

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**В.К. ПОТЕМКИН  
Д.В. ВЕЛЬМИСОВА**

**ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫЕ  
СМЫСЛЫ ФОРМИРОВАНИЯ  
ИННОВАЦИОННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ  
РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ  
И ОРГАНИЗАЦИЙ**

**ИЗДАТЕЛЬСТВО  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА**

**2023**

**ББК 60.54**  
**П64**

**Потемкин В.К.**

**П64**      Ценностно-мотивационные смыслы формирования инновационных компетенций работников предприятий и организаций / В.К. Потемкин, Д.В. Вельмисова. – СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2023. – 174 с.

ISBN 978-5-7310-6141-4

В монографии изложены результаты теоретического и эмпирического исследования ценностно-мотивационных смыслов формирования инновационных компетенций работников предприятий и организаций. Авторами представлены данные опроса работников предприятий финансово-кредитной, фармацевтической сферы, студенческой молодежи, на основе которых определены смысловые составляющие инновационных компетенций современных специалистов. Сформулированы рекомендации по формированию инновационных компетенций с применением управления на основе ценностей.

Value-motivational meanings of the formation of innovative competencies of employees of enterprises and organizations / V.K. Potemkin, D.V. Velmisova. – SPb. : SPbSUE, 2023. – 174 p.

The monograph presents the results of a theoretical and empirical study of the value-motivational meanings of the formation of innovative competencies of employees of enterprises and organizations. The authors present data from a survey of employees of enterprises in the financial and credit, pharmaceutical sectors, and students, on the basis of which the semantic components of the innovative competencies of modern specialists are determined. Recommendations are formulated for the formation of innovative competencies using value-based management.

**LBC 60.54**

**Рецензенты:** д-р социол. наук, профессор, профессор кафедры социологии и управления персоналом СПбГЭУ **Я.А. Маргуля**  
д-р социол. наук, профессор,  
руководитель программ фундаментальных исследований  
Холдинг «Спектр» **С.Г. Михайлов**

ISBN 978-5-7310-6141-4

© СПбГЭУ, 2023



## ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение .....	4
<i>Глава 1.</i> Сущность инновационного процесса. Социально-экономические условия инновационного развития .....	10
<i>Глава 2.</i> Социологическая интерпретация инновационного развития. Управление процессами организации инновационной деятельности .....	25
<i>Глава 3.</i> Инфраструктура инновационного развития. Социальное пространство формирования человеческого капитала.....	40
<i>Глава 4.</i> Человеческий капитал и социальные резервы инновационного развития на региональном уровне .....	55
<i>Глава 5.</i> Проблема квалификационного дисбаланса в системе рисковенных факторов инновационного развития предприятий и организаций. Компетентностный подход к формированию человеческого капитала.....	71
<i>Глава 6.</i> Инновационные компетенции как надпрофессиональные метакомпетенции: сущность и характеристики .....	88
<i>Глава 7.</i> Анализ современного научного дискурса о ценностно-смысловой регуляции инновационного поведения.....	97
<i>Глава 8.</i> Эмпирическая диагностика ценностно-мотивационных смыслов инновационной деятельности работников предприятий и организаций.....	106
<i>Глава 9.</i> Социальные и организационные условия формирования смыслов инновационной деятельности работников предприятий и организаций.....	127
<i>Глава 10.</i> Мотивирование роста инновационных компетенций работников в деятельности организаций и предприятий .....	146
Заключение .....	158
Приложения .....	167
Сведения об авторах.....	175

## ВВЕДЕНИЕ

В контексте перехода к Четвертой промышленной революции трансформируются методы решения производственных задач, формы и модели взаимодействия различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников. Персонал предприятий и организаций становится основой для успешной реализации стратегических целей, в т. ч. инновационных преобразований. Вместе с тем, исследования инновационного развития, как правило, акцентируют внимание на производственно-технологических результатах продуктовых и процессных инноваций, упуская социальные составляющие и управленческие инноваций как таковые. В то время как именно управленческие инновации позволяют направлять вектор поведения работников в ходе реализации всех остальных видов и форм инновационного процесса. В исследованиях инновационного развития не прослеживается вектор человекоориентированности, несмотря на то, что «субъектами производственно-хозяйственной деятельности и создания инноваций являются непосредственно работники предприятий»<sup>1</sup>.

Новые условия внешней среды предъявляют качественно иные требования к квалификации и уровню компетентности, к социальным, психологическим, когнитивным ресурсам человека. Происходящие изменения затрагивают как производственно-технологическую сферу деятельности предприятий, так и социально-психологические аспекты взаимодействия между индивидами, группами, коллективами структурных подразделений. Актуализируется значение адаптивности, мобильности, активной позиции личности, инновационного потенциала.

Понятие инновационного потенциала может быть охарактеризовано как междисциплинарное, рассматриваемое в научном поле социологии, экономики, психологии и др. Применительно к личности работника инновационный потенциал принято интерпретировать как интегративную характеристику, включающую в себя интеллектуальную, ценностно-мотивационную и деятельностьную составляющие. Интеллектуальные аспекты инновационного потенциала условно обозначают

---

<sup>1</sup> Васильев О. В., Потемкин В. К., Тарасов А. Ю. Управленческие инновации: исследование, проектирование, социальные результаты.— СПб.: Изд-во «Инфо-Да», 2013.— с. 12.

ются понятием «креативность», ценностно-мотивационные соотносятся с «созидательностью» человека, а деятельностные могут быть определены как «инновационность». Инновационный потенциал находит выражение в поведении человека, прежде всего, в развитии инновационных компетенций, характеристики и содержание которых на сегодняшний день является предметом научных исследований.

И, по мнению авторов, основой для развития инновационных компетенций персонала предприятий и организаций, учитывая ценностно-мотивационную составляющую инновационного потенциала, становятся смысловые, внутренние предпосылки поведения. Проявление в поведении работников инновационности, во многом, обусловлено структурой ценностно-мотивационных смыслов в деятельности. Формирование, развитие и проявление в сфере труда инновационных компетенций предполагает наличие смысловых предпосылок для отношения к труду как способу самореализации, социально-трудовых отношений — как пространства для максимального воплощения потенциала личности.

Ценностно-смысловые аспекты поведения являются одной из значимых междисциплинарных областей исследования. Человек, как пишет В. Франкл, «стремится не к удовлетворению своих влечений и потребностей ради сохранения или восстановления душевного равновесия, а к осуществлению смысла и реализации ценностей и лишь в ходе данных процессов он осуществляет и реализует себя самого»<sup>2</sup>. Анализ публикаций свидетельствует о том, что смыслы рассматриваются во взаимосвязи с исследованиями «ценностей», «диспозиций», «ценностных ориентаций», т. е. смежных понятий. Смыслы исследуются как в широком значении (смысл жизни), так и в более узком (смысл слова, смысл социального действия, интенция в речи). В социологии смысл действия является одним из ключевых понятий. Так, в концепции «понимающей социологии» М. Вебера, смысл представляет собой один из двух ключевых признаков социального действия, а задачей социологии является «истолковывая, понять социальное действие и тем самым дать причинное объяснение его протекания и результатов». Объясняющее понимание, по М. Веберу<sup>3</sup>, предполагает правильное толкование

---

<sup>2</sup> Франкл В. Человек в поисках смысла: Библиотека зарубежной психологии / В. Франкл — М.: Книга по требованию, 2012.

<sup>3</sup> Вебер М. Основные социологические понятия / пер. А. Филиппова // Социологическое обозрение. — Т. 7. — № 2. 2008.

мотивов индивида, где «мотивом» называется некое смысловое единство, представляющее действующему лицу или наблюдателю достаточной причиной для определенного действия. В контексте развития концепции ценностно-смысловой регуляции поведения, авторами было предпринято исследование ценностно-мотивационных смыслов, которые определяют представления о целевых приоритетах в деятельности и характеристиках профессионального поведения. Смыслы деятельности определяют структуру приоритетов личности относительно целей деятельности и вероятных моделей успешного поведения.

Структура ценностно-мотивационных смыслов личности является результатом непрерывного взаимодействия внутренних диспозиций личности с условиями внешней макро-, мезо- и микросоциальной среды. Организации и предприятия выступают в качестве одного из субъектов в процессе управления формированием ценностно-мотивационных смыслов различных статусных и профессионально-квалификационных групп работников, создавая социально-экономическую среду, которая способствует непрерывному социальному воспроизводству, в т. ч. воспроизводству человека, его ценностей, смыслов, личностных качеств, знаний, навыков, компетенций, в том числе инновационных компетенций.

В условиях социальной среды происходит распределение работников в организационной системе, направленное на использование человеческого потенциала каждого, улучшение стратегических возможностей персонала, своевременное реагирование на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации и стратегии управления ее персоналом. Социально-экономическая среда организации включает в себя множество факторов, среди которых: потенциал организации; ее социальная инфраструктура; условия и охрана труда; система материального и нематериального вознаграждения трудового вклада; социальная защита работников; социально-психологический климат; внерабочее время и использование досуга и др.

Особо значимая роль в создании контекста, в котором формируется и развивается *инновационный потенциал работников*, принадлежит руководителям предприятий и организаций. Жизненная позиция руководителей, их навыки, знания, компетенции, понимание своей роли на предприятии, восприятие целей своей профессиональной

деятельности и интерпретация эффективных ролевых моделей во многом определяют развитие *инновационного потенциала коллектива*. Руководителями в процессе реализации управленческих функций, могут быть решены такие задачи как:

- анализ, оценка и самооценка ценностно-смысловых предпосылок развития инновационных компетенций работников;
- управление формированием ценностно-смысловых основ формирования инновационных компетенций, определения необходимых социально-организационных условий;
- прогнозирование и оценка инновационности и креативности в поведении работников;
- развитие навыков самоменеджмента работников в контексте управления собственным инновационным потенциалом.

Проведенное исследование позволило зафиксировать структуру ценностно-мотивационных смыслов, составляющих предпосылки для формирования инновационных компетенций, а также степень несоответствия управленческих компетенций и ценностно-мотивационных смыслов руководителей задаче вовлечения работников в инновационные процессы и дальнейшего развития инновационных компетенций персонала. В результате данного несоответствия инновационный потенциал персонала остается в состоянии невостребованного и неиспользуемого социального резерва, способствуя эмоциональному выгоранию сотрудников, формированию «отстраненного взгляда», формальному отношению к работе и, в конечном счете, к утрате инновационных компетенций. Стоит отметить, что исследование молодежной выборки также зафиксировало слабую степень выраженности моделей поведения, ориентированных на предприимчивость, инновативность, лидерство.

Формирование инновационных компетенций работников предприятий и организаций предопределяется ценностно-мотивационными смыслами в деятельности. Этим обуславливается необходимость формирования нового управленческого подхода, разработки принципов социального механизма оказания целенаправленного и системного управленческого воздействия на формирование ценностно-мотивационных смыслов как предпосылок развития инновационных компетенций работников предприятий и организаций.

В процессе исследовательской работы нами проводился социологический анализ ценностно-мотивационных смыслов и обосновывалась

их регулятивная роль в повышении эффективности инновационной деятельности работников предприятий и организаций. Представленные научные положения основаны на материалах социологического исследования, проведенного авторами, в частности:

теоретико-методологического анализа проблемы, уточнения методологии и инструментария дальнейшего исследования;

сравнительного анализа данных опросов работников финансово-кредитной сферы (N290), фармацевтической отрасли (N700);

анализ данных опроса студенческой молодежи (N250);

анализа данных экспертного интервью специалистов сферы управления четырёх предприятий полного технологического цикла;

анализа данных по самооценке профессиональных качеств работников предприятий на трех предприятиях полного технологического цикла (N524).

факторного анализа структуры инструментальных ценностно-мотивационных смыслов для статистической верификации группы ценностно-мотивационных смыслов, предопределяющих инновационные компетенции.

Представленные результаты способствуют концептуальному развитию теории управленческого воздействия на формирование ценностно-мотивационных смыслов инновационной деятельности работников предприятий и организаций, социальных и организационных условий данного процесса. Это становится одной из предпосылок для разработки социального механизма формирования ценностно-мотивационных смыслов инновационной деятельности работников предприятий и организаций, определении важной роли информационно-коммуникативных систем в данном процессе. Проведенная эмпирическая диагностика ценностно-мотивационных смыслов инновационной деятельности позволяет выявлять социальные типы работников предприятий и организаций в зависимости от смысловых предпосылок развития инновационного потенциала личности.

Научные положения и выводы, изложенные в монографии, могут быть использованы при разработке практических рекомендаций для подготовки организационно-распорядительных документов, регламентирующих процессы управления персоналом в организациях и на предприятиях, в т. ч. найма, обучения, оценки персонала, карьерного планирования. Кроме того, представленные тезисы могут при-

меняться в учебном процессе при преподавании учебных дисциплин социально-гуманитарного профиля. Авторами представлен проект элективной дисциплины «Ценностно-смысловое управление инновационным потенциалом персонала», который может быть реализован на программах магистратуры социально-гуманитарного профиля. Целесообразно использовать представленные практические рекомендации в деятельности работников при реализации программ подготовки управленческих кадров, программ подготовки и переподготовки работников предприятий и организаций.

## **Глава 1. СУЩНОСТЬ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЦЕССА. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ**

Сложной общественной системе в целом и ее составляющим элементам присуще непрерывное изменение, которое может рассматриваться как процесс развития и трансформации. Изменение социальной системы и ее отдельных элементов, с одной стороны, является следствием процесса внедрения инноваций: управленческих, экономических, технологических, с другой стороны, необходимой предпосылкой инновационного развития. Вместе с тем, не все изменения социальной системы могут интерпретироваться как процесс инновационного развития.

Понятие развитие, в отличие от понятия изменение, характеризуется не только трансформацией внутренних характеристик системы, но и ее усложнением, совершенствованием. Следствием инновационного развития в современных условиях становятся социальные и экономические эффекты, измеряемые качественными и количественными индикаторами, среди которых развитие человеческого потенциала территорий, организаций и предприятий, рост социального самочувствия населения, повышение уровня и качества жизни населения, экономический рост.

Инновационное развитие происходит в процессе осуществления инновационной деятельности, которая представляет собой, по определению Т.Х. Эркенова «деятельность по доведению научных и технических идей, изобретений, разработок до конечного результата, пригодного для использования в различных сферах хозяйствования»<sup>4</sup>.

Инновационный подход к деятельности позволяет усилить влияние достижений научно-технического прогресса на социально-экономическое развитие предприятий и общества в целом. Отмечается, что степень этого влияния различна<sup>5</sup>:

технологический аспект инновационной деятельности обеспечивает реализацию целей технической политики и комплексную соци-

---

<sup>4</sup> Эркенов Т.Х. Инновации и инвестиционная политика предприятий: теоретический анализ системы управления. — СПб.: 1994. — С. 59–60.

<sup>5</sup> Парсаданян С.А., Потемкин В.К. Инновационная деятельность: организация, технологии, проектирование. — СПб.: ИРЭ РАН, 2001. — С. 25.



ально-экономическую оценку воздействия НТП на технико-технологическую структуру предприятия;

институциональная структура инновационной деятельности способствует регламентации, организации и регулированию социально-экономических и технологических процессов;

социально-ценностный аспект инновационной деятельности обеспечивает сбалансированность всей системы институциональной структуры и потребностей общества в условиях внутренней и внешней среды функционирования субъектов хозяйствования.

Исследование процесса инновационного развития социальных систем представляется возможным при помощи мультидисциплинарного подхода, т. к. данная область исследований включает в себя проблематику различных научных направлений. Это объясняется тем, что инновационное развитие на макро, мезо- и микроуровне предполагает действие механизма единой инновационной системы, включающей в себя разнообразные ресурсы: экономические, социальные, политические, духовные, физические и другие. Было бы сложно представить эффективный процесс внедрения инновационных технологий в производственный процесс изолированно от развития правовой системы, экономических отношений, необходимых компетенций, ценностей, навыков у работников предприятий. Так же и развитие регионов и иных территорий во многом предопределяется не только наличием природных, экономических, материальных ресурсов, но также качеством человеческого капитала, т. е. характеристиками населения соответствующих субъектов.

Обратимся к рассмотрению теорий инноваций и эволюции понятия «инновация». Основоположником теории инноваций в современном понимании принято считать Й. Шумпетера (1883—1950), который обратил внимание не только на сущность новаций, но и на отличительные черты поведения новатора. Развитие, как утверждает Й. Шумпетер, представляет собой изменение траектории, по которой осуществляется кругооборот (экономический), которые имеют место в сфере промышленности и торговли. «Производить — значит комбинировать имеющиеся в нашей сфере вещи и силы (средства производства)»<sup>6</sup>. Новые комбинации предопределяют форму и содержание развития как новое применение имеющихся в народном хозяйстве запасов средств производства. А хозяйствующими субъектами, которые

---

<sup>6</sup> Шумпетер Й. Теория экономического развития. — М.: Прогресс. — С. 132.

способны осуществить новые комбинации являются предприниматели в широком смысле: не только «самостоятельные хозяйствующие субъекты рыночной экономики», но все те, кто реально выполняет функцию создания новых комбинаций, принимает и реализует стратегические решения. То или иное лицо является предпринимателем, только если оно «осуществляет новую комбинацию» — оно перестает быть таковым, когда учрежденное им «дело» начнет дальше функционировать в рамках кругооборота<sup>7</sup>. Предприниматели представляют собой особый тип людей, обладающих интеллектуальными, волевыми качествами, высоким уровнем инициативности, особым «чутьем», способностью действовать в ситуации неопределенности.

Мотивы предпринимателя Й. Шумпетера объединяет в рамках трех групп: мечта и воля основать свою частную империю; воля к победе (желание борьбы и стремление к успеху ради успеха); радость творчества, удовольствие, получаемое от работы.

Инновация рассматривается Й. Шумпетером как главный источник прибыли, как причина крупных перемен в мире («радикальные») инновации, и непрерывных изменений («инструментальные») инновации. Рассматривая «новые комбинации», Й. Шумпетер выделил их следующие формы:

- использование нового метода производства, новых технологических процессов или нового рыночного обеспечения производства;
- изготовление нового продукта или известного продукта с новыми свойствами и новым качеством;
- использование новых видов сырья или полуфабрикатов;
- проведение реорганизации производства, в т. ч. через обеспечение монопольного положения или подрыв монопольного положения другого предприятия;
- проникновение на новый рынок сбыта.

Развивая идеи Й. Шумпетера, Г. Менш (1937–2021) разделил нововведения на базисные (которые формируют новые отрасли промышленности и новые виды профессий), и улучшающие (технические усовершенствования в уже сложившихся отраслях), которые появляются в ходе практической реализации тех новых возможностей, закладываемых базисными нововведениями.

Предшественником Й. Шумпетера в исследовании больших циклов развития социально-экономической системы и определении роли

---

<sup>7</sup> Шумпетер Й. Теория экономического развития. — М.: Прогресс, С. 146.

инноваций в них стал отечественный ученый Н. Д. Кондратьев (1892–1938), который предположил, что научно-техническая революция развивается волнообразным путем за счет смены технологических укладов на основе циклов продолжительностью 50–60 лет<sup>8</sup>.

Каждый из циклов заканчивается системным кризисом, за которым следует переход производительных сил на более высокую и качественную ступень развития. В процессе каждой из волн, по его мнению, кардинально меняется структура хозяйства и все ее компоненты: появляются новые технологии, товары, услуги, способы производства, методы управления (Табл. 1). В данной модели именно нововведения (инновации) являются главным фактором нарушения экономического равновесия и возникновения макроэкономического колебания, которое впоследствии восстанавливается под воздействием процессов экономической конкуренции.

Таблица 1

**Циклы развития и соответствующие им научно-технические инновации по Н. Д. Кондратьеву**

<b>Период</b>	<b>Научно-технические инновации</b>
Первый цикл 1803–1841	Новые уникальные технологии в мануфактурном производстве и применение энергии воды
Второй цикл 1844(51) — 1890(96)	Совершенствование железнодорожного и водного транспорта на базе паровых машин, широкое распространение паровых двигателей в промышленной деятельности.
Третий цикл 1891(96)- 1945(47)	Применение в промышленной деятельности электрической энергии; подъем тяжёлого машиностроения и электротехнической промышленности на базе применения стального проката, новейших изобретений в химической области, радиосвязи, телеграфа, рост автомобильной промышленности.
Четвертый цикл 1945(47)-1981(83)	Подъем энергетики с применением нефти и нефтепродуктов, газа, средств связи, новых синтетических материалов. Крупномасштабный выпуск автомобилей, тракторов, самолётов, разных видов вооружения, товаров народного потребления, распространение компьютеров и программных продуктов.

<sup>8</sup> Кондратьев Н. Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения: избранные труды. — М.: Экономика, 2002. — 767 с.

Период	Научно-технические инновации
	Применение атомной энергии, как в военных, так и в мирных целях, преобладание конвейерных технологий в производстве. Появление транс- и межнациональных компаний, инвестирующих капитал в рынки различных стран.
Пятый цикл (прогноз) 1983–2018	Развитие микроэлектроники, информатики, биотехнологии, геномной инженерии, новых форм энергии, материалов, освоение космического пространства, спутниковой связи и т. п. Переход от отдельных фирм к целостной сети достаточно крупных и мелких фирм, соединяющихся электронной сетью на основе интернета.

Каждый цикл характеризуется четырьмя фазами: повышательная (фаза роста), пик, понижательная (фаза спада), кризис. В начале повышательной фазы происходят кардинальные трансформации общественных институтов, которым предшествует научно-технический рывок, т. е. появление инноваций, изобретений. В этой фазе инновации применяются в промышленности и окупаются с экономической точки зрения. Фаза пика (подъема), с одной стороны, является высшей точкой деловой активности, а с другой стороны, означает переломный момент, в процессе которого осуществляется монополизация производственных мощностей, рост цен, процентных ставок, что в конечном счете становится причиной стагнации. Фаза спада (понижательная волна) характеризуется длительной депрессией сельского хозяйства. Фаза кризиса характеризуется безработицей, нищетой трудящихся, расстройством экономической жизни, сокращением совокупного спроса, увольнением персонала предприятий и организаций. После достижения нижней точки в фазе кризиса (депрессии) обычно начинается фаза роста.

Обновление и расширение основных капитальных благ, происходящее во время повышательной фазы длинного цикла, радикально изменяют и перераспределяют производительные силы общества. Для этого требуются огромные ресурсы в натуральной и денежной форме. Они могут существовать только в том случае, если были накоплены в предшествующей фазе, когда сберегалось больше, чем инвестировалось.

Поэтому инновации, с одной стороны являются катализатором повышательной тенденции, а с другой — закономерным итогом завершения волны предыдущей, подчиняясь законам большого цикла.

Инновации не составляли непосредственного предмета исследования Н. Д. Кондратьева, но его идеи оказали серьезное влияние, как на развитие классической теории инноваций, так и на более поздние исследования.

Идеи Н. Д. Кондратьева и Й. Шумпетера были развиты в трудах С. Ю. Глазьева<sup>9</sup>. В основе теоретических представлений С. Ю. Глазьева лежит понятие «технологический уклад».

С. Ю. Глазьевым технологический уклад рассматривается в динамике и в статике. В динамике технологический уклад — это макроэкономический воспроизводственный контур, охватывающий все стадии переработки ресурсов и соответствующий тип непроизводственного потребления<sup>10</sup>. В статике технологический уклад характеризуется единым техническим уровнем составляющих его производств, связанных вертикальными и горизонтальными потоками качественно однородных ресурсов, опирающихся на общие ресурсы квалифицированной рабочей силы, общий научно-технический потенциал и пр.

Формирование воспроизводственного контура нового технологического уклада — длительный процесс, имеющий два качественно разных этапа:

1) появление доминирующего фактора и «ядра» в условиях доминирования предшествующего технологического этапа;

2) замещение доминирующего технологического уклада новым. Период между завершением первого и началом второго этапа характеризуется экономической депрессией, в ходе которой происходит структурная перестройка экономики.

Технологический уклад представляет собой целостное и устойчивое образование, в рамках которого осуществляется замкнутый цикл, включающий добычу первичных ресурсов, все стадии и переработки и выпуск набора конечных продуктов, удовлетворяющих соответствующему типу общественного потребления. Кроме параметров технологического цикла производства, каждый уклад характеризуется

---

<sup>9</sup> Глазьев С. Ю. Рынок в будущее. Россия в новых технологическом и мирохозяйственном укладах. М.: Книжный мир, 2018—768 с.

<sup>10</sup> Глазьев С. Ю. Теория долгосрочного технико-экономического развития. М.: Владар, 1993.

социально-экономическими особенностями, среди которых: режимы экономического регулирования в странах-лидерах и международные режимы экономического регулирования, основные экономические институты, организация инновационной активности в странах-лидерах<sup>11</sup>.

Первый технологический уклад характеризуется разрушением феодальных монополий, ограничением профессиональных союзов, свободой торговли в странах лидерах (Великобритания, Франция, Бельгия). В экономике преобладает конкуренция отдельных предпринимателей и мелких фирм, возникают их объединения в партнерства, обеспечивающие кооперацию индивидуального капитала.

В России первый технологический уклад начал формироваться после наполеоновских войн, первые факты использования текстильных машин в России относятся к концу XVIII-первой четверти XIX в.

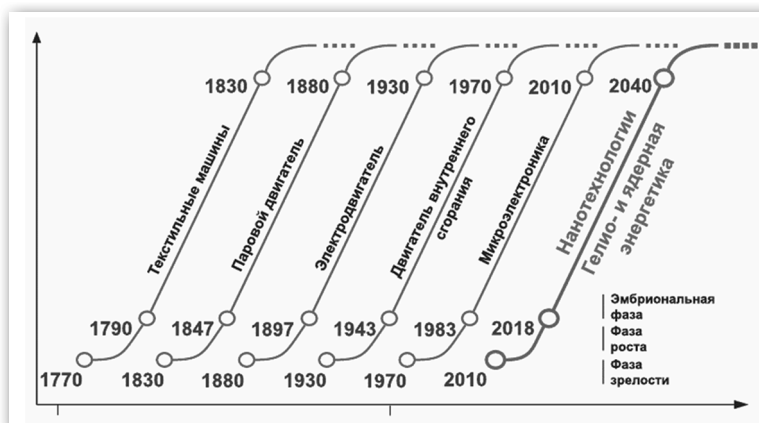


Рисунок 1 — Динамика технологических укладов и ключевые производственно-технологические инновации<sup>12</sup>

Для второго технологического уклада характерна свобода торговли, ограничение государственного вмешательства, появление отраслевых профессиональных союзов, формирование социального зако-

<sup>11</sup> Глазьев С. Ю. Теория долгосрочного технико-экономического развития. М.: Владар, 1993. С. 96–99.

<sup>12</sup> Нанотехнологии как ключевой фактор нового технологического уклада в экономике / Под ред. Глазьева С. Ю. и Харитоновой В. В. — М.: Товант, 2009.

нодательства в странах лидерах (Великобритания, Франция, Бельгия, Германия, США). Производство концентрируется в крупных организациях, развиваются акционерные общества, обеспечивающие концентрацию капитала на принципах ограниченной ответственности.

В странах лидерах формируются научно-исследовательские институты, происходит ускоренное развитие профессионального образования и его интернационализация. Начинают формироваться национальные и международные системы охраны интеллектуальной собственности.

В Европейской части России к моменту осуществления крестьянской реформы в 50 губерниях насчитывалось 99 механических заводов, многие из которых располагали паровыми двигателями. Но соответствующая материально-техническая база для их роста к тому времени еще не была создана. Подъем в конце XIX — начале XX вв. в России происходил практически синхронно с длинноволновым подъемом в других странах. Это свидетельствует о включении России в международный ритм экономического роста.

Третий технологический уклад. В странах лидерах (Германия, США, Великобритания, Франция, Бельгия, Швейцария, Нидерланды) расширяются институты государственного регулирования, устанавливается государственная собственность на естественные монополии и основные виды инфраструктуры, в т. ч. социальной. В экономической сфере происходит слияние фирм, концентрация производства в картелях и трестах, устанавливается господство монополий и олигополий. Финансовый капитал концентрируется в банковской системе, управление отделяется от собственности. Начинается интеграция науки и производства, распространяется всеобщее начальное образование.

В России происходило достаточно быстрое развитие базисных технологических совокупностей третьего технологического уклада, что создавало предпосылки для ликвидации технологического разрыва, в российской промышленности имелись сектора, обладавшие конкурентными преимуществами относительно развитых стран, быстро росли национальные инженерные кадры, что создавало хорошие предпосылки для эффективной интеграции в международное разделение труда.

Четвертый технологический уклад характеризуется развитием в странах лидерах (ЕАСТ, Канада, Австралия, Япония, Швеция, Швейцария) государственных институтов социального обеспечения,

развитием военно-промышленного комплекса. В экономике бурно развиваются транснациональные корпорации, олигополии. Усиливается вертикальная интеграция и концентрация производства. Устанавливается дивизиональный иерархический контроль и доминирование техноструктуры в организациях. В большинстве фирм получают развитие специализированные научно-исследовательские отделы, государство вовлекается в сферу гражданских НИОКР, субсидирует военные научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы. Развивается среднее, высшее и профессиональное образование. Передача технологий происходит посредством лицензий и инвестиций транснациональными корпорациями.

В СССР к концу Великой Отечественной войны сложились благоприятные условия для развития прогрессивных производств четвертого технологического уклада. За годы войны был создан основанный на передовых технологиях военно-промышленный комплекс. Расширилось производство нефти — базисного энергоносителя и сырья четвертого технологического уклада.

Пятый технологический уклад начинается с производства в 1947 году первого транзистора, в 1949 год — ЭВМ, 1954 году — операционной системы и кремниевого транзистора. К концу 50-х гг. появилось семейство первых программных языков высокого уровня, что открыло новые возможности обработки данных, а в 1971 году был изобретен микропроцессор. Дальнейшая диффузия нового технологического уклада стала определяться спросом различных хозяйствующих субъектов в разнообразных сферах потребления. В социально-экономической сфере пятый технологический уклад сопровождается формированием полицентричности в мировой экономической системе, появлении региональных блоков и институтов глобального регулирования экономической активности. Происходит международная интеграция мелких и средних фирм на основе информационных технологий, интегрируются процессы производства и сбыта.

В странах-лидерах (Япония, США, Германия, Швеция, ЕЭС, Тайвань, Корея, Канада, Австралия) возрастает степень государственного регулирования стратегических видов информационной и коммуникационной инфраструктур, при этом снижается роль государства в экономике, становится возможным появление партисипативного централизованного государства. В сфере науки и техники происходит развитие вычислительных сетей и совместных исследований, осуществ-



вляется государственная поддержка новых технологий и университетско-промышленного сотрудничества. Возникают новые режимы ответственности для программных продуктов и биотехнологий.

Интенсивное развитие цифровой экономики в последние 30 лет стало предпосылкой появления новых научных интерпретаций, фокусирующих внимание на ее эволюции и периодизации<sup>13</sup>. Так, выделяются 5 этапов производственно-технологических и социально-экономических трансформаций в период с 1990 по настоящее время: становление цифровой экономики; рост цифровой экономики; зрелость цифровой экономики; цифровая лихорадка; системная трансформация. Эволюция цифровой экономики обуславливается инновациями: изменение природы организаций и предприятий; переходом на цифровые продукты и электронные услуги; построением цифровых платформ; изменением природы конкурентной борьбы; изменением потребительского поведения; появлением новых моделей производства; трансформацией бизнес-моделей.

Стоит отметить, что на современном этапе становление цифровой экономики происходит замедленными темпами в связи с рядом ограничений, связанных, во многом, с ценностными установками руководителей и рядовых работников предприятий и организаций, социально-психологическим сопротивлением инновациям и, в конечном счете, квалификационным дисбалансом. Это объясняется тем, что технологические инновации (сквозные технологии: Big Data, ИИ, облачные технологии и др.) не только позволяют трансформировать процессы экономического воспроизводства, но и порождают новые социальные практики. Видоизменяются формы взаимодействия работников и работодателей в сторону большего разнообразия, вместе с тем, порождая экономические, социальные, правовые риски.

Из этого следует, что различные виды и формы инноваций в современном мире не могут рассматриваться изолированно, технологические, социальные, управленческие, экономические, политические инновации являются комплексным процессом, трансформирующим в различной степени все аспекты жизнедеятельности человека.

---

<sup>13</sup> Лapidус Л. В. Запрос бизнеса на новые компетенции цифровой экономики и института CDO для управления цифровой трансформацией// Цифровая экономика: тренды и перспективы трансформации бизнеса. Мат. V Межфак.научно-практ. конф. молодых ученых: Москва, МГУ имени М. В. Ломоносова, экономический факультет / под ред. Л. В. Лapidус. — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2019. — С. 8.

Сквозным фактором, играющим определяющую роль в интенсификации инновационных процессов и постепенного перехода к цифровому обществу, является человеческий капитал как совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных индивидуальных и общественных потребностей. Как показывают результаты исследований, качество человеческого капитала взаимосвязано с уровнем эффективности социальных институтов, уровнем технологического развития, экономическими показателями роста экономики, причем данная связь имеет двусторонний характер.

В основе инновационного развития находится *«инновационный процесс»*, который представляет собой систему взаимосвязанных друг с другом элементов производственно-хозяйственной деятельности, подчиненных достижению поставленных целей развития коллективом предприятия. Инновационный процесс — это система методов, мер, процедур по преобразованию научных знаний в товар, направленная на собственные нужды предприятий и в сферу потребления<sup>14</sup>. *Инновационный процесс охватывает цикл отработки научно-технической идеи до ее реализации*. Рядом авторов подчеркивается значимость реализации идеи *на коммерческой основе*, отмечается, что инновационные процессы в большой степени связаны с рыночными отношениями, т. к. основная масса инноваций реализуется в рыночной экономике хозяйственными структурами как средство решения производственных и коммерческих задач. В интерпретации П. Н. Завлина инновационный процесс рассматривается как последовательная цепочка событий, в которой инновации созревают от идеи до конкретного продукта, технологии или услуги и рассматриваются в экономической практике, а далее происходит диффузия инноваций (их распространение) с возможностью модификации, совершенствования<sup>15</sup>.

Дж. Эванс и Б. Берман рассматривают *семь этапов инновационного процесса в зависимости от степени готовности нового продукта*: генерация инноваций; оценка продукции; проверка концепции; экономический анализ; разработка продукции; пробный маркетинг; коммерческая реализация.

---

<sup>14</sup> Парсадаян С. А., Потемкин В. К. Инновационная деятельность: организация, технологии, проектирование. — СПб.: ИРЭ РАН, 2001. — С. 9.

<sup>15</sup> Инновационный менеджмент: Учебное пособие / Под ред. П. Л. Завлина, А. К. Казанцева, Л. Э. Миндели. СПб.: Наука, 2008. — 294 с.

В более широком смысле *инновационный процесс можно определить как комплекс работ, выполняемых работниками в организационно-технологической цепочке или «инновационного цикла» на основе новых знаний, методов работы, нового осмысления степени своего участия в создаваемых товарах и услугах.* Инновационный цикл охватывает весь спектр отношений производства и потребления и представляет собой период от зарождения идеи до ее коммерциализации. Понятие «инновационного цикла» подразумевает существование обратной связи между потребительскими товарами и новой научной сферой. Инновационные циклы могут быть разной протяженности в зависимости от того к какой стадии научных исследований обращается пользователь за улучшением способа удовлетворить свои потребности в инновациях.

И везде важны *управленческие инновации*, связанные как с активизацией инновационного процесса, так и работников — непосредственных участников производственного процесса на предприятии. Это объясняется тем, что деятельность работников также по своей природе может быть инновационной, чему способствует:

- предметно-целевой уровень профессиональных знаний;
- поведенческие ориентиры, предпочтения связанные с усилением влияния на конечные результаты производства;
- конструктивно-определенный уровень профессионализации производственного процесса;
- социокультурные ориентиры, обусловленные разделением ценностей, преобладающих в коллективе предприятия;
- социальный и социально-психологический уровень включения работников в процесс повышения эффективности производства, следствием которого являются и социальные результаты работы каждого из членов коллектива.

Инновационный процесс достаточно эффективен, если он учитывает состояние внешней и внутренней среды функционирования предприятий. Ведь направленность, темпы осуществления, цели инновационной деятельности в полной мере зависят от среды функционирования предприятий. Без учета среды функционирования предприятий проблематичен, например, выход предприятий на новые рынки сбыта продукции.

Стадии разработки инноваций. Инновационный процесс по своему содержанию довольно сложен. Он включает в себя исследования

(фундаментальные и прикладные), разработки (опытно-конструкторские, технологические и организационные), опытное производство, освоение производства новой продукции, серийное производство, реализацию новой продукции и ее эксплуатацию. Схематически инновационный процесс охватывает следующие стадии разработки инноваций:

- фундаментальные исследования;
- прикладные использования;
- опытно-конструкторские разработки;
- проектирование;
- строительство;
- освоение;
- промышленное производство;
- реализация произведенного продукта.

Инновационный процесс характеризуется следующими особенностями<sup>16</sup>:

- инновационный процесс, являясь средством реализации государственной инновационной политики, осуществляется на предприятиях, в регионах, поэтому инновационная политика государства носит адресный характер;
- рискованность инновационного процесса, поскольку финансовое обоснование проектов проводится в условия неопределенности с точки зрения их ожидаемой результативности и показателя возврата инвестиций;
- конфликтность инновационного процесса, конфликт между старым и новым возникают буквально на каждой его стадии;
- многоаспектность инновационного процесса. Успех процесса во многом зависит от того, как сочетаются интересы всех участников.

Вместе с тем, ряд инноваций имеют направленность на социальную, а не экономическую эффективность, такие как *инновации в социальной сфере*. Их целью является повышение уровня и качества жизни населения. Так, в 2017 году создана уникальная цифровая система («многофункциональный кабинет социального работника» — МКС) для социальных работников, которая ускорила процесс оказания помощи бездомным людям, упростила работу сотрудников социальных служб. Данная система была распространена бесплатно, программный код

---

<sup>16</sup> Парсаданян С.А., Потемкин В. К. Инновационная деятельность: организация, технологии, проектирование. — СПб.: ИРЭ РАН, 2001. — С. 9–10.

