ей быть? // Кадры предприятия. – 2002. – № 9. – С. 25–28.
402. Серова, Л. Г. Тесты для отбора персонала. – Ростов н/Д : Феникс, 2004. – 256 с.
403. Сивова, С. А. Социально-управленческий стиль мышления : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Саратов, 1999. – 353 с.
404. Сигов, В. И. Управление социальным развитием региона : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.05. – Ленинград, 1990. – 302 с.
405. Симаков, А. Г. Трудовое поведение промышленных рабочих в России: закономерности и перспективы : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.03. – М., 1998. – 259 с.
406. Симкина, Л. Г. Человеческий капитал в инновационной экономике / Л. Г. Симкина. – СПб. : СПбГИЭЛ, 2000. – 238 с.
407. Синяков, Е. Кому в кризис нужны инновации? [Электронный ресурс] // E-executive. URL: <http://www.e-executive.ru/community/articles> (дата обращения: 08.05.2014).
408. Слепнева, Ю. В. Механизм обеспечения развития региональных инновационных систем : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. – Улан-Удэ, 2014. – 26 с.
409. Смелзер, Н. Социология / Нейл Смелзер ; пер. с англ. – М. : Феникс, 1994. – 687 с.
410. Смирнова, В. Р. Управление интеллектуальной собственностью в инновационной деятельности : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. – М., 2011. – 53 с.
411. Смирнова, В. Р. Управление интеллектуальной собственностью в инновационной деятельности : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. – М., 2011. – 332 с.
412. Смирнова, Т. В. Концептуальные основания реализации социально-трудового потенциала пенсионеров по возрасту : автореф. дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Саратов, 2010. – 384 с.

413. Соарес, К. С. Общество в процессе изменения // СОЦИС. – 1991. – № 12. – С. 123–130.
414. Современная западная социология : словарь / сост. Ю. Н. Давыдов, М. С. Ковалёва, А. Ф. Филиппов. – М. : Политиздат, 1990. – 432 с.
415. Солнышкина, М. Г. Профессиональные стратегии личности в условиях трансформации российского общества : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 2006. – 398 с.
416. Сорока, В. А. Инвестирование в человеческие ресурсы: в поисках стандарта // Справочник по управлению персоналом. – 2004. – № 1. – С. 102–110.
417. Сорокин, П. А. Социальная и культурная динамика / Питирим Александрович Сорокин; пер. с англ., вступ. ст. и коммент. В. В. Сапова. – М. : Астрель, 2006. – 1176 с.
418. Сорокин, П. А. Человек. Цивилизация. Общество ; пер. с англ. / под ред. А. И. Согомонова, Т. И. Ойзерман. – М. : Политиздат, 1992. – 542 с.
419. Состоялся II Ежегодный Форум «Россия – территория эффективного предпринимательства» [Электронный ресурс] // Международная библиотека лучших практик решения городских проблем и развития городов. URL: <http://urban-practice.com/contest/news/#n14> (дата просмотра: 01.10.2014).
420. Социальная психология: учеб. пособие для студентов высших учебных заведений / А. Н. Сухов [и др.]; под ред. А. Н. Сухова, А. А. Деркача. – М. : Академия, 2002. – 600 с.
421. Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11, Социология: РЖ / РАН ИНИОН. Центр социал. научн.-информ. исслед. Отд. социологии и социал. психологии. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – № 4. – 168 с.
422. Социальные проблемы современного этапа реформ: социологический анализ / отв. ред. А. Л. Маршак. – М. : 1997.

423. Старков, А. Опережающее обучение как основная задача // Волжский автостроитель. – 2006. – № 120. – С. 3.
424. Староверов, В. И., Левашов, В. И. Манипулирование общественным мнением: социологические аспекты анализа // Социология власти. – 2009. – № 4.– С. 28-42.
425. Степанов, О. В. Престиж личности в условиях трансформации российского общества : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ростов н/Д, 2004. – 267 с.
426. Стефанов, Н. Общественные науки и социальная технология / Н. Стефанов ; пер. с болг. – М. : Мысль, 1976. – 247 с.
427. Страдзе, А. Э. Социальная активность в российском обществе: структурно-деятельностное измерение : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ростов н/Д., 2013. – 270 с.
428. Строева, О. А. Развитие инновационной деятельности в регионе : монография / О. А. Строева, Е. В. Сибирская. – Орёл : ФГБОУ ВПО «Орловский гос. ун-т», 2014. – 229 с.
429. Тажин, М. М. Методологические аспекты исследования социально-территориальных различий : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Алма-Ата, 1990. – 291 с.
430. Тард, Г. Законы подражания = (Les lois de l'imitation) / Габриель Тард ; пер. с фр. – СПб. : Ф. Павленков, 1892. – 370 с.
431. Тард, Г. Социальная логика / Габриель Тард ; пер. с фр. – СПб. : Тип. Ю. Н. Эрлих, 1901. – 491 с.
432. Тард, Г. Социальная логика / Габриель Тард ; пер. с фр. – СПб. : Соц.-психол. центр, 1996. – 427 с.
433. Тард, Г. Социальные законы. Личное творчество среди законов природы и общества / Габриель Тард ; пер. с фр. / под. ред. А. Е. Оболенского. – СПб. : В. И. Губинский, 1906. – 120 с.
434. Тард, Г. Социальные законы / Габриель Тард ; пер. с фр. Ф. Шипулинского. – М. : URSS, 2009. – 63 с.

435. Твисс, Б. Прогнозирование для технологов и инженеров: Практическое руководство для принятия решений / Брайен Твисс. – Н. Новгород : Парсек-НН, 2000. – 255 с.
436. Твисс, Б. Управление научно-техническими нововведениями / Брайен Твисс ; сокр. пер. с англ. – М. : Экономика, 1989. – 271 с.
437. Тейлор, Ф. У. Принципы научного менеджмента. – Пер. с англ. А. И. Зак. – М.: Контроллинг, 1991. – 104 с.
438. Телесенко, И. Б. Интеллектуальный капитал и инновационное развитие региона : монография / И. Б. Телесенко. – Владимир : Финансовый университет при Правительстве РФ, 2014. – 191 с.
439. Темницкий, А. П. Традиции и инновации в трудовой культуре рабочих частных предприятий // Мониторинг общественного мнения. Экономические и социальные перемены. – 2004. – № 2. – С. 35–48.
440. Тенденции в сфере высшего образования развитых стран // Человек и труд. – 2002. – № 6. – С. 44–46.
441. Титов, А. В. Развитие методологии исследования структурных преобразований в инновационных системах : автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. – М., 2011. – 39 с.
442. Тихонова, Н. Е. Факторы социальной стратификации в условиях перехода к рыночной экономике : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 2000. – 287 с.
443. Тотоев, В. Г. Управление инновационной деятельностью в строительстве : монография / В. Г. Тотоев. – Моздок : АЛЕФ, 2014. – 99 с.
444. Тощенко, Ж. Т. Парадоксальный человек / Ж. Т. Тощенко. – М. : ЮНИТИ, 2012. – 538 с.
445. Тощенко, Ж. Т. Социология управления / Ж. Т. Тощенко. – М. : Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2011. – 300 с.

446. Трубина, И. О. Управление интеллектуальным капиталом на основе формирования эффективной системы коммерциализации инноваций : монография / И. О. Трубина, О. Е. Сучкова. – Орёл : ФГБОУ ВПО «Госуниверситет-УНПК», 2014. – 186 с.
447. Тужба, Э. Н. Трансформация социальных процессов в постсоветской Абхазии : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Краснодар, 2012. – 419 с.
448. Тюрина, Ю. А. Трансформация образования в советской и постсоветской России: Сравнительный анализ : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – СПб., 2010. – 528 с.
449. Тютюкина, Е. Б. Формирование фактора развития инновационно-инвестиционной деятельности компаний базовых отраслей экономики для повышения их конкурентоспособности : монография / Е. Б. Тютюкина. – М. : Дашков и К°, 2014. – 208 с.
450. Уайт, Л. Избранное: Эволюция культуры : монография / Лесли Уайт. – М. : РОССПЭН, 2004. – 1064 с.
451. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт [Электронный ресурс] URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 14.12.2014).
452. Федоренко, Н. В. Взаимодействие управленческих элит в современном российском обществе : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – М., 2013. – 321 с.
453. Федотова, Н. Н. Теоретическая рефлексия динамики идентичности: формирование процессуальной теории : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.01. – М., 2013. – 379 с.
454. Фёдоров, Н. Ю. Оценка уровня развития человеческого капитала субъектов РФ и его реализация в региональных экономиках // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) [и др.]. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 558–564.

455. Фетисов, Э. Н. Социально-трудовая сфера: тенденция развития и способы регулирования : автореф. дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – М., 1998. – 56 с.
456. Филимонов, О. В. Управление социальной сферой внутренних войск МВД России : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – М., 2012. – 387 с.
457. Филиппов, А. Ф. Социология пространства / А. Ф. Филиппов. – СПб. : Владимир Даль, 2008. – 284 с.
458. Филиппова, Н. П. Семиотические аспекты региональной культуры // Известия Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена. – 2007. – № 37. – С. 213–216.
459. Фионин, В. В. Организационно-экономические основы управления конкурентоспособностью предприятия (на примере промышленных предприятий) : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. – Самара, 2004. – 169 с.
460. Форд, Г. Моя жизнь. Мои достижения. Пер. В. А. Зоргенфрея. – М. – Ленинград: Государственное издательство, 1927. – 328 с.
461. Форд, Г. Сегодня и завтра. Пер. В. А. Зоргенфрея. – М. – Ленинград: Государственное издательство, 1927. – 216 с.
462. Формирование инновационной экономики России : коллективная монография / Т. А. Селищева [и др.] ; под ред. Т. А. Селищевой. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. гос. экон. ун-та, 2014. – 206 с
463. Франкл, В. Человек в поисках смысла / Виктор Франкл ; пер. с англ. и нем. – М. : ПРОГРЕСС, 1990. – 366 с.
464. Фромм, Э. Иметь или быть / Эрих Фромм ; пер. с нем. Э. Телятниковой. – М. : АСТ, 2006. – 314 с.
465. Хамзина, Г. Р. Локальная специфика изменений российского общества : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Казань, 2006. – 431 с.

