

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



Социальный механизм социальной технологии профессиональной подготовки*

Аннотация. В статье представлена авторская разработка социального алгоритма работы с инновацией, которая представляет собой согласованный комплекс этапов, включающий работы по поиску и разработке, адаптации, внедрению и использованию инноваций, подразумевающий оптимизацию указанных процессов, согласование их с различными структурными компонентами социальной системы в целях повышения эффективности и результативности инновационной активности промышленного предприятия.

Ключевые слова: социальная технология, инновация, инновационная активность, профессиональная подготовка.

Раздел: (03) философия; социология; политология; правоведение; науковедение.

Сегодня в сложившейся социально-экономической ситуации, обусловленной постоянными изменениями во всех сферах жизнедеятельности общества, актуализируется необходимость исследования инновационной активности промышленных предприятий, разработки ее модели и социально-технологических механизмов управления ею [1–3]. На основе комплексного междисциплинарного подхода были рассмотрены объект исследования – инновационная активность современных промышленных предприятий – и предмет исследования – социальная технология профессиональной подготовки персонала как фактор интенсификации и оптимизации управления инновационной активностью промышленного предприятия.

На основе социологического анализа реального состояния дел по работе с инновациями на современных российских промышленных предприятиях достигнута главная цель исследования – разработана синергетическая модель инновационной активности промышленного предприятия, методика конструирования указанной модели, социальная технология реализации модели инновационной активности промышленного предприятия.

Посредством использования таких методов конкретных социологических исследований, как экспертный опрос, интервью, анкетирование, проведен качественный анализ инновационной активности современных российских промышленных предприятий и сделаны выводы относительно интенсивности работы с инновациями в зависимости от величины предприятия, социально-экономических и политических условий в стране, кадрового состава обследуемых предприятий. Данные, полученные в ходе экспертного опроса «Профессиональная подготовка персонала как фактор инновационной активности промышленного предприятия», послужили основой для структурно-функционального анализа инновационной активности промышленного предприятия, выделения ключевых структурных элементов, их роли и функций; определения воздействующих факторов и условий эффективности инновационной активности, а также

* Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 16-13-63003.

её целей и последствий. Анкетирование «Реформирование моногорода в условиях модернизации российского общества (на примере социологического анализа г. о. Тольятти)» показало значимость промышленной сферы в жизнедеятельности общества, что подтверждает актуальность избранной темы. В целях уточнения информации о необходимых для инновационной активности ресурсах были использованы данные анкетирования «Установление закономерностей социально-трудового потенциала населения в современных условиях». Для расширения интерпретативных возможностей анализа было проведено глубинное интервью «Потенциал рынка труда г. о. Тольятти Самарской области», позволившее диагностировать существующую ситуацию на рынке труда (в том числе в категории промышленных предприятий и рабочих специальностей) и выявить дальнейшие тенденции по востребованности профессий в будущем. В результате обработки данных анкетирования «Россия-2050» появилась возможность уточнения информации о востребованных в будущем профессиях, значении промышленного производства, роли человека-работника в промышленности.

Осуществленные теоретические и эмпирические исследования и свидетельства экспертов-практиков позволяют констатировать подтверждение выдвинутой гипотезы, которая заключается в том, что интенсивность инновационной активности современных промышленных предприятий обусловлена характеристиками внедренных в функционирование предприятий социальных технологий профессиональной подготовки персонала, а социальное реконструирование элементов инновационной активности, ставшее возможным в результате моделирования инновационной активности предприятия, позволит оптимизировать процессы управления ее интенсивностью.

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 идет 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 подтвержден 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 на втором месте оказалась инициативность – именно способность продуцировать новые идеи и лежит в основе инновационной активности (см. таблицу).