МКС был размещен в открытом доступе на платформе GitHub, и любая благотворительная организация могла запустить у себя аналогичную платформу. МКС оказалась востребована, особенно небольшими организациями, которые не имели возможности самостоятельно разработать программный продукт. При этом в МКС, которая распространяется на GitHub, достаточно функций, чтобы выполнить основные операции, которые нужны сотрудникам и сотрудникам НКО разного профиля.

В 2012 году был создан проект «Киберленинка», который стал первой электронной библиотекой открытого доступа к научной литературе, формирующей пространство обмена научными знаниями в обществе с целью повышения качества образования.

В 2018 году был создан проект «Дыши. Москва», который направлен на запуск сети гражданского мониторинга загрязнения воздуха в Москве и Московской области, публикацию актуальной информации и аналитики. Результатом стала установка 130 датчиков в Москве, 230 в Московской области, более 50 датчиков установлено с помощью проекта в других городах<sup>17</sup>.

*Распространение инновации* — это информационный процесс, форма и скорость которого зависят от мощности коммуникационных каналов, особенностей восприятия информации хозяйствующими субъектами, их способностей к практическому использованию этой информации и т. п. Значимую роль на данном этапе играет отношение хозяйствующих субъектов к поиску инновации, способность к ее освоению.

*Состав ресурсов*, прямо и косвенно влияющих на процессы организации инновационной деятельности и предопределяющих организацию инновационной деятельности:

- материальные: материалы, сырье, оборудование, энергия; затраты от брака из-за некачественного сырья; затраты на совершенствование материальных факторов; фонды рабочего времени;
- трудовые: развитие профессионально-квалификационных и социально-психологических характеристик работников (знания, навыки, компетенции, мотивация, ценности, смыслы деятельности, вовлеченность, лояльность и др. характеристики); обучение и развитие персонала;

---

<sup>17</sup> Социальные проекты, которые изменили Россию. Вдохновляющие истории десятилетия (2012–2022). / под ред. В. Шведова. 2022 г.

- технико-технологические: затраты на совершенствование технологии производства, настройку оборудования, изменение технологических параметров; потери от брака по технологическим причинам;
- организационные: затраты на совершенствование организационных факторов; потери от брака по организационным причинам; выявление резервов и организация по приведению их в действие;
- информационные: затраты на совершенствование информационного обеспечения инновационного процесса; поисковые, научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы по повышению качества продукции; контроль качества сырья и материалов; функционирование системы управления качеством.

Существуют и ограничения инновационного процесса, которые могут рассматриваться в контексте внутренней и внешней среды деятельности субъекта. К ним относятся общеэкономические факторы (недостаток финансовой поддержки со стороны государства; низкий спрос на новые товары, работы, услуги; высокая стоимость нововведений; высокий экономический риск; высокая конкуренция на рынке), *внутренние факторы* (низкий инновационный потенциал организации; недостаток квалифицированного персонала; недостаток информации о новых технологиях; недостаток информации о рынках сбыта; неразвитость кооперационных связей; несоответствие приоритетам организации) и другие факторы (правовые, инфраструктурные, природно-климатические).

## **Глава 2. СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССАМИ ОРГАНИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Социологическая интерпретация инновационного развития является формирующейся областью знаний, концептуально не имеющей четких границ, поскольку инновации рассматривались в течение XX века, главным образом, в контексте управления экономической эффективностью. Вместе с тем, проблематика инноваций в более широком понимании, как социального прогресса, трансформации общественной системы вследствие развития производственно-технологических систем, вопросы управленческих инноваций, исследования характеристик инновационной личности — раскрывается в социологических исследованиях.

П. Штомпка отмечал, что социальное развитие — форма, раскрывающая потенциал, который изначально заложен в системе. Речь в данном случае идет о направленном процессе, т. е. таком, в котором ни одной из состояний системы не повторяется ни на какой предыдущей стадии, а на более поздней выходит на более высокий уровень в какой-либо сфере (например, наблюдается рост дифференциации структуры или экономических показателей, продвинутость технологий или увеличение населения). Идея социального развития является центральной в теориях классического эволюционизма (О. Конт, Г. Спенсер, Л. Морган, Э. Дюркгейм, Ф. Теннис, Л. Уорд), неоэволюционизма (Л. Уайт, Дж. Стюард, М. Салинс и Е. Сервис, Т. Парсонс), исторического материализма, теориях модернизации, теориях постиндустриального общества (Д. Белл, Э. Тоффлер, М. Кастельс).

Достаточно широко раскрыта в социологии проблематика социальных рисков, порождаемых инновационным развитием, в теориях «общества риска», посвященных исследованию макросоциальных изменений, порождаемых производством рисков при переходе к высокой модернизации: процессы рефлексивной модернизации, критика последствий предшествующего этапа модернизировать и индивидуализма, разрушения традиционных норм и ценностей.

В центре внимания теории У. Бека находятся риски, связанные с процессом модернизации и перехода от индустриального общества

к постиндустриальному: технологические риски, экологические, угрозы неконтролируемого развития ядерного, химического, биологического оружия. Как отмечает У. Бек, «опасности индустриального общества раздражали глаза и нос, т. е. воспринимались органами чувств, тогда как сегодняшние риски, как правило, не поддаются восприятию и, скорее, коренятся в химико-физических формулах (например, содержание ядов в пище, радиоактивная опасность)»<sup>18</sup>. И далее, ...нынешние риски и опасности существенно отличаются от внешне нередко сходных с ними средневековых глобальностью своей угрозы (человеку, растительному и животному миру) и современными причинами своего возникновения. Они, в общем и целом, продукт передовых промышленных технологий и с их дальнейшим совершенствованием будут постоянно усиливаться.

Проблемы постмодерна стали более активно исследоваться во второй половине XX века в работах Ж. Бодрийяра, Ю. Хабермаса, М. В. Ильина, А. С. Панарина, П. В. Козловского и др. ученых. Для интерпретации социально-культурных и экономических трансформаций вследствие развития информационных технологий Д. Беллом был предложен термин «постиндустриальное общество».

В работе «Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования» (1973) Д. Белл описал черты постиндустриального общества, в числе которых новая система стратификации, а именно, главенство сервисного класса, формирование новой элиты в лице технократов и специалистов. Ключевым ресурсом в постиндустриальном обществе становится знания и информация, а ведущей отраслью экономики — сфера услуг и интеллектуальных технологий.

Большой вклад в развитие научного понимания личности в постиндустриальном обществе внес Э. Тоффлер. В работах «Шок будущего» (1970), «Третья волна» (1980) он всесторонне описал образ жизни людей в грядущем «постиндустриальном обществе». Согласно взглядам Э. Тоффлера в развитии общества можно условно выделить три «волны» (рывок в науке и технике — «техносфере», который приводит к глубинным социально-экономическим трансформациям): первая волна — внедрение сельского хозяйства, вторая волна — промышленная революция, третья волна — распространение компьютеров,

---

<sup>18</sup> Ulrich Beck. From Industrial Society to the Risk Society // Theory, Culture and Society, February 1992, v.9, no.1, p.97–123.



биотехнологий, генной инженерии, телевизионных коммуникаций. В период третьей волны появляется постиндустриальное общество. Лидирующая роль в обществе третьей волны отведена людям, обладающим информацией и знаниями, а внедрение микротехнологий, роботизация позволят автоматизировать производство и рутинные задачи, что в целом изменит роль человека.

М. Кастельс в работе «Информационная эпоха. Экономика, общество и культура» (1996–1998) представил уникальный взгляд на динамику развития современного мира и процесса перехода к информационной эпохе. Ключевой чертой современного общества, по мнению М. Кастельса, является его сетевая структура, связывающая индивидов, социальные группы, организации, институты и государства.

Сетевое общество — общество, социальная структура которого основана на сетях, которые активизируются новыми информационными технологиями и достижениями микроэлектронной революции. Сетевой характер социальной реальности в таком обществе стал возможен благодаря распространению сети Интернет. В сетевом обществе происходят трансформации большинства социальных институтов, в том числе семьи, труда, науки и др. Так, труд в сетевом обществе характеризуется сокращением занятости в производственной сфере, увеличением количества профессий, требующих высокого уровня квалификации и образования. Увеличивается социальное неравенство, разрыв между социальным дном и высшим слоем. Информация в сетевом обществе становится основным источником роста производительности и эффективности.

Фактически, теоретические модели объяснения закономерностей развития общества к постиндустриальному типу формируются в рамках нескольких направлений исследований, в фокусе внимания каждого из которых находятся те или иные аспекты данного процесса:

- промышленно-технологические предпосылки развития, соответствующие промышленным революциям (смена технологических укладов в результате инновационного развития, трансформация производственных процессов от Индустрии 1.0 к Индустрии 4.0);
- информационно-технологические предпосылки развития, соответствующие информационным революциям (и развитию интеллектуальных технологий) и изменяющие характер социальных связей, вследствие изменения скорости и качества об-

мена данными и их обработки, появления новых каналов и форм коммуникации;

- социально-экономические предпосылки развития, соответствующие изменениям: характера социальных связей, структуры и характеристик социальных институтов и процессов, системы социальной стратификации и механизмов социальной мобильности; ценностной динамике в обществе.

Вопросы развития инновационной личности как субъекта инновационной деятельности раскрывают в своих работах М. Вудкок, Д. Френсис, Э. Хаген, В. К. Потемкин, Н. М. Лебедева, А. Н. Татарко, Г. И. Герасимов и Л. В. Плюхин.

В исследованиях инновационного развития, как правило, используются понятия «инновация», «инновационный процесс», «инноватика». В Таблице 2 приведены определения понятия «инновация» различными учеными.

Таблица 2

### Определения инноваций

Автор	Определение понятия «инновация»
Й. Шумпетер	Новация — это предмет, способ, метод, изменяющий сферу, среду, любое возможное изменение, происходящее в процессах производства, снабжения, сбыта продукции.
В.К. Потемкин, С.А. Парсаданян	Новация — предполагает научно обоснованный подход к разработке и внедрению новшеств, трансформацию изобретений, рационализаторских предложений, идей, моделей развития в реальный общественный процесс, включая преобразование экономического потенциала предприятий <sup>19</sup> .
Ю. В. Яковец	Внесение в разнообразные виды человеческой деятельности новых элементов, повышающих результативность этой деятельности <sup>20</sup> .

<sup>19</sup> Парсаданян С.А., Потемкин В.К. Инновационная деятельность: организация, технологии, проектирование. — Спб.: ИРЭ РАН, 2001. — С. 8.

<sup>20</sup> Яковец Ю. В. Эпохальные инновации XXI века / Междунар. ин-т Питирима Сорокина — Николая Кондратьева. М.: Экономика, 2004.

Автор	Определение понятия «инновация»
Б. Санто	Общественный, технический и экономический процесс, который через практическое использование идей и изобретений приводит к созданию лучших по своим свойствам изделий, технологий, и в случае, если она ориентируется на экономическую выгоду, прибыль, появление инновации на рынке может привести к добавочный доход <sup>21</sup> .
Н.В. Сироткина	Нововведения — сложный комплекс различных видов деятельности, начиная с возникновения идеи и последующих стадий исследования, разработок, проектирования, изготовления нового образца, анализа рынка сбыта до поступления новой продукции в сферу сбыта. С чисто экономической точки зрения нововведение — это прибыльное использование научно-технических и других достижений посредством производства новой потребительской стоимости. <sup>22</sup>
Л.С. Брютин	Управляемый процесс, имеющий комплексный характер и заключающийся во внедрении различных изменений в существующие системы и структуры с целью создания, распространения, использования принципиально нового или модифицированного практического средства, удовлетворяющего конкретные общественные потребности и дающего экономический, технический и социальный эффект.

Большинство авторов работ в области инноваций фокусируют исследовательский интерес на производственно-технологических аспектах инноваций, в то время как социальным аспектам, в том числе управленческим инновациям уделяется недостаточно внимания. В то время как именно управленческие инновации позволяют направлять вектор поведения работников в процессе реализации всех остальных видов и форм инновационного процесса. Упускается из виду то,

<sup>21</sup> Санто Б. Инновация как средство экономического развития. Пер. с венг. — М.: Прогресс, 1990.

<sup>22</sup> Сироткина Н.В., Чупрова И. Ю. Инновационная стратегия развития высокотехнологичных регионов. Новый взгляд с позиции формирования экономики знаний // Регион: системы, экономика, управление. 2016. № 3 (34). С. 36–42.

что «субъектами производственно-хозяйственной деятельности и создания инноваций являются непосредственно работники предприятий»<sup>23</sup>.

Как отмечается исследователями, результативность управленческих инноваций на крупных промышленных предприятиях, во многом, соотносится с ориентацией деятельности руководящего звена на универсальные принципы управленческого воздействия на персонал предприятий, среди которых:

- отчетливо поставленные цели;
- здравый смысл;
- компетентная консультация;
- дисциплина;
- справедливое отношение к персоналу быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет-диспетчирование;
- нормы и расписания;
- нормальные условия-нормирование операций;
- письменные стандартные инструкции;
- вознаграждение за производительность<sup>24</sup>.

Эти базовые принципы деятельности руководящего звена предприятий ориентируют персонал на достижение экономического и социального результата в сфере трудовой деятельности. При этом необходимо иметь в виду, что результативность труда в сфере материального производства характеризуется не только набором экономических показателей: производительность труда, себестоимость, прибыль и т. п., но показателями социальными: мобильность персонала, предприимчивость, инновационность, ответственность.

Социальные результаты управленческих инноваций на предприятиях отображают развитие способностей работников к более эффективному труду. Данные способности могут быть врожденными или природными, а также приобретенными в процессе труда.

Отдельные способности не могут существовать сами по себе и независимо друг от друга, а изменяются, приобретают новые качественные характеристики в зависимости от развития других способностей.

---

<sup>23</sup> Васильев О. В., Потемкин В. К., Тарасов А. Ю. Управленческие инновации: исследование, проектирование, социальные результаты. — СПб.: Изд-во «Инфо-Да», 2013. — с. 12.

<sup>24</sup> Васильев О. В., Потемкин В. К., Тарасов А. Ю. Управленческие инновации: исследование, проектирование, социальные результаты. — СПб.: Изд-во «Инфо-Да», 2013. — с. 35.

Состав способностей работников многообразен: природные (или естественные) — биологически обусловленные способности (восприятие действительности, память, мышление); общие (умственные, тонкость и точность воспроизведения различного рода движений и действий, речевая достаточность для межличностных коммуникаций); специальные (аналитические, технические, математические и гуманитарные); теоретические и прикладные; творческие и учебные; социально обусловленные (предметно-деятельные предметно-познавательные, коммуникативные); влияния на окружающих (умение убеждать других, оказывать прямое и косвенное влияние на других людей, добиваться взаимопонимания в разрешении конфликтных ситуаций).

Управленческие инновации на предприятии, как правило, имеют несколько профессиональных ориентаций: диагностическую, поведенческую, конвенциональную, воспитательную. *Диагностическая ориентация* связана с определением пригодности работников к выполнению профессиональных функций с учетом перспектив развития предприятия. *Поведенческая ориентация* связана с развитием у работников предприимчивости, настойчивости, инновационного мышления, коммуникативных свойств личности. *Конвенциональные ориентации* связаны с определением функционально-ролевых отношений на предприятии, распределением полномочий, определяющих участие работников в труде и управлении. *Воспитательные ориентации* — это ориентации сугубо социальные, связанные с внедрением в практическую деятельность предприятий социальных норм, ценностей, образов, которые являются основой формирования цивилизованных социально-трудовых отношений.

Ведущим элементом управленческих инноваций на предприятии, несомненно, является деятельность работников, причем, не просто деятельность, а деятельность созидательная и активная. Активность в этом случае выступает как атрибут, как мера деятельности.

Деятельность работников различается по сфере приложения труда, по объему выполняемых работ, по уровню конкретности выполняемых функций, по уровню профессиональной квалификации и опыта работы, по результативности. И здесь необходимо согласиться с В. А. Смирновым, который писал, что социальная активность имеет право на самостоятельное существование только как важнейшая характеристика социальной деятельности. Социальная активность

выражает конкретно-исторически обусловленную определенность социальной деятельности в единстве ее различных сторон — духовной и материальной — направленность на преодоление противоречий между потребностями и условиями существования человека. Как следствие, деятельность работников предприятий в контексте управленческих инноваций призвана раскрывать:

- деятельные позиции личности (организационный аспект);
- отношение личности к процессу инновационных преобразований в сфере производства и управления (организационно-экономический аспект);
- включенность в систему социально-трудовых отношений (социальный аспект);
- формирование структуры социальных действий связанных с деконфликтизацией процесса труда и управления (социально-психологический аспект).

В современных условиях деятельная позиция работников на предприятиях проявляет себя по-разному, что и определяет необходимость ее учета в управленческих инновациях. Так, по самооценкам респондентов только 37,0% в достаточной мере проявляют активность в труде; активизируют свою деятельность в решении производственных вопросов — 41,0%; около 2,0% активизируют деятельность по разработке рационализаторских предложений. 55,0% работников, в основном, пассивны, так как полагают, что от их активности в сфере труда ничего на предприятии не изменится; только 9,0% рабочих и 8,0% мастеров считают, что качество продукции находится на высоком уровне; 17,0% рабочих и 38,0% мастеров оценивают свою работу как брак; 30,0% рабочих считают, что руководители относятся к бракоделам снисходительно, по причине того, что «и так некому работать»; 49,0% рабочих назвали систему стимулирования труда порочной и только 7,0% рабочих полагают, что работают эффективно и качественно и занимают ответственную позицию.

По всей вероятности, причина здесь еще и в групповых установках, которые следующим образом характеризуют содержание деятельной позиции личности в коллективе предприятия:

- «яростные конкуренты», ставящие во главу угла удовлетворение только своих материальных потребностей (26%);
- «спокойные индивидуалисты», для которых характерен индивидуалистический стиль работы, без оглядки на других, со сте-

реотипом поведения «работаю и работаю, а остальное меня не касается» (41%);

- «единодушно удовлетворенные», которые удовлетворены всем, что бы не случилось в коллективе предприятия (10%);
- «хорошие приятели», строящие свои отношения в коллективе на основах невмешательства в дела других (8%);
- «активные обновители», старающиеся участвовать в преобразовании деятельности коллектива предприятия (17%)<sup>25</sup>.

### ***Управление процессами организации инновационной деятельности***

Содержание инновационного управления определяется составом функций и процессов, осуществляемых в ходе организации инновационной деятельности. Под функциями управления принято понимать состав общих задач управления, решаемых при осуществлении инноваций. Речь идет о таких задачах управления, состав и содержание которых в минимальной степени зависят от специфики конкретного инновационного проекта (его масштабов, отраслевой принадлежности, назначения и т. п.) и составляют содержание любого процесса управления. Целесообразно выделение двух групп функций инновационного управления: *основные (предметные)* и *обеспечивающие*<sup>26</sup>.

*Предметные функции управления* отражают содержание основных стадий процесса управления инновационной деятельностью и выделяют предметные области управленческой деятельности на всех иерархических уровнях: федеральном, местном, отраслевом. Основные предметные функции: определение целей, планирование, организация, контроль.

*Обеспечивающие функции инновационного управления* включают управленческие процессы и инструменты, способствующие эффективному осуществлению предметных функций управления на предприятии. К ним можно отнести: социально-психологические и технологические, или процессуальные, функции управления.

---

<sup>25</sup> Потемкин В. К. Человекоориентированное управление предприятиями: от эмпирических оценок к системной работе // Российский научный журнал «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований». — 2023. — № 2 (10). — С. 6–14.

<sup>26</sup> Подробнее см.: Парсадян С. А., Потемкин В. К. Инновационная деятельность: организация, технологии, проектирование. — Спб.: ИРЭ РАН, 2001.

*Социально-психологические функции* управления связаны в основном с характером производственных отношений в коллективе. Они содержат две разновидности функций: делегирование и мотивацию. Главная предпосылка успешного инновационного управления заключается в гармонизации отношений между людьми участниками инновационных процессов, в создании и поддержании благоприятного производственного и психологического климата в организации. Это в значительной степени достигается способами рационального делегирования полномочий и мотивации труда исполнителей. Делегирование включает комплекс управленческих решений, направленных на рациональное распределение работ по управлению инновационными процессами и ответственности за их осуществление между сотрудниками аппарата управления. Мотивация предусматривает создание системы моральных и материальных стимулов для сотрудников организации в эффективном и производительном индивидуальном и коллективном труде. Она предусматривает также планирование, организацию и обеспечение повышения профессионального уровня и возможности карьеры сотрудников организации. Применительно к аппарату управления социально-психологические функции управления формируют специфическую систему инструментов и приемов управления инновациями.

Из *процессуальных функций* управления выделяется два вида деятельности, составляющих содержание труда менеджера любого уровня иерархии: *решения и коммуникации*. По существу, процессуальные функции управления являются основными средствами реализации предметных и социально-психологических функций, а управленческие решения охватывают все стадии инновационного цикла. Функция коммуникации в инновационном управлении заключается в подготовке, получении, переработке и передаче информации для успешного продвижения инноваций. Так как инновации практически всегда связаны с новой информацией, коммуникационная функция управления имеет особенно большое значение и является специфическим элементом инновационного управления.

Следует заметить, что предметные, социально-психологические и процессуальные аспекты управления, взаимно дополняя друг друга, создают целостную систему основных функций инновационного управления, позволяющую дифференцировать методы и приемы управленческого воздействия на инновационные процессы (см. Рис. 2).



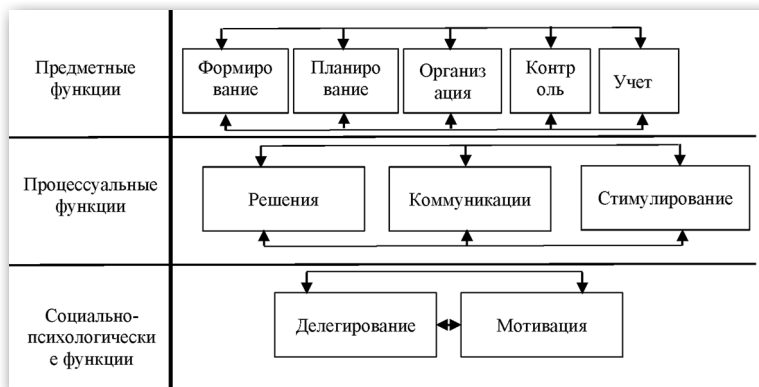


Рисунок 2 — Структуризация функций инновационного управления (по С. А. Парсаданяну, В. К. Потемкину)

Рассмотренные функции управления процессом организации инновационной деятельности является, во многом, предметно ориентированными. Как следствие, процесс управления необходимо начинать с формулирования целей и задач организации инновационной деятельности.

Цель в инновационном управлении — это требуемое или желаемое состояние инновационной системы в планируемом периоде, выраженное совокупностью характеристик.

Планирование как функция инновационного управления заключается в обоснованном формировании основных направлений и пропорций инновационной деятельности в соответствии с установленными целями развития, возможностями ресурсного обеспечения и имеющимся спросом на рынках. В рамках целостной системы инновационного управления планирование выполняет следующие основные задачи:

- структуризация целей инновационной деятельности и доведение их до отдельных исполнителей;
- формированию программ мероприятий, научных, технических и производственных задач, решение которых обеспечит достижение установленных целей развития;
- временную и пространственную взаимосвязь отдельных целей, мероприятий и исполнителей,

- оценку материальных, трудовых и финансовых ресурсов, необходимых для реализации принятых инновационных программ;
- регулирование хода выполнения работ по инновационным проектам.

Структура и методы планирования инновации должны учитывать такие специфические черты этой сферы деятельности, как вероятностный характер содержания и результатов инновации, масштабность последствий их реализации в народном хозяйстве, перспективность и долговременный характер последствий инноваций, длительный цикл работ, большое число участников и высокая сложность работ. Многообразие задач планирования в инновационном менеджменте предопределяет необходимость формирования в организациях целостных систем планирования, объединяющих различные виды планов в единый комплекс. Виды планов различаются по целям, предмету, уровням, содержанию и периодам планирования.

Реализация плановых заданий требует создания определенных организационных структур, привлечения исполнителей, организации их согласованной деятельности.

Сущность функции организации заключается в обеспечении выполнения плановых заданий с целью реализации принятой стратегии развития. Для этого следует установить состав необходимых ресурсов и исполнителей, распределить задания, скоординировать работу исполнителей во времени, наладить кооперацию участников, обеспечить контроль и взаимную информацию и пр. Выполнение перечисленных задач осуществляется путем создания организационной структуры, установления характера взаимоотношений между ее элементами и регулирования порядка и условий их функционирования.

Организация инноваций составляет одну из важнейших функций инновационного управления, осуществление которой является наиболее существенной частью деятельности руководителей всех уровней. Организация в инновационном управлении обеспечивает рациональное сочетание во времени и в пространстве всех элементов инновационного процесса с целью наиболее эффективного выполнения принятых плановых решений. В этом качестве организация инноваций выступает средством исполнения плановых заданий и определяет условия, в которых они будут осуществляться.

Различные формы организации инновационных процессов составляют реальный инструмент для подготовки организационных решений.

Формальная организация инноваций базируется на формализованных, методически обоснованных расчетах и закрепляется в нормативных актах, соглашениях и положениях, регламентирующих права и ответственность каждого из участников инновационных процессов.

Вместе с тем, одна из существенных особенностей инновационного управления заключается в том, что в нем важное место занимает неформальная организация. К неформальной организации относятся спонтанно возникающие вследствие неопределенного характера инноваций отношения между людьми и структурами в процессе выполнения инновационных проектов. Значительные научные и практические результаты в инновационной сфере могут достигаться в процессе неформального общения и сотрудничества ученых и специалистов, развития научных школ и движений, проведения форумов, симпозиумов и научных конференций.

И планирование, и организация требуют определенного контроля в инновационном управлении. Контроль как одна из предметных функций инновационного управления как бы гарантирует выполнение других функций. Контроль включает задачи:

- сбор и систематизация информации о состоянии инновационной деятельности и ее результатах;
- оценка состояния и полученных результатов деятельности;
- анализ причин отклонений и факторов, влияющих на результаты деятельности;
- подготовка и реализация решений, направленных на достижение намеченных целей развития.

В системном представлении контроль выполняет функцию обратной связи в процессе управления инновациями: информационные потоки в нем направлены от объекта к субъекту управления. Наличие обратной связи выступает обязательным условием завершенности системы управления. Контроль в ней формируется как целостная подсистема, имеющая свое организационное построение, исполнительные органы, методы осуществления оценки, анализа и выработки решений, а также свою информационную базу.

Стратегический контроль предусматривает учет, оценку и анализ результатов разработки и реализации перспективной концепции развития инноваций. Он осуществляется как на стадии формирования стратегии, так и в ходе ее реализации. При организации и проведении стратегического контроля используются методы качественных оценок, сравнительного анализа тенденций, международных сопоставлений.

Оперативный контроль составляет содержание деятельности управления непосредственно на предприятии. Он нацелен на текущий учет, анализ осуществляемых инновационных процессов и имеет целью обеспечение выполнения принятых плановых заданий. Объектами оперативного контроля выступают тематические и производственные задания, сроки проведения работ, предусмотренные планом ресурсы, связанные с деятельностью затраты. При организации и осуществлении оперативного контроля используются методы количественного учета и анализа состояния инновационных проектов.

Административный контроль инноваций также имеет иерархическую структуру, но распространяется в первую очередь не на результативные параметры, а на управление инновациями. Объектами административного контроля выступают проекты в целом и их отдельные части, плановые задания, сроки и поставки, ситуация в коллективах исполнителей, выполнение производственной программы и тематических планов исследований и разработок.

Формы и масштабы управленческого контроля инновациями зависят от двух существенных факторов: от субъектов контроля и конкретной задачи его организации. Каждое предприятие организует самостоятельно систему внутреннего контроля за инновационной деятельностью, которая должна обеспечить менеджмент всех уровней информацией, необходимой для принятия управленческих решений. Кроме того, предприятие как самостоятельный субъект хозяйствования является объектом контроля со стороны внешних контрольных органов: вышестоящей организации, государственных или международных контрольных органов (финансовых, природоохранных, правовых и пр.). Внутренний или внешний контроль инноваций может носить тотальный (полный) или выборочный характер.

Финансовый контроль инноваций ориентирован на конечные экономические результаты деятельности предприятия. Объектами контроля являются такие показатели, как прибыль, издержки, объемы производства и продаж, инвестиции и эффективность их использования, обеспеченность финансовыми средствами и финансовое состояние, а также отдельных проектов (платежеспособность и ликвидность). В международной практике финансовый контроль осуществляется в рамках целостной контроллинговой системы.

Для приведения в действие всех функциональных основ управления организацией инновационной деятельности необходимо осуществление и функции стимулирования.

Стимулирование применения инноваций в производстве связано с проблемой их правильного выбора. Сложность отбора для внедрения в производство того или иного предлагаемого наукой и техникой решения заключается прежде всего в разнообразии возможного воздействия каждого из этих решений на производство. Разнообразие определяется тем, что различные внедряемые в производство технические или технологические нововведения даже при условии, что они приносят одинаковый производственный эффект, обладают неодинаковой экономической эффективностью, так как по-разному влияют на изменения в производственном аппарате и используемых материалах, на организацию производства.

Рассмотренные основные функции управления инновациями и порядок их осуществления отражают общую технологическую схему инновационного управления. Они в одинаковой степени необходимы и в рамках стратегического, и в рамках оперативного управления. Каждая из пары взаимосвязанных предметных функций представляет собой замкнутый контур управленческих решений, функционирующий в цикле “цель - средство”. В первом контуре “цель — планирование” процесс планирования завершается при условии, что предусмотренные мероприятия и запланированные ресурсы, безусловно, обеспечивают достижение установленных целей развития. В противном случае требуется корректировать сформулированные первоначально цели развития. На втором этапе в контуре “планирования — организация” осуществляется поиск таких организационных решений, которые бы обеспечили безусловное и наиболее эффективное выполнение установленных плановых заданий.

Таким образом, управление приобретает черты инновационного управления, которое во взаимосвязи с организацией инновационной деятельности создает своеобразный технологический процесс активизации нововведений в системе производства, повышения его эффективности.

### Глава 3. ИНФРАСТРУКТУРА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ. СОЦИАЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Процессы инновационного развития, которые осуществляются на уровне определенной макро-, мезо или микросоциальной среды, непосредственно связаны со всеми сторонами общественного воспроизводства. Не случайно отмечается, что «в решении проблем преобразования инновационной сферы перспективным является рассмотрение ее как подсистемы инновационной сферы страны и подсистемы социально-экономической сферы региона, отрасли»<sup>27</sup>. Поэтому для анализа их динамики необходимо учитывать целостность общественного воспроизводства на базе сложившейся инфраструктуры. Сложность инфраструктуры как объекта исследования предопределяет наличие большого количества мнений и взглядов на ее функциональное и структурное содержание. Термин «*инфраструктура*», часто используемый в научной литературе, имеет множество определений:

- комплекс условий, способствующих благоприятному развитию частного предпринимательства по удовлетворению потребностей населения<sup>28</sup>;
- совокупность отраслей хозяйства, признанных создавать и обеспечивать организационно-экономические, социальные и юридические условия для нормального функционирования экономики и обеспечения качественной жизнедеятельности людей<sup>29</sup>;
- совокупность отраслей и видов деятельности, обслуживающих производственную и непроизводственную сферы экономики, с целью создания условий для нормальной деятельности главных отраслей или базового предприятия материального производства<sup>30</sup>.

---

<sup>27</sup> Парсаданян С. А., Потемкин В. К. Инновационная деятельность: организация, технологии, проектирование. — СПб.: ИРЭ РАН, 2001. — С. 13.

<sup>28</sup> Rosenstein — Rodan P. N. Notes on the Theory of the Big Push. — Center for International Studies, Massachusetts Institute of Technology, 1957. — 32 p

<sup>29</sup> Иванова Н. А. Теоретические аспекты понятия инфраструктуры региона // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение, № 4 (32), 2012, с. 30—36.

<sup>30</sup> Глухов В. В., Осеевский М. Э. Инновационное развитие экономики мегаполиса: учебное пособие. — СПб: Издательство Лань, 2010. — С. 91.

Наибольшее распространение получила *отраслевая классификация инфраструктуры по ее функциональному признаку*, в соответствии с которой выделены производственная, социальная, финансовая, информационная, административная, транспортная и другие виды инфраструктуры.

Как известно, существуют различные воспроизводственные циклы, для которых характерна определенная производственно-технологическая инфраструктура, правовая, политическая, социальная инфраструктуры (сравним, например, воспроизводственные циклы, характерные для первобытной общины, крестьянской общины, рабовладельческого хозяйства, феодального хозяйства, современного предприятия или региона). Сложившийся тип хозяйствования и социального управления, во многом, предопределяет социальную, правовую и другие виды инфраструктуры, организацию производства, а отношения, существующие в сфере воспроизводства материальных благ, воздействуют на всю систему общественных отношений.

Исходя из целевой направленности воспроизводственных процессов, следует, что эти процессы имеют своей целью самосохранение, самовозобновление социального организма, сохранение общества, воспроизводство, возобновление всех частей социального организма, сохранение окружающей среды. Такое самовозобновление достигается в ходе воспроизводственного процесса, является результатом его последовательных фаз: производства, распределения, обмена, потребления. Главной из этих фаз традиционно считалось производство, однако не менее важную роль для процесса воспроизводства имеет другая сторона производства — потребление. Выбор способа потребления материальных благ, рабочей силы, объектов интеллектуального характера, отношений обеспечивает повышение эффективности потребления и, следовательно, сокращение затрат на производство или на сохранение посредством владения. Это значит, что одинаковые результаты требуют меньших затрат, следовательно, масштабы производства, количество производимого продукта могут быть сокращены или при тех же самых затратах может быть получен больший результат.

*Реальные социально-экономические структуры инновационного развития представляют собой весьма сложные образования.* В контексте изучения инновационного развития определенной территории (региона) можно выделить социально-экономические структуры, которые самовоспроизводятся в замкнутом на определенной территории

пространстве, но при этом входят в качестве составной части в другую более крупную воспроизводственную систему. Затем эта следующая, более крупная система, кроме того, что ее социально-экономические структуры осуществляют собственные внутренние замкнутые воспроизводственные процессы, имеет социальные и экономические связи с другими такими же структурами, входит в воспроизводственную систему еще более крупной структуры (региональный, национальный и наднациональный уровни). Все рассмотренные социально-экономические структуры могут быть представлены как единый социальный организм.

Вместе с тем, возможна и реализация обратной задачи, т. е. разделение территории на составляющие части — социально-экономические структуры, осуществляющие воспроизводственный процесс. Совокупность социально-экономических структур, расположенный в некотором пространстве представляет собой некоторую целостность.

Такие структуры могут быть выделены на основе различий по двум признакам.

1. *Различия по функциональному признаку* (отраслевое деление), т. к. развитие пространственно-обособленных отраслей есть форма углубления общественного разделения труда. В соответствии с этим признаком выделяются понятия, отображающие части социального организма по аналогии с фазами воспроизводственного процесса: производство, распределение, обмен, потребление. Таким образом, понятие «социальный организм» распадается на части посредством выделения понятий «сфера производства», «сфера распределения», «сфера обмена», «сфера потребления».

2. *Различия в системе существующих внутри этих подразделений отношений, соответствующих специфической форме внутренних воспроизводственных процессов.* В качестве таких подразделений целостных воспроизводственных структур, расположенных на определенной территории, выступают предприятия, организации, государственные учреждения, домашние хозяйства, общественные объединения, отдельные индивиды.

*Национальная инновационная система формируется в контурах воспроизводственного цикла на основе взаимосвязанных элементов — социально-экономических структур макро-, мезо- и микроуровня.* Рассмотрим ряд определений инновационной инфраструктуры.



- Инновационная инфраструктура — это совокупность объектов инновационной деятельности и взаимосвязей между ними, которые производят новые знания и новшества, преобразуют их в новые продукты и услуги, обеспечивают их распространение и потребление в условиях рынка. Инновационная инфраструктура является связующим звеном между результатами научных исследований и рынком, государством и предпринимательским сектором экономики<sup>31</sup>.
- Инновационная инфраструктура — организации (учреждения), способствующие осуществлению инновационной деятельности, т. е. комплекс организаций (учреждений), имеющих подчиненный и вспомогательный характер, обслуживающих инновацию и обеспечивающих условия нормального протекания инновационного процесса. В состав инфраструктуры входят инновационно-технологические центры, технологические инкубаторы, технопарки, учебно-деловые центры и другие специализированные организации<sup>32</sup>.
- Инновационная инфраструктура — совокупность организаций, предоставляющих услуги по созданию, освоению в производстве и (или) практическому применению новой или усовершенствованной продукции, нового или усовершенствованного технологического процесса<sup>33</sup>.

Согласно Федеральному закону «О науке и государственной научно-технической политике» инновационная структура — это «совокупность организаций, способствующих реализации инновационных проектов, включая предоставление управленческих, материально-технических, финансовых, информационных, кадровых, консультационных и организационных услуг».

Концепция технологического развития до 2030 года использует следующие понятия, отражающие элементы национальной инновационной инфраструктуры: инновационный научно-технологический

---

<sup>31</sup> Концепция инновационной политики Российской Федерации на 1998–2000 годы, одобренная постановлением Правительства Российской Федерации от 24 июля 1998 г. №832.

<sup>32</sup> Глухов В. В., Осеевский М. Э. Инновационное развитие экономики мегаполиса: учебное пособие. — СПб: Издательство Лань, 2010. — С. 95.

