КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал
ART 13096 УДК 331.108.4
Желнина Е. В. Профессиональная подготовка персонала как фактор инновационной активности промышленного предприятия // Концепт. – 2013. – № 05 (май). – ART 13096. – 0,5 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2013/13096.htm. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.

Желнина Евгения Валерьевна,
кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии ФГБОУ ВПО «Тольяттинский государственный университет», г. Тольятти
ezhelnina@yandex.ru

Профессиональная подготовка персонала как фактор инновационной активности промышленного предприятия[1]

Аннотация. *Исследование направлено на изучение влияния корпоративных мероприятий по профессиональной подготовке персонала промышленной компании на инновационную активность данного предприятия, на снижение боязни к переменам, инновациям его работников, стимулирование к инновационной деятельности.*
Ключевые слова: *инновационная активность, промышленное предприятие, профессиональная подготовка персонала, модернизация.*

Современный уровень развития организаций, компаний и предприятий диктует их работникам иной, нежели 10–15 лет назад, рабочий ритм. Возрастающая скорость появления, распространения и устаревания знаний, информации, технологий и методов «выдавливает» из организации людей инертных, пассивных, не стремящихся к непрерывному поиску новой информации, постоянному совершенствованию. Другими словами, современным предприятиям требуется «человек самообучающийся», «человек познающий» (Homo Studium). Возрастающая зависимость конкурентоспособности компании от профессионализма и высокой квалификации ее работников обнаруживает необходимость организационного, корпоративного участия в процессе профессиональной подготовки работников как непосредственно, так и через стимулирование самообучения, самоподготовки. Наиболее эффективным способом реализации подобного «вмешательства» является действующая на предприятии система непрерывной профессиональной подготовки персонала, наиболее значимым аспектом разработки и внедрения в деятельность промышленного предприятия которой является её влияние на инновационную активность данного предприятия, на снижение боязни к переменам, инновациям его работников, их стимулирование к инновационной деятельности.

Говоря о функциях корпоративных мероприятий профессиональной подготовки персонала (как социальных технологиях), отметим, что помимо известных [1, с. 125–128], необходимо выделить и функцию, способствующую повышению инновационной активности предприятия.

В современных условиях, когда инновации приобретают статус основного показателя жизнестойкости, жизнеспособности любой социально-экономической системы, предприятиям необходимо искать внутренние условия поддержания высокого тонуса инновационной активности. Одним из таких условий является система непрерывной профессиональной подготовки персонала, обеспечивающая возможность роста рационализаторских предложений от работников, а также нивелирования процессов неприятия сотрудниками различного рода нововведений. Несмотря на очевидную эффективность данной корпоративной системы, представители административного аппарата промышленных предприятий не оказывают ей достаточного вни-

[1] Статья подготовлена в рамках проекта «Профессиональная подготовка персонала как фактор инновационной активности промышленного предприятия», осуществляемого при поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект РГНФ 12-33-01401).

мания (ни в плане разработки, ни финансирования). Именно поэтому, необходимо подробнейшее изучение влияния действующей корпоративной системы профессиональной подготовки персонала промышленной компании [2, с. 125–128] на инновационную активность предприятия, на возможности влияния системы профессиональной подготовки на снижение боязни к переменам, инновациям его работников, стимулирование к инновационной деятельности.

Предваряя методологический анализ, представляется целесообразным определить суть рассматриваемого явления – инновационной активности. В работах многих отечественных и зарубежных ученых можно найти определения инновационной деятельности как процесса, «направленного на непрерывное создание нового» [3, с. 22]. В понятие деятельности 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 деятельности, направленный на поиск, оценку, внедрение и трансляцию новшеств. Эмпирическое изучение указанных процессов целесообразно начинать с теоретического осмысления понятия «инновационная активность» с позиций структурно-функционального [4, с. 4, 16], эволюционного и конфликтологического подходов.

Структурно-функциональный подход даст нам возможность увидеть основные элементы инновационной активности и отследить их функции в системе предприятия. Кроме того, рассматриваемый методологический подход, предоставляя нам возможность разделить процесс инновационной активности на отдельные элементы, позволяет оценить их значимость и определить возможности влияния, управленческого воздействия на них. Так, выделяем субъект и объект инновационной активности, ее причины, условия, факторы и последствия. Каждый из этих структурных элементов выполняет свои особенные функции. Субъект является активным действующим началом инновационных процессов. Можно провести классификацию субъекта инновационной активности по различным критериям:

а) критерий «величина»:

– индивидуальный (конкретный человек, предпринимающий успешные (и даже неуспешные) попытки реформирования, модернизации своей деятельности);

– коллективный (группа, команда, коллектив, деятельность которого связана с инновациями);

б) критерий «формализация»:

– формальный субъект (работник, коллектив, организация, в обязанности которых (по должностной инструкции, трудовому договору, уставу) вменяется поиск, оценка, подготовка, внедрение и трансляция инноваций, модернизация);

– неформальный субъект (индивиды или группы, осуществляющие поиск, оценку, внедрение и трансляцию инноваций в силу своих внутренних потребностей, мотивов или стимулов).

