КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал
Желнина Е. В., Желнин О. И. Отношение работников промышленных предприятий к инновациям // Концепт. – 2014. – № 01 (январь). – ART 14019. – 0,3 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2014/14019.htm. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.
ART 14019 УДК 316.334.52:316.42

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

Желнин Олег Иванович,
инженер ОАО «Волжский механический завод», г. Тольятти
ozhelnin@yandex.ru

Отношение работников промышленных предприятий к инновациям[1]

Аннотация*. В работе представлен анализ отношения к инновациям, нововведениям на современных российских промышленных предприятиях, осуществленный в рамках социологического исследования по проблеме профессиональной подготовки персонала как фактора инновационной активности промышленного предприятия.*
Ключевые слова*: инновация, промышленное предприятие.*
Раздел: *(03) философия; социология; политология; правоведение; науковедение.*

В связи с возросшим в современной России спросом на различного рода инновации (причём, инновации самого различного толка: от новых технологий, продуктов и услуг до обновления систем управления, взаимодействия и общения) мы посчитали необходимым изучить данный феномен (инновации, инновационная активность) как с точки зрения теории и методологии, так и эмпирически [1, с. 37]. Следовательно, целью данной работы является изложение выводов и результатов данного исследования.

В авторском эмпирическом социологическом исследовании приняли участие 400 респондентов. Все они являются сотрудниками 70 промышленных предприятий Приволжского федерального округа. В исследовании представлено 16 городов: Дмитровград, Заволжский, Ижевск, Казань, Набережные Челны, Нефтекамск, Нижний Новгород, Оренбург, Рязань, Салават, Самара, Соликамск, Сызрань, Тольятти, Ульяновск, Уфа, Чебоксары. По величине среди обследуемых предприятий преобладает крупный бизнес – 81%.

В ходе анализа полученных данных 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 значения не имеет.

Данный вывод подтверждает и тот факт, что около 25% экспертов, проработав какое-то время, решили обучаться на заочном отделении вузов. Каждый четвёртый из профессионалов в процессе трудовой деятельности пришёл к выводу, что в современных условиях диплом о высшем образовании необходим для успешного карьерного роста.

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

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

трети (29%) в рамках предприятия реализуют собственные значимые профессиональные цели. Причём, среди работников управленческого аппарата предприятия данный показатель значительно выше (37%). 19% респондентов только работают на предприятии, не допуская личных 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 работы. В то время как представители управленческого аппарата нацелены на реализацию личных, индивидуальных профессиональных планов.

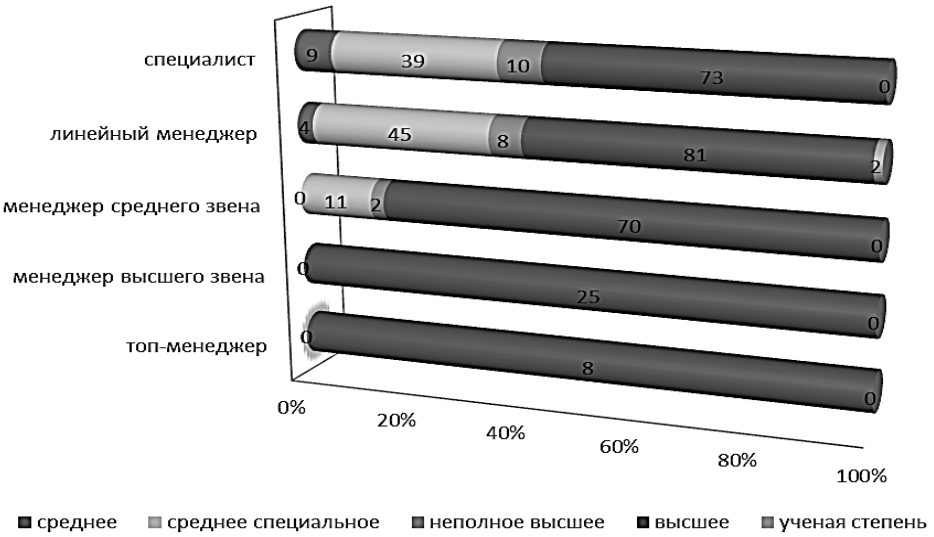

Рис. 1. Соотношение должности и образования экспертов

Около 50% респондентов оценивают экономическое состояние своего предприятия как хорошее, треть из них (34%) – удовлетворительное, 7% – плохое и только 4% – отличное. 7% респондентов затруднились дать оценку деятельности их компании, причём, 80% затруднившихся имеют техническое образование и 70% из них 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 подразделениями.