<sup>33</sup> Сергеев Л. И., Писаренко М. Ю. Исследование понятия инновационной инфраструктуры, — Электронный доступ: [http://vuzirossii.ru/publ/issledovanie\\_ponjatija\\_innovacionnoj\\_infrastruktury/34-1-0-154](http://vuzirossii.ru/publ/issledovanie_ponjatija_innovacionnoj_infrastruktury/34-1-0-154)

центр, институты инновационного развития, компания-лидер, малая технологическая компания, малые инновационные предприятия, передовая инженерная школа, технологический стартап, технологическая компания, центры компетенций, центры трансфера технологий, экосистема технологического развития<sup>34</sup>. Перечисленные виды организаций являются ключевыми *субъектами инновационного процесса*.

В соответствии с Концепцией технологического развития РФ до 2030 года новыми субъектами технологического развития должны стать:

- объединения (технологические холдинги и др.), включающие образовательную, исследовательскую, конструкторскую и производственную базу, опытные производства. Такие объединения могут формироваться вокруг как технических образовательных организаций высшего образования, так и технологических компаний и будут объединять стартапы с исследовательской, инфраструктурной и производственной базой в целях создания высокотехнологичной продукции на основе комплексного подхода;
- научно-образовательные структуры (исследовательские консорциумы), способные реализовывать крупномасштабные технологические проекты вплоть до разработки готовых к коммерциализации опытных образцов, основной функционал которых будет направлен на оперативное решение научно-образовательных задач путем выстраивания эффективного взаимодействия между участниками консорциума за счет объединения собственных и внешних ресурсов, перераспределения указанных задач между ними и оптимизации затрат на научно-исследовательские, опытно-конструкторские и технологические работы;
- малые технологические компании, ориентированные как на встраивание в производственно-технологические цепочки крупного бизнеса, так и на самостоятельное развертывание серийного производства;
- профессиональные технологические посредники (брокеры), обеспечивающие развитие сервисов инжиниринга, трансфера технологий и интеллектуальных прав, организации международного взаимодействия.

Инновационная инфраструктура призвана создавать условия для достижения целей инновационного развития. Основными показате-

---

<sup>34</sup> Концепция технологического развития на период до 2030 года, утв. Распоряжением Правительства РФ от 20 мая 2023 г. № 1315-р. <http://government.ru/docs/48570/>

лями достижения целей инновационного развития на национальном уровне, которым служит национальная инновационная система, являются следующие:

- достигнутый уровень технологического суверенитета по видам продукции;
- достигнутый уровень развития критических и сквозных технологий;
- коэффициент технологической зависимости (68,7% в 2022 г., 27,3% — прогноз на 2030 г.; для сравнения: Швейцария 2021—89,5%, США 2021—51,9%, Китай 2021—23%);
- темп роста внутренних затрат на исследования и разработки (146,3% в 2030 году по отношению к затратам в 2022 году);
- удельный вес инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг (5,2% в 2022 г., 8% — в 2030 г.; для сравнения: Германия — 14%, Италия — 13,5%, Португалия — 14,%, Франция — 6,2%);
- удельный вес организаций обрабатывающей промышленности, осуществляющих технологические инновации (29% в 2022 г., 45% — прогноз на 2030 г.);
- удельный вес высокотехнологичной промышленной продукции, произведенной на территории РФ, в общем объеме потребления такой продукции в РФ (56,1% в 2022 г., 75% — прогноз на 2030 г.).<sup>35</sup>

Справедливо отмечается, что представление инновационной сферы как составляющих разных систем дает возможность отделить друг от друга функциональные связи, образующие некое множество, что позволяет конкретнее и конструктивнее провести их анализ, установить необходимость и пути их эффективного осуществления или трансформации»<sup>36</sup>.

Инновационная инфраструктура может быть представлена в виде нескольких блоков на базе функционального деления. Подобную классификацию предлагают Д. С. Соколов и Н. С. Томилина:<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Концепция технологического развития на период до 2030 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 20 мая 2023 г. № 1315-п. <http://government.ru/docs/48570/>

<sup>36</sup> Парсаданян С.А., Потемкин В.К. Инновационная деятельность: организация, технологии, проектирование. — Спб.: ИРЭ РАН, 2001. — С. 13.

<sup>37</sup> Соколов Д.С., Томилина Н.С. Инновационная инфраструктура в современной России: понятие, содержание, особенности // Инновационная наука. 2016. № 1—1 (13). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya-infrastruktura-v-sovremennoy-rossii-ponyatie-soderzhanie-osobennosti> (дата обращения: 01.06.2023).

- *производственно-технологический блок* призван обеспечивать условия доступа к производственным ресурсам: технопарки, инновационно-технологические центры, технико-внедренческие зоны, центры коллективного пользования, инжиниринговые центры;
- *информационно-консалтинговый блок* обеспечивает доступ к профессиональным консультациям и научно-технической информации: базы данных и знаний, центры трансфера технологий, бизнес-инкубаторы, центры научно-технической информации, региональные информационные сети, Интернет;
- *кадровый блок* выполняет задачи по подготовке и переподготовке специалистов в области инноваций, технологического и научного менеджмента: образовательные учреждения по подготовке и переподготовке кадров в сфере инноваций, научно-образовательные центры, центры практического обучения, учебные лаборатории;
- *финансовый блок* включает организации, обеспечивающие доступ субъектов инновационной деятельности к финансовым ресурсам: бюджетные и внебюджетные фонды технологического развития, венчурные фонды, гарантийные фонды;
- *сбытовой блок* позволяет решить задачи продвижения инновационной продукции на рынок: специализированные посреднические фирмы, Интернет, выставки, внешнеторговые объединения.

Однако, стоит отметить, что инновационная инфраструктура помимо специализированных организаций и предприятий, входящих в национальную инновационную систему, формируется посредством:

- организаций и предприятий различной направленности и разнообразных организационно-правовых форм, прямо и косвенно способствующих развитию инновационной деятельности;
- совокупности условий, необходимых для осуществления инновационной деятельности.

Так, согласно Концепции технологического развития на период до 2030 года<sup>38</sup> *«к концу третьего десятилетия XXI века Россия должна обладать собственной научной, кадровой и технологической базой критических и сквозных технологий. Предполагается, что в стране будут*

<sup>38</sup> Концепция технологического развития на период до 2030 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 20 мая 2023 г. № 1315-р. <http://government.ru/docs/48570/>

*созданы условия для высокоинтенсивной инновационной активности корпораций и предпринимателей, которые будут работать в комфортной регуляторной среде».*

В этом контексте в настоящее время развивается экосистемный подход к формированию инновационной инфраструктуры, основным понятием которого является *инновационная экосистема*.

Инновационное развитие на уровне макро, мезо и микросоциальной среды, во многом предопределяется характеристиками воспроизводственной системы в целом и ее отдельных элементов.

Основным подразделением воспроизводственной структуры и главным субъектом экономических отношений является *предприятие*, действующее в сфере материального производства или услуг. Предприятия выпускают подавляющую часть материального продукта, осуществляют наиболее крупные торговые операции, являются основными продавцами и покупателями товаров. Предприятия делятся по отраслям материального производства (промышленные, сельскохозяйственные, строительные); по функциям в воспроизводственном процессе (производственные; торговые и др.). Предприятие является высокоспециализированным подразделением воспроизводственной структуры региона, именно этот тип подразделения в наибольшей степени представляет и обеспечивает глубину, совершенство системы общественного разделения труда.

В соответствии с целью «Переход к инновационно ориентированному экономическому росту, усиление роли технологий как фактора развития экономики и социальной сферы», утвержденной в Концепции технологического развития до 2030 года, перед предприятиями стоят задачи по достижению ряда показателей:

- уровень инновационной активности организаций (11,9% в 2022 г.; 27% — прогноз на 2030 г.);
- темп роста затрат на инновационную деятельность (153,1% рост в 2030 году по отношению к затратам в 2022 г.);
- темп роста объема инновационных товаров, работ, услуг (186,3% рост в 2030 году по отношению к объему в 2022 г.);
- темп роста объема инновационных товаров, работ, услуг малых технологических компаний (228,3% рост в 2030 году по отношению к объему в 2022 г.);
- число малых технологических компаний (8,9 тыс. единиц в 2022 г., 20 тыс. единиц прогноз на 2030 г.);

- число патентных заявок на изобретения и полезные модели, поданных российскими заявителями в Российской Федерации и за рубежом по Договору о патентной кооперации (РСТ) (28,1 тыс. единиц в 2022 г., 66,9 тыс. единиц прогноз на 2030 г.)

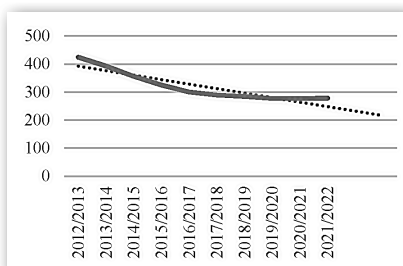
В качестве субъекта социально-экономических отношений и элемента инновационной инфраструктуры может выступать *отдельный производитель* в случае индивидуальной собственности на средства производства и на продукт.

Другим элементом и субъектом инновационной инфраструктуры как совокупности условий для развития инновационной деятельности является *домашнее хозяйство*. Особенность состоит в том, что здесь воспроизводятся все составляющие социального организма — материальные блага, сам человек (рабочая сила), отношения. Домашнее хозяйство — это единственный элемент воспроизводственной системы современного общества, который в состоянии осуществлять внутренний воспроизводственный процесс в достаточно полной форме и автономно существовать. *В воспроизводственной структуре домашнее хозяйство осуществляет функции по воспроизводству человека*. В настоящее время никакой другой социальной институт не в состоянии заменить семью в этой главной функции.

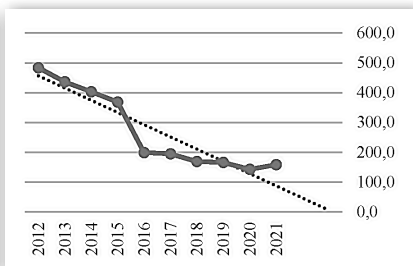
Между домашними хозяйствами и предприятиями существуют устойчивые социально-экономические связи, основанные на некоторой системе разделения труда. *Домохозяйства осуществляют производство рабочей силы, которую предоставляют в пользование предприятиям, последние в обмен предоставляют некоторую совокупность материальных благ, поступающих в потребление внутри домохозяйств*.

Не меньшее значение в формировании инновационной инфраструктуры имеют *подразделения (элементы) социально-экономической системы, которые осуществляют свою деятельность в сфере науки и образования*. Вместе с тем, анализ статистических данных по РФ за последние 10 лет свидетельствует о негативных тенденциях в научной и образовательной сферах (см. рис. 3—8).

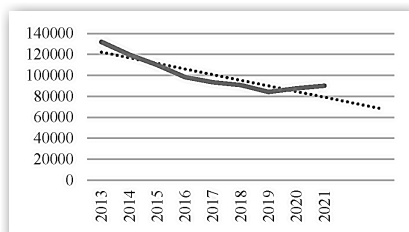
*Качество человеческого капитала* является фактором, предопределяющим динамику инновационного развития. И оно формируется как совокупность профессионально-квалификационных, демографических, ценностных и ряда других составляющих.



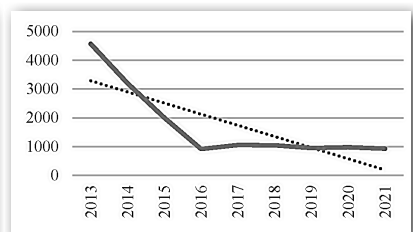
**Рисунок 3 — Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры на 10000 человек населения**



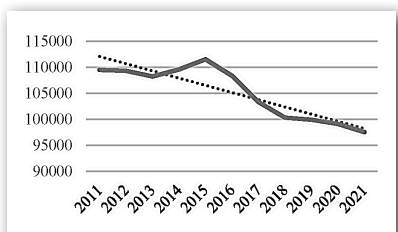
**Рисунок 4 — Выпуск квалифицированных рабочих и служащих (тысяч человек)**



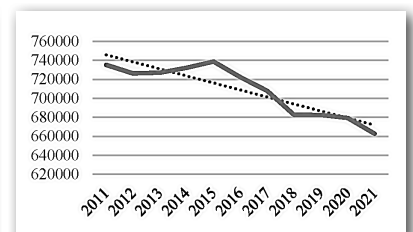
**Рисунок 5 — Численность аспирантов (на конец года, человек)**



**Рисунок 6 — Численность докторантов (на конец года, человек)**



**Рисунок 7 — Численность исследователей с учеными степенями (человек, всего)**



**Рисунок 8 — Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками (человек)**

Ценностные ориентации, смыслы в деятельности определяют поведение индивидов и социальных групп, способствуя или, напротив, препятствуя развитию инноваций в профессиональной деятельности. Поэтому, рассматривая процесс воспроизводства, стоит обратить внимание на роль в данном процессе таких общественных институтов как *организации в сфере искусства, формирующие нормы общественного сознания*, церковь, общественные организации, партии, профсоюзы. Перечисленные социальные институты выполняют функцию социализации, воспитания личности, способствуют формированию ценностных основ поведения, способствуя воспроизводству определенных социальных отношений, знаний, умений, навыков, воззрений.

Большое значение в процессе формирования условий для инновационного развития имеют *государственные организации, учреждения*. К ним относятся организации налоговой системы, органы государственной власти и др., создающие организационно-правовые основы инновационного развития.

*Таким образом, в широком смысле инновационная инфраструктура может рассматриваться как комплексная социально-экономическая структура, включающая в себя подразделения производственной системы, связанные между собой потоками материальных благ, перемещением людей, информационными потоками.*

Существует определенная специализация элементов региональной системы, а именно система разделения труда. Все элементы (подразделения) можно сгруппировать три крупные отрасли социально-экономической производственной системы:

- сферу воспроизводства материальных благ;
- сферу воспроизводства человека;
- сферу воспроизводства отношений.

Характеристики процесса воспроизводства определяют динамику инновационного развития в общественной системе, интенсивность разработки и внедрения инновационных решений на этапах производства, распределения, обмена, потребления. Воспроизводство затрагивает все виды ресурсов: материальные, трудовые, информационные, социально-культурные, технические и др. В ходе процесса воспроизводства осуществляется непрерывный кругооборот благ — трудовых, финансовых, материальных, ключевую роль в котором играют социальные ресурсы и социальное воспроизводство. Рассмотрим более детально процесс социального воспроизводства.



Социальное воспроизводство как основа инновационного развития. Если в экономическом смысле воспроизводство представляет собой непрерывное воспроизведение материальных ресурсов, то *социальное воспроизводство это процесс развития и воспроизведения социальных ресурсов, процессов, взаимоотношений, человека. Результатом социального воспроизводства становятся изменения в социальной реальности (обновления, изменения).*

Так же как экономическое воспроизводство, социальное воспроизводство реализуется на основе многоуровневой системы, базу которой составляют социальные роли и статусы:

- уровень индивида;
- уровень первичных и вторичных социальных групп;
- уровень больших социальных общностей;
- уровень макросоциальной системы.

Социальное воспроизводство тесно взаимосвязано с демографическими процессами, обеспечивающими воспроизводство новых поколений. В социальном воспроизводстве населения, составляющего социально-территориальную общность, выделяются такие составляющие, как демографическое, профессионально-квалификационное, этническое, культурное, духовно-идеологическое воспроизводство, воспроизводство социальной организации и социальных институтов.

Вместе с тем, социальное воспроизводство выходит за рамки физического воспроизводства новых поколений людей и охватывает также воспроизводство социальных норм, социальных институтов и процессов, ценностей, системы взаимоотношений в обществе, определенных социальных качеств человека.

Профессионально-квалификационная составляющая воспроизводства, которая имеет наибольшее значение в контексте инновационного развития, определяется характером внутривидовой дифференциации и интеграции (классовой, «слоевой», групповой). Воспроизводство социальной организации предполагает качественное изменение иерархической структуры статусов (сокращение расстояния между ними), расширение границ социальных ролей, их взаимозаменяемости в ходе социальных процессов. Воспроизводство социальных институтов обеспечивает расширение границ санкционированной социальной деятельности по достижению определенных целей общественного развития.

Методологически при исследовании социального воспроизводства как основы инновационного развития необходимо основываться на такой категории как социальное пространство. *Социальное пространство представляет собой социально освоенную часть природного пространства как среды обитания людей, пространственно-территориальный аспект жизнедеятельности общества и предметного мира человека.* Оно характеризует социальную структуру общества с точки зрения «расположения» социальных групп и слоев, «пространства» (условий, возможностей) их развития. Степень освоения (поглощения) обществом природного пространства постоянно повышается, особенно в связи с развитием промышленности, урбанизацией, ростом численности населения, миграцией.

Социальное пространство отражает структуру жизнедеятельности регионов и страны в целом и выражается в *способах расселения и типах поведения людей.* Социальное пространство как среда жизнедеятельности человека генерирует множество социальных фактов, которые, как справедливо отмечал Э. Дюркгейм, оказывают внешнее принудительное влияние на индивидов и группы. Исследование социального пространства региона представляется возможным посредством сбора и анализа данных о таких показателях как:

- плотность населения;
- хозяйственная специализация и, как следствие, структура рынка труда, возможности для профессиональной и социальной мобильности;
- индикаторы социального и экономического развития, в т. ч. индикаторы инновационного развития и др.

Не сложно заметить, что указанные характеристики социального пространства могут предопределять динамику инновационного развития, т. е. фактически являются условиями данного процесса.

Социальное пространство городов и регионов взаимосвязано с объективными характеристиками территории (благоустроенность, охват сетью Интернет, транспортная и др. инфраструктура). Вместе с тем, *социальное пространство представляет собой не столько территориальную, сколько сущностную характеристику, отражающую возможности социального развития индивидов, групп, организаций.* Социальное пространство как условие инновационного развития может служить как ограничивающим фактором в отношении реализации человеческого потенциала, так и стимулирующим. В последнем случае,

социальное пространство служит основой расширения возможностей социальной мобильности, развития индивидов, их быстрой адаптации к инновационным тенденциям.

*Поэтому управление инновационным развитием предполагает развитие социального пространства, создание условий, способствующих повышению качества и уровня жизни индивидов, в т. ч. в сфере образования, медицины, транспортной инфраструктуры, информационно-коммуникативных технологий и др.*

В структуре социального пространства условно можно выделить ряд полей: образовательное, культурное, политическое, экономическое и др., каждое из которых оказывает влияние на формирование человеческого капитала. В условиях нестабильной, динамичной внешней среды в формировании социального пространства важную роль играют нормативные и иные механизмы регуляции отношений. Следовательно, трансформация социального пространства может происходить в результате управленческого воздействия.

Неслучайно в контексте исследования социального пространства регионов, Г. Е. Зборовский отмечает, «когда мы говорим «сильный регион», то имеем в виду хорошо освоенное его пространство-время, за которым стоит успешная деятельность многих социальных общностей как традиционных, так и новых для нашего общества. При этом подразумеваются как их достижения в основных сферах жизни общества, в первую очередь, производственной, так и высокий уровень социального благополучия и социального самочувствия, возможность удовлетворения основных потребностей социальных общностей в рамках именно данного региона, а не за его пределами»<sup>39</sup>.

Учитывая, что социальное пространство может иметь различные векторы развития, представляется вероятным его ограничительное воздействие на процесс внедрения инноваций. Подобное становится возможным в условиях формирующихся напряжений социального пространства (снижение уровня доверия и солидарности, рост недоверия и враждебности, снижение социального самочувствия и др.). Когда реальные социальные позиции акторов не совпадает

---

<sup>39</sup> Зборовский Г. Е. Регион в зеркале пространственно-временного подхода // XXI Уральские социологические чтения: проблемы устойчивого развития: материалы Международной научно-практической конференции (Екатеринбург 15–16 марта 2018 г.) / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. — Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2018. — С. 40–44.

с их ожиданиями, или когда происходит изменение этих позиций в желательную сторону — возникают напряжения социального пространства. Выделяются 4 группы индикаторов, которые отражают степень напряженности социального пространства и ряд характеристик уровня и качества жизни.

*1. Материальный уровень жизни и материальная дифференциация населения*

- доля населения с доходом ниже величины прожиточного минимума;
- самооценки населением своего уровня жизни;
- уровень материальной дифференциации (коэффициент Джини).

*2. Социальная структура населения*

- социально-профессиональная структура населения;
- наличие в обществе социальных лифтов, открытость верхних социальных слоев;
- баланс миграционных потоков в регионе с акцентом на анализ миграции молодых, образованных людей.

*3. Формирование и развитие среднего класса в регионе*

- численность и динамика среднего класса;
- профессиональный состав;
- отраслевая занятость;

*4. Социальное самочувствие, социальная уверенность и ценностные ориентации населения и отдельных социальных слоев*

- удовлетворенность различными сторонами жизни;
- доверие основным институтам общества;
- самоидентификация с общностями разного уровня;
- ценностные ориентации населения, его отдельных групп и их соответствие ожиданиям и социальной среде.

Теоретически и эмпирически доказано, чем реже сотрудники организации испытывают негативно окрашенные эмоциональные состояния, при которых возникает ощущение угрозы, реальной или воображаемой, тем в большей степени они склонны к риску ради достижения успеха. Более низкий уровень социальных страхов у индивидов повышает их инновационную готовность<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> Володарская Е.А., Плис И.В. Инновационный потенциал личности и социальные страхи субъекта инновационной деятельности // Вестник Сыктывкарского университета. Серия 2. Биология. Геология. Химия. Экология. 2022. № 2 (22). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnyy-potentsial-lichnosti-i-sotsialnye-strahi-subekta-innovatsionnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 12.06.2023).

## *Глава 4. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И СОЦИАЛЬНЫЕ РЕЗЕРВЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ*

Человеческий капитал является исходной базой формирования политики инновационного развития, а следовательно, важное значение имеет системный мониторинг факторов инновационного развития. В этом отношении мониторинг становится элементом в механизме обеспечения социально-экономических условий инновационной деятельности, прежде всего, в области образования, науки, культуры, воспитания, занятости населения, демографической ситуации. Мониторинг факторов инновационного развития реализуется через систему социально-экономических индикаторов и индексов, которые ежегодно анализируются на локальном, региональном, национальном и международном уровнях.

Так, рейтинг инновационного развития регионов включает в себя показатели, отражающие вклад региона в развитие человеческого капитала.

В подразделе «Образовательный потенциал населения», который входит в раздел «Социально-экономические условия инновационной деятельности» присутствуют показатели:

- удельный вес населения в возрасте 25–64 лет, имеющего высшее образование, в общей численности населения данной возрастной группы;
- численность студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, в расчете на 10 тыс. человек населения;
- удельный вес студентов, обучающихся по направлениям подготовки и специальностям в области математических и естественных наук, инженерного дела, технологии и технических наук, фундаментальной медицины, в общей численности студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, %;
- охват занятого населения в возрасте 25–64 лет непрерывным образованием, %;

- численность студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования — программам подготовки специалистов среднего звена, в расчете на 10 тыс. человек населения, чел.;
- удельный вес студентов, обучающихся по специальностям в области математических и естественных наук, инженерного дела, технологии и технических наук, в общей численности студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования — программам подготовки специалистов среднего звена, %.

Подраздел «*Потенциал цифровизации*», который также входит в раздел «*Социально-экономические условия инновационной деятельности*», включает в себя характеристику, позволяющую развивать человеческий капитал — «Удельный вес организаций, осуществляющих обучение персонала цифровым навыкам, в общем числе организаций, %».

Раздел «*Научно-технический потенциал*» включает в себя показатели:

- В подразделе «*Финансирование научных исследований и разработок*» — индикатор «*Отношение среднемесячной заработной платы работников, занятых исследованиями и разработками, к среднемесячной номинальной начисленной заработной плате в регионе, %*», т.е. позволяет рассчитать зарплату в науке в процентах к средней зарплате в регионе.
- В подразделе «*Кадры науки*» показатели: удельный вес занятых исследованиями и разработками в среднегодовой численности занятых в экономике региона, %; удельный вес лиц в возрасте до 39 лет в численности исследователей, %; удельный вес лиц, имеющих ученую степень, в численности исследователей, %.

В Таблице 3 отображены значения индексов, составляющих российский региональный инновационный индекс:

- индекс «*Социально-экономические условия инновационной деятельности*»;
- индекс «*Научно-технический потенциал*»;
- индекс «*Инновационная деятельность*»;
- индекс «*Экспортная активность*»;
- индекс «*Качество инновационной политики*».

**Топ-10 субъектов РФ по значению российского регионального  
инновационного индекса<sup>41</sup>**

Регион	Ранг региона по РРИИ	РРИИ	Ранг по ИСЭУ <sup>42</sup>	Ранг по ИНТП <sup>43</sup>	Ранг по ИИД <sup>44</sup>	Ранг по ИЭА <sup>45</sup>	Ранг по ИКИП <sup>46</sup>
Москва	1	0,5508	1	6	2	4	2
Санкт-Петербург	2	0,5304	3	4	3	1	10
Республика Татарстан	3	0.4984	4	17	4	11	1
Томская область	4	0.4922	5	1	5	39	9
Нижегородская область	5	0.4813	25	5	6	9	6
Московская область	6	0.4585	38	7	11	14	3
Новосибирская область	7	0.4303	17	10	47	21	4
Красноярский край	8	0.4272	19	15	28	18	5
Свердловская область	9	0.4266	11	12	19	25	21
Тюменская область	10	0.4266	13	3	12	10	48

Обратим внимание на региональные различия в показателях инновационной деятельности организаций за период 2017–2021 гг. на уровне Федеральных округов РФ (Табл. 4, 5).

<sup>41</sup> Рейтинг инновационного развития субъектов Российской Федерации. Выпуск 7 / В.Л. Абашкин, Г.И. Абдрахманова, С.В. Бредихин и др.; под ред. Л.М. Гохберга; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2021. — 274 с.

<sup>42</sup> Индекс «Социально-экономические условия инновационной деятельности».

<sup>43</sup> Индекс «Научно-технический потенциал».

<sup>44</sup> Индекс «Инновационная деятельность».

<sup>45</sup> Индекс «Экспортная активность».

<sup>46</sup> Индекс «Качество инновационной политики».

Таблица 4

**Уровень инновационной активности организаций,  
по субъектам Российской Федерации**

Федеральный округ	2017	2018	2019	2020	2021
Российская Федерация	14,6	12,8	9,1	10,8	11,9
Центральный федеральный округ	18,5	16,2	10,8	12,5	12,6
Северо-Западный федеральный округ	15,9	15,9	10,1	10,8	11,0
Южный федеральный округ	11,9	9,5	7,5	8,0	11,9
Северо-Кавказский федеральный округ	7,5	4,4	1,7	3,5	4,6
Приволжский федеральный округ	14,3	13,3	11,6	15,5	16,7
Уральский федеральный округ	15,7	14,9	9,3	10,2	11,1
Сибирский федеральный округ	12,3	9,9	7,5	9,8	9,3
Дальневосточный федеральный округ	10,5	8,9	6,0	6,9	7,7

Таблица 5

**Удельный вес инновационных товаров, работ, услуг  
в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг,  
по субъектам Российской Федерации (%)**

Регионы	Удельный вес инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Российская Федерация	9,2	8,7	8,4	8,5	7,2	6,5	5,3	5,7	5,0	
Центральный федеральный округ	11,4	9,6	12,8	11,6	6,9	6,2	5,0	5,2	4,6	
Северо-Западный федеральный округ	9,3	8,1	6,3	5,1	6,3	5,8	5,6	6,3	6,5	
Южный федеральный округ	3,4	4,7	5,9	8,4	9,0	5,6	2,7	3,3	3,6	
Северо-Кавказский федеральный округ	6,4	7,6	8,9	6,4	5,8	4,4	5,3	5,1	7,1	
Приволжский федеральный округ	14,2	13,8	13,0	14,1	13,3	13,3	11,3	11,3	10,3	



Регионы	Удельный вес инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг								
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Уральский федеральный округ	2,6	2,3	2,7	4,4	5,2	4,3	3,3	3,8	2,6
Сибирский федеральный округ	3,2	3,3	4,1	3,5	3,0	2,2	2,6	3,7	2,4
Дальневосточный федеральный округ	21,5	23,3	6,8	3,3	3,3	3,4	3,0	3,1	2,3

В *Глобальном Инновационном Индексе* также присутствует раздел, отображающий качество человеческого капитала, причем показатели России за 2022 год превышают результаты по группе экономик стран с национальным доходом выше среднего уровня<sup>47</sup> по шести основным направлениям анализа, а именно:

- человеческий капитал и наука;
- инфраструктура;
- развитие внутреннего рынка;
- развитие бизнеса;
- развитие технологий и экономики знаний;
- развитие креативной деятельности, а уступает лишь по показателю «институты» (см. рис. 9).

А по показателю «человеческий капитал и наука» Россия в 2022 году превосходит средний показатель по странам Европы.

*Показатель человеческого капитал и наука в ГИИ включает такие индикаторы как:*

1. Образование, в т. ч.:
  - расходы на образование, % ВВП, в т. ч. государственные расходы на образование (% ВВП), региональные (% ВРП), местные расходы на образование (текущие, капитал и трансферты);
  - государственное финансирование в расчете на ученика средней школы (подушевое) среднее образование, % ВВП на душу населения;
  - продолжительность школьного обучения, лет (от начального до высшего образования).

<sup>47</sup> К этой категории относятся страны, не вошедшие в категорию, но имеющие доход выше среднего уровня:

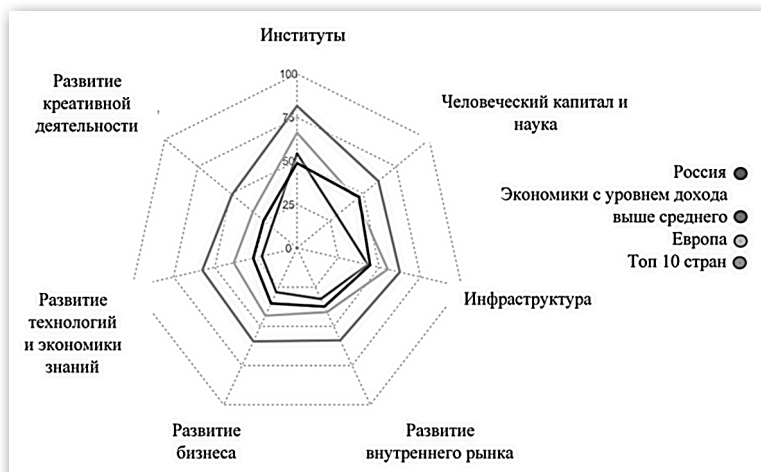


Рисунок 9— Сравнение России с другими группами стран по критериям инновационного развития согласно Глобальному инновационному индексу<sup>48</sup>

- шкалы PISA<sup>49</sup>. Мониторинг качества образования в школе PISA проводится по четырём основным направлениям: грамотность чтения, математическая грамотность, естественнонаучная грамотность и компьютерная грамотность.
  - соотношение учеников и учителей в средней школе. Несбалансированное соотношение учеников и учителей предполагает, что каждый учитель должен нести ответственность за большее количество учеников, поэтому у последних будет меньший доступ к учителю, что негативно повлияет на уровень образования.
2. Высшее образование, в т. ч.:
- зачисление в высшие учебные заведения, %;
  - доля выпускников в области науки и техники, %;

<sup>48</sup> [https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo\\_pub\\_2000\\_2022/ru.pdf](https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_2000_2022/ru.pdf)

<sup>49</sup> PISA (Programme for International Student Assessment) — это международное сопоставительное исследование качества образования, в рамках которого оцениваются знания и навыки учащихся школ в возрасте 15 лет. Проводится под эгидой Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Национальным центром проведения исследования PISA в Российской Федерации является ФГБУ «Федеральный институт оценки качества образования».

- доля студентов из-за рубежа, обучающихся в данной стране, в процентах от общего количества учащихся высших учебных заведений в этой стране.
- 3. Исследования и разработки (НИОКР), в т.ч.:
  - количество исследователей, занятых в НИОКР (на миллион населения)<sup>50</sup>;
  - валовые расходы на НИОКР,% ВВП;
  - глобальные корпоративные инвесторы в НИОКР, топ-3 (средние расходы трех крупнейших мировых компаний страны на НИОКР, млн долл.)<sup>51</sup>;
  - рейтинг университетов QS (QS World University Ranking), топ-3. Средний балл трех лучших университетов согласно мировому рейтингу университетов QS<sup>52</sup>.

*Таким образом, очевидно, что качество человеческого капитала является одним из системообразующих элементов инновационного развития территорий и регионов. Это подчеркивает важность обращения внимания на человекоориентированность вектора инновационного развития с учетом не только экономических и технологических составляющих, но также социальных. Разработка политики в области инновационного развития с учетом человекоориентированного вектора деятельности подразумевает реализацию таких этапов как:*

- диагностика (анализ экономической и социальной статистики, применение методов эмпирической социологии);
- целеполагание, определение приоритетов. После исследования ситуации, определения структуры и характера общественных потребностей и противоречий перед субъектом управления сто-

---

<sup>50</sup> Исследователи в области НИОКР — это профессионалы, занимающиеся концепцией или созданием нового знания. Они проводят исследования и совершенствуют или разрабатывают концепции, теории, модели, техники, программного обеспечения или оперативных методов.

<sup>51</sup> Если в стране меньше трех мировых компаний, перечисленных в списке, эта цифра представляет собой либо среднее значение суммы двух компаний или общее количество для одной зарегистрированной компании. 0 баллов присваивается странам без зарегистрированных компаний.

<sup>52</sup> Если менее трех университетов включены в рейтинг QS1000 лучших университетов мира, сумма баллов перечисленных университетов делится на три, что означает нулевой балл для не включенных в список университетов. В QS-2023 включены 1422 вуза мира. Топ-10 российских вузов в QS World University Rankings — 2023: МГУ им. Ломоносова, МГТУ им. Баумана, Новосибирский госуниверситет, Томский госуниверситет, МФТИ, СПбГУ, РУДН, НИУ ВШЭ, МИФИ, КФУ.

ит проблема определения важнейших направлений деятельности, выбора задач, которые должны быть признаны на данном этапе развития объекта наиболее настоятельными и неотложными, требующими первоочередного решения.

- разработка системы показателей, стандартов и нормативов;
- оценка ресурсов, необходимых для достижения намеченных целей, реализации задач, конкретизированных в системе показателей и нормативов. Здесь выявляется потребность в социальных, материальных, финансовых ресурсах. Помимо прямых экономических и материальных ресурсов, необходимых для реализации инвестиционных программ и планов — существует еще одна важная категория ресурсов. Это *ресурсы социальной поддержки и социального действия*, другими словами, *социальные резервы*, которые могут быть использованы в качестве дополнительного ресурса при проведении инновационной политики наряду с выделенными субъектом управления непосредственными материальными ресурсами.
- оценка социальных последствий и эффективности разработанной системы мероприятий. Здесь прежде всего применяются методы статистического анализа и построения динамических рядов с последующей экстраполяцией экспертных оценок основных тенденций, математического моделирования.

### ***Социальные резервы регионального инновационного развития***<sup>53</sup>

Все социальные процессы, реализуемые в рамках региональной структуры (естественное социально-демографическое движение населения, социальная мобильность, занятость, потребление), отражают цель общественного воспроизводства. В широком смысле общественное воспроизводство охватывает всю совокупность производственных, экономических, социальных, политических, культурных и духовно-идеологических процессов в их постоянном повторении и возобновлении. Инновационное развитие является частью этих процессов и может рассматриваться в контексте отраслей социально-экономической воспроизводственной системы:

- сферу воспроизводства материальных благ;

---

<sup>53</sup> См. подробнее: Управление социальными резервами регионального развития / под ред. В. К. Потемкина, СПб.: ИПРЭ РАН, 2001, — 435 с.

- сферу воспроизводства человека;
- сферу воспроизводства отношений<sup>54</sup>.

Сфера воспроизводства человека и отношений составляют социальное воспроизводство. *Социальное воспроизводство* — это процесс эволюционного развития территориальных общностей, социальных групп и индивидов, а также отношений между ними в форме их циклического воспроизведения. Социальное воспроизводство включает в себя как воссоздание ранее существовавших элементов социальной структуры и отношений между людьми и социальными группами, так и возникновение и расширенное воспроизводство новых элементов и отношений. В ходе этого процесса формируется индивид — человеческая личность с собственными взглядами, убеждениями, способностями. Если классы, социальные группы и слои, а также отношения между ними воспроизводятся в масштабах всего общества, то процесс воспроизводства индивида протекает непосредственно в первичных территориальных общностях людей. Они и обеспечивают воссоздание его как живого носителя свойств, характеристик класса, группы, слоя.

*Территориальная общность* — это совокупность людей, объединяемая множеством экономических, социальных, политических, духовных и других связей, характеризующаяся единством отношений к определенной территории и возникающая благодаря пространственно-временному сочетанию объективных условий жизнедеятельности социальных групп и индивидов. *Специфика территориальных общностей* состоит в том, что, интегрируя деятельность социальных институтов, они обеспечивают удовлетворение всех основных потребностей индивида и тем самым его *воспроизведение как целостной личности*, как полноценного члена того или иного общества. В то время как *первичные ячейки общества*, такие как производственный коллектив, семья *осуществляют лишь частичные функции* воспроизводства индивида. Такую же *частную роль* выполняют различные *социальные институты* — образование, здравоохранение, культура и т. д.

Общество не может существовать, не воспроизводя все элементы производства постоянно. Если рассматривать общественный организм в целом, то общественное воспроизводство так же, как и всякое движение, есть одновременное самоуничтожение и самовозобновление. В процессе воспроизводства общественный организм сам себя

---

<sup>54</sup> Потемкин В. К. Управление социальными резервами регионального развития. Санкт-Петербург: Институт проблем региональной экономики РАН, 2001. — 435 с.

потребляет, использует, следовательно, уничтожает, и в то же время воссоздает себя, самовоспроизводится в обновленном виде. Человек воспроизводит себя, осуществляя свою профессиональную деятельность: как производительную силу и как «родовое общественное существо» и как носителя многообразных общественных отношений. Целостность человека состоит в совокупности материального социального и духовного. Понимание этой целостности позволяет обеспечить приобщение человека к процессам созидания и развития общества, и полноценно использовать многообразные социальные резервы, без которых невозможны инновационные преобразования и социально-экономическое развитие.