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

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

Рейтинг профессионально-личностных качеств работника современного промышленного предприятия

№ п/п	Профессионально-личностные качества	Процент 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

На предприятии субъектом инновационной активности выступают работники, причем 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 понимают 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 причин и источников ошибок (нехватка информации, нежелание самого субъекта, нехватка времени), которых можно было избежать и пр. По данным проведенного авторского исследования выявлено около 5% работников (см. рис. 1), которые испытывают остро негативное отношение к инновациям. Опять же 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.

В процессе исследования мы попытались узнать, какими способами возможно снизить негативное отношение к инновациям (см. рис. 2). Эксперты были солидарны в том, что наиболее эффективными являются информирование и обучение (по 26% каждый).

Кроме того, достаточно эффективным выходом из подобной патовой ситуации (негативное субъективное отношение к нововведениям) является наставничество (15%) и личный пример (12%). Именно поэтому, на наш взгляд, на современных российских промышленных предприятиях необходимо возрождать утраченные традиции наставничества.

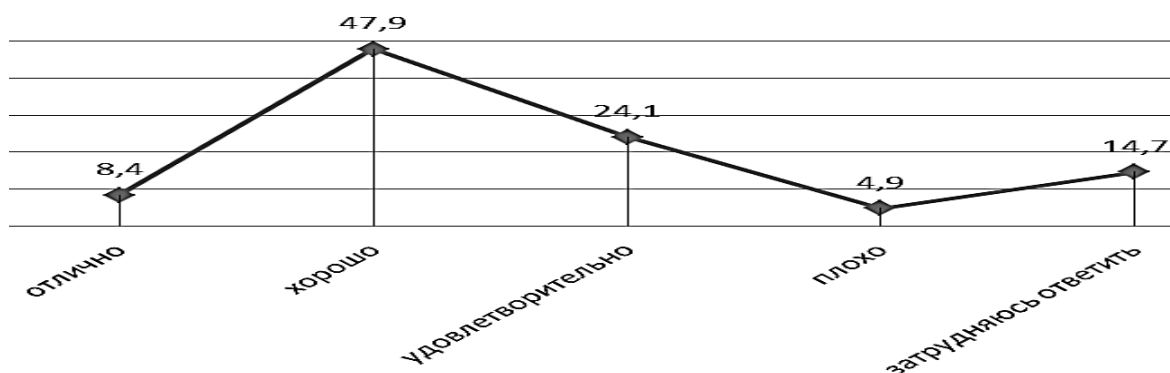


Рис. 1. Мнения респондентов по поводу отношения их подчиненных к нововведениям

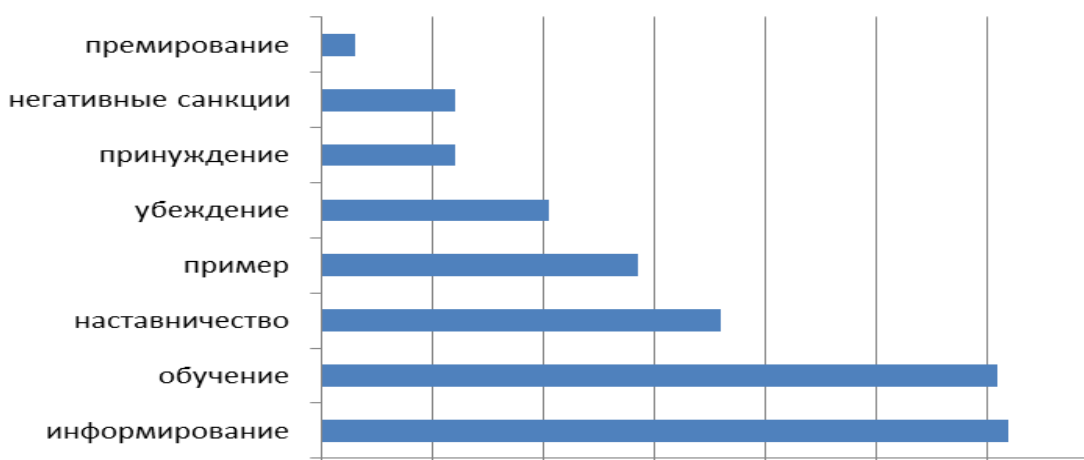


Рис. 2. Способы нивелирования негативного отношения к инновациям

В процессе нашего исследования мы попытались выяснить, для чего на промышленных предприятиях необходимы нововведения.