466. Холодкова, Л. А. Формирование инновационной культуры субъектов военного профессионального образования : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08. – СПб., 2005. – 377 с.
467. Хлопова, Т. В. К оценке трудового потенциала предприятия / Т. В. Хлопова, М. Дьякович // СОЦИС. – 2003. – № 3. – С. 67–74.
468. Хлопова, Т. В. Трудовой потенциал и характер мотивации учащейся молодежи / Т. В. Хлопова, М. Дьякович // Человек и труд. – 2002. – № 12. – С. 58–59.
469. Хоманс, Д. Социальное поведение как обмен // Современная зарубежная социологическая психология. Тексты ; под. ред. Г. М. Андреевой, Н. Н. Богомоловой, Л. А. Петровской. – М., 1984.
470. Хотулев, А. В. О некоторых мерах по технологическому развитию России и её регионов [Электронный ресурс] URL: www.rkpr.inion.ru/files/download/100017437/100017437.doc?1288762165704 (дата обращения: 3.11.2010).
471. Хушкадамова, Х. О. Социальный статус женщины в современном таджикском обществе : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Уфа, 2013. – 310 с.
472. Цветкова, И. В. Модель инновационного развития в современном обществе // Практика использования естественно-научных методов в прикладных социально-гуманитарных исследованиях. Сборник материалов научно-методического семинара. Часть 1. – Тольятти : ООО «Технокомплект», 2014. – С. 118–135.
473. Чем выше уровень образования, тем ниже риск безработицы // Демоскоп Weekly. – 2004. – № 167–168. Электронная версия бюллетеня «Население и общество» Центра демографии и экологии человека Института народнохозяйственного прогнозирования РАН [Электронный ресурс] URL: www.demoscope.ru/weekly/2004/0167/barom03.php (дата обращения: 17.10.2005).

474. Черемошкина, Л. В. О трудовых ресурсах и проблеме депрофессионализма // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 5. Часть II. Редкол.: Ю. С. Пивоваров (отв. ред.) [и др.]. – М. : ИНИОН РАН, 2010. – С. 281–287.
475. Черныш, М. Ф. Социальные институты и мобильность в трансформирующемся обществе : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 2005. – 314 с.
476. Черняева, Т. И. Архитектоника социального пространства : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Саратов, 2004. – 307 с.
477. Чижевский, А. Л. Ближе к солнцу – ближе к истине. Из кн. «Физические факторы исторического процесса» // Сибирские огни. – 1990. – № 9. – С. 136–156.
478. Чижевский, А. Л. Земное эхо солнечных бурь / А. Л. Чижевский. – М. : Мысль, 1976. – 367 с.
479. Чижевский, А. Л. Физические факторы исторического процесса / А. Л. Чижевский. – Калуга : Ассоциация «Калуга – Марс», 1992. – 72 с.
480. Чуев, Ю. В. Прогнозирование в военном деле / Ю. В. Чуев, Ю. Б. Михайлов. – М. : Воениздат, 1975. – 279 с.
481. Чупров, В. И. Отношение к социальной реальности в российском обществе: социокультурный механизм формирования и воспроизводства / В. И. Чупров, Ю. А. Зубок, Н. А. Романович. – М. : Норма, 2014. – 350 с.
482. Чупров, В. И. Молодёжь в обществе риска / В. И. Чупров, Ю. А. Зубок, К. Уильямс. – М. : Наука, 2003. – 229 с.
483. Шавель, С. А. Социальная сфера и мотивация творческой активности : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Мн., 1990. – 374 с.
484. Шаталов, М. М. Управление социально-экономическим развитием города : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – М., 2000. – 366 с.

485. Шейн, Э. Х. Организационная культура и лидерство: построение, эволюция, совершенствование / Э. Х. Шейн ; пер. с англ. ; под ред. В. А. Спивака. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с
486. Шепель, В. М. Настольная книга бизнесмена и менеджера (Управленческая гуманитарология) / В. М. Шепель. – М. : Финансы и статистика, 1992. – 347 с.
487. Шепетько, В. Ф. Формирование творческой активности инженеров : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.05. – М., 1990. – 442 с.
488. Шило, С. И. Управление средним российским городом: социологический анализ : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Ростов н/Д, 2001. – 390 с.
489. Шиморина, Е. Ф. Воспроизводство и обновление знания в современных российских условиях : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – М., 2005. – 325 с.
490. Шинкевич, М. В. Методология институционализации устойчивого инновационного развития хозяйственных систем.: автореф. дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05. – Казань, 2011. – 44 с.
491. Ширяев, В. И. Экономико-математическое моделирование управления фирмой : монография / В. И. Ширяев, И. А. Баев, Е. В. Ширяев. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2002. – 213 с.
492. Ширяев, Л. А. Социальная природа научно-технического творчества и методологические проблемы его оптимизации : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.01. – Уфа, 1992. – 360 с.
493. Шиян, А. А. Социальные технологии для XXI века: природа Человека и законы самоорганизации иерархических социальных структур / А. А. Шиян. – Хмельник : Лаборатория Синергетики Живого, 1999. – 148 с.
494. Шлезингер, А. М. Циклы американской истории / Артур М. Шлезингер ; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1992. – 487 с.

495. Шмарион, Ю. В. Социальное проектирование комплексов непрерывного профессионального образования : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.08. – Белгород, 2004. – 414 с.
496. Шпак, Л. Л. Социокультурная адаптация: сущность, направления, механизм реализации : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.06. – М., 1992. – 353 с.
497. Шпилев, Д. А. Социальные трансформации современного немецкого общества: многофакторный социологический анализ : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Н. Новгород, 2013. – 393 с.
498. Штомпка, П. Доверие – основа общества / Пётр Штомпка ; пер. с пол. Н. В. Морозовой. – М. : ЛОГОС, 2012. – 445 с.
499. Штомпка, П. Социология социальных изменений / Пётр Штомпка. – М. : Аспект-пресс, 1996. – 414 с.
500. Шуклина, Е. А. Социология самообразования: предпосылки, методология, методика : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.06. – Екатеринбург, 1999. – 295 с.
501. Шульц, В. Л. Общество и социальные изменения / В. Л. Шульц. – М. : Наука, 2005. – 196 с.
502. Шумпетер, Й. История экономического анализа : В 3-х т. / Пер. с англ. под ред. В. С. Автономова. Т. 1. – СПб.: Экономическая школа, 2001. – 494 с.
503. Шумпетер, Й. История экономического анализа : В 3-х т. / Пер. с англ. под ред. В. С. Автономова. Т. 2. – СПб.: Экономическая школа, 2001. – 494 с.
504. Шумпетер, Й. Теория экономического развития / Йозеф Шумпетер. – М. : Прогресс, 1982. – 455 с.
505. Щедровицкий, Г. П. Думать – это профессия : Сб. интервью. – М. : Журнал Эксперт, 2000. – 94 с.
506. Щедровицкий, Г. П. Формула развития / Г. П. Щедровицкий. – М. : Архитектура-С, 2005. – 224 с.

507. Щедровицкий, Г. П. Оргуправленческое мышление: идеология, методология, технология / Г. П. Щедровицкий. – М. : Изд-во Студии Артемия Лебедева, 2014. – 465 с.
508. Щедровицкий, Г. П. Проблемы методологии системного исследования / Г. П. Щедровицкий. – М. : Знание, 1964. – 48 с.
509. Щербакова, Л. И. Наёмные работники в России: социокультурный анализ : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ростов н/Д, 2001. – 274 с.
510. Экономическая теория / Под ред. А. И. Добрынина, Л. С. Тарасевича. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 544 с.
511. Южакова, Н. В. Ценностные основания самореализации личности: социально-философский анализ : автореф. дис. ... канд. филос. наук : 09.00.01. – Архангельск, 2006. – 22 с.
512. Юрасов, И. А. Социальные технологии в сфере трудовых отношений современной России: социологический анализ : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.03. – Саратов, 2007. – 384 с.
513. Яголковский, С. Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы / С. Р. Яголковский. – М. : Издательский дом Высшей школы экономики, 2011. – 271 с.
514. Янкина, И. А. Качество жизни населения среднего города России: адаптационные стратегии и эффективность управления : дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. – Ростов н/Д., 2009. – 504 с.
515. Яхницкая, Н. А. Структура человеческого капитала переходной экономики // Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации : Материалы IV ежегодной международной конференции факультета государственного управления МГУ им. М.В. Ломоносова (24–26 мая 2006 г.). – М., 2006. – С. 1093–1095.
516. IV ВСЕРОССИЙСКИЙ СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ КОНГРЕСС. «Социология в системе управления обществом». Материалы

Конгресса. Москва, 2–4 февраля 2012 года. – М. : ИСПИ РАН, 2012. – 384 с.

517. 20 лет реформирования в России: упущенные возможности. Материалы сессий РАСН. Т. 1 / отв. ред. Г. В. Осипов, Ю. Ю. Синелина. – М. : ИСПИ РАН; СПб. : Нестор-История, 2012. – 436 с.

Источники на иностранных языках

518. Beck, U. Risk Society. Newards a New Modernity. – London: SAGE Publications Ltd, 1998. – 260 p.
519. Boydell, T. Identifying Training Needs / T. Boydell, M. Leary. – Sheffield, 1996. – 208 p.
520. Bramley, P. Evaluating Training. – London, 2003. – 168 p.
521. Bourdieu, P. Reproduction in Education, Society and Culture / Pierre Bourdieu. – Paris : Sage Publications Company, 1999. – 259 p.
522. Byars, L. L. Human Resource Management. – 3 rd edition / L. L. Byars, L. W. Rue. – R. D. Irwin, Inc, 1991.
523. Chapman, K. The Sociology of School / Karen Chapman. General editor Patric McNeill. – London, New York : Routledge, 2000. – 139 p.
524. Darr, A., Warhurst C. Assumptions, Assertions and the Need for Evidence / A. Darr, C. Warhurst // Current Sociology. – 2008. – Vol. 56. – № 1. – P. 25–41.
525. Domingues, J. M. Modernity and Modernizing Moves: Latin America in Comparative Perspective // Theory, Culture, & Society. – London, 2009. – Vol. 26. – № 7–8. – P. 208–227.
526. Eyerman, R., Jamison, A. Social Movements. A cognitive Approach / R. Eyerman, A. Jamison. – Cambridge, Oxford: Polity Press, 1991. – 184 p.