Социальные резервы зависят, во многом, от потребностей человека, от социально-культурных и социально-бытовых потребностей, его нравственно-этических позиций, его материальных притязаний.

*К социальным резервам человека относятся следующие:* профессионализм, конкурентоспособность, мобильность, адаптивность, социально-психологическая устойчивость, организационная культура, удовлетворенность трудом, нравственность, социальное, самочувствие, здоровье, образование, социальные притязания, материальные притязания, пол, возраст.

Социальные резервы отличаются друг от друга возможностью самовоспроизводства в условиях рыночных отношений, организационно-структурных преобразований, народнохозяйственного комплекса; полнотой вовлечения в процесс преобразования трудовой деятельности, управление и самоуправление процессами преобразования внешней и внутренней сферы приложения труда; влиянием на процессы повышения эффективности трудовой деятельности, что находит выражение в показателях: производительность труда, фондоотдача, материалоемкость, прибыль (доход) и т. д.

*Структура социальных резервов*, сформировавшаяся на личностном уровне, является следствием и результатом:

- процесса социализации и адаптации личности к общим и специфическим условиям ее включения в конкурентную сферу производства;
- формирования способностей и функциональных возможностей личности в процессе производства;
- процесса институционализации, то есть официального закрепления, утверждения и признания за конкретной личностью

прав и обязанностей, определенных ролевых характеристик, юридически и функционально закрепляющих ее профессионально-квалификационный статус;

- жизненного и трудового опыта, в процессе которого формируется содержательно соответствующий уровень профессионального сознания, ориентирующего личность работника, определяющего приоритеты и направленность ее поведения в соответствии со значимыми ценностями, установками, потребностями;
- социального составления личности, ее гражданской позиции, интегрально выражающих и определяющих основную направленность ее жизненных, трудовых интересов и ориентаций, позволяющих в многообразной мозаике конкретных ситуаций выбрать соответствующие ориентиры и альтернативы реального поведения.

Реализацию социальных резервов можно представить как процесс, формирующийся под воздействием побудительных мотивов личности, среди которых:

- устойчивая ориентация личности на определенного вида деятельность, в которой определена предметная направленность, форма и конкретные возможности реализации материальной заинтересованности;
- сформированная опытным путем установка на оптимизацию энергетических затрат в процессе труда в соответствии с их ожидаемой и реальной материально-вещественной и социально-экономической компенсацией;
- аксиологическая ориентация личности на конкретную специализированную форму труда, в содержании которой выражен подлинный и формальный интерес производственной системы и нести ответственность за результаты своих профессиональных действий;
- собственно профессиональная способность на определенной стадии ее развития, являющаяся сама по себе относительно самостоятельным побудителем к действию, а также явно или неявно выраженная потребность развития этой способности, расширяющая в перспективе диапазон возможностей личности работника;
- осознание конкретного временного масштаба, в рамках которого поэтапно формируются профессиональная и жизненная

- перспективы личности, что позволяет ей тем или иным образом распределять, регулировать и использовать физические, интеллектуальные и энергетические ресурсы в процессе удовлетворения своих потребностей, реализация интересов и достижения целей;
- чувство профессионального долга, являющиеся неотъемлемым атрибутом самосознания личности работника и позволяющее ей соизмерять свои поступки с нормативными предписаниями конкретной производственной системы;
  - четкое представление личности о возможностях и пределах тех поведенческих установок которые фиксируются в границах заданного профессионально-квалификационного статуса и раскрываются в конкретных функционально-ролевых характеристиках ее трудового поведения;
  - ориентация на групповые нормы профессионального поведения, являющаяся следствием более или менее устойчивой идентификации с конкретным профессиональным окружением и профессиональной субкультурой, что выражается в принятии свойственных представителям данной среды ценностей, целевых установок, культурных и поведенческих образов и стереотипов, то есть в усвоении и практической реализации конкретных эталонов поведения.

По своему содержанию, предметной направленности и интенсивности воздействия на формы и методы реализации социальных резервов человека можно судить о неких условиях, которые определяют этот процесс:

- реальные жизненные и производственные условия, которые обуславливают устойчивость или динамику доминирующих мотивов поведения;
- структура и направленность жизненной позиции личности, ее мировоззрение, ценностные ориентации и установки, определяющие предрасположенность в выборе определенных способов и методов поведения в достижении тех или иных актуальных жизненных и трудовых целей, а также в выборе средств и условий их достижения;
- «базисные» характеристики личности, зависящие от временных фаз и состояний ее жизненного, трудового и семейного циклов, на каждом из которых формируются и преобладающие цели и задачи, связанные с необходимостью реализации обществен-



- но и лично значимых функций, соответствующих той или иной стадии социальной зрелости;
- многообразные социальные институты и организации, регулирующие и определяющие основные параметры жизненного и трудового пути личности на всех стадиях, формирующих и влияющих на процесс становления, реализации и выбора ею тех или иных образов поведения;
  - интеллектуальный потенциал, функциональные способности и энергетические возможности личности, определяющие ректор ее притязаний и достижений, реальное социальное партнерство, а также «поле» ее активности в сфере труда и общественной жизни;
  - качественные характеристики производственно-экономических, материально-технических и организационно-нормативных условий труда, побуждающих личность определять наиболее целесообразные формы и способы активизации и реализации своих профессиональных способностей;
  - ситуативные обстоятельства, складывающиеся в пространственно-временных пределах и границах конкретной социально-производственной среды и системы общения, которые детерминируют и определяют актуальные мотивы и мотивацию личности и соответственно модальные, реальные формы поведения.

*Многие из анализируемых условий формирования и реализации социальных резервов человека приобретают особое значение в связи с актуализацией проблемы «квалификационного дисбаланса», т. е. несоответствием профессионально-квалификационной структуры населения территорий целям и задачам инновационного развития.*

Возможности решения вопросов формирования и реализации социальных резервов в территориальных образованиях определяются множеством факторов: природно-климатических, географических, национально-культурных и др. особенностей, которые определяются различием регионов в территориальном делении государства. Основная нагрузка по использованию социальных резервов человека ложится на территориальные органы управления. Однако в территориальных образованиях социальные резервы человека приобретают качественно новые признаки, которые нуждаются в применении специальных методов управления, предусматривающих организацию деятельности по выявлению, учету, информационному сопровождению имеющихся социальных резервов, созданию новых, адекватных потребностям

общества и механизма их реализации в структурных единицах территориальных образований.

При рассмотрении теоретических основ организации деятельности по формированию и использованию социальных резервов в механизме преобразования экономического потенциала регионов, целесообразно обратиться к анализу факторов, определяющих систему регионального развития и принципов формирования и использования социальных резервов в этом процессе.

Управление сложными системами, составной частью которых является общность, тем более столь разнообразная, как население города или региона, неизбежно затрагивает все стороны жизнедеятельности социума: экономическую, социальную, психологическую и др. Поэтому реализуя принцип комплексности, при управлении системой социальных резервов, мы должны принимать во внимание все аспекты этой системы, выделяя приоритетные на различных этапах управленческого воздействия: социальный, экономический, правовой, организационный, психологический, управленческий.

*Социальный аспект.* В контексте нашей проблемы — ключевой, исходный, поскольку социальные резервы суть не что иное как пока неиспользуемые или используемые не в полной мере элементы социальной жизни региона, способные оказать положительное воздействие на экономический потенциал данного региона.

*Экономический аспект.* Он связан, во-первых, с целевой установкой использования социальных резервов — преобразованием экономического потенциала региона. Во-вторых, экономический аспект связан с ресурсным обеспечением этого процесса.

*Правовой аспект.* Деятельность по управлению социальными резервами протекает в определенном правовом поле, поэтому данный аспект присутствует в социальной жизни региона как таковой, и в нашей деятельности по использованию отдельных элементов этой жизни во благо экономическому развитию этого региона.

*Организационный аспект.* Он связан с тем, что управленческое воздействие осуществляется во многом через целенаправленное упорядочение взаимодействия отдельных элементов как управляемой, так и управляющей системы (что предполагает, в частности, искусственно создаваемые структуры).

*Психологический аспект.* Он связан с тем, что отражение управляемых и спонтанных процессов, протекающих в обществе (в том числе

и самого процесса управления) в сознании людей обладает определенной самостоятельностью, подчиняется специфическим законам и должно учитываться в качестве самостоятельного фактора эффективности управленческой деятельности.

Управленческий процесс проходит целый ряд стадий и может оказаться так, что на каждой из стадий доминирующим и требующим усиленного внимания могут оказаться не все, а лишь некоторые аспекты управляемой системы и нашего управляющего воздействия.

Носителей социальных резервов мы дифференцируем по их роли в преобразовании социально-экономического потенциала региона (в т. ч. трудового, управленческого, информационного, научно-технического, инвестиционного, инновационного):

- *рядовые исполнители* — куда входят представители почти всех звеньев профессионально-квалификационной структуры трудоспособного населения региона;
- *руководители предприятий* и других организаций различного уровня;
- *высококвалифицированные кадры*, определяющие уровень научно-технического прогресса в регионе (в первую очередь, научные и инженерно-технические кадры);
- *инвесторы* (реальные и потенциальные);
- *руководители высшего административного уровня* (все лица, имеющие отношение к формированию стратегии региона).

Степень совершенства управляющей системы оценивается различными показателями. Обычно в их число входит богатство арсенала методов управления. В случае построения системы управления социальными резервами, управляющая система должна соответствовать сложности социальной подсистемы региона по признаку разнообразия входящих в ее состав элементов.

Элементы социальной жизни, входящие в состав социальных резервов преобразования инновационного потенциала региона весьма разнообразны по своей природе. Сюда входят социальные резервы личностей представителей различных социальных групп общества, социальные резервы взаимодействия между различными субъектами, резервы отдельных социальных институтов. К каждому из элементов системы социальных резервов применима целая палитра методов управляющего воздействия.

Управление процессами формирования и реализации социальных резервов предполагает анализ той реальной проблемной ситуации,

которая имеется на данный момент в том или ином регионе, в его экономике, хозяйстве. Поскольку социальные резервы представляют собой весьма широкую совокупность форм проявления, то важно рассмотреть хотя бы основные из этих форм, обнажив имеющиеся проблемы, связанные с формированием и реализацией социальных резервов. Это позволит конкретизировать управленческие идеи и направления желаемых воздействий.

Основные направления развития социальных резервов региона:

- управление демографической ситуацией в региональном развитии;
- управление образованием в региональном развитии;
- управление обеспечением полной и эффективной занятости населения региона;
- управление процессом воспроизводства управленческих кадров региона;
- управление интеллектуальным потенциалом региона;
- управление процессом поддержания трудовой мотивации населения региона;
- управление отношениями социального партнерства субъектов хозяйствования региона;
- регулирование оплаты и определение цены труда;
- регулирование отношений доверия субъектов хозяйствования региона;
- управление организационно-правовым обеспечением использования социальных резервов региона.

Особую значимость в контексте решения проблемы развития и реализации социальных резервов являются методы управления и регулирования кадровой составляющей этих резервов. Именно профессионально-квалификационная структура и возможности ее развития как в вопросах формирования, так и реализации в различных сферах общественно-производственной деятельности характеризуют собой основу социального ресурса и его резервов.

**Глава 5. ПРОБЛЕМА КВАЛИФИКАЦИОННОГО ДИСБАЛАНСА  
В СИСТЕМЕ РИСКОВЫХ ФАКТОРОВ  
ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ  
И ОРГАНИЗАЦИЙ. КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД  
К ФОРМИРОВАНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Цифровая экономика — это экономика данных, в которой «центральным фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов данных и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг»<sup>55</sup>. Увеличивается число и разнообразие информационных и цифровых технологий, происходит трансформация информационных потоков, возрастает объем информации одновременно со снижением возможности идентификации качественных и актуальных данных, которые непрерывно генерируются в контуре киберфизических систем.

Вместе с тем, эффективное функционирование предприятий и организаций в условиях цифровой экономики во многом предопределяется качественными характеристиками персонала, его знаниями, умениями, навыками и компетенциями. Помимо производственно-технологических изменений, в результате развития цифровых технологий изменился и продолжает трансформироваться характер социальных связей и взаимодействий между индивидами и группами во всех областях жизнедеятельности. Нельзя не согласиться с тем, что цифровизация — это «сложный не только технический или технико-технологический процесс, но и процесс социальный, когда осуществляется интеграция желаний, устремлений, ориентаций, распространение ценностей и норм поведения не только в рамках конкретного предприятия, отрасли, территориального образования, но и на межгосударственном уровне»<sup>56</sup>.

---

<sup>55</sup> Указ Президента РФ от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 10.05.2017, "Собрание законодательства РФ", 15.05.2017, N20, ст. 2901.

<sup>56</sup> Потемкин В. К. Цифровая технологическая экспансия в системе управления персоналом // Потемкин В. К. Социальные проблемы человекоориентированного

Инновации в процессе Четвертой промышленной революции по-новому определяют сущность человека, личность работника, его способности, профессиональные компетенции, знания и умения. Важным фактором производственных и общественных трансформаций экономики, не связанных с технологиями, различного рода инновациями, цифровизацией, становятся профессиональные компетенции, социокультурные нормы, мораль и нравственность, этика поведения работников, способности работников к адаптации — в сложных производственных и экономических ситуациях<sup>57</sup>.

Следствием перечисленных явлений в социально-экономической среде становится возникновение принципиального нового риска — квалификационного дисбаланса, который выражается в недостаточном количестве и качестве квалифицированного персонала для реализации задач цифровой экономики, а также отставании процесса адаптации социальных групп и индивидов (когнитивной, ценностно-смысловой, поведенческой и др.) к изменяющимся условиям внешней среды, что на практике выражается в снижении эффективности трудовой деятельности, повышенной тревожности, формировании отвлеченного взгляда, утрате квалификации. Данные, представленные на рис. 10 свидетельствуют о том, что подавляющее большинство организаций в РФ не занимаются научными разработками на постоянной основе (рис. 10), в связи с чем возникает вопрос о том, что препятствует инновационной деятельности.

Статистические данные о факторах, препятствующих инновационной деятельности предприятий и организаций, подчеркивают значимость профессионально-квалификационных характеристик работников (Табл. 6). По значимости, «недостаток квалифицированного персонала» как ограничителя инновационного развития находится на 2 месте после «низкого инновационного потенциала организации» с разницей 0,1% (табл. 6). В сумме оценки данного фактора как основного или значительного составляют 15,1%, для сравнения — фактор «низкий инновационный потенциал организации» оценен как основной или значительных 15,2% организаций.

---

управления предприятиями и организациями: сборник избранных научных статей / В. К. Потемкин — СПб.: Изд-во «Инфо-Да», 2021. — С. 240–245.

<sup>57</sup> Потемкин В. К. Социальные проблемы человекоориентированного управления предприятиями и организациями: сборник избранных научных статей / В. К. Потемкин — СПб.: Изд-во «Инфо-Да», 2021. — С. 25–26.

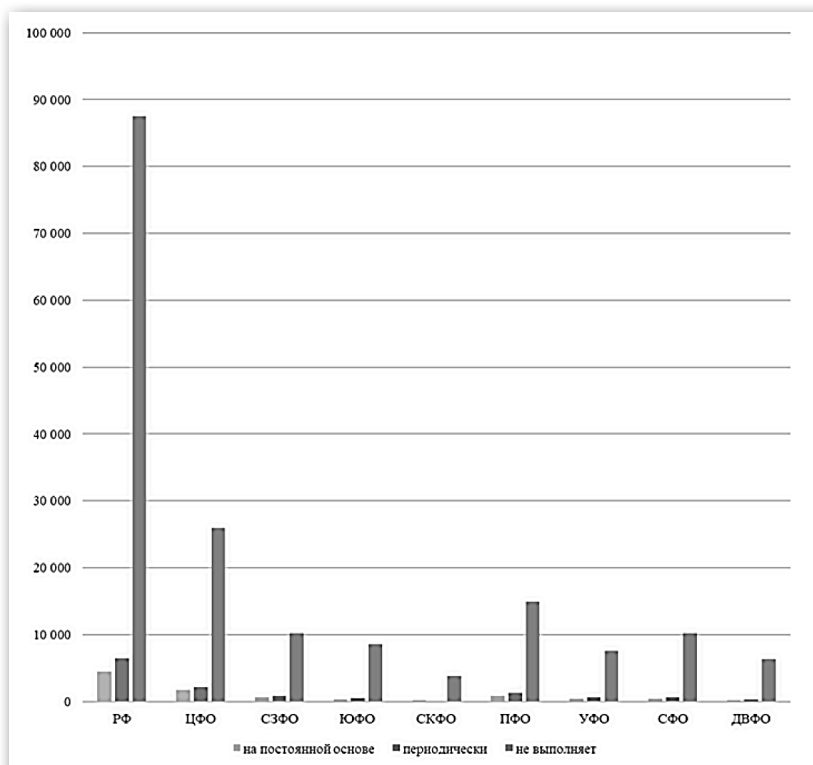


Рисунок 10 — Число организаций, указавших периодичность проведения исследований и разработок, единиц (2021 г.)<sup>58</sup>

<sup>58</sup> Составлено авторами на основе данных Федеральной службы государственной статистики: «Иновационная деятельность организаций за 2021 год Форма № 4-инновация «Сведения об инновационной деятельности организации», утверждена приказом Росстата от 30.07.2021 № 463.

Оценка внутренних факторов, препятствующих инновационной деятельности:  
2019–2021<sup>59</sup>

Внутренние факторы	Организации, оценившие внутренние факторы, препятствующие инновационной деятельности, по степени значимости, %			
	Основной или решающий	Значительный	Незначительный или малосущественный	Не оказавший влияния
Низкий инновационный потенциал организации	5.1	10.1	14.0	41.7
Несоответствие приоритетам организации	4.8	6.5	12.2	45.1
Недостаток квалифицированного персонала	<b>4.0</b>	<b>11.1</b>	15.6	43.7
Недостаток информации о новых технологиях	2.5	7.2	17.9	44.7
Недостаток информации о рынках сбыта	2.3	6.7	16.5	46.3
Неразвитость кооперационных связей	2.3	5.9	14.3	45.9

Можно предположить, что это связано с небольшой долей персонала, имеющего высокий уровень квалификации. В качестве одного из показателей квалификации персонала, рассматриваемого в мониторинговых отчетах по инвестиционному развитию, выступает высшее образование. Соответственно, доля персонала с высшим образованием в РФ составляет в большинстве отраслей от 20 до 33% (рис. 11). Более 48% работники с высшим образованием представлены лишь в нескольких отраслях: деятельность в области информации и связи, деятельность финансовая и страховая, деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги; государственное управление и обе-

<sup>59</sup> Составлено авторами на основе данных: Росстат.



спечение военной безопасности; социальное обеспечение; образование; деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений.



Рисунок 11 — Структура занятых по доле работников с высшим образованием по видам экономической деятельности в 2021 г. (в процентах)<sup>60</sup>

Однако, помимо формального уровня квалификации персонала, квалификационный дисбаланс может выражаться в:

- социально-психологической неготовности работников к внедрению инноваций в деятельности;
- отсутствию возможностей для реализации работниками их инновационных идей, амбиций, творческой самореализации, распространению инноваций ввиду особенностей кадровой политики предприятий и организаций.

Социально-психологические установки работников относительно инновационной деятельности выражаются в личностных диспозициях, составляющих мотивацию трудовой деятельности: потребностях, ценностях, смыслах деятельности и др. Исследование, проведенное авторами на предприятиях фармацевтической сферы, позволило выявить ценностные предпосылки возникновения квалификационного

<sup>60</sup> Данные Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/RC\\_tab\\_2.28\\_2022.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/RC_tab_2.28_2022.xlsx) (дата доступа: 24.06.2023)

дисбаланса в контексте инновационного развития (Табл. 7). Нами были проанализированы терминальные ценностно-мотивационные смыслы, отражающие цели деятельности.

Работникам предлагалось оценить по 6-балльной шкале субъективную значимость каждого смысла, где 1 — наименее значимый смысл, 6 — наиболее значимый. Полный перечень ценностно-мотивационных смыслов деятельности более подробно представлен в Приложении 1, а в Табл. 7 отображены данные по смыслам, отражающим установку работников на инновационную деятельность.

Таблица 7

**Результаты оценки работниками значимости ценностно-мотивационных смыслов профессиональной деятельности**

Ценностно-мотивационные смыслы	Среднегрупповое значение (от 1 до 6, где 1 — наименее значимый смысл, 6 наиболее значимый)				
	ИТР	Разработка продукта, наука	Сбыт, продажи	Офисные сопровождающие подразделения	Производство
Инновации	5	4,6	5,1	5,1	3,8
Профессиональное развитие	5,2	5,5	5,4	5,4	4,5
Познание, изучение нового	5,0	5,2	5,4	5,3	4,2
Творчество	4,6	4,6	4,5	4,6	3,8

Очевидно, что смыслы, разделяемые работниками представленных социально-профессиональных групп, отражают их заинтересованность в освоении нового опыта, профессиональном развитии (которое подразумевает также расширение сферы экспертизы), инновации как возможность применять передовые разработки, распространять инновационный опыт. Это подтверждается тем, что смыслы имеют значения выше 4–5 баллов, т. е. характеризуются как одни из наиболее значимых в трудовой деятельности.

Вместе с тем, для уточнения результатов был проведен анализ удовлетворенности работников возможностью реализовать смыслы в своей повседневной профессиональной деятельности, который выявил существующее противоречие.

Данные таблицы 8 свидетельствуют о том, что несоответствие между значимостью для работников смыслов инновационной деятель-

ности и уровнем их удовлетворенности составляет более 1,5 баллов, в некоторых случаях — 2 балла (рис. 12).

Таблица 8

**Результаты оценки работниками удовлетворенности реализацией ценностно-мотивационных смыслов в профессиональной деятельности.**

Ценностно-мотивационные смыслы	Среднегрупповое значение (от 1 до 6, где 1 — низкий уровень удовлетворенности, 6 высокий уровень удовлетворенности)				
	ИТР	Разработка продукта, наука	Сбыт, продажи	Офисные сопровождающие подразделения	Производство
Инновации	3,6	3,5	4,3	4,0	3,5
Профессиональное развитие	3,3	3,5	3,9	3,6	3,2
Познание, изучение нового	3,1	3,4	3,9	3,4	3,1
Творчество	3,8	3,7	4,0	4,0	3,3

На примере производственных предприятий фармацевтической отрасли очевидно, что работники нацелены на инновационные преобразования в профессиональной деятельности, но существенно неудовлетворены возможностью реализации своих инновационных устремлений. Примечательно, что подобная неудовлетворенность в наибольшей степени выражена в группе работников, занимающихся исследованиями и разработками, т. е. непосредственно инновационной деятельностью. Чуть менее интенсивно неудовлетворенность возможностями реализовать свои новаторские амбиции испытывают работники производственных подразделений организации.

Обобщая, можно сделать вывод, что имеющийся потенциал работников, их мотивационная устремленность на новаторство находится в резервном состоянии, не востребованы в существующем производственном цикле предприятия.

Сложившаяся ситуация не только отражает степень невостребованности человеческого потенциала, но и становится фактором усугубления проблемы квалификационного дисбаланса, поскольку невозможность реализовать профессиональные цели в области изучения нового, творчества, развития порождает отстраненную и незаинтересованную позицию. На практике это выражается в нежелании работников повышать свою квалификацию, пассивности в отношении потенциальных процессных и продуктовых усовершенствований.

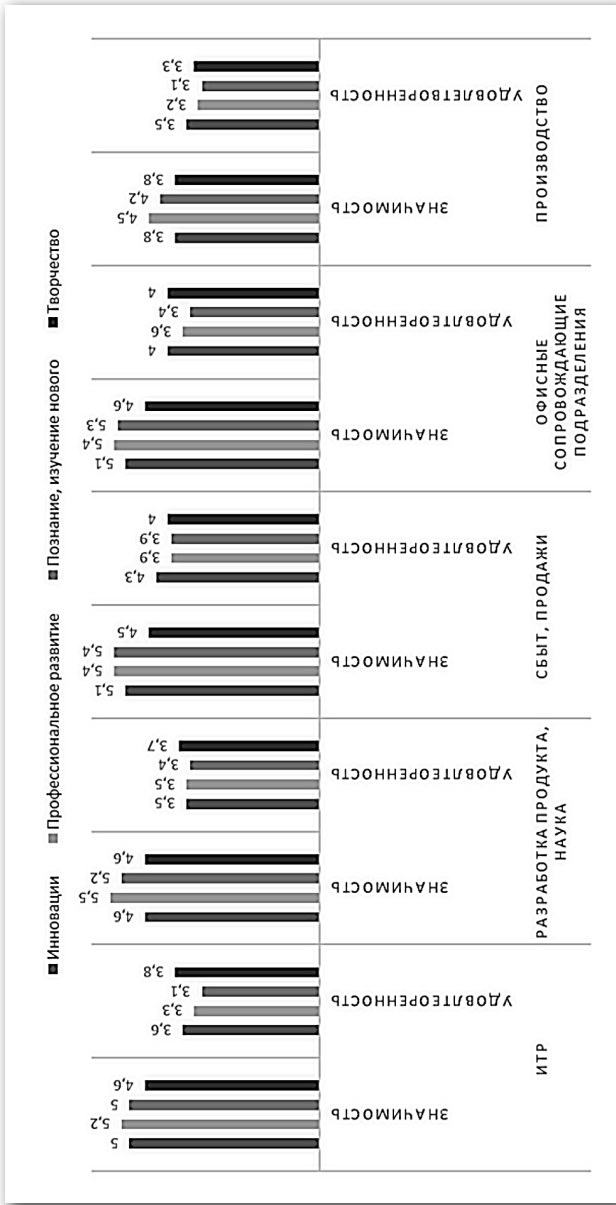


Рисунок 12 — Оценки работниками значимости ценностно-мотивационных смыслов в деятельности и удовлетворенности их реализацией на текущем месте работы<sup>61</sup>

<sup>61</sup> Оценка производилась по 6-балльной шкале, где 1 — наименее значимый смысл, 6 — наиболее значимый, и, соответственно, 1 — наименьшая удовлетворенность возможностью реализовать смысл в деятельности, 6 — наиболее высокая удовлетворенность.

*Персонал как фактор риска в процессе инновационного развития.* Опрос экспертов, в котором приняли участие руководители и специалисты по управлению персоналом (N=25), направленный на исследование источников неопределенности, угроз и факторов риска в процессах управления персоналом организаций и предприятий позволил выявить, что наиболее значимые угрозы в управлении организациями и предприятиями возникают вследствие действий работников<sup>62</sup>:

- *действия работников (человеческий фактор)* — 100%;
- информационная среда (утечка информации, недостоверность информации и др.) — 75%;
- техногенная среда (отказ оборудования, сбои в работе и др.) — 62,5%;
- организационная среда (противоречивость структуры, дублирование функций и др.) — 25%;
- управленческая среда (процесс принятия и реализации управленческих решений) — 25%;
- правовая среда (недостаточность, противоречивость норм права) — 12,5%;
- среда межличностного взаимодействия (конфликты в коллективе, напряженность во взаимоотношениях) — 12,5%.

Действия персонала оцениваются как наиболее значимый источник угроз по сравнению с информационной и техногенной средой, которым придается второстепенное значение. Человеческие активы при этом являются одними из наиболее уязвимых (здоровье персонала, образование, квалификация) и по степени уязвимости находятся на одной позиции с информационными активами (утечка, порча, кража, фальсификация), опережая по степени уязвимости материальные, инфраструктурные активы. *Наиболее уязвимые активы организации:*

- *финансовые активы* (потеря, невозврат, обесценение, кража) — 87,5%;
- *человеческие активы* (здоровье персонала, образование, профессиональная квалификация и др.) — 50,0%;
- *информационные активы* (утечка, порча, кража, фальсификация) — 50,0%;

---

<sup>62</sup> Вельмисова, Д. В. Управление персоналом в условиях цифровой экономики: источники неопределенности и факторы риска / Д. В. Вельмисова // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. — 2022. — № 2. — С. 62–69. — DOI 10.51692/1994–3776–2022–2–62–69. — EDN SBIOSC.

- материальные активы (порча, кража, замена, уничтожение) базы данных и др.) — 25%;
- интеллектуальная собственность: ноу-хау, торговая марка, базы данных и др.) — 37,5%;
- инфраструктурные активы (технологии, методы и процессы, которые делают работу предприятия возможной: корпоративная культура, методы оценки риска, методы управления персоналом) — 37,5%.

*К наиболее рискованным управленческим факторам* были отнесены: *недостаток управленческой компетентности руководителей (ранг № 1);* отсутствие доверия к руководителям со стороны коллектива (ранг № 2); *недостаток цифровой компетентности руководителей (ранг № 3).*

От степени соответствия квалификационных характеристик работников требованиям экономики, во многом, зависит эффективность как отдельных организаций, так и отраслей экономики, народного хозяйства в целом. Поэтому необходимым условием достижения эффективности инновационного процесса становится комплексная, своевременная и качественная подготовка работников различных статусных и профессионально-квалификационных групп.

*Феномен квалификационного дисбаланса целесообразно исследовать, отталкиваясь от понятия «человеческий капитал».* Не случайно отмечается, что «Четвертая промышленная революция, ее динамика, новые ценностные ориентации в труде и социальном развитии обуславливают необходимость *более глубокого понимания роли работников в процессах инновационного преобразования общественных отношений, противодействия неравенству при распределении материальных благ, поляризации общественных институтов, создающих условия недоверия в профессиональной и общественной деятельности, бессистемности рынка труда*»<sup>63</sup>.

*Структура человеческого капитала* территорий, организаций и предприятий включает в себя элементы, связанные с социальными, профессионально-квалификационными, демографическими, экономическими характеристиками, которые предопределяются множеством субъективных и объективных факторов. Этим объясняется междисциплинарность данной области исследований.

---

<sup>63</sup> Потемкин В. К. Социальные проблемы человекоориентированного управления предприятиями и организациями: сборник избранных научных статей (2016–2021 гг.) / В. К. Потемкин — СПб.: Изд-во «Инфо-Да», 2021. — С. 11.

*Человеческий капитал, как правило, изучается в контексте следующих научных направлений: стратегического, системного, процессного, компетентностного и средового. Их применение в процессе управления качеством человеческого капитала обосновывается учетом долгосрочных, среднесрочных и краткосрочных целей, задач; условий внешней среды; особенностей социальной системы, ее подсистем и процессов развития взаимосвязей между ними; ожидаемых результатов.*

*Стратегический подход* позволяет акцентировать внимание на значении человеческого капитала в достижении долгосрочных целей организации, в этом случае политики в системе управления персоналом (кадровая, социальная, политика мотивации и стимулирования и др.) становятся инструментом, интегрированным в механизм реализации стратегии предприятия или организации.

*Системный подход* ориентирован на рассмотрение процесса управления человеческим капиталом как целостную систему, имеющую ряд входных параметров, целевых характеристик на «выходе», а также совокупность внутренних подсистем, оказывающих воздействие на процесс достижения результата. Система по определению Р. Акоффа, — это «множество взаимосвязанных элементов, каждый из которых связан прямо или косвенно с каждым другим элементом, а два любых подмножества не могут быть независимыми»<sup>64</sup>. Поэтому при управлении человеческим капиталом на основе системного подхода принимаются во внимание множественные свойства системы организационного управления, оказывающие воздействие на человеческий капитал организации или предприятия: социально-демографические, ценностные, профессионально-квалификационные характеристик работников.

*Процессный подход* в управлении человеческим капиталом позволяет исследовать сущность и особенности внутренних процессов системы, а также их нормативную, правовую регламентацию. Примером реализации подобного подхода является обращение внимания на реализацию персонал-технологий в организации и их регламентацию в системе корпоративных стандартов (увольнение и сокращения персонала, планирование карьеры, рекрутмент и найм, обучение персонала, адаптация новых сотрудников и др.).

*Средовой подход* в управлении человеческим капиталом исследует влияние внутренней и внешней среды деятельности организации

---

<sup>64</sup> Акофф Р. О целеустремленных системах. М.: Изд-во ЛКИ, 2008. С. 35.

и предприятия на качественные и количественные характеристики работников: уровень мотивации, вовлеченности, структуру ценностно-мотивационных смыслов и др. И, как правило, в рамках средового направления производится анализ влияния макро-, мезо- и микро-социальной среды, оказывающих воздействие на процессы социализации, профессионализации человека, которые в современных условиях протекают как в реальной, так и в виртуальной среде.

Наиболее распространенным является *компетентностный подход*, который, в частности, реализуется на этапе формирования человеческого капитала в системе высшего образования.

### ***Компетентностный подход к формированию человеческого капитала в контексте инновационного развития***

Интерпретация понятия «компетенция» в научной литературе связывается с потенциальной способностью личности справляться с различными задачами конкретной профессиональной области. А. В. Хуторской выделяет такие виды компетенций как ценностно-смысловые; общекультурные; учебно-познавательные; информационные; коммуникативные; личностные<sup>65</sup>. С целью преодоления проблемы квалификационного дисбаланса исследователями предпринимаются попытки исследования компетентностной модели цифровой экономики, фиксации несоответствий сложившейся профессионально-квалификационной структуры целям и задачам инновационного развития.

Согласно компетентностной модели, разработанной экспертами АНО «Россия — страна возможностей», предполагаются следующие компетентностные составляющие, сгруппированные в пяти блоках:

- *управление взаимодействием* (включает в себя 8 компетенций): эмоциональный интеллект, письменная коммуникация, оказание влияния, партнерство/сотрудничество, клиентоориентированность, развитие других, лидерство, устная коммуникация;
- *управление задачами* (4 компетенции): анализ информации и выработка решений; стратегическое мышление; следование правилам и процедурам; планирование и организация;
- *энергичность* (5 компетенций): стрессоустойчивость; инновационность; ориентация на результат; адаптивность/гибкость; саморазвитие;

---

<sup>65</sup> Хуторской А. В. Практикум по дидактике и современным методам обучения. СПб.: Питер, 2004. С. 64.



- *общие знания* (4 компетенции): цифровая грамотность, финансовая грамотность, правовая грамотность, межкультурное общение;
- *ценности* (3 компетенции): честность и этичность; служение Родине; семейные ценности.

Исследование, проведенное аналитиками компании Экопси в 70 компаниях России и СНГ из разных секторов экономики — от тяжелой промышленности до ИТ — (200 тыс. сотрудников всех уровней, от начинающих специалистов до топ-менеджеров) позволило выявить характеристики лучших работников<sup>66</sup> современных предприятий. Анализ показал, что за пятилетний период 83% сотрудников остались на том же уровне должности и лишь 17% получили повышение. На рис. 13 отображены компетенции, качества и навыки наиболее успешных работников.

Среди компетенций, которые повышают шансы продвинуться по службе, выделяются следующие. *Решительность*, то есть готовность быстро принимать решения в условиях неопределенности. *Позитивный взгляд на проблемы*, то есть стремление искать не причины и виноватых, а конструктивные решения. *Открытость новым идеям*, то есть готовность активно искать инновации, учитывать непривычный опыт. *Прагматичность*, то есть умение анализировать эффективность действий и решений и использовать имеющиеся ресурсы наиболее рационально. *Вовлеченность в свое дело*, то есть стремление с головой погружаться в работу, накапливать экспертный опыт и делиться им. *Стремление к достижениям*, то есть умение ставить перед собой амбициозные цели, конкурировать с собой и с другими. *Избегание конфликтов*, то есть стремление уходить от прямой конфронтации и идти на компромисс. *Ориентация на потребности клиента*, то есть умение не только понимать, что нужно клиенту, но и ориентироваться на него в своих действиях и решениях.

Л. В. Лапидус предлагает рассматривать следующие актуальные компетенции цифровой экономики<sup>67</sup>.

---

<sup>66</sup> Дегтярев П. Кто получит повышение// Большие идеи, 08.06.2023 URL: <https://big-i.ru/management/upravlenie-personalom/kto-poluchit-povyshenie/>

<sup>67</sup> Лапидус Л. В. Запрос бизнеса на новые компетенции цифровой экономики и института CDO для управления цифровой трансформацией// Цифровая экономика: тренды и перспективы трансформации бизнеса. Материалы V Межфакультетской научно-практической конференции молодых ученых: Москва, МГУ имени М. В. Ломоносова, экономический факультет; 12 декабря 2018 г.: доклады и выступления/ под ред. Л. В. Лапидус.— М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2019.— С. 5—22.

