

УДК 330.16

ИННОВАЦИОННАЯ ВОСПРИИМЧИВОСТЬ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Рудалева И.А., Кабашева И.А.

ГОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»,
Казань, e-mail: kaba.73@mail.ru, rudiran@mail.ru

Проведен анализ инновационной восприимчивости работников и факторов, на нее влияющих, на примере предприятия, оказывающего услуги в сфере дорожного строительства. В качестве факторов, определяющих склонность к инновациям, были последовательно рассмотрены социально-экономический тип личности, участие в работе семинаров (конференций), участие в программах повышения квалификации и стажировках, наличие предложений по улучшению работы организации, опыт практического внедрения предложений в профессиональной деятельности, система мотивации инновационной деятельности на предприятии. В результате корреляционно-регрессионного анализа было выявлено, что к числу наиболее значимых факторов готовности работников к осуществлению инноваций относятся социально-экономический тип личности и действующая на предприятии система мотивации инновационной деятельности. При этом среди работников женского пола отмечается большее число активных реформаторов (желают, умеют работать и активно действуют) – на уровне 65%, в то время как среди мужчин их оказалось 50%.

Ключевые слова: инновации, инновационная восприимчивость, организация, факторы инновационной восприимчивости, готовность к инновациям, мотивация

INNOVATIVE SUSCEPTIBILITY WORKERS ORGANIZATIONS

Rudaleva I.A., Kabasheva I.A.

Kazan (Volga Region) Federal University, Kazan, e-mail: kaba.73@mail.ru, rudiran@mail

The analysis of innovation receptivity workers and factors affecting it by the example of an enterprise providing services in the field of road construction. The factors determining the propensity to innovate, were consistently addressed the socio-economic type of personality, participation in seminars (conferences), participation in training programs and internships, the availability of proposals for improving the work organization, the experience of practical implementation of the proposals in the professional activity, the system motivate innovation in the enterprise. As a result, regression analysis revealed that among the most important factors of readiness of employees to implement innovations include the socio-economic type of personality and acting on the enterprise incentive system innovation. Moreover, among female workers observed a greater number of active reformers (wish, able to work and are active) – at 65%, while men turned their 50%.

Keywords: innovation, innovation receptivity, organization, innovation receptivity factors, willingness to innovate, motivation

В научной литературе отсутствует единство мнений относительно трактовки термина «инновационная восприимчивость» и «инновационный потенциал» организации. Так, например, К. Бармута определяет инновационный потенциал в качестве характеристики плотности потока нововведений, эффективности корпоративных НИОКР, скорости доведения новшеств до рынка и т.д., обуславливающей «синергию» инновационной деятельности разных структурных подразделений. [1]

По мнению И. Бойко, инновационный потенциал представляет собой совокупность кадровых, материально-технических, информационных и финансовых ресурсов, обслуживаемых соответствующей инфраструктурой, предназначенной для реализации нововведений [2].

Схожий взгляд на инновационный потенциал высказывает К. Галстян, подразумевая под ним предполагаемые или уже мобилизованные на достижение иннова-

ционной цели ресурсы и организационный механизм (технология деятельности и организационная структура) [3].

Инновационный потенциал в качестве стратегии поведения субъекта хозяйствования по отношению к процессу инноваций рассматривается в работах авторитетных российских ученых Б. Кузык и Ю. Яковец [5].

Таким образом, одни ученые выделяют в качестве ключевой характеристики ресурсное обеспечение инноваций, финансово-экономические и организационно-технические аспекты деятельности фирмы, другие – корпоративную политику организации по отношению к нововведениям.

Инновационная восприимчивость, являясь составной частью инновационного потенциала предприятия, отражает его способность реализовать и применять нововведения. «Если трактовать инновации за пределами технического детерминизма, т.е. как инновации на основе знаний, то очевидна необходимость выделения в качестве объ-

екта управления... именно инновационную восприимчивость организации...», что, по мнению Н.П. Масленниковой, способно существенно повысить инновационную активность российских организаций [7].