527. *Frontiers in Social Movement Theory* / Edited by A. D. Morris and C. McClurg Muller. – London : YALE University Press, 1992. – 382 p.
528. Giddens, A. *The Constraction of Society. Outline of the Theory of Structuration.* – Cambridge : Polity Press, 1997. – 402 p.
529. Global manufacturing registers further slowdown due to prolonged recession in Europe - UNIDO report [Электронный ресурс] URL: <http://www.unido.org/media-centre/press-releases/news/article/date/2013/03/08/global-manufacturing-registers-further-slowdown-due-to-prolonged-recession-in-europe-unido-report.html> (дата обращения: 17.05.2013).
530. Goldstein, J. S. *Long Cycles: Prosperity and War in the Modern Age.* – New Haven (Conn.), 1988.
531. Growiec, J., Growiec, K. *Social Capital, Well-Being, and Earnings. Theory and evidence from Poland* / J. Growiec, K. Growiec // *European Societies.* – 2010. – Vol. 12. – № 2. – P. 231–255.
532. Gudykunst, W. B. *Bridging Differences: Effective Intergroup Communication* / W. B. Gudykunst. – 3rd edition. – London : A Sage Publications Company, 1998. – 351 p.
533. Hall, R. H., Buttram, R. T. *Sociology of Work: Perspectives, Analyses, and Issues* / R. H. Hall., R. T. Buttram. – London : Pine Forge Press, 1999. – 465 p.
534. Hartley, P. *Interpersonal Communication* / P. Hartley / *Second Edition.* – London, New York : Routledge, 1999. – 254 p.
535. Herberts, H. S. *The information Society: a Retrospective view* / H. S. Herberts, G. Wang. – Thousand Oaks: A Sage Publications Company, 1993. – 168 p.
536. Hilyer, B. M. *Effective safety and health training* / B. M. Hilyer, D. A. Veasey, K. W. Oldfield, L. C. McCormick. – Boca Raton : CRC press, Corp, 2000. – 320 p.

537. Hurrelman, K. Neues Handbuch der Sozialisationsforschung / Klaus Hurrelman, Dieter Ulich. – 4., vollig neubearb. Aufl. – Weinheim; Baser: Beltz, 1991. – 750 p.
538. Johnston, B. V. Pitirim A. Sorokin On the Practice of Sociology. Edited and with an Introduction by Barry V. Johnston. – Chicago : The University of Chicago Press, 1998. – 328 p.
539. Mager, N. H. The Kondratieff waves. – N. Y., 1987.
540. Meloche, M. S. Foundations of Personnel Human Resource Management. – 4 th edition. – R. D. Irwin, Inc, 1989.
541. Pont, T. Developing Effective Training Skills. – Bradford, 2003. – 208 p.
542. Reid, M. A. Human Resource Development / M. A. Reid, H. Barrington, M. Brown. – Huddersfield, 2004. – 344 p.
543. Russell, B. On Education / B. Russell. – London, New York : Routledge, 1994. – 206 p.
544. Simmel, G. Grundfragen der Soziologie: Individuum u. Gesellschaft / von G. Simmel. – 4., unverand. Aufl. – Berlin; New York : de Gruyter, 1984. – 98 p.
545. Simmel, G. Soziologie. Untersuchungen uber die Formen der Vergesellschaftung. – Berlin : Weihert-Druck, 1983. – 578 p.
546. Strauss, A. L. Mirrors and Masks. The Search for Identity. – Chicago : The Free Press of Glencoe, 1959. – 186 p.
547. Theorbald, R. Understanding Industrial Society. A Sociological Guide. – New York : St. Martin`s Press, 1994. – 154 p.
548. The Politics of Risk Society / Edited by J. Franklin. – Cambridge, Oxford, Malden : Polity Press, 1998. – 138 p.
549. The sociology of Development / edited by Bryan R. Roberts, Robert G. Cushing, Charles Wood; 1 vol. – Aldershot, Brookfield: Edward Elgar Publishing Limited, 1995.

550. The sociology of Development / edited by Bryan R. Roberts, Robert G. Cushing, Charles Wood; 2 vol. – Aldershot, Brookfield : Edward Elgar Publishing Limited, 1995. – 621 p.
551. Watson, T. J. Sociology, Work and Industry. – London – New York: Routledge, 1997. – 426 p.
552. Weber, M. Economy and Society. vol. 1. – Berkley – Los Angeles – London : University of California Press, 1978. – 640 p.
553. Weber, M. Economy and Society; vol. 2. – Berkley – Los Angeles – London : University of California Press, 1978. – 641 – 1469 p.

Приложение 1

Социологическое исследование

«Профессиональная подготовка персонала как фактор инновационной активности промышленного предприятия»

Анкета экспертного опроса

«Профессиональная подготовка персонала как фактор инновационной активности промышленного предприятия»

Уважаемый эксперт, большое спасибо, что согласились участвовать в данном экспертном опросе. Пожалуйста, ответьте на вопросы анкеты, выбирая или записывая свой вариант ответа.

1. Возраст: _____ лет.

2. Образование:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
среднее общее	среднее профессиональное	неполное высшее (обучаетесь на 3–5 курсе)	высшее	учёная степень

3. Форма обучения: очная; заочная.

4. Специальность: _____

5. Предприятие, на котором работаете: _____

6. Подразделение (цех, отдел, бюро): _____

7. Должность: _____

8. Стаж работы на данной должности: _____ лет.

9. Общий стаж работы: _____ лет.

10. Какова численность персонала Вашего предприятия?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Менее 50 чел.	От 51 до 300 чел.	От 301 до 1000 чел.	От 1001 до 3000 чел.	Более 3000 чел.

11. Как Вы оцениваете экономическое положение Вашего предприятия?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Отличное	Хорошее	Удовлетворительное	Плохое	Затрудняюсь ответить

12. Как Вы лично относитесь к своему предприятию?

Это сфера профессиональных интересов, значимых для меня.

Это не только моя работа, но и дружеские контакты с коллегами.

Я здесь только работаю.

Другое: _____
Что именно?

13. Внедряются ли на Вашем предприятии новые технологии, способы организации производства?

Да, предприятие ведёт активную инновационную политику.

Да, достаточно часто осваиваем новации.

Да, иногда изменяется технология производства.

Не то что бы часто, но бывают новшества.

Нет, работаем по отлаженной технологии.

Другое: _____
Что именно?

14. Как Вы лично относитесь к нововведениям?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Плохо	Затрудняюсь ответить

Пожалуйста, поясните свою позицию: _____

15. Как сотрудники Вашего предприятия относятся к нововведениям?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Плохо	Затрудняюсь ответить

Пожалуйста, поясните свою позицию: _____

16. Как можно изменить негативное отношение работников к инновациям, нововведениям? Какие из них Вы использовали в своей деятельности?

Способ	Отметьте наиболее приемлемые	Использовал	
		для себя	для подчинённых
Информирование, прозрачность и доступность информации			
Наставничество			
Обучение новым способам работы			
Показ личного примера			
Принуждение			
Санкции, наказание			
Убеждение, беседы, уговоры			

Другое: _____

Что именно?

17. Как Вы считаете, зачем современному предприятию необходимо внедрять инновации?

18. Учитесь ли Вы где-либо на данный момент?

Да, я самостоятельно повышаю свою квалификацию.

Да, я учусь в _____
Укажите наименование учебного заведения, специальность, год обучения

Нет, но я планирую пройти обучение в ближайшем будущем _____

Укажите наименование учебного заведения, специальность, срок обучения

Нет, так как в обучении нет необходимости.

Нет, так как обучение недоступно мне по стоимости.

Другое _____
Уточните, пожалуйста, что именно

19. Вы проходили профессиональную подготовку в период работы на этом предприятии?

Да, _____
Укажите, пожалуйста, сколько раз, где именно?

Нет, так как:

меня не отправляли на профессиональную подготовку;

в профессиональной подготовке не было необходимости;

другое _____
Что именно?

20. Какую роль Вы отводите персоналу организации? (Выберите один вариант ответа.)

Персонал – это стратегически важный ресурс организации.

Персонал – это важный инструмент в процессе производства.

Персонал – это один из факторов, влияющих на работу предприятия.

Персонал – это «орудие» для получения прибыли.

Другое: _____
Что именно?

21. Как Вы оцениваете состояние дел с профессиональной подготовкой персонала на Вашем предприятии? Оцените по пятибалльной шкале:

отлично неудовлетворительно

22. На Ваш взгляд, в период экономического кризиса как необходима работа по профессиональной подготовке персонала компании?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
обязательно	хорошо бы	неприемлемо	другое (Укажите, пожалуйста, что именно)

23. Как должна производиться оплата проведения профессиональной подготовки?

- Полностью за счёт предприятия.
- Одна часть – за счёт предприятия, другая часть – за счёт обучаемого сотрудника.
- Полностью за счёт обучаемого сотрудника.
- Другое _____

Укажите, пожалуйста, что именно.

24. По чьей инициативе должна проводиться профессиональная подготовка персонала компании?

- По инициативе отдела кадров.
- По инициативе руководителя.
- По инициативе работников.
- Другое _____

Укажите, что именно?

25. Какие формы профессиональной подготовки Ваших сотрудников Вам как руководителю представляются наиболее предпочтительными?