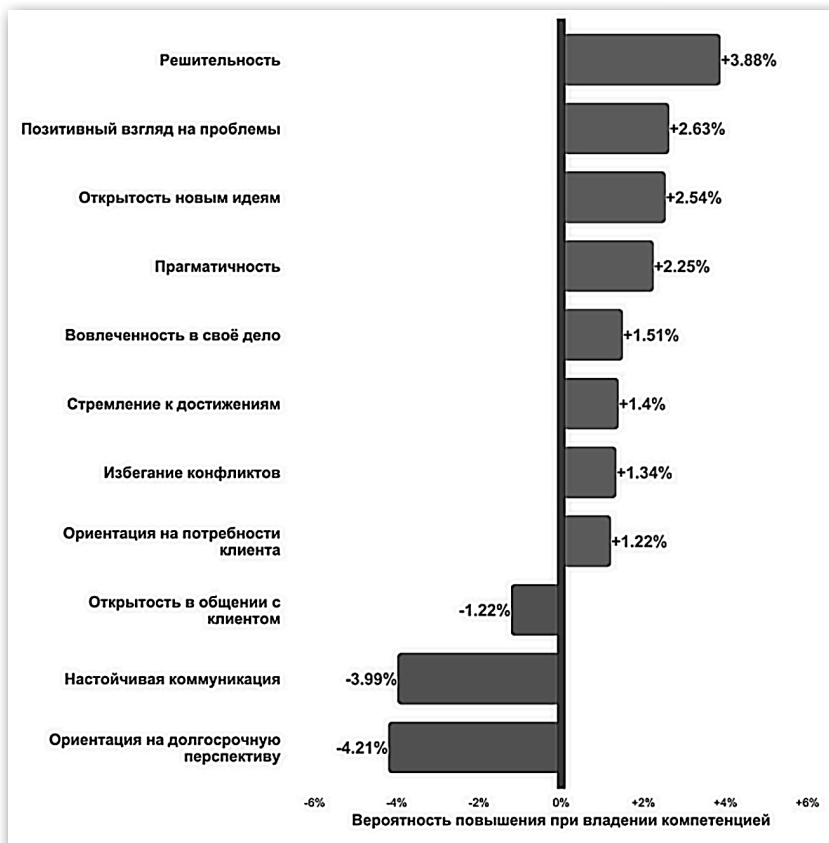


Рисунок 13 — Качества и навыки, которые помогают работникам продвигаться по карьерной лестнице или наоборот, препятствуют росту

*Систематизированные знания о цифровой экономике, природе цифровых технологий и системных трансформациях на микро-, мезо-, макроуровне и глобальной цифровизации.*

*Гибридные трансдисциплинарные управленческие компетенции («технологии плюс экономика»). Ключевой характеристикой компетенций цифровой экономики и индустрий будущего станет трансдисциплинарность (мультидисциплинарность).*

*Компетенции разработки моделей управления бизнесом при переходе от конкуренции к кооперации (coopetition, от англ. cooperative competition) с партнерами, реальными и потенциальными потребителями, сотрудниками, краудсорсерами, органами государственной/муниципальной власти и т. п.*

*Управленческие компетенции в области поиска новых путей повышения доходности с учетом рисков цифровой трансформации: кибербезопасности; дублирования и синхронизации больших данных, собранных разными компаниями; сокращения издержек и снижения нагрузки Data- центров на экологию; интероперабельности; проблемы унаследованных систем и др.*

*Компетенции по организации командной работы и достижению синергетического эффекта за счет использования возможностей разнообразия и коллективного разума.* Многокомандность означает одновременное включение сотрудника в работу многих команд, состав участников которых может быть не определен вплоть до первого дня взаимодействия. Наряду с этим состав команд может многократно меняться, их члены могут находиться в разных точках мира, а работа над проектом может осуществляться в режиме 24/7/365.

*Компетенции управления киберфизическими системами.* Одним из самых значимых признаков цифровой экономики и проникновения технологий Индустрии 4.0 станет коллаборация: человек — человек; человек — машина; машина — машина, в связи с чем работа руководителей усложнится. При переходе к безлюдному производству произойдет возврат к управлению по модели «черного ящика». При этом социально- экономические системы в отличие от закрытых технических останутся открытыми, в центре которых будет находиться человек. Потребуется руководители с компетенциями управления киберфизическими системами и новыми коллаборативными процессами разных типов.

*Не только для всех руководителей, но и других категории сотрудников ключевыми компетенциями цифровой экономики станут: аналитические навыки и работа с большими данными; гибкое мышление; креативность; мультизадачность; основы программирования; трансдисциплинарность (инженер-технолог-экономист, робототехник-технолог-психолог, ин-женер-психолог-экономист, биолог-технолог-экономист) и др. В Таблице 9 приведен сравнительный анализ компетентностных моделей цифровой экономики.*

**Сравнительный анализ компетентностных моделей  
цифровой экономики<sup>68</sup>**

Модель Л. В. Лапидус <sup>69</sup>	Модель АНО Россия — страна возможностей <sup>70</sup>	Модель Всемирного экономического форума, The Future of Jobs 2023 <sup>71</sup>
<p>Систематизированные знания о цифровой экономике.</p> <p>Гибридные трансдисциплинарные управленческие компетенции («технологии плюс экономика»).</p> <p>Компетенции руководителей по управлению социально-экономическими системами на основе оптимального выбора между конкуренцией и кооперацией с целью выстраивания отраслевых и корпоративных экосистем.</p> <p>Управленческие компетенции в области поиска новых путей повышения доходности с учетом рисков цифровой трансформации: кибербезопасности; дублирования и синхронизации больших данных, собранных разными компаниями; сокращения издержек и снижения нагрузки Data- центров на экологию; интероперабельности; проблемы унаследованных систем и др.</p> <p>Компетенции по организации командной работы и достижению синергетического эффекта за счет использования возможностей разнообразия и коллективного разума.</p> <p>Компетенции управления киберфизическими системами.</p>	<p>Управление взаимодействием: эмоциональный интеллект, письменная коммуникация, оказание влияния, партнерство/сотрудничество, клиентоориентированность, развитие других, лидерство, устная коммуникация.</p> <p>Управление задачами: анализ информации и выработка решений; стратегическое мышление; следование правилам и процедурам; планирование и организация.</p> <p>Энергичность: стрессоустойчивость; инновационность; ориентация на результат; адаптивность/гибкость; саморазвитие.</p> <p>Общие знания: цифровая грамотность, финансовая грамотность, правовая грамотность, межкультурное общение.</p> <p>Ценности: честность и этичность; служение Родине; семейные ценности.</p>	<p>(Топ 10-компетенций)</p> <p>Аналитическое мышление.</p> <p>Креативное мышление.</p> <p>Устойчивость, гибкость.</p> <p>Мотивация и осознанность.</p> <p>Стремление к непрерывному обучению.</p> <p>Технологическая грамотность.</p> <p>Надежность и внимание к деталям.</p> <p>Эмпатия.</p> <p>Лидерство и социальное влияние.</p> <p>Контроль качества.</p>

<sup>68</sup> Составлено авторами.

<sup>69</sup> Лапидус Л. В. Запрос бизнеса на новые компетенции цифровой экономики и института CDO для управления цифровой трансформацией// Цифровая экономика: тренды и перспективы трансформации бизнеса. Материалы V Межфакультетской научно-практической конференции молодых ученых: Москва, МГУ имени М. В. Ломоносова, экономического факультет; 12 декабря 2018 г.: доклады и выступления/ под ред. Л. В. Лапидус.— М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2019.— С. 5–22.

<sup>70</sup> <https://tsv.ru/other-skills/>

<sup>71</sup> The Future of Jobs Report 2023. World Economic Forum. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>

Таким образом, конкурентоспособность персонала предприятий и организаций в условиях цифровой экономики определяется не только уровнем квалификации по конкретной специальности, но и рядом универсальных компетенций, таких как способность адаптироваться к новым требованиям и условиям, способность учиться и переучиваться, открытость новому. Эти и другие психологические и когнитивные способности отражают инновационный потенциал работников, их деятельностную активность по отношению к освоению нового профессионального опыта.

## **Глава 6. ИННОВАЦИОННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КАК НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ МЕТАКОМПЕТЕНЦИИ: СУЩНОСТЬ И ХАРАКТЕРИСТИКИ**

Эффективность предприятий и организаций, отраслей экономики, народного хозяйства в целом обусловлена соответствием квалификационных характеристик работников требованиям экономики. Поэтому необходимым условием достижения эффективности становится комплексная, своевременная и качественная подготовка работников различных статусных и профессионально-квалификационных групп.

Конкурентоспособность персонала предприятий и организаций в условиях цифровой экономики определяется не только уровнем квалификации по конкретной специальности, но и рядом универсальных компетенций, таких как способность адаптироваться к новым требованиям и условиям, способность учиться и переучиваться, открытость новому. Эти и другие психологические и когнитивные способности отражают инновационный потенциал работников, их деятельностную активность по отношению к освоению нового профессионального опыта.

*Инновационный потенциал и инновационные компетенции личности.* В структуру *инновационного потенциала* личности исследователями, как правило, включаются не только интеллектуальная активность (креативность), но и такие виды активности как ценностно-мотивационная (созидательность) и деятельностная (инновационность)<sup>72</sup>. Соответственно, креативность определяется как когнитивно-прогностический компонент, инновационность — динамически-организационный компонент, созидательность — эмоционально-мотивационный компонент.

В широком смысле *инновационность* интерпретируется как совокупность личностных качеств, обеспечивающих восприятие, оценку, доработку, оперативное внедрение и практическую реализацию оригинальных идей, реализующихся в деятельностной активности. В более узком смысле инновационность определяется как «готовность, склонность и способность сотрудника распознавать новые идеи в от-

---

<sup>72</sup> Михайлова О. Б. Психологическая диагностика и реализация инновационности личности: монография.— Москва: Российский университет дружбы народов, 2016.— 148 с.

ношении инноваций в продуктах и услугах или процессах или новый организационный метод в деловой практике, применение которого может улучшить бизнес компании»<sup>73</sup>.

Как правило, инновационная деятельность связывается с внедрением разнообразных новшеств, социальных, технологических, экономических и др., имеющих предметно ориентированный характер. Вместе с тем, деятельность работников может обладать такими признаками инновационности как созидательность, ориентация на усовершенствование трудового процесса, проявление активности и инициативы в решении производственных задач, стремление к повышению профессиональной квалификации, освоению новых областей знаний. Выделяют ряд показателей, позволяющих определить *готовность человека к инновационной деятельности*<sup>74</sup>:

- *проявление интереса к новшеству и его динамика*: позитивное отношение к новшеству, желание им заниматься; переживание позитивных эмоциональных состояний по поводу инноваций, стремление оценивать свой профессиональный и личностный опыт с позиций инноваций; позитивное отношение к перспективам инновационной деятельности;
- *сформированность мотива самосовершенствования* — осознание своих возможностей, необходимости работы над собой, появление большей уверенности в себе;
- *сформированность мотива преодоления затруднений* — осознание личностью недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить; понимание своих проблем, самостоятельность в их решении и ответственность.

По мысли О. Б. Михайловой, *инновационность личности* выражается в форме деятельностной активности:

- стремление к пониманию и поддержке новых прогрессивных идей;
- готовность к освоению нового профессионального опыта и непрерывному обучению;
- открытость эксперименту;

---

<sup>73</sup> Poduška Z., Nedeljkić J., Nonić D., Ratknić T., Ratknić M., Živojinović I. Intrapreneurial climate as momentum for fostering employee innovativeness in public forest enterprises, *Forest Policy and Economics*, Volume 119, 2020. [Электронный ресурс]. URL <https://www.sciencedirect-com.ezproxy.unecon.ru/science/article/pii/S1389934119304654>

<sup>74</sup> Коптяева О. Н. Мотивационная готовность педагогов к инновационной деятельности: автореферат дис. ... канд. Психол.наук. Ярославль, 2009.

- целеустремленность и настойчивость в получении положительного результата;
- видение социально-значимых результатов от внедрения нового для общества;
- стремление к конструктивному сотрудничеству с другими людьми<sup>75</sup>.

Инновационные компетенции в совокупности составляют *инновационную компетентность*, в которой можно выделить такие компоненты как:

- *мотивационный*: психологическая направленность личности на творческий труд, самореализацию, инновационные усовершенствования своей деятельности;
- *когнитивный*: знания о способах, методах и инструментах инновационных преобразований деятельности, о возможностях самосовершенствования в профессиональной сфере;
- *инструментально-операциональный*: овладение способами деятельности по преобразованию своих действий и поступков, в т. ч. выполняемых функциональных задач.

Инновационная компетентность имеет надпрофессиональный характер и поэтому вне зависимости от принадлежности к той или иной профессионально-квалификационной или статусной группе определяет успех профессионализации современного специалиста.

Инновационная компетенция как «способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области»<sup>76</sup>, отражает возможность человека в практической деятельности реализовывать свой инновационный потенциал. Вместе с тем, при отсутствии внешнего стимулирования (со стороны работодателя), а также внутренних смысловых предпосылок, инновационные компетенции в должной степени не закрепятся в моделях поведения.

Интерпретация понятия «компетенция» в научной литературе связывается со «свойством личности, его потенциальной способностью справляться с различными задачами, как совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления конкретной профессио-

<sup>75</sup> Михайлова О. Б. Психологическая диагностика и реализация инновационности личности: монография. — Москва: Российский университет дружбы народов, 2016. — 148 с.

<sup>76</sup> Письмо Минобрнауки РФ от 13.05.2010 N03–956 «О разработке вузами основных образовательных программ» (вместе с «Разъяснениями разработчикам основных образовательных программ для реализации федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования»).



нальной деятельности»<sup>77</sup>. А. В. Хуторской выделяет такие виды компетенций как ценностно-смысловые; общекультурные; учебно-познавательные; информационные; коммуникативные; личностные<sup>78</sup>.

***Инновационные компетенции могут быть охарактеризованы как надпрофессиональные «метакомпетенции»***

Теоретический анализ взглядов исследователей на сущность метакомпетенций позволил выявить наиболее часто упоминаемые характеристики: адаптивность, обучаемость, самоопределение, самоактуализация, социализация, развитие индивидуальности, способность к рефлексии, умение формулировать проблему, выдвигать гипотезы, анализировать, обобщать, выстраивать логические конструкты (знаковые системы мыслительных аналогов), системы мыслительных операций (эскизы, рисунки, чертежи), позволяющие конкретизировать и детализировать проект; умение видеть перспективу практической деятельности.

Метакомпетенции «представляют собой интегративную характеристику субъекта, способность формировать у себя новые навыки и компетенции, а «не только адекватно манипулировать полученными в результате образования знаниями, умениями и навыками»<sup>79</sup>. Отмечается, что метакомпетенции «можно рассматривать как фактор, способствующий формированию профессиональных компетенций»<sup>80</sup>. В исследовании Е. В. Раскачкиной метакомпетенции интерпретируются как «группа универсальных компетенций, обеспечивающих эффективную реализацию и применение всех профессиональных компетенций, приобретение новых компетенций»<sup>81</sup>. Другими словами,

---

<sup>77</sup> Кондурар М. В. Понятия компетенция и компетентность в образовании // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. — 2012. — № 1 (8). — С. 189–192.

<sup>78</sup> Хуторской А. В. Практикум по дидактике и современным методам обучения. СПб.: Питер, 2004. 541 с.

<sup>79</sup> Самойличенко А. К. Развитие метакомпетенций студентов как психологическая основа будущей востребованности рынком труда // Современные исследования социальных проблем. — 2012. — № 12. [Электронный ресурс] URL: <http://sisp.nkras.ru/e-ru/issues/2012/12/samoylichenko.pdf>.

<sup>80</sup> Николаев А. М. Методика формирования метакомпетенций у студентов-бакалавров по дисциплине «информатика» на основе метода проектов // Современные наукоемкие технологии. — 2015. — № 9 — С. 158–161.

<sup>81</sup> Раскачкина Е. В. Ценностно-смысловые компетенции личности как интегративная категория современной педагогической теории и практики // Сибирский педагогический журнал. 2011. № 1. С. 161–167.

метакомпетенции имеют универсальный и надпрофессиональный характер, соответствуют способности индивида «формировать навыки суждения, развитию проницательности»<sup>82</sup>, «вырабатывать адаптационную устойчивость к неблагоприятным условиям среды, умению преодолевать сложности профессионализации и карьерного становления»<sup>83</sup> и др.

Метакомпетенции входят в большинство предлагаемых исследователями компетентностных моделей. Так, согласно компетентностной модели профессионала в обществе знаний, разработанной экспертами АНО «Россия — страна возможностей», предполагаются следующие компетентностные составляющие, сгруппированные в пяти блоках:

- *управление взаимодействием* (включает в себя 8 компетенций): эмоциональный интеллект, письменная коммуникация, оказание влияния, партнерство/сотрудничество, клиентоориентированность, развитие других, лидерство, устная коммуникация;
- *управление задачами* (4 компетенции): анализ информации и выработка решений; стратегическое мышление; следование правилам и процедурам; планирование и организация;
- *энергичность* (5 компетенций): стрессоустойчивость; *инновационность*; ориентация на результат; адаптивность/гибкость; саморазвитие;
- *общие знания* (4 компетенции): цифровая грамотность, финансовая грамотность, правовая грамотность, межкультурное общение;
- *ценности* (3 компетенции): честность и этичность; служение Родине; семейные ценности.

«Инновационность» в представленной модели входит в блок «энергичность» наряду с другими компетенциями: стрессоустойчивость, ориентация на результат; адаптивность/гибкость; саморазвитие. Очевидна смысловая взаимосвязь перечисленных характеристик с мнением научного сообщества о сущности надпредметных метакомпетенций, рассмотренных выше.

По мнению исследователей, важнейшими характеристиками инновационности личности являются: адаптивность к изменениям,

---

<sup>82</sup> Бакиева О. А., Мокроусов С. И., Попова О. А. Метапредметный подход в новых образовательных стратегиях // Человек. Культура. Образование. 2020. № 4 (38). С. 167–180.

<sup>83</sup> Pouyaud J., Cohen-Scali V., Robinet M., Sintès L. Life and career design dialogues and resilience // Psychology of career adaptability, employability and resilience, 2017, pp. 49–64.

настойчивость, независимость, позитивность, открытость новому, интуиция, созидательная направленность.

Роль личности, во многом, связывается с активной жизненной позицией личности в профессиональной деятельности. Это объясняется следующими обстоятельствами<sup>84</sup>.

Во-первых, набор личностных характеристик без активной позиции в сфере труда является по сути лишь признаком человеческих достоинств. Во-вторых, безликая пассивная личность, обладая массой достоинств, практически ничем не отличается от серой массы людей, ориентированных на формирование облика самодостаточности без учета ин мир личности не может отгородиться ширмой от общественных реалий, от складывающихся социально-трудовых отношений на предприятиях и в организациях, от совокупности межличностных и межструктурных отношений.

Однако, в личности есть что-то такое, что позволяет ей не только управлять своим характером, способностями и ролями, но и своими побуждениями и смыслами, произвольно менять значимость и побудительную силу различных альтернатив в ситуации выбора, причем это как раз дано отнюдь не каждому.

Можно говорить о *трех возможных способах поведения человека* согласно:

- сложившимся стереотипам, привычным способам действия (логика *характера* и роли);
- отношениям с миром (смысловая логика жизненной необходимости);
- своему личностному выбору на основе свободы и ответственности.

Как следствие в системе профессиональной деятельности приходится определять и феномен экзистенциального рассмотрения личности. Здесь речь идет о самоосуществлении личности в профессиональной деятельности, о факторах ее профессионализации. В числе этих факторов, которые мы связываем с активной жизненной позицией личности, такие как: свобода профессионального выбора, экономическая и социальная ответственность, духовность и нравственность, осознанность своей роли в общественном процессе.

---

<sup>84</sup> Подробнее см.: Потемкин В. К. Развитие личности как фактор преодоления социальной энтропии в трансформационной деятельности современных предприятий // Российский научный журнал «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований». — 2023. — № 1 (9). — С. 6–17.

Принятие решений зрелой личностью — это всегда свободный личностный выбор среди нескольких альтернатив, который вне зависимости от его исхода обогащает личность, позволяет строить альтернативные модели будущего и тем самым выбирать и создавать будущее, а не просто прогнозировать его.

Однако, мы наблюдаем и другой тип личности, как правило, пассивный, способный только к выполнению работ низкого уровня квалификации, рутинный по своей сущности. Как следствие, этот тип личности характеризуется отсутствием инициативы и заинтересованности (38,5%), низким уровнем адаптивности к новым рыночным условиям хозяйствования (67,0%), низким уровнем самостоятельности в работе (45,0%), отсутствием навыков рационального мышления (35,0%), отсутствием понимания значения интеллектуальной собственности в развитии производственных отношений (58,0%).

Не случайно отмечается, что инновационная активность субъекта связана с его способностью брать на себя ответственность, разрешать противоречия, быть активным деятелем, принимать эффективные решения. Проявление этих качеств соответствует интегративным качествам субъекта, целостности, высокому уровню самоорганизации, саморегуляции<sup>85</sup>. В инновационной компетентности можно выделить такие компоненты как:

- *мотивационный*: психологическая направленность личности на творческий труд, самореализацию, инновационные усовершенствования своей деятельности;
- *когнитивный*: знания о способах, методах и инструментах инновационных преобразований деятельности, о возможностях самосовершенствования в профессиональной сфере;
- *инструментально-операционный*: овладение способами деятельности по преобразованию своих действий и поступков, в т. ч. выполняемых функциональных задач.

Инновационные метакомпетенции как и другие метакомпетенции имеют надпрофессиональный характер и поэтому вне зависимости от принадлежности к той или иной профессионально-квалификационной или статусной группе определяют успех профессионализации современного специалиста в условиях неустойчивого общества, характери-

---

<sup>85</sup> Чернявская В. С., Малахова В. Р. Метакомпетенции личности — потенциал инновационной экономики // МКНО. 2013. № 6 (43). С. 302–304.

зуемого высокой степенью неопределенности, неоднородности и динамичности.

Новые знания о роли человека в процессе преобразования сферы производства, предполагают применение принципов инновационного управления такими его качествами как профессионализм, конкурентоспособность, мобильность, адаптивность, социально-психологическая устойчивость, организационная культура, нравственность, духовность, социальное самочувствие, социальные притязания, образование и здоровье, составляющих основу интеллектуальных резервов промышленного предприятия.

## **Глава 7. АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО НАУЧНОГО ДИСКУРСА О ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЙ РЕГУЛЯЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ**

Важную роль в обеспечении непрерывности развития инновационного потенциала личности играют смысловые предпосылки, которые воплощаются в решениях, принимаемых человеком, приоритетных целях его деятельности и моделях поведения. Ценности и смыслы в деятельности становятся основой для формирования инновационных и других компетенций: аналитических, социально-психологических, цифровых и др. Не случайно, причиной снижения уровня квалификационного развития работников часто становится отсутствие внимания со стороны руководителей предприятий и организаций к смысловым предпосылкам инновационной деятельности: желанию заниматься интеллектуальным трудом, выполнять творческие задачи, позволяющие развивать профессиональные способности и навыки. Как следствие, руководители должны располагать знаниями о ценностно-мотивационных смыслах персонала для более эффективного управления инновационными преобразованиями.

В более ранних публикациях нами были сформулированы положения о взаимосвязи ценностно-мотивационных смыслов в деятельности с эффективностью формирования тех или иных компетенций<sup>86</sup>. Так, развитие и закрепление компетенции происходит в том случае, если оно подкрепляется ценностно-мотивационной составляющей в сознании индивида, т. е. конкретная модель поведения отвечает личностным ценностям человека, смыслу деятельности и внутренним критериям эффективности. Фактически, каждой компетенции соответствует тот или иной ценностно-мотивационный смысл.

В трудовой деятельности профессиональные компетенции воспроизводят ценностно-мотивационные смыслы в рамках конкретных моделей поведения. Так, компетенции «креативность» сопутствует ценностно-мотивационный смысл «самоактуализация» и «творческая активность», «обучаемости» — ценностно-мотивационные смыслы «познание», «образованность», «широта взглядов» и т. д.

---

<sup>86</sup> Вельмисова Д. В. Ценностно-мотивационные смыслы работников финансово-кредитной сферы в условиях модернизации общественных отношений/ под ред. В. К. Потемкина. СПб. — Изд-во, Инфо-Да, 2019.

*Инновационная деятельность*, как правило, связывается с внедрением разнообразных новшеств, социальных, технологических, экономических и др., имеющих предметно ориентированный характер. Вместе с тем, деятельность работников может обладать такими *признаками инновационности* как созидательность, ориентация на усовершенствование трудового процесса, проявление активности и инициативы в решении производственных задач, стремление к повышению профессиональной квалификации, освоению новых областей знаний. В широком смысле *инновационность интерпретируется как совокупность личностных качеств, обеспечивающих восприятие, оценку, доработку, оперативное внедрение и практическую реализацию оригинальных идей, реализующихся в деятельности активной.* В более узком смысле инновационность определяется как «готовность, склонность и способность сотрудника распознавать новые идеи в отношении инноваций в продуктах и услугах или процессах или новый организационный метод в деловой практике, применение которого может улучшить бизнес компании»<sup>87</sup>.

Выделяют ряд показателей, позволяющих определить готовность человека к инновационной деятельности<sup>88</sup>:

- проявление интереса к новшеству и его динамика — позитивное отношение к новшеству, желание им заниматься; переживание позитивных эмоциональных состояний по поводу инноваций, стремление оценивать свой профессиональный и личностный опыт с позиций инноваций; позитивное отношение к перспективам инновационной деятельности;
- сформированность мотива самосовершенствования — осознание своих возможностей, необходимости работы над собой, появление большей уверенности в себе;
- сформированность мотива преодоления затруднений — осознание личностью недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить; понимание своих проблем, самостоятельность в их решении и ответственность.

Инновационные компетенции личности формируются на основе ее инновационного потенциала, в структуру *которого* входит не только

---

<sup>87</sup> Яницкий М. С., Серый А. В., Пелех Ю. В. Ценностно-смысловая парадигма как основа постнеклассической педагогической психологии // Философия образования. — 2013. — № 1 (46). — С. 175–186.

<sup>88</sup> Коптяева О. Н. Мотивационная готовность педагогов к инновационной деятельности: автореферат дис. ... канд. Психол. наук. Ярославль, 2009.

интеллектуальная активность (креативность), но и такие виды активности как ценностно-мотивационная (созидательность) и деятельностная (инновационность)<sup>89</sup>. Креативность, соответственно, определяется как когнитивно-прогностический компонент, инновационность — динамически-организационный компонент, созидательность — эмоционально-мотивационный компонент.

*В данном исследовании нами предпринята попытка расширить понимание внутренних смысловых предпосылок готовности личности к инновациям на основе анализа структуры и характеристик ценностно-мотивационных смыслов.*

Данная область исследований является малоизученной, несмотря на то, что ряд попыток поиска ценностных оснований инновационности предпринимались. Так, Н. В. Лебедевой и Е. В. Осиповой выявлена взаимосвязь ценностей личности, показателей социального капитала и отношения к инновациям<sup>90</sup>. Доказано, что ценности «открытости изменениям» (самостоятельность, стимуляция) имеют сильную положительную корреляционную взаимосвязь со всеми переменными, отражающими отношение к инновациям. Ценности «сохранения» (традиция, безопасность) имеют сильную отрицательную корреляционную взаимосвязь также со всеми показателями отношения к инновациям. Также обнаружены взаимосвязи социального капитала и отношения к инновациям, корреляции уровня доверия и индекса инновативности. Доверительные отношения в группе, толерантность, воспринимаемый социальный капитал способствуют развитию положительного отношения к инновациям в коллективной профессиональной деятельности.

В отличие от ценностей, смыслы в социологии являются менее исследованным понятием, что актуализирует необходимость проведения дополнительного теоретико-эмпирического анализа. Типология смыслов, предложенная Б. С. Братусем, основана на фиксации уровней смысловой регуляции поведения: уровень прагматических (ситуаци-

---

<sup>89</sup> Лебедева Н.М., Осипова Е.В. Взаимосвязь индивидуальных ценностей, показателей социального капитала и отношения к инновациям // Вестник ГУУ. 2013. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-individualnyh-tsennostey-pokazateley-sotsialnogo-kapitala-i-otnosheniya-k-innovatsiyam>

<sup>90</sup> Лебедева Н.М., Осипова Е.В. Взаимосвязь индивидуальных ценностей, показателей социального капитала и отношения к инновациям // Вестник ГУУ. 2013. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-individualnyh-tsennostey-pokazateley-sotsialnogo-kapitala-i-otnosheniya-k-innovatsiyam>



онных) смыслов, определяемых самой предметной логикой достижения цели в данных конкретных условиях; эгоцентрический уровень смыслов, в котором исходным моментом является личная выгода, удобство, престижность; группоцентрический уровень смыслов; подлинно просоциальный уровень смыслов, характеризующий устремленность человека на создание результатов для как для себя, так и для общества, «дальних» людей<sup>91</sup>. А. Е. Сериковым отмечается, что «человеческие действия не сталкиваются, обмениваясь энергией, на манер бильярдных шаров или фотонов. Материальные объекты в природе взаимодействуют непосредственно, а между человеческими действиями всегда имеет место посредник, называемый *смыслом*»<sup>92</sup>. И далее, «люди производят действия, они извлекают из действий смысл и они же выражают этот смысл новыми действиями»<sup>93</sup>.

Смысл как важнейшая характеристика, определяющая социальное действие человека был одним из первых интерпретирован М. Вебером, который, вместе с тем, обращал внимание на предопределенность смысла социального действия ценностями, господствующими в обществе.

Нормальный человек, как пишет В. Франкл, стремится не к удовлетворению потребностей, а к *осуществлению смысла* и реализации ценностей и лишь в ходе данных процессов он осуществляет и реализует себя самого. Нельзя не согласиться с тем, что «ничто не может так мотивировать человека, как убежденность в возможности приняться за нечто, полное смысла»<sup>94</sup>. Человеческие существа запрограммированы на поиск смысла, и отсутствие смысла рассматривается как серьезное психологическое лишение, связанное с депрессией, смертностью и даже суицидальными идеями. Нельзя не согласиться с тем, что «переживание жизненных событий (*прошлого, настоящего и будущего*) осуществляется через систему личностных смыслов, на основе которых человек соотносит свои возможности и цели, распределяет события жизни по значимости на данный момент времени, а значит и строит

---

<sup>91</sup> Братусь Б. С. Смысловая сфера личности [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://test-metod.ru/index.php/stati/138-smyslovaya-sfera-lichnosti-b-s-bratus> (дата обращения: 10.06.2022).

<sup>92</sup> Сериков А. Е. Семиотическая модель действия// Социологический журнал. № 1. 2009. С. 19–46.

<sup>93</sup> Там же.

<sup>94</sup> Лепский В. Е. Научное и социокультурное значение рефлексивного движения в России // Рефлексивные процессы и управление. 2001. № 1. С. 3–33.

интегрированный образ себя, с целью идентификации собственной социально-личностной позиции»<sup>95</sup>.

*Смысловые предпосылки развития инновационных компетенций* реализуются в принимаемых решениях, внутренних целях его деятельности, моделях поведения. Не случайно, отмечается, что «профессиональные компетенции являются средством для воспроизводства ценностных ориентаций работников в конкретных видах деятельности»<sup>96</sup>.

Поскольку данное исследование направлено на определение ценностно-смысловых предпосылок развития инновационных компетенций как поведенческих проявлений инновационного потенциала личности, то наибольший интерес в контексте управления смысловыми составляющими формирования инновационных компетенций работников представляют исследования источников смысла и механизмов смыслообразования.

Б. Д. Россо и его коллеги<sup>97</sup> зафиксировали четыре области, являющиеся источниками смысла в профессиональной деятельности: я, другие люди, рабочий контекст и духовная жизнь. Кроме того, они выделили *механизмы смыслообразования*:

- целостность (аутентичность);
- самоэффективность;
- самоуважение;
- цель;
- принадлежность;
- трансцендентность;
- а также культурное и межличностное смыслообразование.

*Аутентичность* интерпретируется как чувство согласованности между своим поведением и восприятием «истинного» я, это центральный мотив, который помогает людям поддерживать чувство смысла и порядка в своей жизни.

---

<sup>95</sup> Яницкий М. С., Серый А. В., Пелех Ю. В. Ценностно-смысловая парадигма как основа постнеклассической педагогической психологии // *Философия образования.* — 2013. — № 1 (46). — С. 175–186.

<sup>96</sup> Николаев А. М. Методика формирования метакомпетенций у студентов-бакалавров по дисциплине «информатика» на основе метода проектов // *Современные наукоемкие технологии.* — 2015. — № 9 — С. 158–161.

<sup>97</sup> Rosso B. D., Dekas K. H., Wrzesniewski A. On the meaning of work: A theoretical integration and review // *Research in Organizational Behavior*, 2010. 30. P. 91–127. DOI:10.1016/j.riob.2010.09.001

Одним из проявлений подлинности является опыт самосогласования или степень, в которой люди верят, что ведут себя в соответствии со своими интересами и ценностями. Так, человек, который чувствует, что он следует своему призванию, будет полагать, что в работе он связан с чем-то фундаментальным, касающимся его миссии в жизни, и действует в соответствии с тем, для чего он лично предназначен. Например, человек, который ценит социальную ответственность, скорее всего, будет чувствовать удовлетворение и подлинность этих ценностей, работая в социально ответственной организации.

Второй механизм аутентичности — это проверка, подтверждение или активация ценных личных данных в процессе работы. Например, человек, который считает себя сильным аналитиком, будет чувствовать аутентичность на работе, когда выполняемые задачи требуют применения аналитических навыков, когда его рабочая среда и должность отражают его аналитические способности или когда взаимодействие предполагает, что аналитичным его воспринимают коллеги.

Третий механизм аутентичности — личное участие в работе, осмысленность которого проистекает из ощущения личного вовлечения и погружения в деятельность. Например, если человек чувствует себя вовлеченным или внутренне мотивированным своей работой, он будет воспринимать эти действия как важные и позволяющие выразить свое подлинное «я». Механизм аутентичности наиболее очевидно связан с «самостью» как источником смысла в работе — где действия, которые развивают, выражают и реализуют «аутентичную» самооценку, воспринимаются как значимые, а смыслы труда формируются согласованностью между самооценкой и своим фактическим поведением.

*Самозффективность* является вторым механизмом смыслообразования в трудовой деятельности, выделяемым Б. Д. Россом и его коллегами. Самозффективность — это убеждение людей в том, что они обладают силой и способностью произвести намеченный эффект, изменить ситуацию или контролировать ее развитие.

В тех случаях, когда работа дает людям чувство самозффективности, она приобретает большую значимость и смысл. Один из способов использования самозффективности в качестве механизма смысла — это чувство личного контроля или автономии в сфере работы, поскольку у людей есть потребность в осуществлении свободного выбора и эффективного управления своей собственной деятельностью или окружающей средой.

Выделяются три механизма обретения смысла через самоэффективность.

1. Чувство личного контроля или автономии в сфере работы. Например, проактивное поведение на работе, когда человек предпринимает активные шаги, чтобы самостоятельно изменить способ выполнения своей работы (соотносится с понятием *job-crafting*), и чувствует, что у него есть для этого автономия и поддержка. В этом случае он, вероятно, испытает значимость, основанную на ощущении степени контроля над своей судьбой.

2. Опыт компетентности, возникающий в результате успешного преодоления трудностей в своей работе, когда человек видит, что учится, растет и эффективно реагирует на вызовы. Ощущаемая компетентность создает людям возможность увидеть смысл в выполняемой работе.

3. Воспринимаемое воздействие (влияние), которое выражается в том, что люди чувствуют, как они вносят изменения или оказывают положительное влияние на свои организации, рабочие группы, коллег или другие сущности помимо себя.

*Самооценка* (самоуважение) как механизм формирования смысла выражается в том, что чувство выполненного долга дает человеку ощущение своей значимости и ценности. Сотрудники, которые преуспевают на работе и видят, что успешно выполняют сложные задачи, вероятно, будут иметь высокую самооценку и будут ощущать себя ценными участниками своих групп или организаций. Это чувство успешности, как следствие, укрепляет представление людей о значимости своей работы, потому что они позволяют укрепляет благоприятный взгляд на самого себя, что является сильной мотивацией человека.

*Цель* является четвертым механизмом, используемым для объяснения процессов, благодаря которым работа становится значимой и наделяется смыслом. Утверждается, что чувство цели играет важную роль в построении смысла и значимости работы благодаря своей способности связывать настоящие события с будущими ожидаемыми событиями и состояниями.

Цель является механизмом формирования смысла, во-первых, как субъективно значимый результат деятельности; во-вторых, вследствие согласованности с системой ценностей, которые значимы в организации (сотрудники могут воспринимать свою работу как более значи-

мую вследствие того, что они действуют в соответствии с ценностями организации, особенно, если в организации есть миссия и корпоративные ценности), в отличие от осмысленности, проистекающей из аутентичности (чувством согласованности поведения с личными ценностями или интересами).

*Принадлежность* как всепроникающее стремление к формированию и поддержанию хотя бы минимального количества длительных, позитивных и значимых межличностных отношений. Поскольку люди мотивированы быть частью желаемых социальных групп, членство в группах на рабочем месте порождает чувство идентичности, общности атрибутов, символов, которое воспринимаются как значимое для сотрудников, потому что они чувствуют себя принадлежащими к чему-то особенному.

*Трансцендентность.* В то время как предшествующие механизмы объясняют, как работа становится значимой в результате ее связи с ценностями, целями или мотивами личности, механизм трансценденции предполагает почти противоположное: эта работа имеет смысл, когда люди *могут подчинять себя* группам, опыту, или сущности, выходящие за пределы «я». Например, если работа человека дает ему возможность осознать, что он оказывает положительное влияние на общество или мир в целом, он, скорее всего, будет чувствовать себя частью системы взаимосвязанных людей, которая превосходит ее самого и которая не может существовать без коллективных усилий многих людей.

*Культурное и межличностное смыслообразование.* В то время как другие механизмы сфокусированы на формировании значимости работы в результате ее согласования с особенностями личности работника или окружающих людей, механизм культурного и межличностного смыслообразования фокусируется на процессе конструирования различных типов смысла в деятельности. Почти все другие механизмы сосредоточены на удовлетворении основных человеческих потребностей и основаны, в первую очередь, на личности работника. Механизм культурного и межличностного смыслообразования подчеркивает роль социальной среды в конструировании смысла и значимости деятельности. Смысл по своей сути определяется контекстом или средой, в которой находится индивид, т. к. люди считывают, воспринимают, интерпретируют сигналы в организационной среде, которые прямо или косвенно придают смысл и значение их работе.

Учет рассмотренных социально-психологических механизмов смыслообразования позволяет придать целенаправленный характер формированию смыслов в профессиональной деятельности через понимание работником своей роли в организационном контексте, соотнесение целей своей деятельности и целей организации, выбор моделей поведения.

На наш взгляд, реализация механизмов смыслообразования становится возможной на основе диагностики ценностно-мотивационных смыслов терминального и инструментального ряда. Поэтому нами предлагается новый подход к интерпретации смыслообразования в трудовой деятельности, основой которого является понятие «ценностно-мотивационные смыслы». Концепт «ценностно-мотивационный смысл» позволяет комплексно исследовать когнитивно-оценочное и аффективно-мотивационное измерение оценки трудовой деятельности.

