

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

В.К. Лукашевич

доктор философских наук, профессор

М.В. Зубко

кандидат философских наук, доцент

И.Е. Киселев

кандидат философских наук, доцент

БГЭУ (Минск)

РЕСУРСЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ (НА ОСНОВЕ МАТЕРИАЛОВ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)

На основе результатов анкетного опроса на ОАО «Белкоммунмаш» проанализированы факторы эффективности функционирования человеческого капитала в условиях современного инновационно ориентированного экономического пространства. Выявлены новые тенденции данного процесса и перспективные направления его оптимизации.

According to the results of the questionnaire at the JSC «Belkommunmash», there where analyzed the efficiency factors of the functioning of the human equity in condition of modern innovation-oriented economical space. Identified new trends of the process and promising directions of it's optimization.

Непрерывное создание и реализация нововведений — главный фактор успеха в конкурентной борьбе любого предприятия, региона, страны в целом. Чтобы выиграть конкуренцию и на этой основе повысить уровень благосостояния населения, необходимо постоянно повышать качество товаров и услуг, модернизировать производственные технологии, совершенствовать управленческие процессы на базе инноваций.

Понятие «человеческий капитал», используемое в экономической науке, трактуется довольно широко. Например, А.И. Добрынин понимает под человеческим капиталом имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют росту производительности труда и влияют на рост доходов [1, с. 19]. В этот ряд следует добавить наличие и степень развитости определенных качеств человека, которые способствуют инновационной деятельности и востребованы ею.

В структуре человеческого капитала ряд исследователей выделяют такое понятие, как «компетенции» личности. В данном случае упор делается не столько на владение знаниями, сколько на способность человека в нужный момент жизни продемонстрировать требуемое поведение, предъявив на практике накопленный жизненный опыт и

умения. Соответственно для руководителей, намеренных как можно более полно использовать потенциал человеческого капитала, необходимо понимание специфики человеческого фактора в сфере производства, умение соответствующим образом контактировать с подчиненными, видеть перспективы развития и пути создания сплоченного коллектива, который в социологии и менеджменте трактуется как команда. Ее можно определить как «тщательно сформированный, хорошо управляемый, самоорганизующийся коллектив, быстро и эффективно реагирующий на любые изменения рыночной ситуации, решающий все задачи как единое целое» [2, с. 248—249].

Цель данной статьи — выявить эффективные пути реализации человеческого капитала, представленного востребованными инновационной деятельностью качествами работников, системой их компетенций и мотиваций к инновационной деятельности.

В современной социологии, социальной психологии, инновационном менеджменте имеются определенные наработки в плане изучения личности инноватора, ее качеств, свойств, компетенций и т.д. Например, американский социальный психолог Д. Макклелланд обосновал наличие мотива к достижению успеха как серьезного побуждения к бизнесу, а предпринимателей определял как людей, способных брать на себя высокую ответственность. Чем сильнее развиты эти качества, тем больших успехов в бизнесе добивается тот или иной предприниматель. Путем экспериментальных исследований Д. Макклелланд и его коллеги выработали методику определения количественных параметров потребности к достижению успеха и выделили три условия этого процесса:

1) индивиды должны быть готовы взять на себя всю ответственность за конечный исход дела;

2) необходимо иметь четкое представление о том, чем закончилось дело, чтобы знать, испытал индивид удачу или поражение;

3) удача должна быть зримой, а пути ее поиска — умеренно рискованными [3, с. 35—37].

В дальнейшем разработки Д. Макклелланда нашли отражение в концепциях Дж. Аткинсона и Б. Вайнера, которые разработали теорию каузальной атрибуции. Суть ее заключается в трактовке того, как люди объясняют собственные действия и поведение других, приписывают ли они причину действий внутренним диспозициям человека (устойчивым чертам, мотивам и установкам) или внешним ситуациям [4, с. 680]. С точки зрения этой концепции на поведение индивида влияют четыре фактора: способности и усилия (внутренние контролируемые факторы), а также трудность задачи и случайный случай (внешние, частично контролируемые факторы). Если два первых — стабильные факторы, то два вторых — нестабильные. Лица с более сильной надеждой на успех, чем страхом перед неудачей, склонны приписывать успех своим способностям и усилиям (т.е. внутренним факторам), а неуспех — недостаточности усилий. Соответственно цели данной работы в теории атрибуции важны не столько факторы сами по себе, сколько их истолкование инноватором, его стремление винить либо судьбу, либо себя, а также умение «держать удар» в случае поражения или, что также важно, в случае успеха.

