

ФОРМИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННО АКТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ*

Рассмотрены основные условия формирования инновационно активного поведения работников, инновационные компетенции персонала предприятия. Представлены результаты исследования ценностей и мотиваций, характеризующих высококвалифицированных специалистов г. Иркутска.

Ключевые слова: инновационная экономика, система непрерывного образования, инновационные компетенции, карьерный рост, повышение квалификации, творческий труд.

O. V. GANAZA
senior lecturer of Baikal National University of Economics and Law, Irkutsk
e-mail: ganaza-ov@isea.ru

SHAPING INNOVATIVELY ACTIVE BEHAVIOUR OF COMPANY'S EMPLOYEES

The author studies basic conditions of shaping innovatively active behaviour of employees and personnel innovative competences. The article shows the research results of values and motivations that characterize highly skilled specialists of Irkutsk.

Keywords: innovative economy, system of continuing education, innovative competence, career development, advanced training, creative work.

Интеллектуальный капитал и творческий потенциал высококвалифицированных работников в современных условиях развития являются основными ресурсами организации. Инновационно активное поведение персонала организации напрямую зависит не только от доли новаторов в коллективе, но и от степени развития инновационных компетенций каждого сотрудника.

Исследование ценностей и мотиваций, характеризующих опрошенных высококвалифицированных специалистов г. Иркутска¹, показало, что большинство респондентов начали работать по специальности сразу после окончания высшего учебного заведения, 47,3% респондентов нашли работу в течение одного–трех месяцев после окончания обучения в

вузе. Для части опрошенных этой группы первое место постоянной работы стало логическим продолжением практики или подработки.

Полученные значения свидетельствуют о четком планировании респондентами будущих действий для достижения поставленных целей, а также об их уверенности в себе и способности преодолевать создаваемые жизнью препятствия.

Значительное число опрошенных (86 чел.) основной ценностью считают работу, где в большей степени востребована квалификация, опыт, подготовка. Этот факт иллюстрирует тенденцию, связанную с тем, что профессиональный интерес, ответственность привлекают творческих людей к работе.

Доля респондентов, выбравших фактор «Независимость в работе», составила 19%, критерий «Понимание, что моя работа нужна людям, я делаю полезное дело» выбрали 35% отвечающих, критерий «Профессиональное

¹ Основу исследования составило анкетирование 279 служащих организаций г. Иркутска, из них 77 руководителей, 202 специалиста.

* Печатается при поддержке проекта Министерства образования и науки РФ «Развитие системы управления человеческими ресурсами региона при переходе к инновационной экономике» (РНП 2.1.3/1461), выполняемого в рамках аналитической ведомственной целевой программы «Развитие научного потенциала высшей школы (2009–2010 гг.)». Тема зарегистрирована во ВНИЦентре, номер госрегистрации 01200902100.

развитие, самосовершенствование» был отмечен 21% респондентов (рис. 1). Эти ответы также свидетельствуют о высоких профессиональных стандартах опрашиваемых.

Меньше всего респондентов (14 чел.) выбрали вариант «Большие возможности для карьерного роста». Личная ответственность за результат интересной работы, возможность творческого роста для высококвалифицированного специалиста намного ценнее, чем все известные блага стандартной карьеры.

Респонденты считают, что высококвалифицированному специалисту необходимы как унифицированные базовые знания, характеризующиеся широтой и разносторонностью (этот вариант выбрали 53% опрошенных), так и глубокая специализация профессиональных знаний (54% респондентов) (табл.). Из этого ответа ясно, что в современных условиях развития экономики определенная автономия и контроль над трудовыми процессами возможны только при наличии глубоких и разносторонних профессиональных знаний.

В складывающемся сегодня обществе наибольшее уважение будет вызывать образ жизни, сопровождающийся бросающимся в глаза потреблением мудрости (в ее самом широком понимании), а находить наилучший сбыт будет продукция, свидетельствующая, что ее покупатель — человек «умудренный» [1]. На смену существующей модели

образования, основанной на интенсификации потребления образовательных услуг в первые 20–25 лет жизни с эпизодической профессиональной переподготовкой в дальнейшем, приходит концепция образования в течение жизни.