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 жесткая 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. Четвертое место (12,7%) в рейтинге оценки инноваций занял критерий «повышение производительности и эффективности». Это еще 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 проведенного 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. 3).

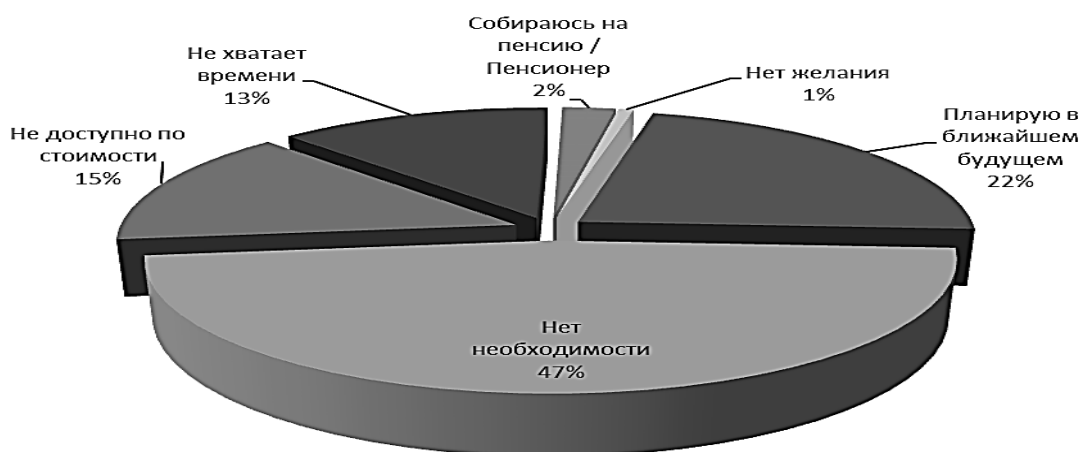


Рис. 3. Причины, по которым респонденты не проходят обучение

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. Еще 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 действовать повышению инновационной активности работников предприятия. Подобные воспроизводят и другие социологические исследования (в том числе и в совершенно других сферах – медицине, педагогике) [4, 5].

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 трех 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.

Можно выделить три источника возникновения идеи о необходимости что-либо менять в привычном технологическом укладе промышленного предприятия (так называемая актуализированная инновационная потребность): человек (инноватор), производственный или технологический процесс, общество (социум) (рис. 4).