Итак, индивид, нацеленный на успех и не боящийся поражения, приписывает победу, скорее, внутренним контролируемым факторам, т.е. своим способностям и усилиям, а неудачу связывает опять же с собой — с недостаточной мобилизацией своих резервов, что становится уроком на будущее. Индивид с гипертрофированной боязнью поражения связывает неудачу с неверием в собственные силы и кознями извне, никакого стремления «взять реванш» у него нет. Первый тип при неудаче уповает на использование своих способностей применительно к более тяжелому труду, а второго останавливает страх очередного поражения. Естественно, среди первых инноваторов намного больше [5, с. 111—112], что дает основание использовать теоретические разработки и результа-

ты экспериментальных исследований Д. Макклелланда в анализе процессов инновационного развития, изучения особенностей функционирования в их русле человеческого капитала, при разработке практических рекомендаций с учетом социально-экономических условий нашей республики.

В ходе социологического опроса в 2012 г. на ОАО «Белкоммунмаш» частично подтвердилось предположение, что различия между респондентами в их отношении к инновациям определяются разным набором их профессиональных и личностных качеств. Из перечня предложенных 15 качеств респонденты должны были выбрать те, которые, по их мнению, необходимы для эффективной инновационной деятельности, т.е. с точки зрения долженствования. Ответы респондентов на этот вопрос приведены в табл. 1.

Таблица 1. Мнение респондентов о степени востребованности инновационной деятельностью некоторых личностных и профессиональных качеств, %

Качества	Необходимы в полной мере	Скорее необходимы, чем нет	Необходимы в незначительной мере	Практически не требуются	Затруднились ответить	Нет ответа
1. Высокий интеллект	70,5	24,7	1,8	0,6	1,2	1,2
2. Инициативность	74,4	17,8	3,9	—	1,8	2,1
3. Лидерство	46,1	38,9	8,7	1,2	3,0	2,1
4. Коммуникабельность	55,4	32,5	7,2	0,6	1,5	2,7
5. Ответственность	70,8	19,9	5,4	0,3	1,8	1,8
6. Организаторские способности	59,3	31,0	4,8	0,9	1,5	2,4
7. Решительность	73,8	17,5	4,2	—	1,2	3,3
8. Креативность (способность к творчеству)	64,8	23,8	6,9	0,3	2,7	1,5
9. Мобильность	50,0	34,6	9,6	1,2	3,0	1,5
10. Инновационноориентированность	59,3	27,7	7,2	0,9	3,3	1,5
11. Инновационновосприимчивость	59,9	28,6	5,7	0,6	3,3	1,8
12. Устремленность на поиски альтернатив	53,3	32,5	8,1	0,6	3,3	2,4
13. Способность идти на предпринимательский и финансовый риск	38,9	46,1	7,2	1,2	5,4	1,2
14. Чувство перспективы	55,4	32,5	6,9	0,6	3,9	0,6
15. Чувство меры	40,4	41,0	10,2	2,7	3,9	1,8

Как видно из табл. 1, подавляющее большинство респондентов назвали все вышеперечисленные качества необходимыми в большей или меньшей степени для эффективной инновационной деятельности. В наибольшей степени востребованными они назвали такие обобщающие качества, как инициативность (вариант ответа «необходимо в полной мере» выбрали 74,4 %), решительность (73,8 %), ответственность (70,8 %), высокий интеллект (70,5 %). Остальные качества показались респондентам менее важными

для эффективного инноватора. Организаторские способности назвали необходимыми в полной мере 59,3 % респондентов, коммуникабельность — 55,4, лидерство — 46,1 %. Более половины респондентов признали необходимыми для инноватора и такие менее общие качества, как креативность, инновационновосприимчивость, устремленность на поиски альтернатив и др. Обращает на себя внимание тот факт, что наименее важным для инноватора качеством респонденты признали качество, без наличия которого инновационная деятельность не может начаться, — способность идти на предпринимательский и финансовый риск.

В результате данного опроса по критерию инновационной ориентированности были выделены группы потенциальных инноваторов с точки зрения их субъективных устремлений:

1) «активный» инноватор (те, кто отнесли себя к категории людей, которые желают и умеют работать и активно действуют в направлении инноваций) — 34,1 %;

2) «пассивный» инноватор в силу низкого уровня профессионализма (ответившие «желаю инноваций, но не имею нужных навыков, умений и знаний») — 24,4 %;

3) «вынужденный» инноватор в силу обстоятельств (выбравшие вариант ответа «выраженного желания в инновациях нет, но готов действовать в сотрудничестве с другими людьми») — 33,3 %;

4) «пассивный» противник инноваций, не объясняющий своей позиции (их мнение — «желаю и умею работать, но не хочу никаких инноваций») — 2,4 %;

5) «активный» противник инноваций в силу личных причин (из боязни уменьшения заработка, потери своего рабочего места, необходимости переобучения и т.п.) — 3,3 %.