Уровень инновационной восприимчивости организации зависит от различных внутренних и внешних факторов. К внутренним факторам относятся наличие благоприятных экономических, организационных, психологических, кадровых и технических условий для инноваций.

Важную роль играют внешние факторы, связанные с развитостью рыночных отношений; состоянием финансово-экономической системы; социально-экономическими и политическими факторами; наличием или отсутствием благоприятного инновационного климата и поддержки со стороны государства и т.д.

При этом исходя из проблем обеспечения инновационной восприимчивости российского бизнеса И.А. Кабашева справедливо отмечает, прежде всего, дефицит инновационных кадров, нехватку во внутренней среде организаций стимулов и механизмов, нацеливающих или понуждающих людей к новаторской деятельности [4].

Схожей точки зрения придерживается Р.М. Кундакян, отмечая острую необходимость формирования системы поощрения участников процесса инновационной деятельности в российской экономике [6].

На преимущественное создание соответствующей нормативно-правовой базы для обеспечения внедрения инноваций на микроуровне настаивают И.А. Рудалева, А.А. Смирнов и др. [8].

Если подробнее остановиться на социально-психологических установках по отношению к нововведениям, то исходя из соотношения в них трех компонентов (готовность к нововведениям – мотивационный компонент; готовность к новым условиям жизнедеятельности (знания, умения, навыки, опыт) – когнитивный компонент и реальная активность (действия, поступки – поведенческий компонент), А.Л. Журавлев дает классификацию социально-экономических типов личности в зависимости от установки к нововведениям: «активные реформаторы» (желают, умеют работать и активно действуют); «пассивные реформаторы» (желают, умеют, но не действуют); «пассивные противники» (не желают, не умеют, не действуют); «активные противники» (не желают, не умеют, действуют против изменений) [9]. Как указывает автор классификации, сами эти типы достаточно подвижны и их соотношение в коллективах может меняться очень быстро.

Цель данного исследования заключается в оценке готовности работников организации, осуществляющей деятельность в сфере дорожного строительства, к внедрению инноваций и новых технологий, а также выявлению факторов, ее определяющих.

В качестве методов исследования были выбраны следующие: метод структурированного опроса, метод парных сравнений, наблюдение (структурированное и неструктурированное), структурированное интервью, метод экспертной оценки. Статистическая обработка данных эмпирического исследования проводилась с помощью факторного анализа, корреляционно-регрессионного анализа с применением пакета программы GRETLL.

В нашем исследовании отношение работников к внедрению инноваций анализируется на основе вопроса: «Готовы ли Вы принять участие во внедрении новшеств (инноваций) в Вашей организации?». Предлагались на выбор два варианта ответов: «да», «нет».

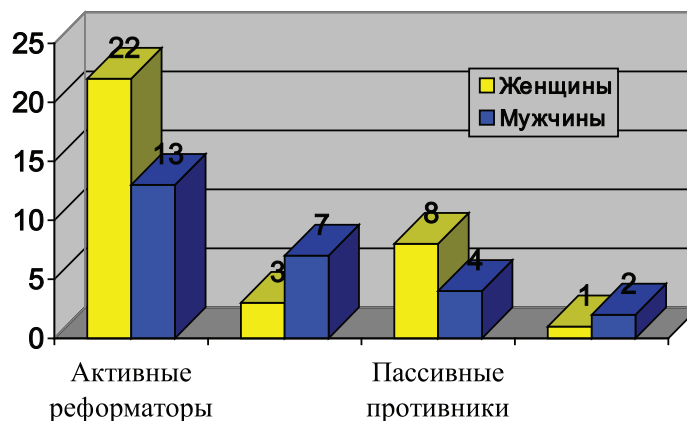
На основе обработки и анализа анкет можно отметить несколько более благосклонное восприятие инноваций у женщин – 57%, нежели у мужчин, у которых этот показатель составил 43%.

Также работникам были предложены вопросы, позволяющие определить социально-экономический тип личности (согласно методике, предложенной А. Журавлевым). В итоге нами были получены следующие результаты, отображенные на рисунке. Среди работников женского пола отмечается большее число активных реформаторов (желают, умеют работать и активно действуют) – на уровне 65%, в то время как среди мужчин их оказалось 50%.