На предприятии субъектом инновационной активности выступают работники, причем, должность и вид занятия не оказывают существенного влияния на интенсивность инновационной деятельности, поскольку определяющими факторами здесь оказываются характерологические свойства субъекта, его образование и жизненный опыт. Жизненный опыт представляет собой объект исследования другого методологического подхода – феноменологического. Феноменологи рассматривают пережи-

вания индивида как нечто идеальное (именно его идеальное), на основе которого он выстраивает свои взаимоотношения с окружающим миром [5]. Для инновационной активности благоприятна ситуация, когда индивид имеет положительный опыт. 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), какие можно было избежать и прочее).

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. 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 реализацию первой (на наш взгляд, самой значимой) функции субъекта – реализацию. 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 дисфункция может быть нивелировано посредством двух корпоративных инструментов – это система мотивации и система непрерывной профессиональной подготовки. Система мотивации напрямую запускает механизмы организационного стимулирования работников на использование новшеств в своей трудовой деятельности посредством позитивных и негативных санкций. В то время как корпоративная система непрерывной подготовки персонала латентно воздействует на данные процессы косвенно: через разъяснительную работу, убеждение, знакомство, обучение, тренировки и т. д. На наш взгляд, необходимо отметить, что исходя из специфики деятельности [6, с. 38] к субъекту инновационной активности можно отнести предпринимателя. В то же время, и работника предприятия, активно осуществляющего инновации, также можно назвать предпринимателем.

Что касается объекта инновационной активности, 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 или предмета может изменяться по прямой между крайними полюсами – полная подверженность изменениям и крайняя неподверженность изменениям. Помимо этого, объект и предмет инновационной активности могут различаться по своему составу: моноэлементные (простые), полиэлементные (сложные).

Выявив содержание и виды предмета или 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 может выделить и дисфункцию объекта или предмета инновационной активности: при крайне низкой подверженности изменениям объект способен затруднить инновационную активность. 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 процессах. В первую очередь, необходимо сказать о мотивировании. Правильно составленная цель способна вдохновить исполнителей на её реализацию. Следующая функция цели – это ориентирование. Цель может способствовать выбору субъектом инновационной активности направления деятельности или даёт возможность проверить, в правильном направлении ли двигается данный субъект, способствует ли эта деятельность реализации цели. В-третьих, зная главное направление деятельности, субъект может составить конкретный план по реализации цели. Следовательно, мы можем выявить ещё одну функцию цели – это планирование. Для нашего исследования помимо функций важно увидеть и дисфункции рассматриваемых элементов. Среди наиболее значимых дисфункций цели можно назвать устрашение (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 или предмет. Выявим критерии классификации алгоритма инновационной активности.

1. Институционализация – разработанность норм осуществления инновационного взаимодействия:
- институциональный (организованный);
- неинституциональный (стихийный).
2. Степень новизны:
- пилотный;
- апробированный.
3. Универсальность:
- уникальный;
- адаптированный.

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

Другими ключевыми элементами инновационной активности являются его причины, условия и факторы. Причинами являются те аспекты, из-за которых субъект оказывает инновационное влияние на объект или 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, в которых данные изме-

нения происходят, осуществляются. Условия также можно разделить на личностные, групповые, организационные и общественные. Факторы инновационной активности представляют собой существенные обстоятельства, влияющие на инновации. Возможно различать макро-, мезо- и микро-факторы, 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 – это то, что получено по завершении изменения. Наиболее ценными мы считаем функцию модернизации, изменения. Наиболее существенной дисфункцией можно считать невозможность оценки на этапах подготовки и реализации. Результат может быть оценен только после реализации инновации, зачастую это дальняя перспектива, очень туманная и поэтому непривлекательная для некоторых субъектов.

И в завершении структурно-функционального анализа необходимо выделить такой элемент инновационной активности как её последствия – это следствия, которые будут иметь место после проведения инноваций. Последствия могут быть позитивные, негативные и нейтральные; а также индивидуальные, групповые и общественные. 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.

Подводя итог, можно обобщить вышесказанное в сводной таблице структурно-функционального анализа инновационной активности (табл. 1).