Как видно из этих данных, группа «активные инноваторы» в разы превышает группу «активные противники инноваций». Между этими крайними полюсами располагаются промежуточные группы: «пассивные» инноваторы; «вынужденные» инноваторы; «пассивные» противники инноваций.

Определенный интерес вызывает мнение респондентов о наличии у них необходимых инноваторам профессионально-деловых и личностных качеств:

1. Профессионально-деловые качества инноватора:

1) креативность — 37,4 %;

2) инновационноориентированность — 7,3 %;

3) инновационновосприимчивость — 17,9 %;

4) устремленность на поиски альтернатив — 21,1 %;

5) способность идти на предпринимательский и финансовый риск — 12,2 %;

6) чувство перспективы — 18,7 %.

2. Личностные качества инноватора:

1) инициативность — 39,8 %;

2) организаторские способности — 27,6 %;

3) мобильность — 38,2 %;

4) ответственность — 78,9 %;

5) высокий интеллект — 28,5 %;

6) лидерство — 17,1 %;

7) коммуникабельность — 59,3 %;

8) решительность — 30,1 %.

Мнение всех трех групп потенциальных инноваторов (активных, пассивных и вынужденных) о наличии у них вышеперечисленных качеств представлено в табл. 2.

Таблица 2. Мнение потенциальных инноваторов о наличии у них инновационных качеств, %

Качества	Активные инноваторы, %	Пассивные инноваторы, %	Вынужденные инноваторы, %
Профессионально-деловые качества инноватора			
Креативность	52,4	26,7	29,3
Инновационноориентированность	19,0	3,3	—
Инновационновосприимчивость	31,0	13,3	12,2
Устремленность на поиски альтернатив	28,6	23,3	12,2
Способность идти на предпринимательский и финансовый риск	16,7	10,0	9,8
Чувство перспективы	16,7	23,3	19,5
Личностные качества инноватора			
Инициативность	47,6	46,7	26,8
Организаторские способности	40,5	10,0	29,3
Мобильность	33,3	36,7	41,5
Ответственность	73,8	80,0	92,7
Высокий интеллект	40,5	23,3	22,0
Лидерство	28,6	13,3	9,8
Коммуникабельность	57,1	60,0	63,4
Решительность	40,5	30,0	22,0

На основании полученных анкетных данных можно выделить группы работников и с точки зрения их мотивации к участию в инновационных преобразованиях, в основе которой лежит определенное соотношение таких противоположных личностных параметров, как стремление к успеху и избегание неудачи в инновационной деятельности. В этом плане были выделены пять групп, различающихся своими мотивационными ориентациями. В процентном отношении это выглядит следующим образом: 1) ориентация только на успех — 18,7 %; 2) ориентация на успех, но и готовность к неудаче — 37,4 %; 3) переходная группа, где присутствует как готовность к успеху, так и к неудаче — 18,7 %; 4) восприятие неудачи как этапа на пути к успеху — 13,8 %; 5) восприятие неудачи как результат личной неподготовленности к инновациям — 0 %; 6) восприятие неудачи как результата неподготовленности коллектива к инновациям — 0,8 %.

Как видно из этих данных, наибольший процент среди сторонников инноваций получили первая, вторая и третья позиции: «ориентация на успех, но быть готовым и к неудаче» — 37,4 %; «ориентация только на успех» и «готовность и к успеху, и к неудаче» — по 18,7 %. Позиция, связанная с личной неподготовленностью к инновациям, совершенно не представлена, а связанная с неподготовленностью коллектива составляет 0,8 %.

Дифференциация потенциальных инноваторов по их мотивации к участию в инновационных преобразованиях представлена в табл. 3.

Таблица 3. Доминирующие мотивации у различных категорий потенциальных инноваторов, %

Мотивация	Активные инноваторы, %	Пассивные инноваторы, %	Вынужденные инноваторы, %
Ориентация только на успех	35,7	6,7	9,8
Ориентация на успех, но быть готовым и к неудаче	33,3	50,0	39,0
Готовность и к успеху и к неудаче	9,5	26,7	22,0
Восприятие неудачи как этапа на пути к успеху	19,0	10,0	14,6
Восприятие неудачи как результата личной неподготовленности к инновациям	–	–	–
Восприятие неудачи как результата неподготовленности коллектива к инновациям	–	–	2,4
Затрудняюсь ответить	2,4	6,7	12,2

Как видно из таблицы, в группе «активные» инноваторы в большинстве руководствуются мотивами стремления к успеху (35,7 и 33,3 %). Минимально (9,5 %) представлены работники переходной группы («готовность и к успеху и к неудаче»). Но при этом 19,0 % респондентов руководствуются мотивом «восприятие неудачи как этапа на пути к успеху».