- А). По отношению к выполняемой работе: с отрывом от работы; без отрыва от работы.
- Б). По территориальным характеристикам:
- непосредственно на своём рабочем месте; в другом городе страны;
 - на своём предприятии; за рубежом.
 - в своём городе;
- В). По времени: 1–2 дня; 1 неделю; 2 недели; 1 месяц.

26. Укажите, пожалуйста, в каких областях необходимо провести профессиональную подготовку Ваших сотрудников.

27. Каких качеств особенно не хватает работникам Вашего предприятия? (3–5 вариантов)

- Готовность передавать свой опыт коллегам.
- Желание и готовность к развитию, самосовершенствованию.
- Инициативность.
- Интерес к работе.
- Исполнительность.
- Профессиональные знания и умения.
- Способность брать на себя ответственность.
- Способность быстро осваивать новые знания и умения.
- Способность предотвращать конфликты.
- Способность разрешать конфликты.
- Стремление к обучению, приобретению новых знаний, умений, навыков.
- Тактичность по отношению к подчинённым.
- Умение быстро оценивать ситуацию.
- Умение и желание обучать подчинённых.
- Умение подобрать коллектив.
- Умение работать в команде.
- Умение устанавливать нужные контакты вне предприятия.
- Иное _____

Укажите, что именно?

28. Каковы, на Ваш взгляд, сигналы, указывающие на необходимость проведения профессиональной подготовки Ваших сотрудников? Проранжируйте, пожалуйста, все предложенные варианты, расставив их по значимости: 1 – наиболее важный, 9 – наименее важный.

Сигнал	Ранг
Изменение технологии, нововведения	
Медленная адаптация вновь принятых сотрудников	
Неудовлетворенность сотрудников работой	
Низкое качество выпускаемой продукции, предоставляемых услуг	

Работа с кадровым резервом	
Снижение производительности труда	
Снижение эффективности труда	
Увеличение текучести кадров	
Увеличение числа конфликтов в коллективе	

Другое: _____

Укажите, что именно?

29. Как часто необходимо проводить профессиональную подготовку персонала? (1–2 варианта)

- Следует принимать на работу только подготовленный, квалифицированный персонал, не нуждающийся в профессиональной подготовке.
- Работник должен обучаться сам.
- Не очень часто, один раз в 2–3 года.
- Периодически, один раз в год.
- Необходима постоянная профессиональная подготовка персонала на рабочем месте.
- Другое _____

Укажите, что именно?

Поясните, пожалуйста, свою позицию: _____

30. Как должны составляться планы профессиональной подготовки сотрудников предприятия? (Выберите, пожалуйста, 1–3 варианта ответа.)

- Исходя из возможностей предприятия.
- Исходя из интересов сотрудников предприятия.
- Исходя из требований современного производства.
- Исходя из требований рынка.
- Другое _____

Укажите, что именно?

31. Какие методы профессиональной подготовки персонала Вы считаете наиболее эффективными? Отметьте 5 наиболее эффективных. Проранжируйте, пожалуйста, отмеченные варианты (1 – самый эффективный).

Метод обучения	Ранг
Баскет-метод (метод погружения в проблему)	
Групповое обсуждение проблемы	
Деловая игра	
Дистанционное обучение	
Конференция	
Лекция	
Наставничество	
Обучение на рабочем месте	
Поведенческое моделирование	
Программное и компьютерное обучение	
Рабочая ротация	
Разбор практических ситуаций (case-study)	
Ролевая игра	
Самообучение	
Семинар	
Стажировка	
Учебные кино- и видеофильмы	

32. Как Вы полагаете, в чем Вам поможет профессиональная подготовка? Отметьте 5 наиболее важных сфер. Проранжируйте, пожалуйста, отмеченные Вами варианты (1 – в первую очередь).

Сферы реализации результатов обучения	Ранг
Я буду в большей степени соответствовать требованиям должности и рабочего места	
Я буду способен повысить производительность труда	
Я смогу более эффективно работать в команде	
Я смогу отработать необходимые для успешного выполнения работы навыки и умения	
Я смогу развить и отработать управленческие способности	
Я смогу лучше управлять процессами производства	
Я смогу повысить рабочую дисциплину, следовать нормам внутреннего трудового распорядка	
Я смогу повысить результативность работы	
Я смогу приобрести дополнительные знания по профилю работы	
Я смогу приобрести основные знания по профилю работы	
Я смогу развить аналитические способности	
Я смогу развить творческие способности	
Я смогу развить инициативность	
Я смогу улучшить взаимоотношения с внешними партнерами организации	
Я смогу улучшить взаимоотношения с коллективом организации	
Я смогу улучшить выполнение стоящих передо мной профессиональных задач	
Я смогу улучшить отношение к работе	
Я смогу повысить эффективность работы	
Я смогу повысить уверенность в профессиональной компетентности	
Я смогу повысить свой статус в организации	

Другое

Что именно?

Спасибо!

Если Вы хотите ознакомиться с результатами данного социологического исследования, укажите, пожалуйста, свои контактные данные (e-mail или телефон):

**Характеристика генеральной и выборочной совокупности
для экспертного опроса «Профессиональная подготовка персонала
как фактор инновационной активности
промышленного предприятия»**

Генеральную совокупность проведённого авторского социологического исследования составляют работники промышленных предприятий Приволжского федерального округа. Расчёт генеральной совокупности производился на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики²⁵⁴ по следующему алгоритму.

1. Численность населения Приволжского федерального округа на 1 января 2013 г. составляла 29 772 тыс. человек²⁵⁵.

2. Доля трудоспособного населения Приволжского федерального округа определяется в 86,1 %²⁵⁶, что в количественном выражении составляет 25 633 692 человек.

3. Среди трудоспособного населения численность занятых в промышленности составляет 3,6 %²⁵⁷ – 922 813 человек. Это число и является генеральной совокупностью нашего эмпирического социологического исследования.

В соответствии с установленным объёмом генеральной совокупности с учётом 97 % доверительной вероятности (надёжности) и ±5 % доверительного интервала (погрешности) величина выборочной совокупности должна составлять 392 единицы.

$$SS = \frac{Z^2 * (p) * (1-p)}{C^2} = \frac{1,98^2 * (0,5) * (1-0,5)}{0,05^2} = 392$$

²⁵⁴ Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт [Электронный ресурс] URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 14.12.2014).

²⁵⁵ См.: Российский статистический ежегодник. 2013: Статистический сборник / Росстат. – Р76. – М., 2013. – С. 78.

²⁵⁶ См.: там же. – С. 31.

²⁵⁷ См.: там же. – С. 35.

где:

SS – выборочная совокупность;

Z – Z фактор (например 1,96 для 95% доверительного интервала);

p – процент интересующих респондентов или ответов, в десятичной форме (0,5 по умолчанию);

c – доверительный интервал, в десятичной форме (например, 0,04 = ±4%).

Поскольку мы имеем дело с достаточно крупной генеральной совокупностью, то корректировка полученной выборочной совокупности не требуется.

Таблицы распределений экспертного опроса
«Профессиональная подготовка персонала как фактор инновационной
активности промышленного предприятия»

Таблица 1

Возраст респондентов, принимавших участие в экспертном опросе

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %	Средний возраст респондентов: 39 лет
1	до 30	24,52	
2	31-40	30,30	
3	41-50	25,92	
4	51 год и старше	19,26	
ВСЕГО		100,00	Min возраст: 18 лет
			Max возраст: 71 год

Таблица 2

Образование респондентов, принимавших участие в экспертном опросе

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	среднее	2,64
2	среднее специальное	20,07
3	неполное высшее (обучаетесь на 3–5 курсе)	5,11
4	высшее	71,83
5	учёная степень	0,35
ИТОГО		100,00

Таблица 3

Форма получения образования респондентами, принимавшими участие в опросе

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	очная	69,06
2	заочная	30,57
3	вечерняя	0,37
ИТОГО		100,00

Таблица 4

Специализация образования респондентов, принимавших участие в опросе

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	техническая	74,04
2	гуманитарная	13,35
3	управленческая	12,61
ИТОГО		100,00

Таблица 5

**Сфера деятельности подразделений,
в которых работали респонденты в период проведения исследования**

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	производство	50,30
2	обслуживание	44,09
3	управление	5,61
ИТОГО		100,00

Таблица 6

Должность респондентов, в период участие в экспертном опросе

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	топ-менеджер	5,55
2	менеджер высшего звена	6,08
3	менеджер среднего звена	17,17
4	линейный менеджер	44,19
5	специалист	27,01
ИТОГО		100,00

Таблица 7

Стаж работы респондентов в должности

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	1-5 лет	41,16
2	6-10 лет	29,25
3	11-15 лет	14,19
4	16-20 лет	7,18
5	21-29 лет	2,10
6	30 лет и старше	6,13
ИТОГО		100,00

Таблица 8

Статистические показатели стажа работы респондентов в должности

№ пп	Показатель	Кол-во лет
1	Средний стаж работы респондентов в должности	8
2	Минимальный стаж работы респондентов в должности	1
3	Максимальный стаж работы респондентов в должности	46

Таблица 9

Общий стаж работы респондентов

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	1-5 лет	12,26
2	6-10 лет	16,46
3	11-15 лет	13,84
4	16-20 лет	13,49
5	21-25 лет	8,93
6	26-30 лет	10,86
7	31 год и более	24,17
ИТОГО		100,00

Таблица 10

**Статистические показатели общего стажа работы респондентов,
принимавших участие в экспертном опросе**

№ пп	Показатель	Кол-во лет
1	Средний общий стаж работы респондентов	19
2	Минимальный общий стаж работы респондентов	1
3	Максимальный общий стаж работы респондентов	52

Таблица 11

**Численность предприятий,
в которых были заняты респонденты в период проведения исследования**

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	менее 50 чел.	4,63
2	51-300 чел.	9,79
3	301-1000 чел.	8,54
4	1001-3000 чел.	12,81
5	3001 чел. и более	64,23
ИТОГО		100,00