На вопрос об инновационной политике предприятия эксперты в большинстве (более 90%) указали, что нововведения на предприятии имеют место быть, правда, с разной степенью интенсивности (рис. 2).

И лишь 8% экспертов заявили, что компания работает по отлаженной технологии и новшества не допускаются. При более подробном рассмотрении полученных данных (рис. 3) 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.

Кроме того, можно выявить некоторые различия в оценке инновационной активности исследуемых предприятий относительно подразделения, в котором работают эксперты. Так, 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.

КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал
ART 14019 УДК 316.334.52:316.42
Желнина Е. В., Желнин О. И. Отношение работников промышленных предприятий к инновациям // Концепт. – 2014. – № 01 (январь). – ART 14019. – 0,3 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2014/14019.htm. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.

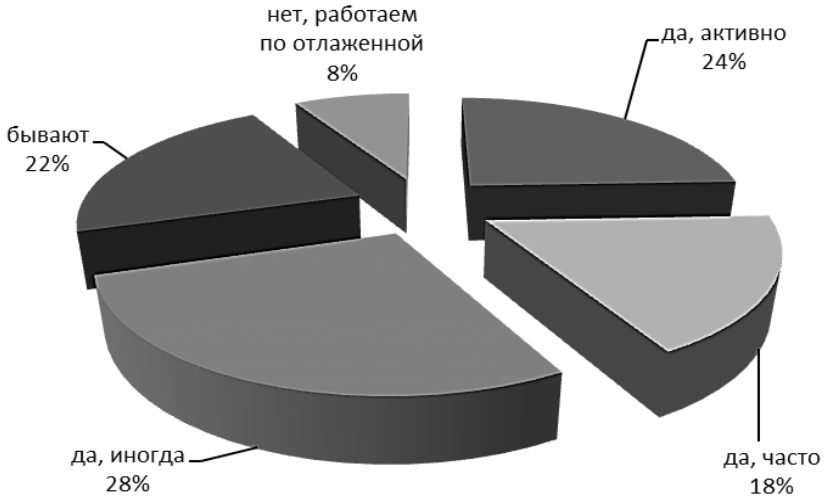

Рис. 2. Внедрение инноваций на обследуемых предприятиях (по оценкам экспертов)