*Терминальные смыслы* определяют цели, следование которым придает работе значимость; *инструментальные смыслы* определяют формы поведения, которые являются для человека осмысленной формой достижения успеха в деятельности. Следовательно, соответствие ежедневных социальных практик терминальным и инструментальным смыслам человека формирует ощущение значимой и осмысленной работы, которая приносит удовлетворение и чувство вовлеченности.

В отличие от ценностей, которые определяют общую систему координат в деятельности и в отличие от мотивов, задающих деятельности побудительный импульс, смыслы определяют содержание целей, к которым человек стремится в конкретном социальном контексте, их иерархию, субъективную значимость, которая складывается под воздействием множества факторов (социальных, психических, когнитивных и др.).

Ценности, в отличие от смыслов, не обладают значимым объяснительным и прогностическим потенциалом в отношении поведения человека, т. к. содержание социального действия раскрывается через вкладываемый человеком смысл: на уровне деятельности в целом (как реализации своего призвания) или на уровне отдельных социальных действий. ценностно-мотивационные смыслы характеризуются большей степенью гибкости, в значительной степени зависят от условий макро, мезо и микросоциальной среды, в которой реализуется жизнедеятельность человека. Ценностно-мотивационные смыслы на-

ходят реализацию в ежедневных социальных практиках, в деятельности активности, в т. ч. в социально-трудовом контексте. На практике терминальные и инструментальные смыслы определяют как направленность поведения на те или иные *цели (терминальные смыслы)*, так и модели поведения, поведенческие особенности достижения профессионального успеха, а именно *способы деятельности (инструментальные смыслы)*.

По результатам проведенного нами исследования было выявлено, что ценностно-мотивационные смыслы в значительной степени различаются по статусному и профессионально-квалификационному признакам и оказывают решающее воздействие на поведение работников. Как результат, возникают противоречия в поведенческих моделях работников различных групп, приводящий к взаимной несогласованности деятельности, а также проявляется несоответствие представлений о целях и способах деятельности объективным требованиям отрасли, одним из которых является *ориентация на инновационную деятельность*. Вместе с тем, ранее нами отмечалось, что Четвертая промышленная революция, ее динамика, новые ценностные ориентации в труде и социальном развитии обуславливают необходимость *более глубокого понимания роли работников в процессах инновационного преобразования* общественных отношений, противодействия неравенству при распределении материальных благ, поляризации общественных институтов, создающих условия недоверия в профессиональной и общественной деятельности, бессистемности рынка труда<sup>98</sup>.

На наш взгляд, решение задачи развития инновационности личности лежит, прежде всего, в смысловой плоскости, через *управление структурой и направленностью ценностно-мотивационных смыслов в деятельности человека*. Инновационность в поведении предполагает наличие смысловых предпосылок для отношения к труду как способу самореализации, социально-трудовых отношений — как пространства для максимального воплощения потенциала личности.

---

<sup>98</sup> Потемкин В. К. Инновационный менеджмент персонала предприятий: принципы, методы, результаты / В. К. Потемкин. — СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016. С. 11.

## **Глава 8. ЭМПИРИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫХ СМЫСЛОВ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

В период 2016–2023 гг. авторами<sup>99</sup> были реализованы исследования ценностно-мотивационных смыслов работников предприятий и организаций. Эмпирический анализ ценностно-мотивационных смыслов включал в себя ряд этапов.

Первый этап: опрос ценностно-мотивационных смыслов работников финансово-кредитной сферы (N290), обработка и анализ полученных результатов. На данном этапе в опросе принимали участие работники коммерческих банков.

Второй этап: опрос ценностно-мотивационных смыслов работников предприятий фармацевтической отрасли (N700), обработка и анализ полученных результатов. На этом этапе в опросе принимали участие работники производственных предприятий фармацевтической отрасли.

Третий этап: опрос ценностно-мотивационных смыслов студенческой молодежи (N250), обработка и анализ полученных результатов. Были опрошены студенты 2–3 курсов бакалавриата социально-гуманитарного и экономического направлений.

Четвертый этап: факторный анализ структуры инструментальных ценностно-мотивационных смыслов для статистической верификации группы ценностно-мотивационных смыслов, предопределяющих инновационные компетенции. Статистическую обработку материала проводили с помощью пакета прикладных программ «IBM SPSS Statistics 23». Факторный анализ проводился при помощи метода анализа главных компонент. Адекватность применения факторного анализа к исследуемой выборке устанавливалась исходя из значения меры выборочной адекватности Кайзера-Мейера-Олкина.

Дополнительно были проведены:

- анализ данных экспертного интервью специалистов сферы управления четырёх предприятий полного технологического цикла (N320);

---

<sup>99</sup> В подготовке эмпирических материалов по исследованию ценностно-мотивационных смыслов в деятельности работников фармацевтической отрасли принимал участие к. с. н. А. А. Ахтырский.



— анализ данных по самооценке профессиональных качеств работников предприятий на трех предприятиях полного технологического цикла (N524).

Опрос работников предприятий и организаций с целью диагностики ценностно-мотивационных смыслов проводился на основе авторского опросника, которой развивает методику М. Рокича, модифицированную В. А. Ядовым, А. Гоштаусом, А. А. Семеновым<sup>100</sup>. Разработанный опросник позволяет диагностировать иерархическую систему ценностно-мотивационных смыслов работников различных статусных и профессионально-квалификационных групп в разрезе терминальных и инструментальных составляющих. Методика имеет прикладное значение для управленческой деятельности, т. к. создает возможность составить ценностно-мотивационный профиль личности конкретного работника, или группы работников, обеспечивающие принятие решений о ее соответствии/несоответствии ценностям организации, профессиональной сфере.

*Основной диагностический конструкт в разработанном опроснике — ценностно-мотивационные смыслы, отражающие отношения человека с окружающей его социально-трудовой действительностью, как более общая категория, связывающая личностные ценности, мотивы и жизненные смыслы работника.* При проведении исследования мы опирались на положения диспозиционной концепции личности, согласно которой «саморегуляция поведения личности осуществляется в результате взаимосвязи между различными элементами диспозиционной структуры, причем, в каждой конкретной ситуации и в зависимости от цели ведущая роль принадлежит определенному уровню диспозиций или даже конкретному диспозиционному образованию»<sup>101</sup>, в число которых входят как ценностно-смысловые, так и мотивационно-потребностные составляющие. Вместе с тем, нами был осуществлен концептуальный переход от диагностики ценностей или мотивов к ценностно-мотивационным смыслам как интегративному понятию, которое позволяет учесть факт наличия динамического «смыслового единства» в пересече-

---

<sup>100</sup> Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: диспозиционная концепция / М-во образования и науки Рос. Федерации, Нац. исслед. ун-т "Высш. шк. экономики" [и др.].— 2-е расшир. изд.— Москва: ЦСПИМ, 2013.— С. 262.

<sup>101</sup> Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: диспозиционная концепция / 2-е расшир. изд.— Москва: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2013.

нии личностных ценностей, мотивов, социального опыта как определяющих вектор поведения индивида в рамках определенного социально-трудового контекста. Также нами учитывались положения теории социального действия М. Вебера, согласно которой «объясняющее понимание (действий) предполагает правильное толкование мотивов индивида», где «мотивом» называется «некое *смысловое единство*, представляющееся действующему лицу или наблюдателю достаточной причиной для определенного действия»<sup>102</sup>.

В более ранних работах нами отмечалось, что ценностно-мотивационные смыслы индивида отличаются от отдельно взятых «мотивов» и «ценностей»<sup>103</sup>. Ценностно-мотивационные смыслы не просто отражают иерархию актуальных потребностей человека или цели конкретных действий, а представляют собой систему смысложизненных и поведенческих установок, в рамках которой иерархия личностных потребностей сопряжена с ценностной системой индивида. Поэтому в контексте общественных отношений личностные ценности и мотивы, учитывая их взаимное влияние, необходимо рассматривать и анализировать в совокупности как *единую систему ценностно-мотивационных смыслов*, определяющую восприятие работником действительности, отношение к ней и направляющую поведение.

Терминальные ценностно-мотивационные смыслы отражают представления различных групп работников относительно значимости целей деятельности. Инструментальные смыслы отражают представления работников о характеристиках успешного профессионального поведения. В исследовании мы исходим из теоретической предпосылки о том, что *ценностно-мотивационные смыслы в деятельности определяют интерпретацию человеком окружающей действительности, отношение к ней, тем самым конструируя субъективное восприятие действительности и задавая вектор социального и профессионального поведения человека в определенном контексте*.

Опираясь на исследования Л. С. Выготского, мы можем утверждать, что ценностно-мотивационные смыслы начинают формироваться

---

<sup>102</sup> Вебер М. Основные социологические понятия / Пер. А. Филиппова // Социологическое обозрение, Том 7. № 2. 2008. — С. 95.

<sup>103</sup> Вельмисова Д. В. Ценностно-мотивационные смыслы работников финансово-кредитной сферы в контексте модернизации общественных отношений / под ред. В. К. Потемкина. — Санкт-Петербург: Издательство "Инфо-да", 2019. — 187 с.

в раннем детстве под воздействием значимых взрослых и окружающей среды, а в дальнейшем трансформируются в процессе жизнедеятельности, испытывая влияние различных факторов. Более того, в отличие от «ценностей», имеющих, по мысли М. Рокича, устойчивый характер, ценностно-мотивационные смыслы понимаются нами как динамичная система, способная к изменению. Это обуславливает возможности разработки принципов и методов управленческого воздействия на процесс их формирования на уровне макро, мезо и микросреды.

### ***Анализ терминальных ценностно-мотивационных смыслов***

Терминальные ценностно-мотивационные смыслы были представлены в опроснике в форме эмпирически фиксируемых индикаторов, отражающих формы реализации в организационном контексте смыслов-целей деятельности. В процессе прохождения опроса перед респондентами ставилась задача оценить по балльной шкале субъективную значимость каждого из представленных смыслов.

Результатом анализа стала ранговая структура ценностно-мотивационных смыслов со среднегрупповыми значениями по профессионально-квалификационным и статусным группам.

Далее в структуре терминальных ценностно-мотивационных смыслов нами были выявлены смыслы, направленность которых соотносится с современными представлениями о характеристиках инновационного поведения личности на уровне целей деятельности, в частности такие смыслы как:

- *активная, деятельная жизнь*: возможность эмоциональной и интеллектуальной самореализации на работе, меньшее количество рутинных задач, многоплановость и динамичность выполняемых функций;
- *познание*: возможность расширения своих профессиональных знаний благодаря работе в компании, например, благодаря обучению, посещению профессиональных семинаров, конференций, обмену опытом с коллегами;
- *продуктивная жизнь*: поощрение организацией максимально продуктивных работников; возможность достижения сложных целей и решения нестандартных задач;
- *развитие*: возможности профессионального развития благодаря работе в компании; корпоративная культура, поощряющая профессиональное развитие сотрудников;

— *творчество, инновации*: наличие творческих задач; возможность реализации новых идей в работе<sup>104</sup>.

***Результаты исследования ценностно-мотивационных смыслов формирования инновационных компетенций работников финансово-кредитного сектора***

В Табл. 10 приведены среднегрупповые ранги ценностно-мотивационных смыслов, предопределяющих развитие инновационных компетенций у персонала финансово-кредитной сферы. Ценностно-мотивационные смыслы, имеющие для респондентов наибольшее значение, оценены рангом 1, далее по степени убывания значимости расположены остальные ценностно-мотивационные смыслы.

Ранжирование производилось на основе полного перечня исследуемых ценностно-мотивационных смыслов, в результате чего первые позиции в ранговом распределении заняли такие смыслы как «материальное благополучие», «безопасность», «интересная работа» (1–4 ранги), не имеющие прямого отношения к характеристикам инновационной деятельности (см. Приложение 2).

Таблица 10

**Ранговое распределение терминальных ценностно-мотивационных смыслов, отражающих направленность работников финансово-кредитного сектора на инновационную деятельность**

Терминальные ценностно-мотивационные смыслы	Фронт-офис		Бэк-офис		Сопровождающие нефинансовые подразделения	
	Руководители	Специалисты	Руководители	Специалисты	Руководители	Специалисты
Активная деятельная жизнь	7	9	10	9	10	15,5
Продуктивная жизнь	9,5	12	5	12	12	11
Развитие	12	8	8	10	7	4,5
Познание	15	13	13,5	14	12	3
Творчество	16	17	19	18	8,5	8,5

\*Примечание: смыслу, имеющему наибольшее значение, присваивался ранг 1.

<sup>104</sup> Вельмисова Д. В. Ценностно-смысловые предпосылки развития инновационности работников / Д. В. Вельмисова // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований.— 2021.— № 3.— С. 13–20.— DOI 10.51692/1994–3776\_2021\_3\_13.

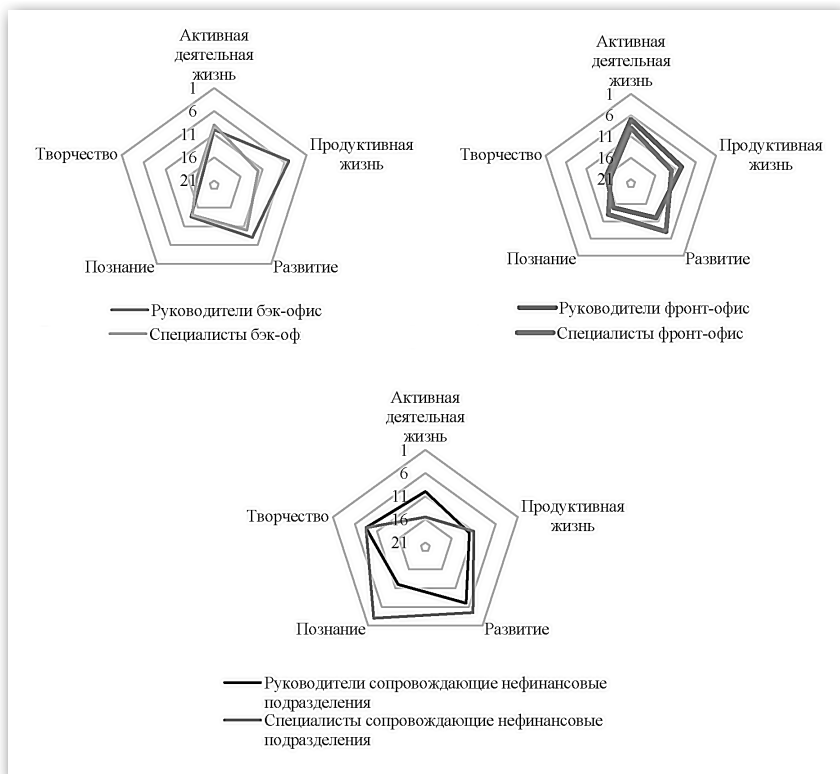


Рисунок 14 — Ранговое распределение терминальных ценностно-мотивационных смыслов, отражающих направленность работников финансово-кредитного сектора на инновационную деятельность (различия по статусным и профессионально-квалификационным группам)

На рис. 14 графически представлены данные, отражающие среднегрупповое ранговое распределение терминальных ценностно-мотивационных смыслов по статусным и профессионально-квалификационным группам руководителей и специалистов финансово-кредитного сектора.

В результате анализа ценностно-мотивационных смыслов формирования инновационных компетенций работников финансово-кредитного сектора выявлено, что смыслы, определяющие направленность работников на инновационную деятельность в целом обладают второстепенным значением в сознании как руководителей, так и специалистов. Это подтверждается тем, что ни один из указанных ценностно-мотивационных смыслов не был оценен рангами 1–5, т. е. как наиболее значимый в трудовой деятельности.

Тем не менее, на основе полученных данных представляется возможным условно выявить типы работников с высоким, средним и низким уровнем потенциала развития инновационных компетенций на основе оценки смысловых предпосылок осуществления инновационной деятельности (в зависимости от степени значимости соответствующих ценностно-мотивационных смыслов). Другими словами, можно предположить, что представители обозначенных подгрупп в своей трудовой деятельности демонстрируют различный уровень инновационной направленности поведения.

***Результаты исследования ценностно-мотивационных смыслов формирования инновационных компетенций работников фармацевтических предприятий***

Исследование ценностно-мотивационных смыслов, являющихся предпосылками формирования инновационных компетенций работников фармацевтических предприятий позволило зафиксировать различия по статусным и профессионально-квалификационным группам.

В Табл. 11 и 12 приведены среднегрупповые ранги ценностно-мотивационных смыслов, предопределяющих развитие инновационных компетенций у персонала фармацевтических предприятий. Ценностно-мотивационные смыслы, имеющие для респондентов наибольшее значение, оценены рангом 1, далее по степени убывания значимости расположены остальные ценностно-мотивационные смыслы. Графически данные представлены, соответственно, на рис. 15 и рис. 16.

Ранжирование производилось на основе полного перечня исследуемых ценностно-мотивационных смыслов (см. Приложение 2).

Таблица 11

**Ранговое распределение терминальных ценностно-мотивационных смыслов, отражающих направленность работников фармацевтических предприятий на инновационную деятельность (различия по статусным группам)**

Терминальные ценностно-мотивационные смыслы	Руководители высшего звена, их заместители	Руководители среднего звена, их заместители	Главные/ведущие специалисты	Специалисты/младшие специалисты
Активная деятельная жизнь	8	14	13	12
Продуктивность	14	16	16	15
Профессиональное развитие	6	5	5	5
Познание, изучение нового	3	10	7	8
Творчество, инновации	10	18	20	22

\*Примечание: смыслу, имеющему наибольшее значение, присваивался ранг 1.

Таблица 12

**Ранговое распределение терминальных ценностно-мотивационных смыслов, отражающих направленность работников фармацевтических предприятий на инновационную деятельность (различия по профессионально-квалификационным группам)**

Терминальные ценностно-мотивационные смыслы	Производство	ИТР	Разработка продукта, наука	Сбыт, продажи	Офис
Активная деятельная жизнь	15	3	11	16	13
Результативность (продуктивность)	7	17	12	10	18
Профессиональное развитие	2	2	5	4	11
Познание, изучение нового	5	13	13	8	10
Творчество, инновации	21	18	13	18	17

\*Примечание: смыслу, имеющему наибольшее значение, присваивался ранг 1.

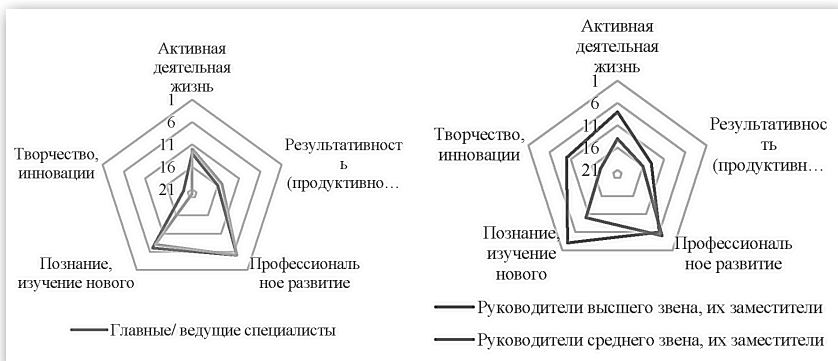


Рисунок 15 — Ранговое распределение терминальных ценностно-мотивационных смыслов, отражающих направленность работников фармацевтических предприятий на инновационную деятельность (различия по статусным группам)

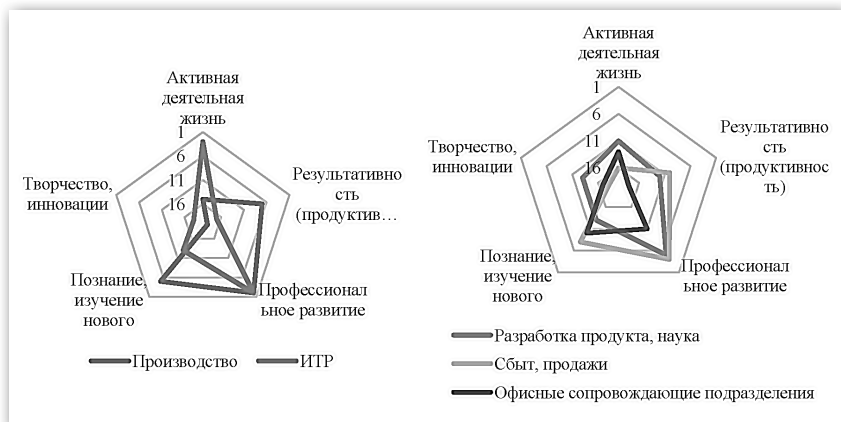


Рисунок 16 — Ранговое распределение терминальных ценностно-мотивационных смыслов, отражающих направленность работников на инновационную деятельность (различия по профессионально-квалификационным группам)



Представленные подтверждают, что терминальные ценностно-мотивационные смыслы в ранговом распределении занимают места в конце перечня, т. е. не являются приоритетными смыслами деятельности.

Вместе с тем, если обратить внимание на абсолютные значения оценок ценностно-мотивационных смыслов респондентами (рис. 17) по шкале Лайкерта от 1 до 6 баллов, то большинство из них находится в пределах от 4,5 до 6, где:

- 1 — совершенно не значим;
- 2 — не значим;
- 3 — не совсем значим;
- 4 — немного значим;
- 5 — значим;
- 6 — весьма значим.

Это свидетельствует о том, что значительная доля персонала финансово-кредитной сферы и фармацевтической отрасли *обладает значительным потенциалом для проявления инновационности в поведении.*

Однако, данный потенциал не обеспечен возможностью реализации в профессиональной деятельности, что подтверждается оценками удовлетворенности, находящимися в пределах от 3 до 4 баллов, (см. рис. 17), где:

- 1 — полностью не удовлетворен;
- 2 — не удовлетворен;
- 3 — не полностью удовлетворен;
- 4 — немного удовлетворен;
- 5 — удовлетворен;
- 6 — полностью удовлетворен.

Инновационный потенциал реализуется через деятельную активность личности, прежде всего, в его трудовой практической деятельности, в которой проявляются ценностно-смысловые ориентиры, личностные свойства и качества. Вместе с тем, инновационное поведение во многом определяется структурой ценностно-мотивационных смыслов деятельности человека, понимание которых создает возможности для оказания управленческого воздействия на развитие инновационности личности.

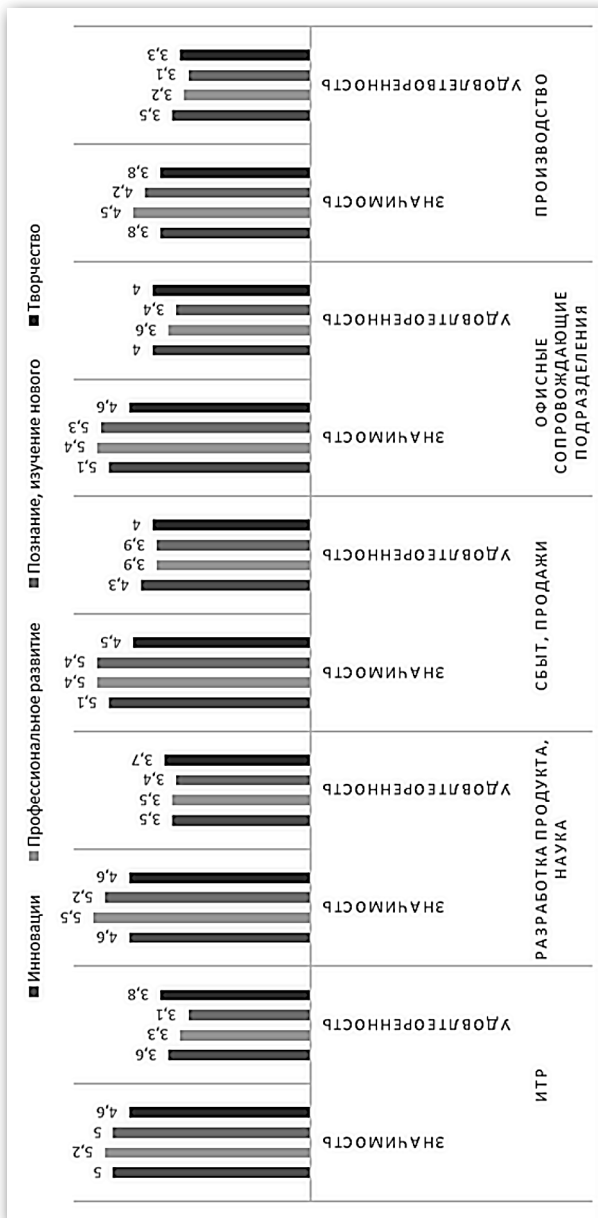


Рисунок 17 — Оценки работниками значимости ценностно-мотивационных смыслов в деятельности и удовлетворенности их реализацией на текущем месте работы<sup>105</sup> (по шкале от 1 до 6)

<sup>105</sup> Оценка производилась по 6-балльной шкале, где 1 — наименее значимый смысл, 6 — наиболее значимый, и, соответственно, 1 — наименьшая удовлетворенность возможностью реализовать смысл в деятельности, 6 — наиболее высокая удовлетворенность.

### **Результаты исследования ценностно-мотивационных смыслов формирования инновационных компетенций студенческой молодежи**

В 2022 году нами был проведен опрос ценностно-мотивационных смыслов студенческой молодежи (N250)<sup>106</sup>, респондентами которого стали обучающиеся 2–3 курсов бакалавриата по социально-гуманитарным и экономическим направлениям (рис. 18).



Рисунок 18 — Ранговое распределение терминальных ценностно-мотивационных смыслов, отражающих направленность студенческой молодежи на инновационную деятельность

*Какие смыслы определяют поведение молодежи и принимаемые решения в профессиональной деятельности?* Терминальные ценностно-мотивационные смыслы в деятельности характеризуют направленность студенческой молодежи, прежде всего, на повышение своего *материального благополучия* (ранг 1), поиск *интересной работы* (ранг 2), *профессиональное развитие* (ранг 3), *возможности карьерного роста* (ранг 4), *возможности личностного развития* (ранг 4). Наименьшей значимостью обладают смыслы-цели, предопределяющие инновационную деятельность: *активная, деятельная жизнь* (ранг 6); *продуктивная жизнь* (ранг 15); *развитие (профессиональное)* (ранг 3); *познание* (ранг 12); *творчество* (ранг 13). Смысловые предпосылки

<sup>106</sup> Вельмисова Д. В. Смыслы образовательной и профессиональной деятельности обучающихся в условиях гибридного обучения // «Телескоп»: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2022. № 1. С. 42–49.

инновационной деятельности выражены в слабой степени, а соответствующие ценностно-мотивационные смыслы занимают второстепенное положение в ранговой структуре.

Приведенные данные по терминальным ценностно-мотивационным смыслам, во многом, соответствуют результатам исследования, проведенного в 2010 году, отражающего представления родителей о целевых приоритетах в жизни детей. По мнению родителей из семей с различным социальным статусом, детям следует стремиться к следующим целям: «обрести интересную профессию» (54.4–58.2%); иметь хорошо оплачиваемую работу (47.5–51.0%); иметь высокий материальный достаток (26.7–37.8%); иметь хорошую семью (57.8–69.4%); иметь хорошее образование (42.2–64.8%)<sup>107</sup>.

***Выводы по результатам сравнительного исследования терминальных ценностно-мотивационных смыслов формирования инновационных компетенций***

Сравнительный анализ представленных данных позволяет сделать ряд выводов по выявленным различиям в степени ориентированности на инновационную деятельность на уровне отраслей народного хозяйства, на уровне статусных групп, на уровне профессионально-квалификационных групп.

Во-первых, зафиксирована значительно более высокая смысловая ориентированность работников фармацевтической отрасли на развитие инновационных компетенций в деятельности по сравнению с работниками финансово-кредитного сектора и студенческой молодежью.

Если обратиться к данным по финансово-кредитному сектору, то статусная группа, в наибольшей степени ориентированная на развитие инновационных компетенций в финансово-кредитной сфере представлена специалистами бэк-офиса (усредненный ранг по исследуемым ЦМС — 12.6), в деятельности которых в наименьшей степени присутствуют возможности для проявления творческой активности и нововведений. В категорию бэк-офиса в финансово-кредитных организациях входят такие направления профессиональной деятельности как аудит, внутренний контроль, бюджетирование, внутренние операции,

---

<sup>107</sup> Потемкин В.К., Михайлов С.Г., Половинкин В.А. Молодежь. Общественная среда. Православие. Информационно-аналитическое пособие. СПб.: Издательство ОМ-Пресс, 2016. — С. 46.

методология, банковские технологии, оперу, отчетность, финансовый мониторинг, валютный контроль, риск-менеджмент. Бэк-офис обеспечивает проведение, сопровождение, контроль и учет операций фронт-офиса, руководствуясь действующими нормативными документами<sup>108</sup>.

Менее выражены смысловые ориентации на развитие инновационных компетенций у руководителей фронт-офиса (усредненный ранг по исследуемым ЦМС — 11,9), специалистов фронт-офиса (усредненный ранг по исследуемым ЦМС — 11,8), руководителей бэк-офиса (усредненный ранг по исследуемым ЦМС — 11,1). Работники подразделений фронт-офиса в финансово-кредитной сфере выполняют функции привлечения и обслуживания клиентов по направлениям: корпоративный бизнес, малый и средний бизнес, розничный бизнес, страхование. Цель деятельности фронт-офиса — непосредственное взаимодействие клиента с операционистом по вопросам выполнения расчетных операций. Главной обязанностью специалистов фронт-офиса является работа с клиентами «вживую».

Наименьшая степень направленности на развитие инновационных компетенций выявлена у сотрудников сопровождающих нефинансовых подразделений, к которым относятся: административный персонал, управление персоналом, маркетинг и связи с общественностью, информационные технологии (руководители — усредненный ранг по исследуемым ЦМС — 9,9, специалисты — усредненный ранг по исследуемым ЦМС — 8,5).

Работники фармацевтической сферы характеризуются немного более высоким уровнем смысловой ориентации на развитие инновационных компетенций — усредненный ранг по всем группам работников 11,4 (в финансово-кредитной сфере усредненный ранг по всем группам работников — 10,9).

Наименее ориентирована на инновационную деятельность группа руководителей высшего звена (усредненный ранг по группе — 8), наиболее высокие показатели по группе руководителей среднего звена. Рядовые специалисты — от уровня главных до уровня младших специалистов демонстрируют равную степени смысловой ориентации на

---

<sup>108</sup> Рузакова О.В., Софуева В.А. Оптимизация работы операционного отдела банка с использованием реинжиниринга бизнес-процессов [Электронный ресурс] //Управленец, № 4, 2014, с. 42–47. Режим доступа: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_22001078\\_21610848.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_22001078_21610848.pdf)

развитие инновационных компетенций — 12 ранг (по усредненным показателям).

На основе представленных данных очевидно, что наиболее значимым из рассматриваемых ценностно-мотивационных смыслов развития инновационных компетенций является «профессиональное развитие», наименее значимым «творчество».

### *Анализ инструментальных ценностно-мотивационных смыслов*

При проведении исследования мы исходили из теоретической предпосылки о том, что инструментальные ценностно-мотивационные смыслы предопределяют представления работников о характеристиках предпочтительного поведения в профессиональной деятельности.

В зависимости от того, какие инструментальные смыслы индивидом воспринимаются в качестве наиболее значимых, он выстраивает свое поведение, принимает решения. Эти смыслы наполняют его поведение внутренним содержанием.

Согласно нашему предположению, это объясняет взаимосвязь между эффективным формированием тех или иных компетенций и лежащими в их основе смысловыми предпосылками. Так, если инструментальные смыслы «взаимодействие с другими» не воспринимаются человеком как значимые, то компетенции «способность к межличностному взаимодействию», «клиентоориентированность», «ведение переговоров» «выстраивание взаимоотношений в коллективе», «понимание других» будут формироваться с внутренним сопротивлением. А инструментальный смысл «самоорганизация и самоконтроль» способен стать предпосылкой формирования компетенций «самообладание», «принятие решений», «управление временем», «способность изменять поведение». Важно отметить, что на иерархию в смысловой структуре значительно воздействует социальный контекст, в котором усваиваются модели интерпретации, модели успеха, модели взаимодействия с другими и т. д.

На этапе сбора эмпирических данных по структуре инструментальных ценностно-мотивационных смыслов перед респондентами ставилась задача оценить по балльной шкале Лайкерта значимость представленных в опроснике инструментальных характеристик для современного профессионала. В опросе инструментальных ценностно-мотивационных смыслов принимали участие работники финансово-кредитной сферы и студенческая молодежь.

В результате опроса был сформирован массив данных, включающий данные о субъективной значимости для респондентов 28 инструментальных ценностно-мотивационных смыслов. Столь большое количество элементов в исследуемой смысловой структуре существенно усложняло процесс сбора, обработки и интерпретации данных, снижая возможности для обеспечения объективности.

Согласно нашему предположению, система инструментальных ценностно-мотивационных смыслов обладает внутренней структурой, характеризующейся взаимосвязями между смыслами, входящими в подгруппы. Каждая подгруппа смыслов выступает в качестве фактора, оказывающего общее влияние на поведение индивида, а элементы в рамках данной группы взаимосвязаны между собой и могут рассматриваться как единый вектор воздействия. Подтверждение этой гипотезы позволяет перейти от анализа 28 смыслов к интерпретации 5–10 метасмыслов, выступающих как латентные факторы социальных действий.

Для проверки гипотезы нами был выбран метод факторного анализа, позволяющий статистически проверить наличие корреляций между элементами и создающий возможность объединения их в подгруппы для дальнейшей типологизации. Основная задача факторного анализа на данном этапе состояла в создании верифицированной статистически и точной модели структуры инструментальных смыслов. Статистическая обработка материала была проведена с помощью пакета прикладных программ «IBM SPSS Statistics 23». Факторный анализ проводился при помощи метода анализа главных компонент. По критерию Кайзера-Мейера-Олкина выявлена безусловная адекватность применимости факторного анализа к этой выборке, а показатель значимости свидетельствует о том, что данные приемлемы для применения факторного анализа.

Факторный анализ инструментальных смыслов позволил сгруппировать инструментальные ценностно-мотивационные смыслы в рамках 6 факторов.

Причем один из выявленных факторов отражает направленность работника в деятельности на проявление инновационных компетенций (Табл. 13). Рассмотрим выявленные факторы:

- фактор 1 самоконтроль и самоорганизация;
- фактор 2 инновативность;
- фактор 3 адаптивность;

- фактор 4 — волевые качества;
- фактор 5 — взаимодействие с другими;
- фактор 6 уровень притязаний.

Таблица 13

**Факторный анализ инструментальных смыслов**

<b>Факторы</b>	<b>Инструментальные смыслы (1–28)</b>	
<b>1</b>	<b>САМОКОНТРОЛЬ И САМООРГАНИЗАЦИЯ</b>	
Честность (правдивость, искренность)		,747
Исполнительность (дисциплинированность)		,738
Аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах		,674
Воспитанность (хорошие манеры)		,658
Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)		,614
Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)		,529
Самоорганизация (способность управлять своей активностью, временем, приоритетами)		,415
<b>2</b>	<b>ИННОВАТИВНОСТЬ</b>	
Инновативность (ориентация на усовершенствования, открытость инновациям в решении производственных задач)		,715
Предприимчивость (деловая активность, установка на инициирование и осуществление дела, приносящего успех)		,696
Лидерство (установка на лидирующую роль в команде)		,652
Инициативность (энергичность, готовность с энтузиазмом выполнять свои задачи)		,652
Обучаемость (установка на постоянное обучение, интерес к новым знаниям)		,577
Командоориентированность (установка на работу в команде, сотрудничество)		,555
Позитивный взгляд на жизнь (оптимизм, чувство юмора)		,466
Толерантность к ситуации неопределенности (способность конструктивно действовать в ситуации перемен)		,458
<b>3</b>	<b>АДАПТИВНОСТЬ</b>	
Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)		,795



Факторы	Инструментальные смыслы (1–28)	
	Адаптивность (приспособляемость к условиям внешней и внутренней среды)	,777
	Ответственность (чувство долга, умение держать слово)	,566
	Образованность (широта знаний, высокая общая культура)	,545
<b>4</b>	<b>ВОЛЕВЫЕ КАЧЕСТВА</b>	
	Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)	,750
	Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)	,562
	Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)	,545
	Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)	,493
	Смелость в отстаивании своего мнения, взглядов	,364
<b>5</b>	<b>ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ДРУГИМИ</b>	
	Эмпатия (понимание чувств и эмоций других, сопереживание)	,808
	Чуткость (заботливость)	,706
<b>6</b>	<b>УРОВЕНЬ ПРИТЯЗАНИЙ</b>	
	Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)	,655
	Принципиальность, непримиримость к недостаткам в себе и других	,633

***Выводы по результатам анализа инструментальных ценностно-мотивационных смыслов формирования инновационных компетенций***

На основе представленных данных можно сделать вывод, что инструментальными ценностно-мотивационными смыслами, создающими предпосылки для формирования инновационных компетенций являются следующие:

- *инновативность*: ориентация на усовершенствования, открытость инновациям в решении производственных задач;
- *предприимчивость*: деловая активность, установка на инициирование и осуществление дела, приносящего успех;
- *лидерство*: установка на лидирующую роль в команде;

- *инициативность*: энергичность, готовность с энтузиазмом выполнять свои задачи;
- *обучаемость*: установка на постоянное обучение, интерес к новым знаниям;
- *командоориентированность*: установка на работу в команде, сотрудничество;
- *позитивный взгляд на жизнь*: оптимизм, чувство юмора;
- *толерантность к ситуации неопределенности*: способность конструктивно действовать в ситуации перемен.

Это означает, что успешное формирование инновационных компетенций работников предопределяется степенью значимости для них данных ценностно-мотивационных смыслов.