Вместе с тем выяснилось, что среди мужчин пассивных реформаторов (желают, умеют, но не действуют) значительно больше – 27%, тогда как среди женщин всего лишь 9%. Мужчины потенциально обладают большими возможностями для осуществления инноваций, но пассивны в их использовании. Женщины, напротив, обладая меньшими ресурсными возможностями, проявляют большую инновационную активность.

Что касается доли пассивных (не желают, не умеют, не действуют) и активных (не желают, не умеют, действуют против изменений) противников инноваций то они распределились следующим образом: мужчины 15 и 8% соответственно, женщины 23 и 3%.

Анализ в разрезе возрастной структуры работников организации показал преобладающее положительное восприятие инноваций мужчинами в возрасте 41–50 лет (35%) и женщинами в возрасте 31–40 лет (42%).



Анализ численности персонала в разрезе социально-экономического типа личности

У большинства рабочих, служащих и руководителей анализируемой организации имеется наличие значительного практического опыта внедрения инноваций. Одновременно их готовность приступить к внедрению инновационных проектов и технологий оценивается весьма высоко: 73% у женщин (25 из 34 человек) и 65% у мужчин (17 из 26 человек).

При этом наиболее активными в инновационном процессе выступают работники с высшим уровнем образования, среди которых распределение между мужчинами и женщинами составило 61 и 67% соответственно. Это может дать старт началу изменения организации работы предприятия.

Проведенный регрессионный анализ позволил построить модель парной регрессии. В качестве зависимой переменной Y были

использованы ответы на вопрос «Готовы ли Вы принять участие во внедрении новшеств (инноваций) в Вашей организации?». В качестве факторов, определяющих склонность к инновациям, были последовательно рассмотрены социально-экономический тип личности, участие в работе семинаров (конференций), участие в программах повышения квалификации и стажировках, наличие предложений по улучшению работы организации, опыт практического внедрения предложений в профессиональной деятельности, система мотивации инновационной деятельности на предприятии. Оказалось, что к числу наиболее значимых факторов относятся система мотивации инновационной деятельности на предприятии (x_1), социально-экономический тип личности (x_2). В итоге была получена следующая модель (табл. 1).

Таблица 1

Параметры модели

	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение	
const	0,927538	0,143362	1,4196	0,16116	
x_1	0,260919	0,125138	2,0851	0,04155	***
x_2	0,31426	0,154501	2,0340	0,04661	***

Таблица 2

Качественные характеристики модели

Показатели	Значение
R-квадрат	0,926916
F(1,3)	38,04856
Ст. откл. зав. перемен	0,242758
Ст. ошибка модели	0,07678
Испр. R-квадрат	0,902554
P-значение (F)	0,008577

Построенная модель является качественной, так как коэффициент детерминации равен 0,926916. Это говорит о том, что учтенные в модели факторы на 92,69% объясняют зависимость формирования склонности к инновациям от социально-экономического типа личности и существующей системы мотивации инновационной деятельности в организации. Менее 7% приходится на долю неучтенных в модели факторов.

По критерию Фишера модель является значимой, так как $F_{набл} > F_{крит}$.

В модели R-значение составляет 0,008577, что свидетельствует о ее качестве.

Степень достоверности определяется с помощью сопоставления стандартной ошибки и коэффициента регрессии. В регрессионной модели стандартная ошибка составляет 0,07678, что меньше коэффициента регрессии (R-квадрат = 0,926916). Если значение стандартной ошибки больше коэффициента регрессии, то можно говорить о том, что данный коэффициент не является значимым. Таким образом, по данному критерию модель является качественной.

Исходя из вышесказанного, уравнение регрессии будет выглядеть следующим образом:

$$Y = 0,9275 + 0,2609 \cdot x_1 + 0,3143 \cdot x_2. (*)$$

Наибольшее влияние на уровень инновационной активности работников организации оказывает существующая система мотивации к участию во внедрении инноваций, а также социально-экономический тип личности.