Таблица 12

**Оценка респондентами экономического положения предприятий,
на которых они работали в период проведения исследования**

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	Отличное	6,40
2	Хорошее	46,14
3	Удовлетворительное	36,53
4	Плохое	10,17
5	Затрудняюсь ответить	0,75
ИТОГО		100,00

Таблица 13

**Отношение респондентов к предприятиям,
на которых они работали в период проведения экспертного опроса**

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	Это сфера профессиональных интересов, значимых для меня	25,61
2	Это не только моя работа, но и дружеские контакты с коллегами	54,04
3	Я здесь только работаю	25,61
4	Только дружеские контакты, но работа не нравится	1,40
ИТОГО		100,00

Таблица 14

**Ответы респондентов на вопрос о внедрении новых технологий
на предприятиях, на которых они работали
в период проведения экспертного опроса**

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	Да, предприятие ведёт активную инновационную политику	24,91
2	Да, достаточно часто осваиваем новации	17,89
3	Да, иногда изменяется технология производства	27,72
4	Не то что бы часто, но бывают новшества	21,40
5	Нет, работаем по отлаженной технологии	8,07
ИТОГО		100,00

Таблица 15

Личное отношение респондентов к нововведениям

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	Отличное	18,88
2	Хорошее	60,49
3	Удовлетворительное	16,43
4	Плохое	1,40
5	Затрудняюсь ответить	2,80
ИТОГО		100,00

Таблица 16

**Мнение респондентов об отношении сотрудников предприятий
к нововведениям**

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	Отличное	8,80
2	Хорошее	47,89
3	Удовлетворительное	24,65
4	Плохое	4,23
5	Затрудняюсь ответить	14,44
ИТОГО		100,00

Таблица 17

**Способы изменения негативного отношения к инновациям
(по мнению респондентов экспертного опроса)**

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	Информирование, прозрачность и доступность информации	24,69
2	Наставничество	13,49
3	Обучение новым способам работы	22,24
4	Показ личного примера	10,86
5	Принуждение	4,38
6	Санкции, наказание	4,90
7	Убеждение, беседы, уговоры	9,46
Итого		100,00

Таблица 18

**Используемые в отношении подчинённых способы изменения негативного
отношения к инновациям**

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	Информирование, прозрачность и доступность информации	16,11
2	Наставничество	16,46
3	Обучение новым способам работы	15,24
4	Показ личного примера	10,51
5	Принуждение	4,38
6	Санкции, наказание	6,13
7	Убеждение, беседы, уговоры	9,81
Итого		100,00

Таблица 19

**Ответы респондентов на вопрос о прохождении ими обучения
в период проведения исследования**

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	Да, я самостоятельно повышаю свою квалификацию	26,29
2	Да, я учусь	6,57
3	Нет, но я планирую пройти обучение в ближайшем будущем	13,32
4	Нет, так как в обучении нет необходимости.	28,42
5	Нет, так как обучение не доступно мне по стоимости	9,41
6	Нет, так как на обучение не хватает времени	12,79
7	Собираюсь на пенсию / Пенсионер	2,84
8	Нет желания	0,36
ИТОГО		100,00

Таблица 20

Участие респондентов в мероприятиях профессиональной подготовки на предприятиях

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	Да	61,92
2	меня не отправляли на профессиональную подготовку	17,97
3	в профессиональной подготовке не было необходимости	20,11
ИТОГО		100,00

Таблица 21

Мнение респондентов о роли персонала в деятельности современных промышленных предприятий

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	Персонал – это стратегически важный ресурс организации	33,63
2	Персонал – это важный инструмент в процессе производства	33,27
3	Персонал – это один из факторов, влияющих на работу предприятия	23,94
4	Персонал – это «орудие» для получения прибыли.	8,98
5	Затрудняюсь ответить	0,18
ИТОГО		100,00

Таблица 22

Мнение респондентов относительно профессиональной подготовки персонала на предприятии

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	Отлично	33,27
2	Хорошо	30,07
3	Удовлетворительно	26,69
4	Плохо	8,54
5	Затрудняюсь ответить	1,42
ИТОГО		100,00

Таблица 23

Ответы респондентов на вопрос о необходимости проведения профессиональной подготовки персонала к ситуации кризиса

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	обязательно	42,89
2	желательно	44,89
3	хорошо бы	9,78
4	неприемлемо	2,44
ИТОГО		100,00

Таблица 24

Мнение респондентов об источниках финансирования корпоративной профессиональной подготовки персонала

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	Полностью за счёт предприятия	70,02
2	Одна часть – за счёт предприятия, другая часть – за счёт обучаемого сотрудника	17,81
3	Полностью за счёт обучаемого сотрудника	11,82
4	Затрудняюсь ответить	0,35
ИТОГО		100,00

Таблица 25

Мнение респондентов об инициировании профессиональной подготовки персонала промышленного предприятия

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	По инициативе отдела кадров	14,76
2	По инициативе руководителя	48,51
3	По инициативе работников	35,50
4	По производственной необходимости	1,23
ИТОГО		100,00

Таблица 26

Мнение респондентов относительно совмещения работником профессиональной подготовки с основной работой

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	с отрывом от работы	51,87
2	без отрыва от работы	48,13
ИТОГО		100,00

Таблица 27

Мнение респондентов относительно территориальной удалённости профессиональной подготовки сотрудников предприятия

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	непосредственно на своём рабочем месте	16,23
2	на своём предприятии	36,19
3	в своём городе	27,24
4	в другом городе страны	10,63
5	за рубежом	9,70
ИТОГО		100,00

Таблица 28

Мнение респондентов относительно длительности профессиональной подготовки сотрудников предприятия

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	1 – 2 дня	10,52
2	1 неделю	35,06
3	2 недели	26,75
4	1 месяц	20,66
5	более 1 месяца	7,01
ИТОГО		100,00

Таблица 29

Области знаний, которые, по мнению респондентов, необходимы для изучения сотрудниками современных промышленных предприятий

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов		Ранг
		%	абс.	
1	Иностранные языки	8,89	174	1
2	Технология производства	7,46	146	2
3	Компьютерная грамотность	6,80	133	3
4	Прогнозирование	5,72	112	4
5	Экономика предприятия	5,31	104	5
6	Техника безопасности	5,16	101	6
7	Планирование	4,80	94	7
8	Управление стрессами	4,65	91	8
9	Документооборот	4,55	89	9
10	Чтение чертежей	4,14	81	10
11	V26. Менеджмент	3,93	77	11
12	Антикризисное управление	3,78	74	12
13	Эффективные коммуникации	3,58	70	13
14	Управление персоналом	3,42	67	14
15	Юриспруденция	3,47	68	15
16	Сфера продаж	3,32	65	16-17
17	Этика	3,32	65	16-17
18	Психология	2,81	55	18
19	Налоговый учёт	2,66	52	19
20	Логистика	2,25	44	20
21	Маркетинг	2,04	40	21
22	Управление качеством	1,74	34	22
23	Бухгалтерский учёт	1,28	25	23
24	Управление конфликтами	1,12	22	24
25	Экология	0,72	14	25-26
26	Командообразование, тимбилдинг	0,72	14	25-26
27	Аудит	0,56	11	27-28
28	Информационные технологии	0,56	11	27-28
29	Таймменеджмент	0,51	10	29
30	Международное сотрудничество	0,41	8	30
31	Общая грамотность	0,31	6	31
ИТОГО		100,00		

Таблица 30

Личностные качества, которыми, по мнению респондентов, должны обладать сотрудники современных промышленных предприятий

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов		Ранг
		%	абс.	
1	Профессиональные знания и умения	10,35	264	1
2	Инициативность	8,62	220	2
3	Желание и готовность к развитию, самосовершенствованию	8,19	209	3
4	Интерес к работе	8,08	206	4
5	Исполнительность	7,49	191	5
6	Способность брать на себя ответственность	7,37	188	6
7	Стремление к обучению, приобретению новых знаний, умений навыков	6,78	173	7
8	Умение и желание обучать подчиненных	6,27	160	8
9	Умение работать в команде	6,23	159	9
10	Умение быстро оценивать ситуацию	5,64	144	10
11	Способность быстро осваивать новые знания и умения	5,53	141	11
12	Способность предотвращать конфликты	3,84	98	12
13	Готовность передавать свой опыт коллегам	3,57	91	13
14	Умение устанавливать нужные контакты вне предприятия	3,53	90	14
15	Способность разрешать конфликты	3,37	86	15
16	Тактичность по отношению к подчиненным	3,25	83	16
17	Умение подобрать коллектив	1,88	48	17
ИТОГО		100,00		

Таблица 31

Мнение респондентов относительно сигналов, свидетельствующих о необходимости проведения профессиональной подготовки

№ пп	Варианты ответов	Оценка варианта (1 – максимальная, 9 – минимальная)
1	Изменение технологии, нововведения	2,44
2	Низкое качество выпускаемой продукции, предоставляемых услуг	2,83
3	Снижение производительности труда	3,06
4	Снижение эффективности труда	3,16
5	Медленная адаптация вновь принятых сотрудников	3,84
6	Неудовлетворённость сотрудников работой	4,01
7	Увеличение текучести кадров	4,47
8	Работа с кадровым резервом	5,25
9	Увеличение числа конфликтов в коллективе	5,34

**Мнение респондентов относительно частоты
проведения профессиональной подготовки персонала**

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	Следует принимать на работу только высококвалифицированных работников	10,27
2	Работник должен обучаться сам	11,50
3	Не очень часто, 1 раз в 2-3 года	14,34
4	Периодически, 1 раз в год	34,87
5	Необходима постоянная профессиональная подготовка персонала	27,43
6	По мере возникновения необходимости	1,59
ИТОГО		100,00

**Мнение респондентов относительно оснований для планирования
профессиональной подготовки**

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	Исходя из возможностей предприятия	23,67
2	Исходя из интересов сотрудников предприятия	15,19
3	Исходя из требований современного производства	40,28
4	Исходя из требований рынка	20,49
5	Затрудняюсь ответить	0,35
ИТОГО		100,00