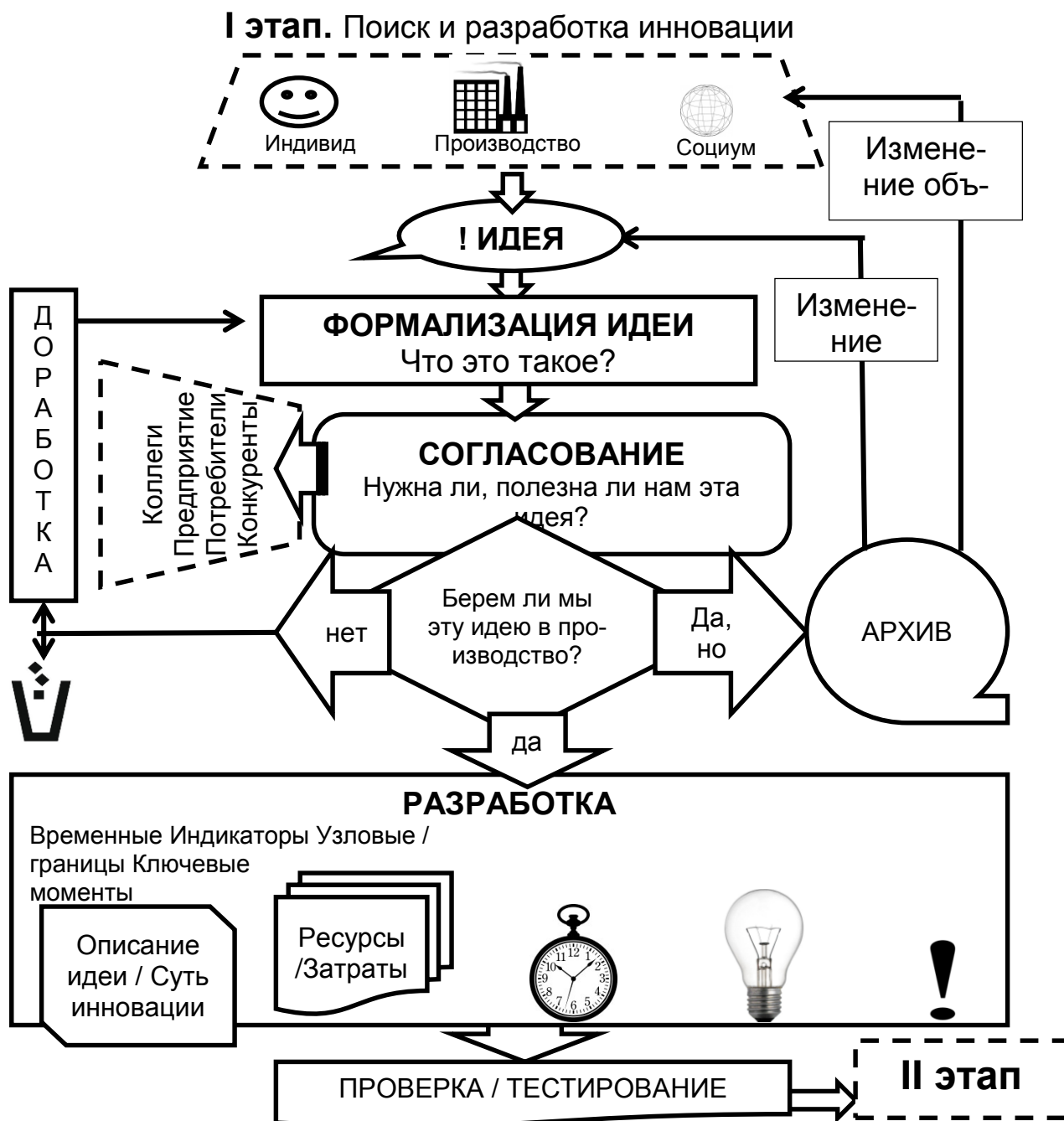


Рис. 4. Социальный алгоритм работы с инновацией. I этап. Поиск и разработка инновации

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 ее 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).

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 ее 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 ее последующая доработка и внедрение откладываются либо на определенный срок, либо до определенного 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, ее тестирование. При успешном прохождении тестовых процедур наступает этап адаптации инновации к условиям функционирования конкретного промышленного предприятия (см. рис. 5).

На входе имеется разработанная идея, актуальная для конкретного промышленного предприятия, которую необходимо сопоставить с условиями и ресурсами, характеризующими социально-экономическую ситуацию на предприятии. В случае несоответствия происходит корректировка либо инновационной идеи, либо характеристик предприятия. После корректировок идет 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 на третий этап.

В процессе внедрения (см. рис. 6) инновация проходит несколько стадий: вакцинации, шторминга, диффузии, работы.

Подводя итог проведенному 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, заключающийся 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 трех основных этапов: 1) поиск и разработка инновации; 2) адаптация инновации к условиям функционирования конкретного промышленного предприятия; 3) внедрение и использование инновации.