В эволюционном подходе изучения инновационной активности за основной тезис мы примем цикличность развития. Идея циклов подскажет нам этапность и динамику инновационной активности на предприятии. Основными факторами увеличения или сокращения циклов является сложность деятельности (технологичность производства, сложность товара или услуги, разветвленная система управления и т. п.). Выделенные циклы позволят нам просчитать периоды подъемы и спады инновационной активности на предприятии и на основе этого составить программу действий по реагированию (при условии подъема) 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 – ее гибкость, готовность в любой момент подстроиться на изменения, произошедшие в окружающей действительности. Другими словами, данная система сама должна быть инновационно активной, быть готовой к изменениям, а не инертной, забюрократизированной структурной единицей.

Конфликтологический подход поможет сформулировать научно обоснованные рекомендации по внедрению инноваций в деятельность предприятия, по активизации инновационной активности на промышленном предприятии, преодолению сопротивления инновациям со стороны работников, поскольку инновации способствуют настороженности и конфликтности общественных отношений [7, с. 149]. Так, выявляя возможные и вероятные критические моменты, напряженность отношений, конфликтные взаимодействия в процессе внедрения инноваций, мы может воздействовать на них в рамках корпоративной системы непрерывной профессиональной подготовки персонала: через информирование, разъяснение, убеждение, обучение.

КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал
ART 13096 УДК 331.108.4
Желнина Е. В. Профессиональная подготовка персонала как фактор инновационной активности промышленного предприятия // Концепт. – 2013. – № 05 (май). – ART 13096. – 0,5 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2013/13096.htm. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.

Таблица 1

Сводная таблица структурно-функционального анализа инновационной активности (ИА)

№	Структурный элемент ИА	Описание элемента ИА	Функции элемента ИА	Дисфункции элемента ИА
1.	Субъект ИА	Активное действующее начало ИА (индивидуальный, коллективный; формальный, неформальный)	Поиск инноваций Реализация инновации 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 которое направлена деятельность субъекта ИА, или которое нуждается 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 (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	
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 оценен только после реализации инновации. Отторжение субъекта к ИА (при негативном результате)
10.	Последствия ИА	Следствия проведения инноваций (индивидуальные, групповые, общественные)	Вдохновение на новые инновации. Позитивный опыт ИА	Барьеры (при негативном опыте)

Таким образом, основываясь на указанных методологических подходах, мы попытаемся сформировать комплексное представление об инновационной активности современного российского промышленного предприятия, что поможет провести его эмпирическое изучение через призму корпоративной системы профессиональной подготовки персонала. Итак, инновационная активность работника промышленного предприятия представляет собой цикличную 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 несет в себе синергетический эффект, позволяющий значительно повысить эффективность проводимых в целом на предприятии изменений за счет совместной активной деятельности отдельных его сотрудников. Следовательно, синергию мы можем усилить посредством функционирования корпоративной системы непрерывной подготовки персонала.

Ссылки на источники

1. Желнина Е. В. Ресурсы предприятий в решении социокультурных и экономических проблем моногорода // Вестник Новосибирского университета. Т. 11. Серия «Социально-экономические науки. – 2011. – № 1. – С. 125–128.
2. Желнина Е. В. Профессиональная подготовка персонала крупной компании как социальная технология. – М.: Издательство «Спутник+», 2009. – 108 с.
3. Карпова Ю. А. Введение в социологию инноватики. – СПб.: Питер, 2004. – 192 с.
4. Карпова Ю. А., Нурков В. М. Инновационное развитие (модернизация): социальные феномены и парадоксы // Инновации. – 2012. – № 5 (163). – С. 64–69.
5. Цветкова И. В. Образ россиянина в контексте процессов модернизации моногорода (на основе результатов эмпирических исследований в г. Тольятти) // Концепт. – 2013. – № 2. – URL: http: //e-koncept.ru/2013/13041/htm.
6. Потенциал развития современного моногорода: комплексный анализ социальной сферы Тольятти / Под научной редакцией И. В. Цветковой. – Тольятти, 2012. – 168 с.
7. Ростова А. В., Желнина Е. В. Отношение жителей моногорода к инновациям // Город и время: в 2 томах. Интернациональный научный альманах «Life sciences». Том 1. – Самара: Самарское книжное издательство, 2012. – 208 с.

Zhelnina Evgenia,
candidate of sociological sciences, associate professor, Tolyatti state university, Tolyatti
ezhelnina@yandex.ru

Vocational training of the personnel as factor of innovative activity of the industrial enterprise

Summary. Research is directed on studying of influence of corporate actions for vocational training of the personnel of the industrial company on innovative activity of this enterprise, on decrease in fear to changes, innovations of his workers, stimulation to innovative activity.

Keywords: innovative activity, industrial enterprise, vocational training of the personnel, modernization.

ISSN 2304-120X
05
9 772304 120135

Рекомендовано к публикации:
Горевым П. М., кандидатом педагогических наук, главным редактором журнала «Концепт»