**Мнение респондентов относительно сигналов, свидетельствующих
о необходимости проведения профессиональной подготовки**

№ пп	Варианты ответов	Оценка варианта (1 – максимальная, 9 – минимальная)	Ранг
1	Рабочая ротация	1,49	1
2	Баскет-метод (метод погружения в проблему)	1,52	2
3	Дистанционное обучение	1,53	3
4	Обучение на рабочем месте	1,54	4
5	Наставничество	1,67	5
6	Деловая игра	1,71	6
7	Семинар	1,77	7
8	Групповое обсуждение проблемы	1,85	8
9	Учебные кино- и видеофильмы	1,88	9-11
10	Стажировка	1,88	9-11
11	Поведенческое моделирование	1,88	9-11
12	Ролевая игра	1,89	12
13	Лекция	1,94	13
14	Разбор практических ситуаций (case-study)	1,95	14
15	Конференция	2,16	15
16	Программное и компьютерное обучение	2,19	16
17	Самообучение	2,23	17

Таблица 35

Мнение респондентов относительно последствий профессиональной подготовки

№ пп	Варианты ответов	Оценка варианта (1 – максимальная, 5 – минимальная)	Ранг
1	Я смогу повысить свой статус в организации	1,42	1
2	Я буду способен повысить производительность труда	1,46	2
3	Я буду в большей степени соответствовать требованиям должности и рабочего места	1,50	3
4	Я смогу повысить уверенность в профессиональной компетентности	1,51	4
5	Я смогу отработать необходимые для успешного выполнения работы навыки и умения	1,52	5
6	Я смогу более эффективно работать в команде	1,58	6
7	Я смогу приобрести дополнительные знания по профилю работы	1,62	7
8	Я смогу развить аналитические способности	1,72	8
9	Я смогу развить и отработать управленческие способности	1,75	9
10	Я смогу развить инициативность	1,78	10
11	Я смогу развить творческие способности	1,82	11
12	Я смогу повысить рабочую дисциплину, следовать нормам внутреннего трудового распорядка	1,83	12
13	Я смогу улучшить выполнение стоящих передо мной профессиональных задач	1,89	13
14	Я смогу повысить результативность работы	1,90	14
15	Я смогу улучшить взаимоотношения с внешними партнерами организации	1,99	15-16
16	Я смогу лучше управлять процессами производства	1,99	16-16
17	Я смогу улучшить отношение к работе	2,17	17
18	Я смогу повысить эффективность работы	2,36	18
19	Я смогу улучшить взаимоотношения с коллективом организации	2,63	19
20	Я смогу приобрести основные знания по профилю работы	2,92	20

Таблица 36

Год проведения экспертного опроса

№ пп	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	2005	2,45
2	2006	14,71
3	2007	2,45
4	2008	4,90
5	2009	11,21
6	2010	2,45
7	2011	4,73
8	2012	6,65
9	2013	50,44
ИТОГО		100,00

Период проведения экспертного опроса

№ п/п	Варианты ответов	Ответы респондентов, в %
1	докризисный (2005-2006)	19,61
2	кризисный (2009-2010)	18,56
3	посткризисный (2011-2012)	11,38
4	2 волна кризиса (2013-2014)	50,44
ИТОГО		100,00

Приложение 2. Модель инновационной активности промышленного предприятия



Трансформация фактора
«управление»



Трансформация фактора
«отношения»



Трансформация фактора
«технология»



Трансформация фактора
«знания»

Приложение 3

Список малых инновационных предприятий ФГБОУ ВПО «Тольяттинский государственный университет»

№	Наименование МИПа	Сфера деятельности МИПа
1.	Техномаш+ http://tehnomasch.ru/	<ul style="list-style-type: none"> • Внедрение и организация инновационного процесса обработки поверхностно-пластическим деформированием (ППД) • Изготовление и заточка инструмента из сверхтвёрдых материалов • Разработка программно-аппаратного комплекса по экспресс-определению износа деталей машин и инструментов • Изготовление и поставка балансировочного станка на пневмомоторах • Инновационные технологии в медицине <p>Потребителями данной продукции являются машиностроительные предприятия Российской Федерации и зарубежья.</p>
2.	Дельта-техник	<p>Система управления и диагностики контактной сварки, предназначенная для повышения качества контактной сварки за счет внедрения адаптивных алгоритмов параметрического управления процессом, учитывающих изменение внешних условий процесса и возмущений.</p> <p>Разработка может применяться в отраслях, где требуется высокое качество сварного соединения: машиностроение, авиастроение, судостроение, аэрокосмическая промышленность. Комплекс управления применяется для управления сварочными машинами непосредственно в производственном цикле, а также в рамках заводских исследовательских лабораторий, занимающихся оценкой качества соединения и подбором алгоритмов управления и режимов сварки.</p>
3.	Научный консультационно-технологический центр «Пролог» http://нкцц-пролог.рф/	<ul style="list-style-type: none"> · Интеллектуальные системы поддержки принятия решений (СППР) в производственной и транспортной логистике. · Учебно-лабораторные комплексы: электронная техника, информационные технологии, средства и системы промышленной автоматизации. · Мультимедийные интерактивные обучающие системы (МИОС). · Роботы и робототехнические системы. <p>Предлагаемые решения обеспечивают эффективное оперативно-календарное управление производственно-логистическими системами на основе технологий искусственного интеллекта и имитационного моделирования и применимы по направлениям: электронная техника, информационные технологии, средства и системы промышленной автоматизации. Также предлагаемые изобретения могут эффективно использоваться для обучения</p>

		персонала.
4.	Ювелирные технологии университета	<p>Технология обработки сложнопрофильных поверхностей изделий из труднообрабатываемых материалов с учётом особенностей обрабатываемого материала, что обеспечивает согласованность усилия обработки в зависимости от структуры материала, его неоднородности.</p> <p>Сущность решения заключается в высокоинтенсивном дополнительном воздействии энергии ультразвуковых колебаний на обрабатываемую поверхность металлического изделия. Воздействие энергии ультразвука выполняется с помощью технологического модуля, снабженного ультразвуковой колебательной системой.</p> <p>Предлагаемая технология может быть использована в ювелирной промышленности, а также в автомобилестроении, ракетостроении, при производстве систем автоматизации промышленных процессов.</p>
5.	Станнум http://sktb-paika63.narod.ru	<p>Уникальный способ изготовления припоя может быть применен при изготовлении легкоплавких и бессвинцовистых припоев. Припой может успешно применяться при замене оловянно-свинцовых припоев и обеспечивает повышение прочности паяного соединения. Германий в процессе изготовления припоя и пайки соединений зафиксирован в виде равномерно распределенной мелкодисперсной фазы.</p> <p>Предлагаемый способ изготовления припоя может быть реализован из известных в технике материалов, что делает возможным его выпуск на существующих производствах. Для его реализации можно применять известные средства, например, графитовые тигли; нагрев компонентов припоя можно осуществлять в известных термических печах, охлаждение припоя со скоростью не менее 10 °С/с можно производить, разливая припой на алюминиевый поддон, охлаждаемый снизу водой, регулировать скорость охлаждения можно, изменяя толщину припоя, разливаемого на поддон.</p> <p>Припой может быть использован при производстве электротехники для любых целей: бытовых приборов, в машиностроении, авиастроении, космической отрасли и т. д.</p>
6.	Центр ресурсосберегающих технологий	<p>Установка для уборки пыли, предназначенная для использования в централизованных вакуумных системах уборки пыли в производственных помещениях в различных отраслях промышленности. Отличается высокой эффективностью пылеулавливания, неограниченной пылеёмкостью, механизированной транспортировкой пыли, сравнительно небольшим расходом энергии. Эффективность пылеулавливания при широком изменении входных технологических параметров происходит за счёт стабилизации этих параметров перед входом в первую стадию пылеулавливания путем расширения функциональных возможностей разгрузителя.</p> <p>Предлагаемая установка может быть применена преимущественно на промышленных предприятиях, где по условиям технологии невозможна влажная уборка, а также при</p>

		<p>отрицательных температурах воздуха в помещении.</p> <p>Электрический камин «Каунар» предназначен для обустройства интерьера как жилых, так и офисных помещений с попутной целью формирования благоприятного климата внутри помещения (увлажнение, ионизация воздуха, обогрев, фильтрация).</p> <p>Экологически чистая система имитация огня, которая помимо декорирования помещения осуществляет увлажнение и фильтрацию воздуха. Область применения: жилые и офисные помещения.</p>
7.	Мототрансформер	<p>Системы диагностики автомобильного электрооборудования в условиях массового промышленного производства и на станциях технического обслуживания автомобилей, отличающиеся высокой надежностью и эффективностью за счет использования в качестве диагностического параметра постоянной времени тока переходного процесса при подаче постоянного напряжения в электрическую цепь изделий электрооборудования.</p> <p>Компьютеры маршрутные бортовые, предназначенные для установки на автомобили для информации и диагностики состояния автомобиля и оборудованные предлагаемой системой диагностики позволяют обеспечить качество и надежность работы компьютера, удобство монтажа и технического обслуживания, а также могут быть установлены на различные транспортные средства.</p>
8.	Сварочные машины и технологии http://weldmachine.uz.oz.ru/	<p>Производство оборудования для пайки, сварки и резки, машин и аппаратов для поверхностной термообработки и газотермического напыления.</p> <p>Научные исследования и разработки в области естественных и технических наук.</p> <p>Разработка производственно-технологической документации, технологических процессов, проектов промышленных процессов и производств.</p> <p>Предлагаемые технические решения позволяют снизить восприимчивость процесса автоматической аргодуговой сварки к возмущениям за счёт применения принципа пространственно-параметрического управления тепловложением в свариваемые элементы. Предлагаемое оборудование может быть использовано в тех областях техники, где требуется качество и надежность сварки.</p>
9.	ШАКО	<p>В настоящее время ведётся разработка профилометра-микротвердомера для оперативного контроля качества поверхности в производственно-цеховых условиях. Создана методика расчета постоянной интегрирования и линии переключения контура возбуждения автоколебаний алгоритма вычисления основных параметров микропрофиля, позволяющая создать профилометр-микротвердомер для оперативного контроля качества поверхности в производственно-цеховых условиях.</p> <p>Предлагаемое устройство обладает следующими достоинствами: низкая стоимость; высокая точность</p>