II этап. Адаптация инновации

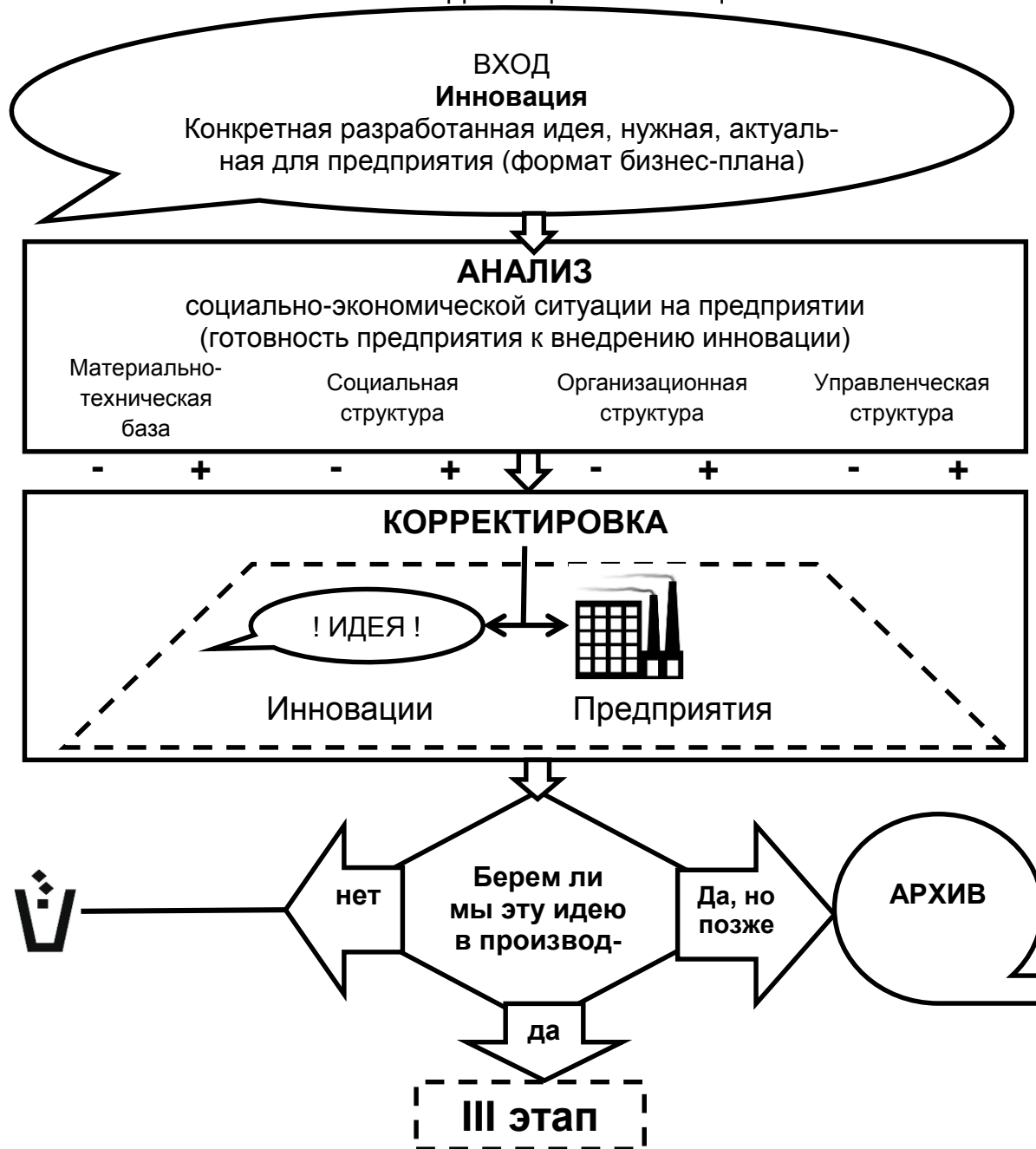


Рис. 5. Социальный алгоритм работы с инновацией. II этап. Адаптация инновации

III этап. Внедрение и использование инновации



Рис. 6. Социальный алгоритм работы с инновацией. III этап. Внедрение и использование инновации