Позицию «ориентация только на успех» в группе «пассивные» и «вынужденные» инноваторы выбрали 6,7 и 9,8 %, т.е. значительно меньше, чем в группе «активные» инноваторы. Наибольший процент в этих группах (50,0 и 39,0 %) выбрали позицию «ориентация на успех, но быть готовым и к неудаче», наименьший процент (2,4 %) в группе «вынужденные» инноваторы получила позиция «восприятие неудачи как результата неподготовленности коллектива к инновациям». В группах «активные» и «пассивные» инноваторы подобная позиция отсутствует.

По мнению большинства респондентов (45,5 %), в наибольшей степени способствует активизации инновационной деятельности на предприятии стиль управления, сочетающий элементы директивного и демократического. Наименее пригодным для инновационного развития они считают директивный (авторитарный) стиль: эффективным его назвали только 4,9 % (разница в 9 раз). Еще 20,3 % отдали предпочтение демократическому (коллегиальному) стилю управления, а остальные затруднились ответить на этот вопрос.

На основании выявленных соотношений и тенденций в мотивациях к участию в инновационной деятельности и оценках значимости названных выше качеств работников для ее успешного осуществления можно предложить следующие рекомендации руководству промышленных предприятий:

1. Целесообразно разработать механизм подбора работников по критерию наличия у них качеств, востребованных инновационной деятельностью. Он (механизм) предполагает, во-первых, учет возможной реакции работника на внешние факторы (среду) инновационной деятельности, которые включают стиль руководства, психологический климат коллектива, содержание, характер, условия, организацию труда; во-вторых, внутренние факторы, связанные с мотивацией работника к участию в инновационных преобразованиях и доминирующими реакциями на складывающиеся ситуации, характер восприятия неудачи и др.

2. Среди трех групп потенциальных инноваторов («активные», «пассивные» и «вынужденные») в определенной степени просматривается тенденция, связанная с поло-

жительной динамикой мотивации и соответствующих качеств работников, в диапазоне поведения (от боязни страха, неуверенности в своих силах, низкой самооценки к поведению, нацеленному на достижение успеха, отсутствие боязни принятия решений и возможных рисков). Эту ориентацию следует развивать и наращивать через систему обучения, переобучения кадров, повышения их квалификации, заключение с работниками, активно участвующими в инновационной деятельности и проработавшими на предприятии свыше 10 лет, долгосрочных контрактов, что будет способствовать укреплению социально-психологического климата в коллективе, оптимальному сочетанию традиций и новаторства, повышению уверенности работников в своем будущем.

3. В контексте развития производственной демократии желательно разработать практически действующую систему, обеспечивающую работникам реальные возможности влиять на инновационную политику предприятия. При планировании и реализации инновационных проектов целесообразно активнее вовлекать в эти процессы работников предприятия, чьи интересы затрагиваются косвенно либо могут быть затронуты в ближайшей перспективе. Целесообразно создать Совет инноваторов как внештатное структурное подразделение, объединяющее представителей предприятия (администрация, ИТР, работники заводских служб), а также работников академической, отраслевой, вузовской науки. Задача Совета инноваторов — тестирование, экспертиза практической реализации предлагаемых проектов не только с точки зрения их прямой экономической эффективности, но и в плане воздействия на социально-психологический климат в коллективе, динамику мотиваций к участию в инновационной деятельности и культивированию востребованных ею профессионально-деловых и личностных качеств, т.е. на прямой рост человеческого капитала в экономике. Следует разработать примерное Положение о Совете инноваторов, включающем и Кодекс инноватора.

Л и т е р а т у р а

1. *Добрынин, А.И.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. — СПб., 1999.
2. *Уткин, Э.А.* Управление фирмой / Э.А. Уткин. — М., 1996.
3. *Основы экономической психологии* / И.А. Малахов [и др.]; под ред. И.А. Малахова. — М., 1992.
4. *Майерс, Д.* Социальная психология: пер. с англ. / Д. Майерс. — СПб., 1999.
5. *Синов, В.В.* Социально-психологические аспекты инновационного предпринимательства (Начало) / В.В. Синов // Рос. предпринимательство. — 2005. — № 6.

Статья поступила в редакцию 04.01.2013 г.