		<p>и скорость получения характеристик; нечувствительность к вибрации; одновременная оценка микропрофиля и микротвёрдости покрытия; измерения на внутренних поверхностях; в глухих отверстиях малого диаметра; измерение мягких поверхностей; возможность построения сетей мониторинга качества обработки изделий.</p> <p>Область применения: автоматизированное производство на предприятиях машиностроительных отраслей, автомобильная и авиапромышленность, приборостроение.</p> <p>Компьютерная система управления мобильного робота-манипулятора обеспечивает существенное сокращение затрат на ввод оборудования в технологический цикл при сопоставимых сроках ввода и характеристиках в сравнении с современными образцами. Высокая рентабельность даже в случае временного использования модернизированного оборудования.</p> <p>Область применения: реинжиниринг и глубокая модернизация технологического, измерительного оборудования широкой номенклатуры на предприятиях машиностроительных отраслей, автомобильной и авиапромышленности, приборостроения.</p> <p>Экспериментальная модель электромобиля с независимым мотор-колёсным электроприводом обеспечивает недостижимые на сегодняшний день динамические и эксплуатационные показатели, включая маневренность, плавность хода, устойчивость и активную безопасность движения. Универсальное транспортное средство, покрывающее, практически, весь диапазон применений – от мобильных роботов и беспилотных транспортных кортежей до спортивных автомобилей и внедорожников.</p>
10.	Слоистый композит	<p>Производство слоистых композиционных материалов сталь-алюминий по инновационному способу получения слоистых композиционных материалов, в котором собирается пакет из стальных листов и пропитывается алюминиевым расплавом с активирующим флюсом, что обеспечивает невысокую трудоёмкость и низкую стоимость получаемых изделий. Разработка позволяет повысить прочность промежуточного интерметаллидного слоя, что способствует повышению прочности сцепления слоёв композиционного материала по сравнению с прототипом.</p> <p>Предлагаемая технология может быть использована в автомобилестроении, ракетостроении и иных областях производства, где необходимо применить лёгкий и прочный материал.</p>
11.	Системы оперативного контроля сварки	<p>Программно-аппаратный комплекс для оперативного контроля качества процессов дуговой сварки (разработана аппаратная часть комплекса) с программным обеспечением систем мониторинга дефектов. Предлагаемый комплекс позволяет достоверно на практике выявлять условия возникновения в сварном шве таких дефектов, как газовые поры и шлаковые включения.</p>

		<p>Контроль дуговой сварки путем регистрации и обработки параметров сварочного процесса позволяет существенно повысить качество сварочных швов и, соответственно, изделий в целом. Контроль обеспечивают путем регистрации и обработки параметров сварочного процесса. Комплекс возможно подключать в сварочную цепь.</p> <p>Комплекс может быть использован в машиностроении, строительстве, металлообработке, ремонте машин и оборудования, химической и нефтехимической промышленности.</p>
12.	НТЦ Промышленная и экологическая безопасность	<p>Разработка относится к технологии снижения риска и уменьшения последствий природных и техногенных катастроф. Создана уникальная методика оценки рисков, учитывающая самые важные факторы, влияющие на возможность возникновения аварии.</p> <p>Учитываются следующие факторы (краткое описание): перечень производственных факторов; протокол измерения микроклимата; протокол измерения шума; протокол измерения ультрафиолетового излучения; протокол измерения электромагнитного поля; протокол измерения освещённости; протокол измерения локальной вибрации; протокол измерения общей вибрации; протокол измерения содержания в воздухе рабочей зоны вредных веществ; протокол измерения содержания в воздухе рабочей зоны аэрозолей преимущественно фиброгенного действия; протокол измерения инфразвука; протокол измерения тяжести трудового процесса; протокол измерения напряжённости трудового процесса; протокол оценки травмобезопасности.</p>
13.	МедТех	<p>Производство отечественных высокотехнологичных костно-фиксирующих изделий для травматологии и ортопедии с напылением биоактивных материалов, позволяющих существенно (в 3 раза) снизить период реабилитации больного.</p> <p>Способ лечения с использованием расширяющегося фиксатора и обеспечением равномерного давления на поверхность кости имеет ряд положительных качеств:</p> <ul style="list-style-type: none"> - техническая «простота» использования метода; - отсутствие дистального блокирования; - возможность введения фиксатора без ремирования костномозгового канала; - малоинвазивные доступы; - быстрота выполнения операции; - отсутствие дополнительной иммобилизации в послеоперационном периоде. <p>Способ лечения с использованием расширяющегося фиксатора и обеспечением равномерного давления на внутреннюю поверхность поврежденной кости – эффективное, простое в использовании и минимально воздействующее на организм средство лечения диафизарных переломов длинных трубчатых костей. Данный способ лечения позволит произвести качественный рывок в лечении больных с повреждениями</p>

		опорно-двигательного аппарата.
14.	ЛАЭС	<p>Разработки в области акустической эмиссии, в которых повышается качество и точность регистрации и классификации изменений, возникающих в акустических сигналах. Предлагаемые решения позволяют выявлять величину коэффициента аппроксимации, что позволяет классифицировать сигналы акустической эмиссии, возникающие при проверке различных изделий.</p> <p>Повышение точности работы приборов, в которых применяют акустическую эмиссию, позволяет снизить риск выпуска бракованных изделий, повысить качество разведки геологических месторождений.</p> <p>Предлагаемое техническое решение может быть использовано в самых разных отраслях промышленности, а также при ремонте оборудования.</p>
15.	АвтоТех+Сервис	<p>Создание оборудования для испытания и проверки различных элементов и агрегатов с резинотехническими элементами.</p> <p>Разработана методика аттестации стенда «СИЦН-01», предназначенного для испытаний на циклические нагрузки. Методика позволяет контролировать качество работы стенда, что позволяет с высокой точностью оценить состояние узлов и агрегатов.</p> <p>Применение предлагаемых технических решений возможно в области машиностроения, при проведении ремонта технических средств.</p>
16.	Центр РК	<p>Ведутся работы по направлениям в области двигателестроения и винтовых компрессоров для холодильной промышленности.</p> <p>В области двигателестроения разработана модель ДВС уменьшенного рабочего объема по концепции Downsizing с топливной экономичностью на 18–20 % лучшей, чем у базового двигателя. Выполнение законодательных требований по экологической безопасности продукта – снижение выбросов CO₂ на 18–20 %.</p> <p>Основная область применения данной разработки – автомобилестроение.</p> <p>В области винтовых компрессоров разработан метод трансформации координат плоских кривых профиля зубьев роторов с параллельными осями вращения в координаты пространственных кривых профиля зубьев роторов с пересекающимися осями вращения. За счёт применения ноу-хау в работе винтового компрессора с коническими роторами достигается повышение адиабатического КПД на 6–9 % по сравнению с винтовым компрессором традиционной конструкции.</p> <p>Область применения: ледовые дворцы спорта, замораживание грунта, пивоваренные заводы, рыбокомбинаты, мясокомбинаты, хладокомбинаты, охлаждаемые склады, технологические линии.</p>
17.	НПО ТЭС	Разработка и производство энергосберегающих фильтрокомпенсирующих устройств для электрических комплексов и систем ограниченной мощности.

		<p>Энергосбережение и безопасность – два основных критерия, на которые направлены современные разработки. Пиковые нагрузки в любом устройстве создают опасность для работы не только отдельного узла или механизма, но и для всего комплекса, к которому подключено данное устройство.</p> <p>Полупроводниковые преобразователи являются одним из основных компонентов любой современной системы и постоянно совершенствуются.</p> <p>Разработан алгоритм слежения за предельными режимами работы силовых ключевых приборов в полупроводниковых преобразователях электрической энергии, который позволяет не только обезопасить систему, но и эффективно регулировать параметры работы преобразователей.</p> <p>Предлагаемое техническое решение может быть использовано в самых разных отраслях промышленности.</p>
18.	Астат	<p>Технология и технологическое оснащение производства изделий машиностроения из перспективных лёгких полимерных материалов на основе метода термобарической обработки. В настоящее время разработан способ, при котором удаётся изготавливать пластмассовые изделия сложных форм с небольшими экономическими и трудовыми затратами.</p> <p>Использование полимерных изделий в настоящее время крайне актуально практически во всех отраслях техники.</p> <p>Способ заполнения материалом пресс-форм для формования пространственно-сложных пластмассовых изделий с дополнительной вакуумно-напорной продувкой рабочего пространства пресс-формы.</p>
19.	Плазматэк	<p>Разработка и изготовление оборудования точечной плазменной сварки алюминиевых сплавов. В настоящее время освоена точечная сварка листовых конструкций из алюминиевых сплавов точками (толщиной до 4 мм)</p> <p>Достижением является технология создания энергосберегающих систем транспортировки, распределения и потребления тепла и электроэнергии, которая позволяет снизить затраты на сварку, а значит и на конечное изделие, ремонт.</p> <p>Применение предлагаемых технических решений возможно в области машиностроения, при проведении ремонта технических средств.</p>
20.	Нанотехнологии для экологии	<p>Разработки в области создания установок для воздействия на технологические жидкости. Основные воздействия на жидкость: гидродинамическое, акустическое, тепловое, электрическое, магнитное, ударное. Комбинация данных видов воздействия позволяет эффективно обрабатывать жидкость при высоком КПД работы машин.</p> <p>Разработка позволяет диспергировать, эмульгировать и обеззараживать технологические, например, смазывающие и охлаждающие жидкости. Полностью исключает образование застойных зон в рабочем пространстве, за счёт двойной обработки жидкости высоким давлением и кавитационным воздействием повышает эффективность обработки,</p>