Ссылки на источники

1. Дайкер А. О., Чернов С. А. Экономическая идентичность региона и сетевой аспект его конкурентных преимуществ // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № 12 (декабрь). – С. 104–111. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/16271.htm>.
2. Плехова Ю. О., Кравченко В. С., Ефимычев А. Ю., Вьялкова М. А. Анализ факторов инновационной активности предприятий Нижегородской области // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № 11 (ноябрь). – С. 21–31. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/16233.htm>.
3. Селиверстова Н. И. Модификация государственного интереса // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № 12 (декабрь). – С. 46–52. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/16262.htm>.
4. Абрамович В. Е. Профессиональная подготовка врачей общей практики во Франции: современный опыт // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № 12 (декабрь). – С. 83–92. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/16268.htm>.
5. Бирюкова А. А., Гончарова Е. В. Характеристика основных идей реинжиниринга малого бизнеса // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № 12 (декабрь). – С. 133–138. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/16275.htm>.

Evgenia Zhelnina,

Doctor of Sociological Sciences, Associate Professor at the chair of Sociology, Tolyatti State University, Togliatti
ezhelnina@yandex.ru

Social mechanism of professional training social technology

Abstract. The paper presents the author's social algorithm of work with innovation, which represents the approved complex of stages including works on search and development, adaptation, implementation and use of innovations, which consists in optimization of the specified processes, in their coordination with various structural components of social system to increase efficiency and effectiveness of innovative activity of industrial enterprise. The publication is supported by RGNF (the scientific project No. 16-13-63003).

Key words: social technology, innovation, innovative activity, professional training.

References

1. Dajker, A. O. & Chernov, S. A. (2016). "Jekonomicheskaja identichnost' regiona i setevoy aspekt ego konkurentnyh preimushhestv", *Nauchno-metodicheskij elektronnyj zhurnal "Koncept"*, № 12 (dekabr'), pp. 104–111. Available at: <http://e-koncept.ru/2016/16271.htm> (in Russian).
2. Plehova, Ju. O., Kravchenko, V. S., Efimychev, A. Ju. & V'jalkova, M. A. (2016). "Analiz faktorov innovacionnoj aktivnosti predpriyatij Nizhegorodskoj oblasti", *Nauchno-metodicheskij elektronnyj zhurnal "Koncept"*, № 11 (nojabr'), pp. 21–31. Available at: <http://e-koncept.ru/2016/16233.htm> (in Russian).
3. Seliverstova, N. I. (2016). "Modifikacija gosudarstvennogo interesa", *Nauchno-metodicheskij elektronnyj zhurnal "Koncept"*, № 12 (dekabr'), pp. 46–52. Available at: <http://e-koncept.ru/2016/16262.htm> (in Russian).
4. Abramovich, V. E. (2016). "Professional'naja podgotovka vrachej obshhej praktiki vo Francii: sovremennyyj opyt", *Nauchno-metodicheskij elektronnyj zhurnal "Koncept"*, № 12 (dekabr'), pp. 83–92. Available at: <http://e-koncept.ru/2016/16268.htm> (in Russian).
5. Birjukova, A. A. & Goncharova, E. V. (2016). "Harakteristika osnovnyh idej reinzhiniringa malogo biznesa", *Nauchno-metodicheskij elektronnyj zhurnal "Koncept"*, № 12 (dekabr'), pp. 133–138. Available at: <http://e-koncept.ru/2016/16275.htm> (in Russian).

Рекомендовано к публикации:

Некрасовой Г. Н., доктором педагогических наук,
 членом редакционной коллегии журнала «Концепт»

Поступила в редакцию <i>Received</i>	16	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	17
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	17	Опубликована <i>Published</i>	22.02.17



www.e-koncept.ru

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2017

© Желнина Е. В., 2017