Таким образом, результаты проведенного исследования подтвердили необходимость формирования системы материального и морального стимулирования персонала к участию в реализации инновационных проектов. Руководству инновационно ориентированного предприятия рекомендуется еще на стадии отбора и найма выявлять персонал, соответствующий типам «активный реформатор», «пассивный реформатор».

Список литературы

1. Бармута К. Техническое развитие как основное направление инновационной деятельности предприятий: монография. – Ростов-на-Дону: РГЭУ «РИНХ», 2006.
2. Бойко И. Технологический рынок: до или после экономического роста? (Опыт зарубежных стран для России). – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2001.
3. Галстян К. Теоретические аспекты формирования инновационных процессов: Препринт. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2001.
4. Кабашева И.А. Инновационная стратегия развития России в условиях усиления международной конкуренции / под ред. Л.А. Толстолесовой. – Новосибирск: НП «СибАК», 2013. – 172 с.
5. Кузык Б., Яковец Ю. Россия-2050: стратегия инновационного прорыва. – М.: Экономика, 2005.
6. Кундакчян Р.М. Современные тенденции развития инновационной деятельности в регионах России / Р.М. Кун-

дакчян, Н.С. Григорьева // Экономический вестник Республики Татарстан. – 2014. – № 2. – С. 34–41.

7. Масленникова Н.П. Инновационная восприимчивость как основа роста инновационной активности организации // Сборник докладов по итогам международной научно-практической конференции, Москва, 29 марта – 09 апреля 2010 г. / под общ. ред. проф. О.Н. Мельникова. – М.: Креативная экономика, 2010. – 384 с. <http://www.creativeconomy.ru/articles/21842>.

8. Рудалева И.А., Смирнов А.А., Смьшляев А.Н., Султанаева Л.Д. Инновационные и интеграционные процессы в аграрном секторе. – Йошкар-Ола: Федеральное агентство по образованию, ГОУВПО «Марийский гос. ун-т», 2007. – 333 с.

9. Социальная психология / под ред. А.Л. Журавлева. – М., 2002. – 351 с.

References

1. Barmouth K. Technical development as the main direction of the innovative activity of the enterprises / Monograph. Rostov-on-Don: RGEU «RINH», 2006.
2. Boiko I. Technological breakthrough before or after economic growth? (Experience of foreign countries for Russia). SPb.: Publishing House of SPSUEF, 2001.
3. Galstyan K. Theoretical Aspects of innovation processes, Preprint. SPb.: Publishing House of SPSUEF 2001.
4. Kabasheva I.A. Innovative strategy of Russia's development in the face of increasing international competition. / Ed. L.A. Tolstolesovoy. Novosibirsk: NP «Seebach», 2013. 172 p.
5. Zyzyk B., Yakovets Y. Russia-2050: a strategy for an innovative breakthrough. M.: Economy. 2005.
6. Kundakchyan R.M. Modern trends in the development of innovation in the Russian regions / R.M. Kundakchyan, N.S. Grigoreva // Economic Herald Republic of Tatarstan. 2014. no. 2. pp. 34–41.
7. Maslennikova N.P. Innovative susceptibility as a basis of the growth of innovative activity // Proceedings of the organization on the basis of the international scientific-practical conference, Moscow, March 29–09 April 2010 / Edited by prof. Melnikov ON – M.: Creative Economy, 2010 – 384p. <http://www.creativeconomy.ru/articles/21842>.
8. Rudaleva I.A., Smirnov A.N., Soultanaeva L.D., Smyshlyaev Innovation and integration processes in the agricultural sector. Yoshkar-Ola: Federal Agency for Education, VPO «Mari State. Univ», 2007. 333p.
9. Social Psychology / Ed. Zhuravlev A.L. M., 2002. 351p.

Рецензенты:

Кундакчян Р.М., д.э.н., профессор, зав. кафедрой экономической теории, Институт управления, экономики и финансов, Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань;

Губайдуллина Т.Н., д.э.н., профессор, Институт управления, экономики и финансов, Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань.

Работа поступила в редакцию 26.11.2014.