		обеспечивая высокую степень диспергирования и эмульгирования плохо растворимых или нерастворимых компонентов жидкости, а также более полно обеззараживая обрабатываемую жидкость.
21.	Лада Инновация	<p>Устройство для обработки маложёстких осесимметричных деталей. В настоящее время существующие разработки не обеспечивают достаточного качества обработки деталей, например, остаются пластические деформации, ведущие к изменению формы изделия, что приводит к повышенному износу всего механизма, а также снижает КПД.</p> <p>В разработанном устройстве после фиксации обрабатываемых изделий происходит нагрев установки до рабочих температур. За счёт большего коэффициента линейного расширения стапеля и, соответственно, большего удлинения происходит растяжение деталей. При охлаждении, за счёт большей теплоемкости, охлаждение происходит медленнее деталей, что позволяет сохранить их напряжённое состояние в течение всего цикла обработки.</p> <p>Область применения: производство осесимметричных деталей, например, валов, а также проведение ремонтных работ.</p>
22.	Лигатура	<p>Разработан и запатентован способ получения алюминиево-титановых лигатур. В настоящее время при создании материалов возникает проблема из-за неравномерности адгезионной связи по границе их контакта, что снижает прочность сцепления слоёв и качество слоистого композиционного материала.</p> <p>Применение способа позволяет уменьшить время растворения титана в алюминиевом расплаве, повысить производительность процесса и снизить трудоемкость.</p> <p>Стальные листы собирают в пакеты и пропитывают в алюминиевом расплаве. В отличие от известных решений стальные листы предварительно покрываются водным раствором флюса, а затем удаляют влагу, что приводит к получению качественного изделия с высокими физико-техническими показателями.</p> <p>Применение предлагаемых технических решений возможно в области машиностроения.</p>
23.	Нанорез	Технология заточки инструмента для обработки выглаживанием наружных поверхностей вращения.
24.	Центр высоких технологий	Способ получения металлокерамических покрытий на поверхности зубных протезов
25.	Научно-производственная лаборатория «Химия и технология»	Способ получения ингибитора кислотной коррозии углеродистой стали
26.	УМЗП	Способ электродуговой наплавки на сталь износостойких покрытий систем железо-алюминий

Приложение 4

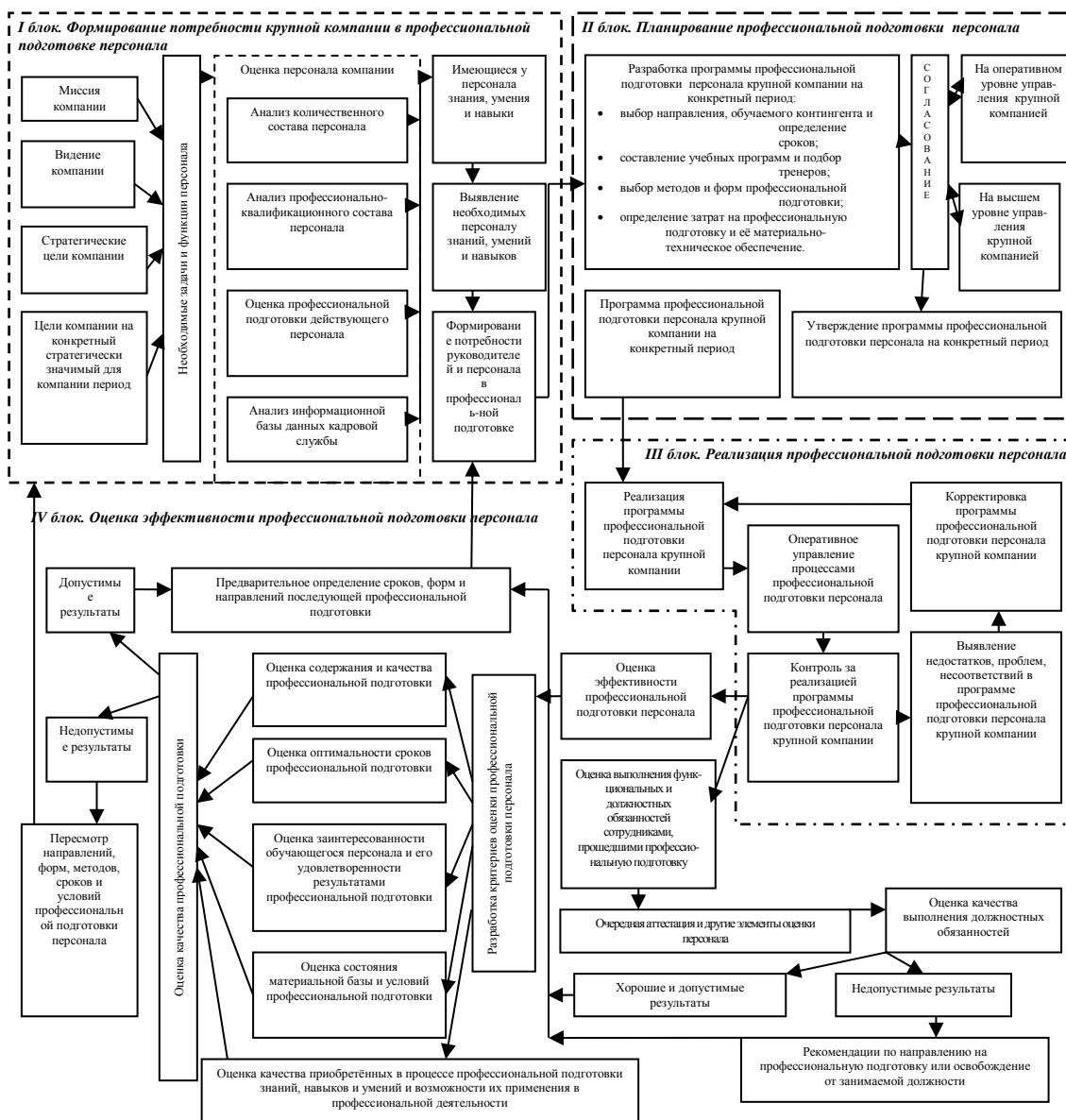
Бланк для определения необходимых персоналу компетенций

Наименование подразделения предприятия					
Миссия подразделения предприятия					
Видение подразделения предприятия					
Стратегические цели подразделения предприятия					
1					
2					
3					
4					
5					
Цели и задачи подразделения предприятия на _____ год					
1					
2					
3					
4					
5					
Основные функциональные обязанности по профессии					

Знания, необходимые для выполнения задач, направленных на реализацию целей подразделения					
Лицензионные		Профессиональные		Теоретические (базовые)	
1	аттестат /диплом	1		1	
2	водит. удост-ние	2		2	
3	свид-во о квал-ции	3		3	
4		4		4	
5		5		5	
Профессионально важные качества личности, необходимые для выполнения задач, направленных на реализацию целей					

Приложение 5

Модель технологии профессиональной подготовки персонала промышленного предприятия



Приложение 6

Опросник для проведения обобщённой диагностики уровня инновационной активности промышленного предприятия

1. Укажите, пожалуйста, возраст Вашего предприятия (отдела, подразделения):
_____ лет

2. Какие уровни управления присутствуют в организационной иерархии Вашего предприятия (отдела, подразделения)?

- высший
- средний
- линейный

3. Со сколькими структурными подразделениями и их представителями Вам приходится взаимодействовать в процессе профессиональной деятельности?

Укажите, пожалуйста, количество: _____

Укажите, пожалуйста, какие именно: _____

4. Укажите, пожалуйста, как принимаются решения по ключевым проблемам функционирования Вашего предприятия (отдела, подразделения)?

- Руководитель все решения принимает самостоятельно.
- Руководитель выслушивает мнение членов коллектива, а потом сам принимает решение.
- Решение принимается в процессе совместного обсуждения проблемы в коллективе.
- Руководитель не принимает участие в процессе принятия решения по ключевым проблемам.

5. Какие чувства большей частью Вы испытываете на работе? Можно отметить 3–5 вариантов или дописать свой вариант на пустой строчке.

- Чувство защищённости, безопасности, комфорта
- Радость общения, межличностная симпатия, доверие
- Открытость коммуникации
- Раздражительность, неприязнь, враждебность
- Высокая конфликтность, напряжённость
- Боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление
- Страх наказания
- Укажите, пожалуйста, свой вариант: _____

6. Какие чувства Вы практически никогда не испытываете на работе? Можно отметить 3–5 вариантов или дописать свой вариант на пустой строчке.

- Чувство защищённости, безопасности, комфорта
- Радость общения, межличностная симпатия, доверие
- Открытость коммуникации
- Раздражительность, неприязнь, враждебность
- Высокая конфликтность, напряжённость
- Боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление
- Страх наказания
- Укажите, пожалуйста, свой вариант: _____

7. Отметьте на прямой степень ориентации коллектива на выполнение функционала.

Ориентация на
совместную
деятельность,
совместный
продукт

Ориентация на
индивидуальную
деятельность,
индивидуальные
результаты

8. Укажите, пожалуйста, какой уровень текучести кадров на Вашем предприятии (отдела, подразделения)?

-
- Очень высокий Высокий Средний Низкий Очень низкий

9. Укажите, пожалуйста, какой уровень производительности труда на Вашем предприятии (отдела, подразделения)?

-
- Очень высокий Высокий Средний Низкий Очень низкий

10. Укажите, пожалуйста, какой уровень сложности технологии, используемой на Вашем предприятии (отдела, подразделения)?

-
- Очень высокий Высокий Средний Низкий Очень низкий

11. Укажите, пожалуйста, какой уровень наукоёмкости технологии, используемой на Вашем предприятии (в отделе, подразделении)?

-
- Очень высокий Высокий Средний Низкий Очень низкий

12. Укажите, пожалуйста, как долго используется основная технология Вашего предприятия (отдела, подразделения)?

-
- Очень высокий Высокий Средний Низкий Очень низкий