Степень значимости для опрошенных компетенций, характеризующих профессиональные знания и навыки, % от числа опрошенных

Критерий	Степень значимости			
	Критерий обязательен	Критерий желателен	Наличие этого критерия не играет особой роли	Критерий абсолютно неважен
Унифицированные базовые знания, характеризующиеся широтой и разносторонностью	53	41	6	—
Глубокая специализация профессиональных знаний	54	37	7	2
Опыт работы	49	43	6	2
Навыки поиска и обработки информации	32	36	24	8
Повышение квалификации	—	100	—	—
Владение ПК, другой офисной техникой	—	100	—	—



Рис. 1. Трудовые ценности респондентов, %

Заслуживает внимания тот факт, что сегодня, когда появились средства, облегчающие хранение, обработку и распространение знаний по сравнению с прошлым, возникла острая необходимость в навыках поиска и обработки информации. Обязательность этого критерия подчеркнули 32% опрошенных (см. табл.).

Познавательнo-творческая активность проявляется в повышении общеобразовательного и квалификационного уровня, формировании личности пытливей, ищущей, утверждающей творческое начало во всех сферах жизни общества. Подтвердить данный тезис может мнение респондентов о том, что обязательными характеристиками высококвалифицированного специалиста являются стремление к саморазвитию (выбрали 49,2% респондентов), ориентация на достижение результата (50,9%), наличие творческих способностей (36,1%).

В целом свою работу считают творческой 80% опрошенных, в том числе полностью — 32%, частично — 48%. Совсем нетворческой считают свою работу всего 2,5% опрошенных (рис. 2). Творческий характер труда, о наличии которого заявили 80% респондентов, должен находить свое выражение в рождении новых идей, появлении прогрессивных технологий, более совершенных и высокопроизводительных орудий труда, новых видов продукции, материалов, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей.

Количество тех, кто считает, что инициатива на их предприятии поощряется, но не материально, вырастает с 6% респондентов, выбравших этот вариант ответа в возрастной группе до 25 лет, до 9% в старшей группе (31–40 лет). По мере взросления не меняется общее число считающих свою работу в целом интересной. С возрастом положительные эмоции относительно содержания работы у наших респондентов не только не уменьшаются, но и возрастают. Значит, это ощущение не просто дань молодости и при-

сущему ей оптимизму, а вполне осознанное отношение к своей работе, укрепляющееся по мере узнавания всех ее особенностей.

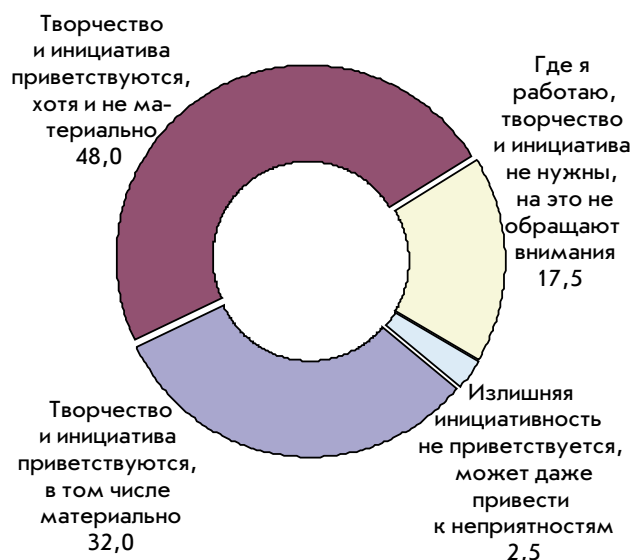


Рис. 2. Число респондентов, высказавших мнение о наличии инициативы и творчества на рабочем месте, %

В целом инициатива и творчество приветствуются прежде всего в сфере услуг (12%), торговле (8%), на транспорте (6%). Тех, кто считает, что на их предприятии инициатива не нужна, больше всего на обрабатывающих предприятиях (4%).

Высококвалифицированных работников умственного труда можно рассматривать как наиболее оптимистичную, динамичную, ориентированную на развитие группу. Высокие зарплаты представителей данной группы совершенно адекватно сопровождаются ростом удовлетворенности условиями своего труда, ощущением престижности выполняемой работы, востребованности имеющейся квалификации и уверенностью в карьерном росте.

Рассмотренные в статье компетенции высококвалифицированного персонала являются «стартовой позицией» роста инновационной активности персонала предприятия и развития высокотехнологичных отраслей РФ в мировом экономическом пространстве.

Список использованной литературы

1. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знанием, или История будущего // Новая постиндустриальная волна на Западе: антология / под ред. В.Л. Иноземцева. М., 1999. С. 347–348.

Bibliography (transliterated)

1. Sakaiya T. Stoimost', sozdavaemaya znananiem, ili Istoriya budushchego // Novaya postindustrial'naya volna na Zapade: antologiya / pod red. V.L. Inozemtseva. M., 1999. S. 347–348.