И в этом контексте стоит обратить внимание на эмпирические данные, полученные при исследовании инструментальных ценностно-мотивационных смыслов обучающейся молодежи. Какие характеристики поведения молодежь оценивает как значимые для эффективного сотрудника по выбранной специальности? При ответе на вопрос «Оцените по 5-балльной шкале, насколько важным является каждое качество для работника по выбранной Вами специальности», обучающиеся независимо от направления подготовки отмечали в качестве наиболее значимых следующие позиции: «самоорганизация», «эффективность в делах», «обучаемость», «рационализм», «самоконтроль», «ответственность», «исполнительность». В то время как такие качества как «эмпатия», «командоориентированность», «чуткость» — получили наименьшие ранги, т. е. оценены обучающимися как наименее значимые для современного работника ( $\leq 3$  из 5 баллов)<sup>109</sup>.

*Очевидно, что у студенческой молодежи не зафиксировано смысловых предпосылок для формирования инновационных компетенций*, т. к. соответствующие ценностно-мотивационные смыслы оцениваются как второстепенные и имеют низкие ранги (кроме смысла «обучаемость»). Такие смысловые характеристики поведения как «*инициативность*», «*адаптивность*», «*инновативность*», «*лидерство*», «*толерантность*

<sup>109</sup> Потемкин В.К., Вельмисова Д. В. Ценностно-смысловые составляющие профессионализации студенческой молодежи// Ценностно-личностные и профессиональные ориентиры студентов нового поколения: материалы VII Международной практ.конференции /Отв.ред. С.Э. Зябрева.— Горловка: Изд-во ГОУ ВПО «ГИИЯ», 2022.— 200 с.; Вельмисова Д. В. Смыслы образовательной и профессиональной деятельности обучающихся в условиях гибридного обучения // "Телескоп": журнал социологических и маркетинговых исследований. 2022. № 1. С. 42–49.

к ситуации неопределенности» также оцениваются в качестве второстепенных, что в долгосрочной перспективе не решает, а еще больше углубляет проблему кадрового дисбаланса, несоответствия поведенческих моделей и способов достижения целей — логике развития общественных отношений (Табл. 14). Другими словами, через 2–3 года на рынок труда выйдут специалисты, убежденные в том, что современному профессионалу для достижения успеха необходимо быть исполнительным, ответственным, самоорганизованным, обучаемым, в противовес готовности проявлять инициативу, лидировать, успешно интегрироваться в команды, проявлять эмпатию, чуткость, терпимость и честность в коммуникации с окружающими.

Таблица 14

**Ранговое распределение терминальных ценностно-мотивационных смыслов, отражающих направленность студенческой молодежи на инновационную деятельность<sup>110</sup> (полный перечень приведен в Приложении 1).**

<b>Инструментальные ценностно-мотивационные смыслы</b>	<b>Ранг</b>
Инновативность: ориентация на усовершенствования, открытость инновациям в решении производственных задач	18
Предприимчивость: деловая активность, установка на инициирование и осуществление дела, приносящего успех	11,5
Лидерство: установка на лидирующую роль в команде	20,5
Инициативность: энергичность, готовность с энтузиазмом выполнять свои задачи	15,5
Обучаемость: установка на постоянное обучение, интерес к новым знаниям	3,5
Командоориентированность: установка на работу в команде, сотрудничество	24
Позитивный взгляд на жизнь: оптимизм, чувство юмора	23
Толерантность к ситуации неопределенности: способность конструктивно действовать в ситуации перемен	15,5

<sup>110</sup> Потемкин В. К., Вельмисова Д. В. Ценностно-смысловые составляющие профессионализации студенческой молодежи // Ценностно-личностные и профессиональные ориентиры студентов нового поколения: материалы VII Международной практ.конференции / Отв.ред. С. Э. Зябрева.— Горловка: Изд-во ГОУ ВПО «ГИИЯ», 2022.— 200 с.;

Исходя из положения о том, что ценностно-мотивационные смыслы являются внутренними глубинными предпосылками инновационного поведения, нами сформулированы следующие *направления деятельности в реализации ценностно-ориентированного управления инновационным потенциалом работников*.

Во-первых, проведение диагностики ценностно-мотивационных смыслов в деятельности работников различных статусных и профессионально-квалификационных групп, выявление их структуры и направленности. Определение степени значимости и реализации в деятельности смыслов, определяющих вектор инновационного поведения: активная, деятельная жизнь, познание, продуктивная жизнь, развитие, творчество.

Во-вторых, анализ социально-организационных условий на уровне макро, мезо и микросоциальной среды, оказывающих естественное воздействие на развитие ценностно-мотивационных смыслов инновационного поведения.

В-третьих, на основании результатов диагностики инновационных составляющих ценностно-смысловой направленности личности работников и условий их жизнедеятельности создание среды, внешних социально-организационных условий, в которых будут актуализироваться смыслы развития, познания, активной, деятельности жизни, и, в конечном счете, инновационности.

Как следствие, инновационный потенциал личности, который проявляется в трудовой деятельности в форме инновационных действий, во многом взаимосвязан со смысловыми предпосылками в сознании человека, целями, на которые он направляет свою жизненную активность. Поэтому формирование социально-профессиональной среды, благоприятных условий на уровне предприятий и организаций, профессионального сообщества и общества в целом, способно скорректировать вектор поведения человека в направлении увеличения его внутренней готовности к внедрению социальных, технологических, экономических инноваций и поддержке новых идей, проявлению в деятельности инновационного потенциала.

## **Глава 9. СОЦИАЛЬНЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ СМЫСЛОВ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

Ценностно-мотивационные смыслы являются продуктом социализации личности в определенной среде и формирование смысловых предпосылок инновационного поведения во многом обусловлено объективными условиями жизнедеятельности человека на уровне макро, мезо и микросоциальной среды. Как следствие, изменения общего социально-культурного, экономического контекста, характеристики жизнедеятельности человека в рамках отдельных социальных общностей и групп, в т. ч. в коллективе предприятий и организаций, оказывают воздействие на структуру ценностно-мотивационных смыслов в деятельности.

Управленческое воздействие на формирование ценностно-мотивационных смыслов должно опираться на понимание динамики условий, в которых эти смыслы формируются и трансформации данных условий. Понимание содержания и степени воздействия на ценностно-мотивационные смыслы внешних условий жизнедеятельности человека создает возможность прогнозирования и управления социальным и профессиональным поведением.

Учитывая, что ценностно-мотивационные смыслы личности формируются как результат взаимодействия психологических диспозиций личности с условиями внешней среды<sup>111</sup>, нами предлагается рассмотрение внутренних и внешних условий, воздействующих на развитие ценностно-мотивационных смыслов, способствующих формированию инновационных компетенций (см. рис. 19).

*Внутренними условиями формирования ценностно-мотивационных смыслов являются:*

- особенности психических процессов — познавательных, эмоциональных, волевых — (ощущение, восприятие, представление, воображение, память, мышление, внимание, речь, эмоции, чувства и др.);

---

<sup>111</sup> Вельмисова Д. В. Ценностно-мотивационные смыслы работников финансово-кредитной сферы в условиях модернизации общественных отношений/ под ред. В. К. Потемкина. СПб. — Изд-во, Инфо-Да, 2019.

- особенности психических свойств личности (направленность, темперамент, характер, способности);
- социально-демографические характеристики человека, состояние здоровья (пол, возраст, семейное положение и др.);
- индивидуальный социальный опыт человека.

Перечисленные характеристики личности могут иметь врожденный (природный) или приобретенный характер, и во многом, они обуславливают ориентацию личности на определенные цели деятельности и способы их достижения.

*К внешним условиям формирования ценностно-мотивационных смыслов относятся социальные и организационные условия, воздействующие*

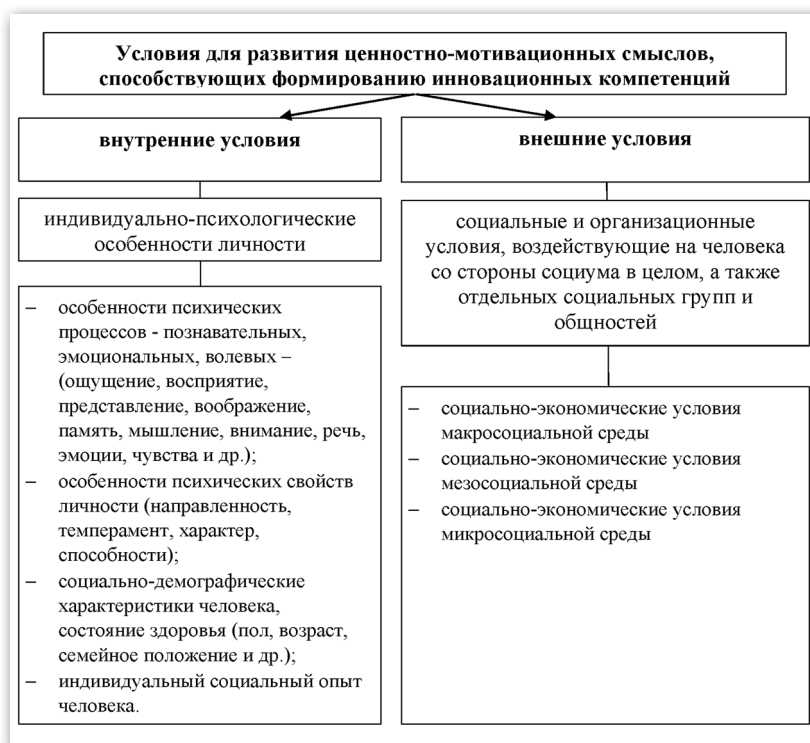


Рисунок 19 — Условия для развития ценностно-мотивационных смыслов, способствующих формированию инновационных компетенций

на профессиональную группу со стороны социума в целом, а также отдельных социальных групп и общностей. Социальные и организационные условия формирования ценностно-мотивационных смыслов в поведении работников классифицируются нами в рамках трех групп факторов в зависимости от уровня, на котором оказывается воздействие: уровень макросреды, уровень мезосреды, уровень микросреды. Проведенный теоретический анализ проблемы, эмпирическое исследование состояния ценностно-мотивационных смыслов работников финансово-кредитной сферы, факторов, на них воздействующих, позволили нам смоделировать систему социальных и организационных условий их формирования (Рис. 20).

По данным исследований, объективные условия становления молодого поколения, существующие на уровне макросоциальной и мезосоциальной среды приводят к тому, что профессиональные опасения большей части молодежи (от 67,7% до 73,1%) связаны со страхом остаться без материальных средств существования, в то время как невозможность получить хорошее образование беспокоит от 1,6 до 6,7%, а при ответе на вопрос «Какой должна быть работа, чтобы удовлетворить запросы молодежи», 79, 2% ответили — хорошо оплачиваемой, 48,2% — интересной, 39,7% — должны быть хорошие условия труда и всего лишь 18,6% — разнообразной, творческой, предполагающей инициативу<sup>112</sup>.

В связи с этим, важное значение имеет институт образования, оказывающий воздействие на формирование знаний, навыков, компетенций и ценностно-мотивационных смыслов молодежи на начальном этапе профессионализации. Задачи ВУЗов помимо формирования профессиональных знаний, общепрофессиональных и профессиональных компетенций включают в себя формирование метакомпетенций, имеющих надпрофессиональный характер и обеспечивающих человеку возможности непрерывного развития и профессиональной мобильности. Поэтому в качестве приоритетных направлений деятельности современного университета выступает как формирование профессионализма, так и решение задач мотивирования личностного роста, создания условий для постоянного образования и самообразования, развития человеческого капитала. Эти способности в дальнейшей профессиональной деятельности позволяют человеку приобретать новые знания в контексте достижения тех или иных целей.

---

<sup>112</sup> Горшков М.К., Шереги Ф. Э. Молодежь России в зеркале социологии. К итогам многолетних исследований: монография. — М.: ФНИСЦРАН, 2020.

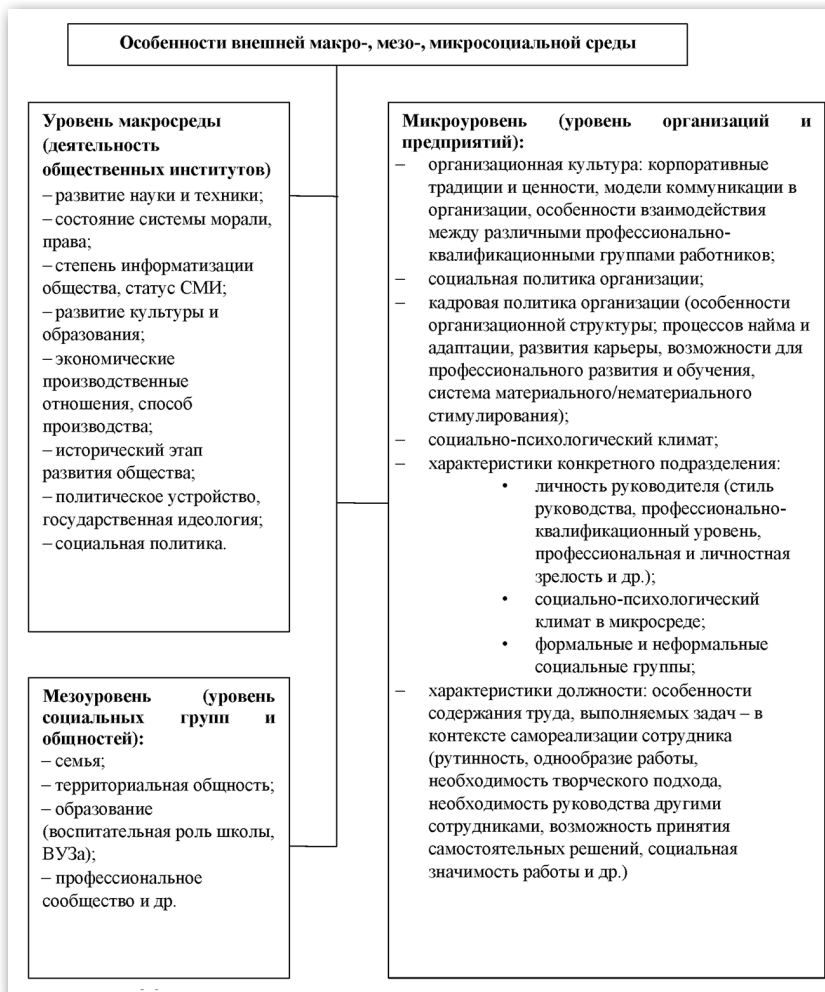


Рисунок 20 — Внешние социальные и организационные условия для развития ценностно-мотивационных смыслов, способствующих формированию инновационных компетенций



Задача формирования ценностно-мотивационных смыслов инновационного поведения, во многом, может быть решена на уровне ВУЗов в процессе формирования нового поколения профессионалов, а также на уровне руководителей и специалистов, прежде всего, специалистов по управлению персоналом, которые будут обладать навыками и компетенциями управления на основе ценностного подхода. Такие специалисты будут ориентированы не столько на использование экономических видов стимулирования персонала, а, в первую очередь, на применение социально-психологических технологий управления.

Развитию ценностно-мотивационных смыслов инновационной деятельности может способствовать введение в вузах в качестве элективной дисциплины по программам магистратуры социально-гуманитарного профиля «*Ценностно-смысловое управление инновационным потенциалом персонала*». Это позволит сформировать у обучающихся следующие компетенции и навыки:

- анализ, оценка и самооценка ценностно-смысловых предпосылок инновационного поведения;
- управление формированием ценностно-смысловых основ инновационного потенциала, определения необходимых социально-организационных условий;
- прогнозирования и оценки инновационности и креативности в поведении работников;
- самоменеджмента в контексте управления собственным инновационным потенциалом.

Предлагаемый нами курс построен на основе системно-технологического подхода: включает 4 тематически связанных и относительно самостоятельных учебных модуля (по 0,5 ЗЕТ каждый), направленных на формирование социально-психологических и управленческих мета навыков и умение их применять в решении задачи развития инновационного потенциала персонала предприятий и организаций.

- Модуль 1 — Современное инновационное управление организациями и предприятиями.
- Модуль 2 — Инновационный потенциал персонала в развитии организаций и предприятий.
- Модуль 3 — Технологии развития инновационного потенциала персонала предприятий и организаций на основе ценностно-смыслового подхода.

- Модуль 4 — Прогнозирование и оценка ценностно-смысловых составляющих в системе управления инновационным потенциалом работников.

*Примерная структура учебного курса (общая трудоёмкость учебного курса — 2 ЗЕТ):*

Модуль 1 (18 ак.ч.) — Современное инновационное управление организациями и предприятиями. Темы модуля: «Основные понятия инновационного управления. Характеристика инновационной деятельности»; «Развитие и современное состояние инновационного управления. Роль руководителя в инновациях»; «Стратегическое инновационное развитие организаций».

Модуль 2 (18 ак.ч.) — Инновационный потенциал персонала в развитии организаций и предприятий. Темы модуля: «Понятие и структура инновационного потенциала персонала предприятий и организаций»; «Структура компетенций персонала в рамках инновационного развития организаций»;

Модуль 3 (18 ак.ч.). — Технологии развития инновационного потенциала персонала предприятий и организаций на основе ценностно-смыслового подхода. Темы модуля: «Ценностно-мотивационные смыслы как социально-культурный фактор управления инновационным потенциалом»; «Инновационное поведение работников. Типы работников по уровню развития инновационного потенциала»; «Формирование инновационного типа руководителя; Ценностно-смысловые компетенции руководителя»; «Социальные технологии управления развитием креативности и инновативности работников».

Модуль 4 (18 ак.ч.). — Прогнозирование и оценка ценностно-смысловых составляющих в системе управления инновационным потенциалом работников. Темы модуля: «Методы изучения ценностно-мотивационных основ инновационности и креативности персонала». «Социологические методы (наблюдение, опрос, анкетирование, интервью, проективные методики)». «Мониторинг ценностно-мотивационных смыслов инновационного поведения работников».

На основе разработанного учебно-методического комплекса могут проводиться занятия в традиционной форме с применением технологий проблемного обучения (исследовательская технология), контекстного обучения, технологии «дебаты», метода кейс-стади (анализ ситуаций), социально-психологического тренинга, а также лекций различного типа.

Предлагаемый курс направлен на формирование метакомпетенций, имеющих надпрофессиональный характер, востребованных во многих областях управленческой деятельности, поэтому может быть интегрирован в качестве элективной дисциплины в образовательные программы ВУЗов.

*На уровне микросоциальной среды человек испытывает воздействие условий и факторов экономического, социально-психологического, организационно-гигиенического характера, которые в долгосрочной перспективе способны внести коррективы в структуру и направленность ценностно-мотивационных смыслов в деятельности.* На практике эти условия реализуются в уровне и форме заработной платы, социальных гарантиях, формах взаимоотношений в коллективе, особенностях корпоративной культуры, режиме труда и отдыха, продолжительности рабочего дня, эргономичности рабочего пространства и др.

Не вызывает сомнений, что формирование профессионально важных качеств персонала предприятия, во многом, зависит от сложившейся социокультурной среды, признаками которой являются: формальные и неформальные среды профессионального и межпрофессионального взаимодействия работников; условия профессиональной подготовки и переподготовки работников на специализированных курсах как в структуре управления предприятиями так и в сфере учебных заведений; сложившийся стереотип квалификационного и статусного формирования персонала; процессы и институты социального партнерства различных категорий работников, а также их социальной защиты; установленные на предприятиях социальные нормы и стереотипы поведения работников; вовлеченность работников в процессы инновационного развития, разработку и реализацию управленческих решений<sup>113</sup>.

Исследователями было доказано, что внутрипрофессиональный климат, наряду с внутренними мотивационными предпосылками, оказывает значительное воздействие на уровень инновационности сотрудников<sup>114</sup>. Стоит отметить, что в этом исследовании под внутрипрофессиональным климатом понимается организационная стратегия,

---

<sup>113</sup> Потемкин В. К. Личностный фактор в сфере профессиональной деятельности.— СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2012.— 320 с.

<sup>114</sup> Poduška Z., Nedeljković J., Nonić D., Ratknić T., Ratknić M., Živojinović I. Intrapreneurial climate as momentum for fostering employee innovativeness in public forest enterprises, *Forest Policy and Economics*, Volume 119, 2020. URL [https://www-sciencedirect-com.ezproxy.unecon.ru/science/article/pii/S1389934119304654](https://www.sciencedirect-com.ezproxy.unecon.ru/science/article/pii/S1389934119304654)

которая способствует предпринимательской (инновационной) деятельности через такие факторы как: профессиональное обучение; деловая среда; информационное поле в организации, обеспечивающее принятие решений и выражение идей; предпринимательские установки и мотивы сотрудников (готовность участвовать в новых рабочих местах и проектах и готовность принять на себя рассчитанные бизнес-риски); управленческая поддержка; автономность работы (готовностью руководителя проявлять гибкость и освобождать сотрудников от чрезмерного контроля и делегировать полномочия и ответственность руководителям и сотрудникам низшего уровня); система вознаграждений; доступность рабочего времени (планирование рабочих задач, чтобы у сотрудников было достаточно времени, чтобы выразить свои собственные идеи и разработать новые или улучшить существующую бизнес-деятельность для достижения бизнес-стратегии). Исследователями было доказано, что среди всех перечисленных факторов внутрипрофессионального климата, прежде всего, бизнес-среда и предпринимательские установки и мотивы положительно влияют на инновационность сотрудников.

Структура ценностно-мотивационных смыслов работников зависит от характера производственной деятельности, то есть относительно жестко фиксированного в пространстве и времени целесообразного ряда операций, функций, технологий, совершаемых различными категориями работников предприятий с целью решения общественно значимых задач. Производственная деятельность, как известно, независимо от способов, применяемых средств и результатов работы характеризуется целым рядом свойств, на которые необходимо обращать внимание при создании на предприятии матрицы профессиональных компетенций, в частности:

- технико-технологическая и организационно-экономическая определенность трудовых операций и состава различных профессиональных квалификационных и статусных групп работников;
- определённость пространственно-временных параметров осуществления профессиональной деятельности работников;
- структурированность профессионального и межпрофессионального взаимодействия различных категорий персонала при решении общественно значимых задач;

- преобладание социально-профессиональных установок работников над узко функциональными интересами отдельных индивидов;
- определённая производственная поведенческая установка работников, фиксация уровня удовлетворенности результатами своего труда и т. д.

В производственной деятельности мы сталкиваемся с функциональным алгоритмом, который в определенных организационных, производственно-технологических и социально-экономических условиях способствует достижению планируемых результатов, которые, в свою очередь, требуют постоянного совершенствования профессионально важных качеств работников предприятий, к которым относятся:

- высокий уровень социализации и адаптации работников к условиям функционирования предприятий;
- развитие способностей в усвоении технологий инновационных преобразований в сфере труда и управления;
- гибкость поведения работников в различных ситуациях функционирования предприятий;
- определение ролевых характеристик, юридически и функционально закрепляющих профессионально-квалификационный статус работников;
- осознанность каждым работником меры своей ответственности за результаты деятельности коллектива предприятия;
- социально-профессиональные ориентиры работников в профессиональной деятельности;
- степень жизнеобеспечения деятельности работников на предприятии и т. д.

Можно утверждать, что на содержание и динамику роста профессиональных компетенций работников оказывают влияние и ситуации, складывающиеся в процессе профессиональной деятельности, такие как: одобрение результатов работы руководством предприятий; материальное и моральное стимулирование достижений в сфере трудовой деятельности; свобода общения как формального, так и неформального в процессе выполнения функциональных обязанностей различными категориями работников; создание условий для самореализации в процессе труда знаний, умений, опыта работы и, несомненно, формирование стереотипа инновационного поведения персонала предприятий.

Как следствие, в росте профессиональных компетенций работников прослеживаются основные доминирующие мотивы сопричастности к результатам деятельности предприятий, которые в своем большинстве «не прописаны» в стратегии развития предприятий и их структурных подразделений.

Л. И. Абалкин подчеркивал необходимость формирования ясной стратегии развития предприятий, в основе которой гуманизация социально-трудовых отношений и управления производственными процессами и которая бы учитывала интересы не отдельной какой-то группы работников, а всего персонала предприятия<sup>115</sup>. Но если в стратегии развития предприятий отводится предпочтение топ-менеджерам, собственникам или группам работников лояльных руководству, то, достаточно сложно представить устойчивую ориентацию личности на определенный вид деятельности не связанный с ростом благосостояния работников; установки личности на эффективность и качество работы; формирование соответствующего поведения при выполнении закрепленных за работниками сфер приложения труда; определить профессиональные и жизненные перспективы занятости работников на предприятии; наличие чувства профессионального долга, являющегося атрибутом осознанной деятельности коллектива предприятия; соблюдение норм профессиональной деятельности и трудового поведения работников. Данные социально-профессиональные качества и установки работников в профессиональной деятельности являются, с одной стороны, важным резервом стратегии развития предприятий, а с другой, определяющим мотивом роста профессиональных компетенций работников.

Важно подчеркнуть и характер «подключенности» работников к конкретной профессиональной деятельности, освоению новых технологических принципов работы и более осмысленного применения своих социально профессиональных резервов в практической работе.

Для определения профессиональных качеств работников предприятий проведен анализ данных по их самооценке на трех предприятиях полного технологического цикла (N524).

Как видно из представленных показателей самооценки профессиональных качеств работников (Табл. 15), такие показатели как знания, умения, заинтересованность, конкурентность, творчество на-

---

<sup>115</sup> Абалкин Л.И. К самопознанию России — М.: Институт экономики РАН, 1995, с. 163–169.

ходятся в пределах 5–9 баллов; удовлетворенность, навыки общения, навыки убеждения, внерабочая деятельность, формирование профессиональных знаний — в пределах 4–6 баллов. То есть оценки самовыражения превышают оценки самореализации.

Таблица 15

Самооценка профессиональных качеств работниками предприятий<sup>116</sup>

	Варианты ответов									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Профессиональные знания										
2. Профессиональные умения										
3. Заинтересованность в высоком результате	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Чувство конкуренции	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Творческий потенциал	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Уровень применения творческого подхода	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Общий уровень знаний, позволяющих успешно адаптироваться	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Удовлетворенность своим статусом	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Навыки общения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Навыки убеждения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Желание уделять деятельности и вне рабочее время	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие собственной библиотеки профессионально-ориентированной литературы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Группы показателей оценки способностей работников и способов их реализации в практической деятельности различаются: первые из них оцениваются в 4–8 баллов, а вторые в 3–7 баллов (Табл. 16). То есть желание формирования профессиональных компетенций работниками предприятий не всегда совпадает с возможностями их реализации в практической деятельности. В подтверждение этому выводу

<sup>116</sup> Потемкин, В.К. Мотивирование роста профессиональных компетенций работников в структуре стратегии развития предприятий / В.К. Потемкин // Социология. — 2023. — № 1. — С. 193–204.

представляем оценки позиции работников в развитии и реализации своих интеллектуальных резервов.

Таблица 16

**Оценка работниками предприятий способностей и способов их реализации в профессиональной деятельности<sup>117</sup>**

Показатели оценки	Баллы оценки (1-10)									
1. Творческое мышление	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Темп работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Возможности адаптации к меняющимся условиям работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Лидерские качества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Способность доказать ценность своих идей	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Возможность самореализации и профессионального роста	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Чувство правовой защищенности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Внедрение новых технологий	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Профессиональная компетентность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Комфортность работы в коллективе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ответственность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Уровень взаимопонимания с непосредственным руководителем	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Согласие с идеями и стратегией работы предприятия	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Возможность повышения квалификации и карьерного роста	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Рационализм	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. Правовая компетентность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. Повышение ценности для предприятия	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18. Интерес к проблемам развития предприятия	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19. Наличие устойчивых традиций в коллективе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Как видно из представленных данных, показатели, характеризующие творческий потенциал, качество выполняемой работы, рациональные способы деятельности и реализацию собственных интеллектуальных резервов, находятся в пределах 5–9 баллов, а показатели, характеризующие процесс взаимодействия работников в процессе труда и ограничения реализации интеллектуального потенциала в пределах 3–5 баллов (Табл. 17).

<sup>117</sup> Там же.



**Оценка позиции работников в развитии и реализации  
своих интеллектуальных резервов<sup>118</sup>**

Вопросы для самооценки	Варианты ответов									
1. Постоянно ишу более рациональные способы деятельности, которые стараюсь применять на практике, о чем сообщаю руководству	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Постоянно ишу более рациональные способы деятельности, но возможности делиться опытом нет	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Считаю, что творческий подход к деятельности руководством не поощряется, стараюсь использовать привычные методы работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Качество выполняемой работы выше, чем у остальных работников	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Интеллектуальный резерв использую в полной мере	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Для полноценного творчества не хватает навыков и знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Интеллектуальный потенциал лучше раскрылся бы в другом коллективе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Нынешняя деятельность не позволяет раскрыться моему интеллектуальному резерву	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Можно утверждать, что в стратегии деятельности современных предприятий слабо отражается необходимость гуманизации социально-трудовых отношений и не учитывается значение и возможности формирования и использования новых профессиональных компетенций работников, адекватных процессам социально-экономического развития. В то же время, Л. Миллер и его коллеги в стратегии развития предприятий определяли спектр наиболее важных профессиональных компетенций работников:

<sup>118</sup> Потемкин, В. К. Мотивирование роста профессиональных компетенций работников в структуре стратегии развития предприятий / В. К. Потемкин // Социология. — 2023. — № 1. — С. 193–204.

— 22% работодателей настаивали, чтобы все их работники обладали единым набором или схемой базовой компетентности (причем 10% работодателей включали дополнительные требования к поведенческой компетентности менеджеров и других штатных сотрудников);

— 48% ограничивались компетентностью в определенных видах работы, выполнении отдельных функций или работе в определенных подразделениях;

— у 20% работодателей была обязательная для всего штата схема базовой компетентности, включающая в себя поведенческую компетентность, а также набор требований в отношении технической/функциональной компетентности и компетентности на уровне подразделения<sup>119</sup>.

В ходе последующих исследований (2002) удалось установить следующее.

— у 25% работодателей, использовавших поведенческую компетентность, была базовая схема компетентности;

— 19% дополняли базовую схему дополнительным набором компетентности для отдельных групп, например менеджеров<sup>120</sup>.

Повышение роли и значение человеческого фактора на всех стадиях производственного процесса по новому ставит вопрос о воспроизводстве профессиональных компетенций работников, мотивации трудовой активности в решении общественно значимых задач. *Однако, в этом процессе необходимы программные действия, обеспечивающие непосредственное участие работников в процессах мотивирования и самомотивирования роста своих профессиональных компетенций.* Формирование программных действий, обеспечивающих рост профессиональных компетенций работников, должно иметь «точку отсчета или своеобразного начала».

При анализе квалификационных характеристик трудового потенциала ИТР установлено, что только 49,1% опрошенных работников трудится по специальности, полученной при обучении; у 38,2% ИТР специальность лишь частично соответствует полученной при обучении, у 11,1% — совсем не соответствует. Почти половина инже-

---

<sup>119</sup> Miller L., Rankin N. Competency Frameworks in UK Organizations, CIPD, London, 2001.

<sup>120</sup> Rankin N. Raising performance through people: the ninth competency survey, Competency & Emotional Intelligence, January, 2002, pp. 2–21.

неров не удовлетворена возможностями профессионального роста (47,5%), и сама работа им не интересна (43,7%); среди инженеров, считающих, что работа не дает им возможности стать полноценным специалистом, 71,4% работников, чья специальность частично или полностью не соответствует диплому. Таково мнение о своей работе 14,4% выправлении главного технолога, 11,2%, работающих в техноделах производств, 23,9% мастеров и других линейных руководителей, 9,1% конструкторов в ГСКБ. Как видим, по мере «приближения» рабочего места непосредственно к производству растет и недовольство работников своей работой<sup>121</sup>. Данные анализа ценностно-мотивационных смыслов свидетельствуют о том, что по мере приближения производству снижается заинтересованность работников в инновационных действиях.

Отсутствие мотивации на высококачественный труд показывает распределение оценок «внутрипроизводственного ориентира», т. е. основной установки в производстве. 77,0% ИТР считают, что таким ориентиром является «выполнение плана любой ценой», 4,9% ответили, что основная установка в производстве «наша продукция — дефицит, реализуем и некачественную», 2,9% респондентов не дали ответа, и только 15,2% заявили, что «план нужен, но качество должно быть обеспечено независимо от выполнения плана» — это почти 80,0% руководителей (см. рис. 21).

Удовлетворенность трудом у ИТР оказалась низкой, индекс удовлетворенности рассчитывался как средневзвешенная оценка по десяти основным параметрам содержания труда. Контрольный индекс исчислен на основе ответов респондентов на прямой вопрос об удовлетворенности трудом. Оба индекса совпали и равняются 0,55 (при оптимуме = 0,70). Рис. 22 дает представления о степени удовлетворенности по нескольким параметрам.

У ИТР высока критичность по отношению к руководителям и недовольственность стилем управления на предприятии. Так, если удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами равна 0,78, то стилем управления — 0,56, а отношением руководителей к критике — 0,50 (норма — выше 0,70); 53,2% опрошенных заявили, что на предприятии обычен зажим критики и преследование за нее.

---

<sup>121</sup> Потемкин В. К. Личностный фактор в сфере профессиональной деятельности. — СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2012. — 320 с.

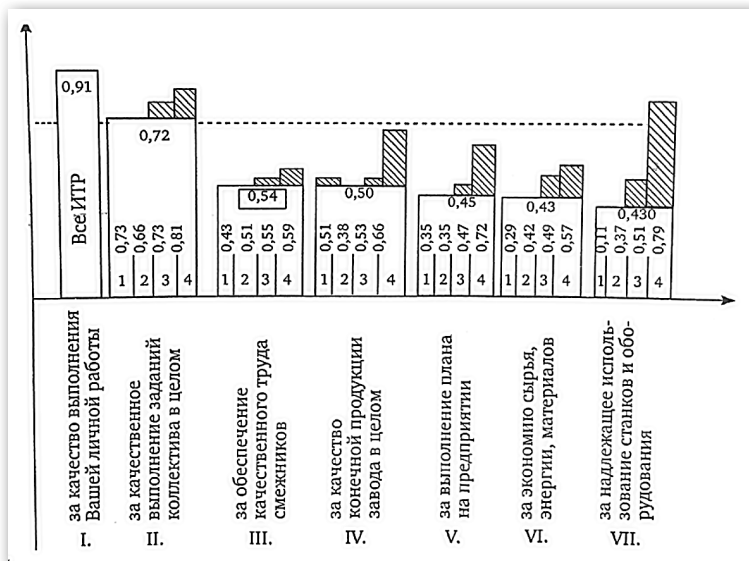


Рисунок 21 — Степень осознания ответственности ИТР (max, min =1.00)<sup>122</sup>. Примечание: 1-конструкторы; 2-технологи УГТ; 3-технологи производства; 4-мастера

Практически все, кто выдвигал какие-либо предложения или критические замечания (88,1%), отметили, что руководство болезненно реагирует на критику, предложения остаются без ответа, не обсуждаются гласно в коллективах. Это в определенной мере объясняет пассивность ИТР в борьбе за улучшение производства. При этом активность инженеров потенциально в норме: 63,3% работников готовы взять на себя большую нагрузку при условии адекватного материального и морального стимулирования. Пять человек из шести всегда готовы временно повысить свою нагрузку, чтобы помочь коллегам. Анализ данных о поданных предложениях, критических замечаниях за последние пять лет также подтверждает достаточно высокую потенциальную активность ИТР, хотя на протяжении всех пяти лет она имеет тенденцию к снижению.

<sup>122</sup> Потемкин, В. К. Мотивирование роста профессиональных компетенций работников в структуре стратегии развития предприятий / В. К. Потемкин // Социология. — 2023. — № 1. — С. 193–204.

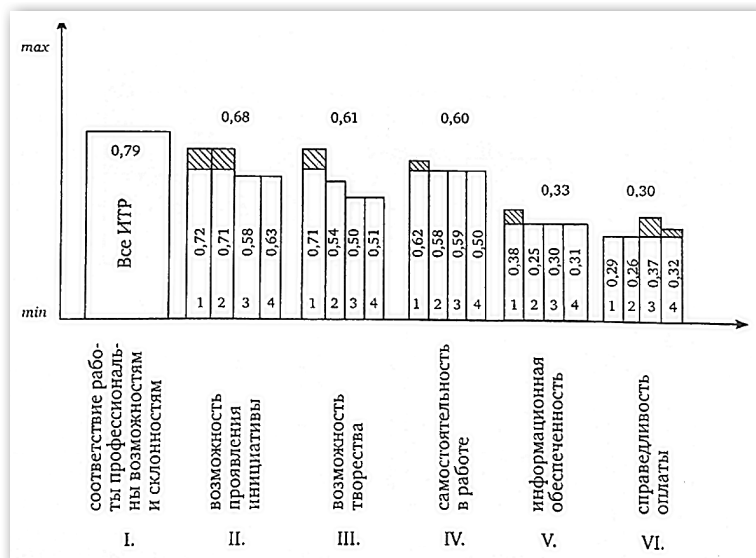


Рисунок 22 — Степень удовлетворенности ИТР элементами содержания труда (max, min = 1.00)<sup>123</sup>. Примечание. 1-конструкторы; 2-технологи УГТ; 3-технологи производства; 4-мастера

Участие в управлении производством является показателем как отношения к труду, так и стиля управления на предприятии. В разработке планов работ подразделения принимало участие только 37,0% ИТР — почти все руководители и всего 16,0% рядовых инженеров. Стиль управления хорошо характеризуется и отношением работников к собраниям трудовых коллективов, общественных организаций и т. д. Только 17,8% ИТР (и всего около 16,0% рядовых инженеров) проявляют активность на собраниях, внимательно слушают докладчиков. 70,7% ИТР никогда не выступают и не следят за ходом собрания. Как следствие, ИТР в своем большинстве практически не верят призывам и словам, произносимым с трибуны. Так, например, когда идет разговор о качестве, только 1,3% ИТР верит в то, что слова будут, подкреплены делами. Если эти 1,3% — практически только руководители,

<sup>123</sup> Потемкин, В. К. Мотивирование роста профессиональных компетенций работников в структуре стратегии развития предприятий / В. К. Потемкин // Социология. — 2023. — № 1. — С. 193–204.