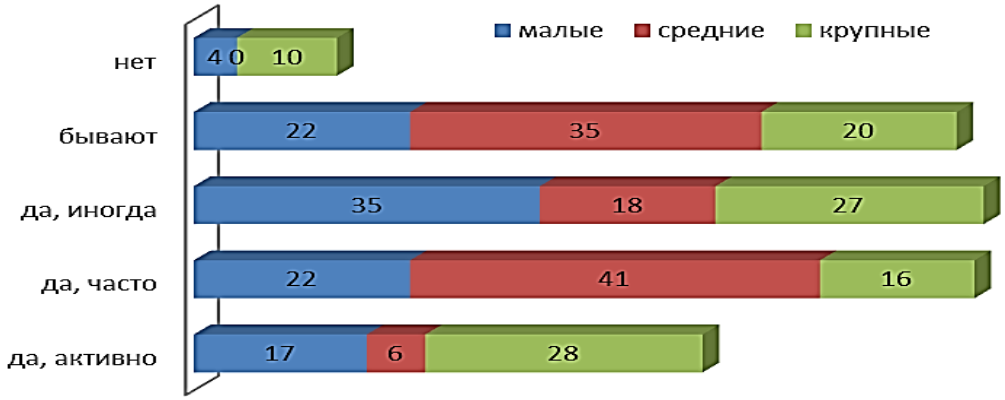

Рис. 3. Интенсивность внедрения инноваций в зависимости от величины предприятия

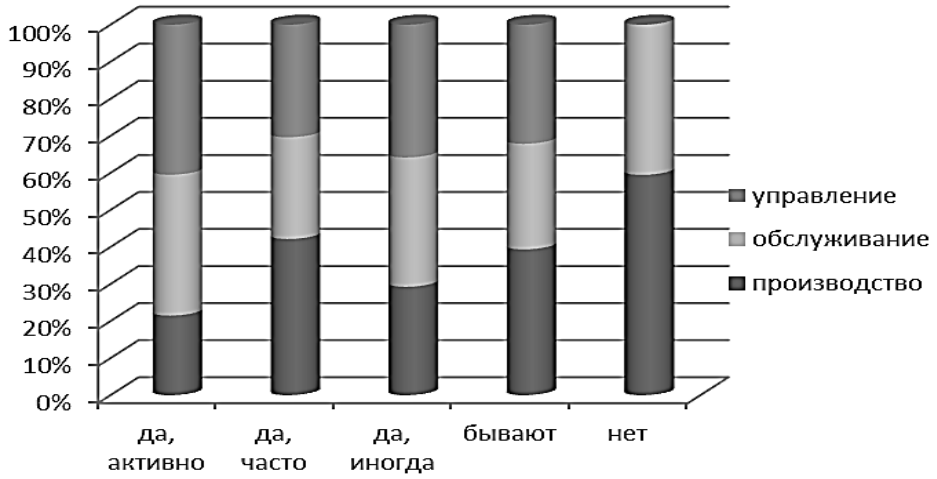

Рис. 4. Интенсивность внедрения инноваций в зависимости от подразделения

Наряду с выяснением отношения к новому мы попытались выяснить, какие существуют способы изменения негативного отношения к инновациям. В результате получился следующий рейтинг: информирование (26%), обучение (26%), наставничество (15%), личный пример значимого человека (12%), убеждение (9%), принуждение и санкции (по 5%) и на последнем месте оказалось премирование (чуть больше 1%). Данный рейтинг способов повышения инновационной активности показывает обобщённые данные. Мы выявили некоторые особенности (хотя они не очень существенные – общий тренд сохраняется) относительно возраста, стажа работы и роли работника в жизни организации. Так, например, для респондентов в возрасте до 24 лет на первом месте в рассматриваемом рейтинге стоит обучение (23%), что в общем и совпадает с основным видом деятельности человека в этом возрастном периоде. Значимость обучения для лиц старше 60 лет (42%) можно объяснить их низкой адаптацией к быстроменяющимся внешним условиям, сложностью освоить новые технологии работы самостоятельно. Что касается распределения указанных способов относительно стажа работы респондентов, то здесь группа респондентов со стажем менее 1 года выдвинула на первое место наставничество (36%). Кроме того, группа со средним периодом общего трудового стажа (от 10 до 24 лет) показывает стойкость своих профессиональных убеждений. Эти специалисты будут придерживаться своих позиций, изменить которые в наименьшей степени можно премированием, хотя информирование – наилучший способ устранения негатива по поводу инноваций у этой категории респондентов.

Безусловно, наиболее значимой причиной внедрения инноваций являются экономические результаты. Это большая группа, включающая: повышение качества продукции (13%), повышение эффективности работы (13%), снижение затратности (4%), повышение конкурентоспособности предприятия и продукции (16%), расширение деятельности предприятия на рынке (9%), оптимизация оплаты труда персонала (1%). На втором месте по значимости занимает группа социальных результатов: социально-психологические (15%) – развитие профессиональных навыков, адаптация, преодоление чувства неизбежности изменений и социально-экономические (2%).

Основной целью данного социологического исследования было выяснение влияния корпоративной профессиональной подготовка на инновационную активность современных российских промышленных предприятий.

Ответ мы получили при анализе ответов респондентов на вопрос о существующих способах изменения негативного отношения работников предприятий к инновациям. В результате получился следующий рейтинг: информирование (26%), обучение (26%), наставничество (15%), личный пример значимого человека (12%), убеждение (9%), принуждение и санкции (по 5%) и на последнем месте оказалось премирование (чуть больше 1%). Очевидно, что действующая на предприятии система корпоративной профессиональной подготовки персонала способна обеспечить процессы поиска, оценки и внедрения инноваций необходимыми мероприятиями.

Таким образом, можно отметить, что на современных российских промышленных предприятиях к нововведениям относятся достаточно хорошо, на производстве пусть и с разными темпами, разной интенсивностью, но происходят инновационные процессы.

Ссылки на источники

1. Андреева А. Л. Возможности инновационной модернизации России глазами разных поколений научно-технической интеллигенции // Социологические исследования. – 2013. – № 4. – С. 35–41.

КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал

Желнина Е. В., Желнин О. И. Отношение работников промышленных предприятий к инновациям // Концепт. – 2014. – № 01 (январь). – ART 14019. – 0,3 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2014/14019.htm. – Гос. рег. Эл № ФС 77-49965. – ISSN 2304-120X.

ART 14019 УДК 316.334.52:316.42

ISSN 2304-120X

Evgenia Zhelnina,
candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Tolyatti State University, Tolyatti
ezhelnina@yandex.ru
Oleg Zhelnin,
engineer, Volga Mechanical Plant, Tolyatti
ozhelnin@yandex.ru

Attitude of industrial enterprises employees to innovations

Abstract. The paper presents an analysis of attitudes to innovations, innovations in modern Russian industrial enterprises, carried out within the framework of sociological research on staff training as a factor of innovative activity of industrial enterprises.

Key words: innovation, industrial enterprise, vocational training, personnel.
References: 1 – Russian Sources.

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