то налицо девальвация доверия инженеров к лозунгам и призывам администрации.

По сути, представленные эмпирические данные подчеркивают невнимание руководителей предприятий к условиям формирования качественно новых профессиональных компетенций работников, что является существенным ограничением процесса формирования программных действий по повышению их роли в стратегии развития предприятий. В современных исследованиях процессов профессионализации работников предприятий не всегда учитывается и такая важная характеристика жизнедеятельности и жизнеспособности работников, как их потребности.

Заметим, что А. Маршалл писал, что «каждый новый шаг вперед следует считать результатом того, что развитие новых видов деятельности порождает новые потребности»<sup>124</sup>.

Здесь же необходимо отметить и обратное: потребности обуславливают необходимость формирования новых видов деятельности. Причём, профессиональные компетенции по отношению к потребностям работников должны носить первоочередной или приоритетный характер. И это важно, по определению М. Кастельса, в связи с тем, что «в отношении всех проявлений основных технологических изменений люди, предприятия и учреждения ощущают глубину изменений, но часто оказываются не в состоянии разобраться в них, поскольку не осознают последствий таких изменений»<sup>125</sup>.

Включенное наблюдение на ряде предприятий показало, что профессиональные компетенции работников различных сфер приложения труда не обладают целостностью, то есть размыты, что сказывается на общих оценках управленческих решений, среди которых:

- не созданы условия для роста профессиональных компетенций работников — 68,0%;
- отсутствуют центры инновационного развития, создающие условия применения новых знаний, навыков и опыта работы — 34,0%;
- проведение экспериментов в преобразованиях технико-технологической структуры производства, применение экономиче-

---

<sup>124</sup> Маршалл А. Принципы политической экономии. Т. 1. — М.: Прогресс, 1983. — С. 83.

<sup>125</sup> Кастельс М. Воздействие Интернета на общество: глобальные перспективы, MIT Technology Review, 08.09.2014 <https://www.technologyreview.com/2014/09/08/171458/the-impact-of-the-internet-on-society-a-global-perspective/>

ских методов совершенствования производственной деятельности ограничивается временным параметром осуществления основной плановой деятельности предприятия — 72,0% и т. д.

И совершенно не случайно более 60,0% респондентов полагают необходимым создание в структуре управления предприятиями инновационных центров; 85,0% зон экономической ответственности за результаты своего труда; 42,0% — бизнес-инкубаторов, в которых зарождались бы научные идеи; повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции; 40,0% — создание внутрифирменных и межотраслевых научно-технических программ, объединяющих специалистов самых различных специальностей; 28,0% — организацию стажировок творческих работников в лучших мировых корпорациях; 25,0% участие в международных научно-технических программах и проектах.

## *Глава 10. МОТИВИРОВАНИЕ РОСТА ИННОВАЦИОННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ*

В социально-экономической системе предприятий инновационная сфера имеет широкий спектр функций, основную направленность которого предлагается представлять следующим образом<sup>126</sup>.

*Производственный вектор*, связанный производственно-технологическими инновациями, обновлением продукции, повышением ее конкурентоспособности. Реализация этой функции связана с перспективной развития регионального производства, его структурной перестройкой, формированием на предприятии будущего технологического уклада.

*Социальный вектор*, который отражает направленность инновационного развития предприятий на решение проблем социальной сферы, повышение уровня и качества жизни работников и членов их семей.

*Экологический вектор*, который связан с задачей повышения экологичности технологий, совершенствованием технологического процесса с целью сокращения объемов вредных выбросов, а также формирование экологической культуры персонала.

И эффективность использования инновационного потенциала, возможности реализации инновационных компетенций по перечисленным направлениям будет зависеть от появления соответствующих форм управления инновационной деятельностью.

Новые знания о роли человека в процессе преобразования сферы производства, предполагают применение принципов человекоориентированного управления формированием его инновационных компетенций, а также такими качествами как профессионализм, конкурентоспособность, мобильность, адаптивность, социально-психологическая устойчивость, организационная культура, нравственность, духовность, социальное самочувствие, социальные притязания, образование и здоровье, составляющих основу интеллектуальных резервов промышленного предприятия.

Установлено, что специалисты в системе стратегического управления предприятиями (N104) следующим образом видят состав и по-

---

<sup>126</sup> Парсадян С.А., Потемкин В. К. Инновационная деятельность: организация, технологии, проектирование. — Спб.: ИРЭ РАН, 2001. — С. 14.



следовательность действий по развитию человекоориентированного управления<sup>127</sup>:

- разработать модель подготовки и переподготовки персонала предприятий (61%);
- проводить целевые мероприятия повышения квалификации персонала (58%);
- создать систему формирования творческих инновационных коллективов (44%);
- дифференцировать оплату труда по результатам работы (68%);
- ввести систему внутрифирменных грантов (37%);
- выделить в структуре управления предприятиями группы стратегического развития (20%).

Эти предложения находят свою поддержку руководящего звена предприятий (N101). По их мнению, эффективность деятельности предприятия зависит от:

- активности конкретного работника в труде (37%);
- проявления инициативы и предпринимчивости в решении производственных вопросов (41%);
- рационализаторской деятельности (2%);
- формирования позиции личной ответственности за результаты своего труда на основе самооценки, самоорганизации и саморазвития (20%).

Кроме того, руководители предприятий ожидают от наемных работников проявления таких качеств как:

- профессионализм (73%);
- работоспособность и энергичность — (67%);
- ответственность (46%);
- порядочность (85%);
- умение работать в команде (15%);
- профессиональная гибкость (86%);
- лояльность предприятию (52%).

Руководители оценивают свой уровень профессионализации по 12 признакам:

- соответствие образования фактической трудовой деятельности — 83%;

---

<sup>127</sup> Подробнее см.: Потемкин В. К. Человекоориентированное управление предприятиями: от эмпирических оценок к системной работе // Российский научный журнал «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований». — 2023. — № 2 (10). — С. 6–14.

- соответствие профессионального опыта и навыков в работе — 75%
- овладение современными производственными и информационными технологиями — 55%;
- знание иностранных языков — 22%;
- знание условий и требований к производственной деятельности — 45%;
- инициативность в организации производственного процесса — 72%;
- гибкость в общении с работниками — 92%;
- требовательность к себе и подчинённым работникам — 85%;
- коммуникабельность — 74%;
- доброжелательность в поведении — 70%;
- психологическая устойчивость — 63%;
- адекватность поведения в кризисных ситуациях — 57%.

Специалисты (ИТР) предприятия (N742) оценивают своих руководителей по знанию компоненте:

- знание технологии производства — 17%;
- умение организовать производственный процесс — 22%;
- владение экономическими методами хозяйствования — 28%;
- умение строить кадровую работу — 12%;
- обладание навыками аналитической работы — 2%.

Можно предположить, что данные оценки, во многом, становятся определяющими, в отношениях рабочих к результатам деятельности предприятий:

- 9% рабочих основного производства и 8% мастеров считают, что качество продукции находится на высоком уровне;
- 17% рабочих и 38% мастеров оценивают свою работу как брак;
- 30% рабочих полагают, что руководитель относится к бракоделам снисходительно по причине того, что «и так некому работать»;
- 49% рабочих назвали систему стимулирования труда порочной;
- 7% рабочих считают, что работают эффективно и качественно, занимают ответственную позицию.

По экспертным оценкам руководящего звена предприятий (N19) в настоящее время 26% работников в своей деятельности отдадут предпочтение только материальным приоритетам без активного включения в вопросы повышения эффективной деятельности; 41% работников относятся к категории ответственных исполнителей только за работу, порученную им в соответствии с функциональными обязанностями

без интереса к состоянию коллективной деятельности; около 10% высказывают полное удовлетворение своей и коллективной работой даже в кризисные ситуации; 8% строят свои отношения в коллективе на основе невмешательства в дела других; 17% проявляют активность в рационализаторской и инновационной деятельности и участвуют в подготовке управленческих решений соответствующего структурного подразделения.

Важно подчеркнуть, что по самооценкам работников предприятий 42,3% непосредственно включены в социально-трудовые отношения на предприятиях; 39,4% — совершенно безразличны и высказывают недоверие к возможностям эффективной работы в сложившихся условиях, а 17,9% абстрагированы от результатов работы предприятий и не проявляют интереса к ним.

Подобные оценки могут свидетельствовать о том, что социально-трудовые отношения на предприятиях не имеют целевой определенности, являются тревожно-напряженными и не соответствуют миссии, целям и задачам решения общественно значимых задач. Здесь же необходимо отметить и ряд демотивационных признаков профессионального развития персонала, таких как:

- неудовлетворённость собственным положением в коллективе (52%);
- неудовлетворенность психологическим климатом и снижением уровня социального самочувствия (32%);
- неудовлетворённость системой оплаты труда, экономическим и моральным стимулированием (64%);
- конфликтность руководства (37%);
- отсутствие возможности проявления инициативы (44%);
- отсутствие возможности доказать руководству свою профессиональную ценность (40%).

Анализ структуры и содержания управленческих решений и основных положений коллективных договоров на предприятиях позволяет сделать вывод о том, что на предприятиях не предусмотрена работа по выявлению социально-профессиональных резервов, формированию человеческого потенциала, опережающего в своем развитии технико-технологических и социально-экономических условий функционирования предприятий.

Как следствие, по мнению респондентов, без внимания к работникам предприятий, без создания условий для созидательной деятельности

инновационного типа невозможно обеспечивать современный уровень организации труда — 39,0–51,0%; повысить уровень организационной культуры взаимодействия различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников персонала — 15,0–21,0%; обеспечить современный уровень профессиональной подготовки, учитывающий новые условия функционирования предприятий; создать условия для формирования у работников инновационного мышления — 14,0–28,0%; установить в структуре управления предприятиями зоны ответственности за конечные и промежуточные результаты труда — 42,0–52,0% и т. п.

Социальная направленность производственной деятельности предполагает расширение диапазона интеллектуального труда, повышение уровня общего и профессионального образования работников, формирование инновационного мышления, учет уровня и качества жизни персонала предприятия, дифференциацию материального и морального поощрения за результаты труда и, в конечном счете, институционализацию системы управления интеллектуальными резервами.

Структура интеллектуальных резервов, сформировавшаяся на личностном уровне, является следствием и результатом:

- во-первых, процесса социализации и адаптации личности к общим и специфическим условиям ее включения в конкурентную сферу производства;
- во-вторых, формирования способностей и функциональных возможностей личности в процессе производства;
- в-третьих, процесса институционализации, то есть официального закрепления, утверждения и признания за конкретной личностью прав и обязанностей, определенных ролевых характеристик, юридически и функционально закрепляющих ее профессионально-квалификационный статус;
- в-четвертых, жизненного и трудового опыта, в процессе которого формируется содержательно соответствующий уровень профессионального сознания, ориентирующего личность работника, определяющего приоритеты и направленность ее поведения в соответствии со значимыми ценностями, установками, потребностями;
- в-пятых, социального составления личности, ее гражданской позиции, интегрально выражающих и определяющих основную

направленность ее жизненных, трудовых интересов и ориентаций, позволяющих в многообразной мозаике конкретных ситуаций выбрать соответствующие ориентиры и альтернативы реального поведения.

При обращении внимания в профессиональной деятельности на содержание и состав интеллектуальных резервов личности могут быть успешно решены следующие задачи:

- информационно-коммуникативные, в основе которых обмен профессиональной информацией, опытом и знаниями;
- интегративные, определяющие взаимодействие персонала предприятия в процессе решения производственных задач;
- гносеологические, когда человек выступает как объект исследования и управления;
- аксиологические, позволяющие подойти к профессиональному обмену информацией с позиции обмена ценностями и формирования у персонала предприятия ценностных ориентаций в производственной деятельности;
- нормативные, посредством которых происходит закрепление индивидов за соответствующей сферой приложения труда, за определенными функциями, за выполнение конкретных заданий и программ. Здесь же речь может идти о нормативном поведении и нормативной культуре работника;
- социальные, когда общение работников различных профессий и специальностей носит специфический знаковый характер или информативный по отношению к изделию, создающемуся в процессе производства;
- социально-практические, позволяющие осуществлять не только информационный обмен, но обмен опытом, способностями, навыками, умениями.

Развитие интеллектуальных резервов личности в профессиональной деятельности не только способствует инновационному преобразованию предприятий и организаций, но создает предпосылки устойчивого инновационного климата, признаками которого являются:

- устойчивая ориентация личности на определенного вида деятельность, в которой определена предметная направленность, форма и конкретные возможности реализации материальной заинтересованности;

- сформированная опытным путем установка личности на оптимизацию энергетических затрат в процессе труда в соответствии с их ожидаемой и реальной материально-вещественной и социально-экономической компенсацией;
- аксиологическая ориентация личности на конкретную специализированную форму труда, в содержании которой выражен подлинный и формальный интерес производственной системы, а также определена ответственность за результаты своих профессиональных действий;
- собственно профессиональная способность на определенной стадии ее развития, являющаяся сама по себе относительно самостоятельным побудителем к действию, а также явно или неявно выраженная потребность развития этой способности, расширяющая в перспективе диапазон возможностей личности работника;
- осознание конкретного временного масштаба, в рамках которого поэтапно формируются профессиональная и жизненная перспективы личности, что позволяет ей тем или иным образом распределять, регулировать и использовать физические, интеллектуальные и энергетические ресурсы в процессе удовлетворения своих потребностей, реализация интересов и достижения целей;
- чувство профессионального долга, являющиеся неотъемлемым атрибутом самосознания личности работника и позволяющее ей соизмерять свои поступки с нормативными предписаниями конкретной производственной системы;
- четкое представление личности о возможностях и пределах тех поведенческих установок, которые фиксируются в границах заданного профессионально-квалификационного статуса и раскрываются в конкретных функционально-ролевых характеристиках ее трудового поведения;
- ориентация на групповые нормы профессионального поведения, являющаяся следствием более или менее устойчивой идентификации с конкретным профессиональным окружением и профессиональной субкультурой, что выражается в принятии свойственных представителям данной среды ценностей, целевых установок, культурных и поведенческих образов и стереотипов, то есть в усвоении и практической реализации конкретных эталонов поведения.

Известно, что состав профессиональной деятельности во многом зависит от того, насколько личность понимает ее содержание, специфику, количественные и качественные параметры и насколько, или в какой степени происходит усвоение в процессе работы, то есть интернализируется.

Как пишет И. С. Кон, «интернализованная роль — это внутреннее определение индивидом своего социального положения и его отношение к этому положению и вытекающим из него обязанностям»<sup>128</sup>.

В аналогичном смысле Б. Д. Парыгин употребляет понятие «включенность в деятельность», отмечая далее, что эта включенность «характеризуется определенной степенью соответствия или несоответствия внутреннего, психического состояния, настроения личности в целом тем требованиям, которые предъявляют ей конкретные условия протекания той или иной деятельности»<sup>129</sup>.

*Интернализация* работниками своих официальных ролей в производственном коллективе предполагает, прежде всего, *понимание* официальных целей данного коллектива и согласие с ними.

Для успешного выполнения организационных ролей необходимо не только знание и понимание официальных предписаний, но также моральная готовность работника принять данную роль, и, наконец, его последующая активность. Тогда официальные ролевые предписания подкрепляются соответствующими требованиями человека к самому себе.

При этом следует особенно подчеркнуть значение ответственности как свойства личности, определяющего ее отношение к своим функциональным обязанностям в производственном коллективе. «Ответственность служит здесь средством внутреннего контроля (самоконтроля) и внутренней регуляции (саморегуляции) деятельности личности, которая выполняет должное по своему усмотрению, сознательно и добровольно»<sup>130</sup>.

*Ответственность личности* всегда носит социальный характер, поскольку представляет собой ориентацию на исполнение определенных социальных требований, норм и образцов поведения в соответствии с ее местом в системе общественных отношений.

Важным показателем освоения той или иной профессионально-функциональной роли является состояние адаптированности личности к социально-производственным условиям труда. Адаптация

---

<sup>128</sup> Кон И. С. Социология личности. — М.: 1967. — С. 25.

<sup>129</sup> Парыгин Б. Д. Научно-техническая революция и личность. — М.: 1978.

<sup>130</sup> Муздыбаев К. Психология ответственности. — Л.: Л.-О «Наука», 1983.

основывается не только на пассивно-приспособительных, но и на активно- преобразующих связях личности с окружающей средой, представляя собой неразрывное единство тех и других форм связи.

Как показали исследования Е. А. Климова, в ходе адаптации складывается соответствующий индивидуальный стиль деятельности личности, что позволяет ей выполнять с определенным успехом свою профессионально-функциональную роль<sup>131</sup>. Особенности трудовой деятельности и сложившегося индивидуального стиля работника, влияя на свойства его личности, могут иногда приводить к так называемой «профессиональной деформации».

Речь идет о тех случаях, когда профессиональные стереотипы действий, отношений становятся настолько характерными для человека, что он никак не может и в других социальных ролях выйти за рамки сложившихся стереотипов. Как показывают экспериментальные данные М. Л. Гомелаури, порой те или иные сложившиеся профессиональные установки становятся барьером для принятия новой роли даже в воображаемой ситуации.

Важным условием формирования по-современному делового человека в производственном коллективе является создание соответствующих возможностей для эффективного выполнения каждым его членом своих социальных ролей, определяемых особенностями производственной и общественно-политической деятельности.

Решение задач оптимизации взаимодействия личности и данных ролей начинается с профориентационной работы и профессионального отбора, исходя из стратегических целей развития предприятий и их ресурсной обеспеченности.

Важной характеристикой деятельности личности, выполняющей те или иные социальные роли в системе управленческих отношений, является уровень ее притязаний. Обычно уровень притязаний определяется как степень трудности цели, к достижению которой стремится данная личность.

Каждый человек, будучи субъектом каких-либо видов деятельности, всегда ставит перед собой определенные в контексте соответствующей деятельности цели. При достижении своих целей человек, как правило, испытывает чувство удовлетворения. Вот почему тот или иной уровень притязаний личности во многом обусловлен ее стремлением переживать удачу и избегать неудачи.

---

<sup>131</sup> Климов Е. А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы — Казань, 1969.





Рисунок 23 — Алгоритм операционализации управленческой деятельности по формированию и реализации профессиональных компетенций работников промышленного предприятия<sup>132</sup>

<sup>132</sup> Подробнее см.: Потемкин, В.К. Мотивирование роста профессиональных компетенций работников в структуре стратегии развития предприятий / В.К. Потемкин // Социология. — 2023. — № 1. — С. 193–204.

В целом, известное несоответствие между уровнем притязаний и возможностями его непосредственного достижения «является существенным моментом в развитии личности: несоответствие мобилизует нашу деятельность, заставляет нас напрягаться, нас активизирует»<sup>133</sup>.

*Уровень притязаний* личности формируется под воздействием ряда факторов:

- стандарты успеха, существующие в социальных группах, к которым относится данная личность;
- уровень ее самоуважения (включая самооценку), ее прошлый опыт;
- степень интернализации соответствующей социальной роли; успехи и неудачи в процессе движения к цели.

Процессы формирования и реализации в практической деятельности профессиональных компетенций работников представляет собой набор специальных заранее определенных функций, норм и предписаний, регулирующих совокупность управленческих решений и направленных на их интеграцию в организационно-экономическую, научно-техническую и социальную, включая идеологическую и ценностную структуры производственной деятельности. По сути, речь здесь может идти о институционализации управленческих решений, обеспечивающих определенную деятельность на предприятии по созданию системы налаживания устойчивых программных действий вовлечения в производственный процесс профессиональных компетенций работников. Алгоритм программных действий представлен на Рисунке 23.

Реализация алгоритма действий по вовлечению профессиональных компетенций в деятельность предприятий по крайней мере в экспериментальном контексте позволило бы установить, что идеи, позволяющие действительно более качественно решать задачи производства, применяются в полном объеме — 15,0%; имеют место трудности реализации идей на стадии общения с непосредственным руководителем — 85,0%; имеют место трудности реализации интеллектуальных резервов, связанные с несовершенством правового аппарата на предприятии — 75,0%; основные трудности связаны с финансированием проектов — 40,0%; реализации идей мешает отсутствие понимания у коллег на работе — 18,0%.

---

<sup>133</sup> Мясищев В. Н. Личность и неврозы. — Л.: 1960.

По самооценкам респондентов (N202) внимание со стороны менеджмента предприятий к реализации профессиональных компетенций работников в практической работе стало бы основанием для:

- роста профессиональной и общественной активности — 22,0%;
- внедрения новых управленческих решений — 28,0%;
- роста профессионального самосознания — 18,0%;
- развития творческого потенциала — 51,0% и т. п.

Можно полагать, что не только факт теоретических обобщений процессов формирования и реализации профессиональных компетенций работников, самомотивирования приобретения новых знаний, опыта, квалификации, но и эмпирические оценки, характеризующие отношение к воспроизводству способностей и роли различных профессионально-квалификационных и статусных групп персонала в производственной деятельности может стать новым и важным этапом стратегии развития предприятий.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В монографии представлены результаты многолетних исследований, посвященных формированию новой научной интерпретации принципов и методов управленческого воздействия на формирование системы ценностно-мотивационных смыслов инновационной деятельности работников предприятий и организаций. Наше исследование было направлено на определение ценностно-смысловых предпосылок развития инновационных компетенций как поведенческих проявлений инновационного потенциала личности.

В результате проведенной работы, мы пришли к ряду значимых выводов по исследуемой проблематике.

Прежде всего, конкурентоспособность персонала предприятий и организаций в условиях цифровой экономики определяется не только уровнем квалификации по конкретной специальности, но и рядом универсальных компетенций, таких как способность адаптироваться к новым требованиям и условиям, способность учиться и переучиваться, открытость новому. Эти и другие психологические и когнитивные способности отражают инновационный потенциал работников, их деятельностьную активность по отношению к освоению нового профессионального опыта.

Инновационные компетенции могут быть охарактеризованы как «метакомпетенции», которые являются интегративной характеристикой субъекта, отражая способность человека формировать у себя новые навыки и компетенции, востребованные в профессиональной деятельности. Инновационные компетенции как метакомпетенции становятся надпрофессиональным фактором, способствующим формированию иных профессиональных компетенций.

Инновационные компетенции личности формируются на основе ее инновационного потенциала, в структуру которого входит не только интеллектуальная, ценностно-мотивационная, деятельностьная активность.

Во-вторых, важную роль в обеспечении непрерывности развития инновационного потенциала личности играют смысловые предпосылки, которые воплощаются в решениях, принимаемых человеком, приоритетных целях его деятельности и моделях поведения. Ценности и смыслы в деятельности становятся основой для формирования инновационных и других компетенций: аналитических, социально-пси-

хологических, цифровых и др. Не случайно, причиной снижения уровня квалификационного развития работников часто становится отсутствие внимания со стороны руководителей предприятий и организаций к смысловым предпосылкам инновационной деятельности: желанию заниматься интеллектуальным трудом, выполнять творческие задачи, позволяющие развивать профессиональные способности и навыки. Как следствие, руководители должны располагать знаниями о ценностно-мотивационных смыслах персонала для более эффективного управления инновационными преобразованиями.

*Смысловые предпосылки развития инновационных компетенций реализуются в принимаемых решениях, структуре целей деятельности, моделях поведения.*

*Ценностно-мотивационные смыслы в деятельности определяют интерпретацию человеком окружающей действительности, отношение к ней, тем самым конструируя субъективное восприятие действительности и задавая вектор социального и профессионального поведения человека в определенном контексте.* Вбирая в себя личностные ценности и мотивы, ценностно-мотивационные смыслы индивида, как более широкое понятие, отличаются от отдельно взятых «мотивов» и «ценностей». Ценностно-мотивационные смыслы не просто отражают иерархию актуальных потребностей человека или цели конкретных действий, а представляют собой систему смыслозначимых и поведенческих установок, в рамках которой иерархия личностных потребностей сопряжена с ценностной системой индивида. Терминальные смыслы отражают представления различных групп работников относительно значимости различных целей деятельности. Инструментальные смыслы отражают представления работников о характеристиках успешного профессионального поведения.

В-третьих, в результате эмпирического исследования нами были выявлены инструментальные ценностно-мотивационные смыслы, направленность которых соотносится с современными представлениями о характеристиках инновационного поведения. Инновативность на уровне терминальных ценностно-мотивационных смыслов, т. е. целей деятельности, соотносится с такими смыслами как:

- активная, деятельная жизнь,
- познание,
- продуктивная жизнь,
- развитие,
- творчество, инновации.

Анализ инструментальных ценностно-мотивационных смыслов позволил нам выявить смысловые предпосылки формирования инновационных компетенций:

- *инновативность* (ориентация на усовершенствования, открытость инновациям в решении производственных задач);
- *предприимчивость* (деловая активность, установка на инициирование и осуществление дела, приносящего успех);
- *лидерство* (установка на лидирующую роль в команде);
- *инициативность* (энергичность, готовность с энтузиазмом выполнять свои задачи);
- *обучаемость* (установка на постоянное обучение, интерес к новым знаниям);
- *командоориентированность* (установка на работу в команде, сотрудничество);
- *позитивный взгляд на жизнь* (оптимизм, чувство юмора);
- *толерантность к ситуации неопределенности* (способность конструктивно действовать в ситуации перемен)

Исследование ценностно-мотивационных смыслов реализовано на основе авторского опросника, включающего в себя 5 разделов, позволяющих исследовать терминальные и инструментальные ценностно-мотивационные смыслы.

Для эмпирического исследования ценностно-мотивационных смыслов формирования инновационных компетенций была проведена поэтапная диагностика структуры терминальных и инструментальных ценностно-мотивационных смыслов в деятельности. Эмпирический анализ ценностно-мотивационных смыслов включал в себя следующие этапы:

- анализ данных опроса ценностно-мотивационных смыслов работников финансово-кредитной сферы (N290);
- анализ данных опроса ценностно-мотивационных смыслов работников предприятий фармацевтической отрасли (N700), обработка и анализ полученных результатов;
- анализ данных опроса ценностно-мотивационных смыслов студенческой молодежи (N250), обработка и анализ полученных результатов;
- анализ данных экспертного интервью специалистов сферы управления четырёх предприятий полного технологического цикла;

- анализ данных по самооценке профессиональных качеств работников предприятий на трех предприятиях полного технологического цикла (N524);
- факторный анализ структуры ценностно-мотивационных смыслов для статистической верификации группы ценностно-мотивационных смыслов, предопределяющих инновационные компетенции.

Результатом проведенного сравнительного анализа данных структуры ценностно-мотивационных смыслов инновационной направленности в двух отраслях: финансово-кредитный сектор и фармацевтические предприятия стала *ранговая структура ценностно-мотивационных смыслов со среднегрупповыми данными по профессионально-квалификационным и статусным группам в каждой отрасли.*

*В четвертых, определены социальные и организационные факторы и ограничения, влияющие на процесс формирования системы ценностно-мотивационных смыслов инновационной деятельности работников предприятий и организаций.*

Поскольку ценностно-мотивационные смыслы являются продуктом социализации личности в определенной среде, формирование смысловых предпосылок инновационности в деятельности работников во многом обусловлено объективными условиями жизнедеятельности человека на уровне макро, мезо и микросоциальной среды. Изменения общего социально-культурного, экономического контекста, характеристики жизнедеятельности человека в рамках отдельных социальных общностей и групп, в т. ч. в коллективе предприятий и организаций, оказывают воздействие на структуру ценностно-мотивационных смыслов в деятельности.

Отсутствие социальной базы, нестабильность социально-экономических отношений приводят к тому, что работа воспринимается, прежде всего, как источник дохода, средство обеспечения материальной стабильности и благополучия, а не пространство для профессиональной самореализации и воплощения в жизнь инновационных идей.

На уровне микросоциальной среды человек испытывает воздействие условий и факторов экономического, социально-психологического, организационно-гигиенического характера, которые в долгосрочной перспективе способны внести коррективы в структуру и направленность ценностно-мотивационных смыслов в деятельности. На практике эти

условия реализуются в уровне и форме заработной платы, социальных гарантиях, формах взаимоотношений в коллективе, особенностях корпоративной культуры, режиме труда и отдыха, продолжительности рабочего дня, эргономичности рабочего пространства, внутрипрофессиональном климате и др. Доказано, что перечисленные условия во многом предопределяют уровень инновационности работников. При этом важными являются следующие составляющие: профессиональное обучение; информационно-коммуникативное пространство; поддержка руководителей.

Можно утверждать, что на содержание и динамику роста профессиональных компетенций работников оказывают влияние и ситуации, складывающиеся в процессе профессиональной деятельности, такие как: одобрение результатов работы руководством предприятий; материальное и моральное стимулирование достижений в сфере трудовой деятельности; свобода общения как формального, так и неформального в процессе выполнения функциональных обязанностей различными категориями работников; создание условий для самореализации в процессе труда знаний, умений, опыта работы и, несомненно, формирование стереотипа инновационного поведения персонала предприятий.

Как следствие, в росте профессиональных компетенций работников прослеживаются основные доминирующие мотивы сопричастности к результатам деятельности предприятий, которые в своем большинстве «не прописаны» в стратегии развития предприятий и их структурных подразделений.

*В пятых, на основе проведенных теоретических и эмпирических исследований, разработаны принципы формирования социального механизма развития ценностно-мотивационных смыслов инновационной деятельности.*

Исходя из положения о том, что ценностно-мотивационные смыслы являются внутренними глубинными предпосылками инновационного поведения, нами определены следующие *направления деятельности в реализации ценностно-ориентированного управления инновационным потенциалом работников.*

1. Проведение диагностики ценностно-мотивационных смыслов в деятельности работников различных статусных и профессионально-квалификационных групп, выявление их структуры и направленности. Определение степени значимости и реализации в деятельности смыс-



лов, определяющих вектор инновационного поведения: активная, деятельная жизнь, познание, продуктивная жизнь, развитие, творчество.

2. Анализ социально-организационных условий на уровне макро, мезо и микросоциальной среды, оказывающих естественное воздействие на развитие ценностно-мотивационных смыслов инновационного поведения.

3. На основании результатов диагностики инновационных составляющих ценностно-смысловой направленности личности работников и условий их жизнедеятельности создание среды, внешних социально-организационных условий, в которых будут актуализироваться смыслы развития, познания, активной, деятельности жизни, и, в конечном счете, инновационности.

Инновационный потенциал личности, который проявляется в трудовой деятельности в форме инновационных действий, во многом взаимосвязан со смысловыми предпосылками в сознании человека, целями, на которые он направляет свою жизненную активность. Поэтому формирование социально-профессиональной среды, благоприятных условий на уровне предприятий и организаций, профессионального сообщества и общества в целом, способно скорректировать вектор поведения человека в направлении увеличения его внутренней готовности к внедрению социальных, технологических, экономических инноваций и поддержке новых идей, проявлению в деятельности инновационного потенциала.

Новые знания о роли человека в процессе преобразования сферы производства, предполагают применение принципов социального управления формированием его инновационных компетенций, а также такими качествами как профессионализм, конкурентоспособность, мобильность, адаптивность, социально-психологическая устойчивость, организационная культура, нравственность, духовность, социальное самочувствие, социальные притязания, образование и здоровье, составляющих основу интеллектуальных резервов промышленного предприятия.

Социальная направленность производственной деятельности предполагает расширение диапазона интеллектуального труда, повышение уровня общего и профессионального образования работников, формирование инновационного мышления, учет уровня и качества жизни персонала предприятия, дифференциацию материального и морального поощрения за результаты труда и, в конечном счете,

институционализацию системы управления интеллектуальными резервами.

При обращении внимания в профессиональной деятельности на содержание и состав интеллектуальных резервов личности могут быть успешно решены следующие задачи:

- информационно-коммуникативные, в основе которых обмен профессиональной информацией, опытом и знаниями;
- интегративные, определяющие взаимодействие персонала предприятия в процессе решения производственных задач;
- гносеологические, когда человек выступает как объект исследования и управления;
- аксиологические, позволяющие подойти к профессиональному обмену информацией с позиции обмена ценностями и формирования у персонала предприятия ценностных ориентаций в производственной деятельности;
- нормативные, посредством которых происходит закрепление индивидов за соответствующей сферой приложения труда, за определенными функциями, за выполнение конкретных заданий и программ. Здесь же речь может идти о нормативном поведении и нормативной культуре работника;
- социальные, когда общение работников различных профессий и специальностей носит специфический знаковый характер или информативный по отношению к изделию, создающемуся в процессе производства;
- социально-практические, позволяющие осуществлять не только информационный обмен, но обмен опытом, способностями, навыками, умениями.

Развитие интеллектуальных резервов личности в профессиональной деятельности не только способствует инновационному преобразованию предприятий и организаций, но создает предпосылки устойчивого инновационного климата, признаками которого являются:

- устойчивая ориентация личности на определенного вида деятельность, в которой определена предметная направленность, форма и конкретные возможности реализации материальной заинтересованности;
- сформированная опытным путем установка личности на оптимизацию энергетических затрат в процессе труда в соответствии

- с их ожидаемой и реальной материально-вещественной и социально-экономической компенсацией;
- аксиологическая ориентация личности на конкретную специализированную форму труда, в содержании которой выражен подлинный и формальный интерес производственной системы, а также определена ответственность за результаты своих профессиональных действий;
  - собственно профессиональная способность на определенной стадии ее развития, являющаяся сама по себе относительно самостоятельным побудителем к действию, а также явно или неявно выраженная потребность развития этой способности, расширяющая в перспективе диапазон возможностей личности работника;
  - осознание конкретного временного масштаба, в рамках которого поэтапно формируются профессиональная и жизненная перспективы личности, что позволяет ей тем или иным образом распределять, регулировать и использовать физические, интеллектуальные и энергетические ресурсы в процессе удовлетворения своих потребностей, реализация интересов и достижения целей;
  - чувство профессионального долга, являющиеся неотъемлемым атрибутом самосознания личности работника и позволяющее ей соизмерять свои поступки с нормативными предписаниями конкретной производственной системы;
  - четкое представление личности о возможностях и пределах тех поведенческих установок, которые фиксируются в границах заданного профессионально-квалификационного статуса и раскрываются в конкретных функционально-ролевых характеристиках ее трудового поведения;
  - ориентация на групповые нормы профессионального поведения, являющаяся следствием более или менее устойчивой идентификации с конкретным профессиональным окружением и профессиональной субкультурой, что выражается в принятии своих представителей данной среды ценностей, целевых установок, культурных и поведенческих образов и стереотипов, то есть в усвоении и практической реализации конкретных эталонов поведения.

Процессы формирования и реализации в практической деятельности инновационных компетенций работников представляют собой набор специальных заранее определенных функций, норм и предписаний, регулирующих совокупность управленческих решений и направленных на их интеграцию в организационно-экономическую, научно-техническую и социальную, включая идеологическую и ценностную структуры производственной деятельности. По сути, речь здесь может идти о институционализации управленческих решений, обеспечивающих определенную деятельность на предприятии по созданию системы налаживания устойчивых программных действий вовлечения в производственный процесс профессиональных компетенций работников.

# ПРИЛОЖЕНИЯ

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Таблица П.1.1

### Эмпирическая операционализация терминальных ценностно-мотивационных смыслов

Терминальные ценностно-мотивационные смыслы
Активная, деятельная жизнь: — Возможность эмоциональной и интеллектуальной самореализации на работе — Динамичность работы, минимум рутинных задач
Наличие хороших и верных друзей: — Хорошие отношения с коллегами, значительная степень близости, дружба вне работы — Наличие в коллективе единомышленников, людей со схожими жизненными интересами и ценностями
Познание красоты природы и искусства: — Возможности для приобщения к искусству, познания прекрасного — Возможность расширения культурного кругозора
Здоровье: — Возможность посещать корпоративный спортзал — Поощрение компанией здорового образа жизни
Интересная работа: — Соответствие характера работы личным интересам — Наличие интереса к содержанию выполняемой работы
Личностное развитие: — Наличие задач, стимулирующих личностно и профессионально развиваться, выходить из «зоны комфорта» — Возможность личностного развития благодаря работе в компании
Материально обеспеченная жизнь: — Высокий доход — Наличие дополнительных премий и надбавок в структуре дохода
Общественное признание: — Публичное признание заслуг и достижений руководителем и коллегами — Возможность получить уважение и известность в профессиональном сообществе, заслужить роль «эксперта»

<b>Терминальные ценностно-мотивационные смыслы</b>
<b>Познание:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>— Возможности корпоративного обучения в компании</li><li>— Возможность посещения профессиональных семинаров, конференций, расширения профессионального кругозора</li></ul>
<b>Продуктивная жизнь:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>— Поощрение организацией максимально продуктивных работников (выявление лучших сотрудников и поощрение)</li><li>— Возможность достижения сложных целей и решения нестандартных задач</li></ul>
<b>Бытовой комфорт, удобство:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>— Удобное территориальное месторасположение работы, наличие корпоративной развозки</li><li>— Комфортные условия труда (организация рабочего пространства, освещенность, оснащенность рабочего места и тп)</li></ul>
<b>Счастливая семейная жизнь:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>— Возможность сохранять баланс «работа — семья» без ущерба для каждой из сфер</li><li>— Поддержка семейных ценностей в организации (например, мероприятия с участием членов семьи)</li></ul>
<b>Профессиональное развитие:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>— Возможности профессионального развития благодаря работе в компании</li><li>— Корпоративная культура, поощряющая профессиональное развитие сотрудников</li></ul>
<b>Счастье других:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>— Осознание общественной пользы выполняемой работы</li><li>— Участие организации и сотрудников в благотворительных акциях (волонтерство, помощь малоимущим группам населения, озеленение территорий, субботники, дни донора)</li></ul>
<b>Свобода:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>— Ваша самостоятельность в рамках реализации рабочих проектов</li><li>— Возможность самостоятельно планировать свое рабочее время</li></ul>
<b>Развлечения:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>— Наличие корпоративных мероприятий</li><li>— Развлекательные мероприятия для сотрудников</li></ul>

<b>Терминальные ценностно-мотивационные смыслы</b>
Социальные контакты: — Возможность знакомства с новыми людьми — Возможности для новых профессиональных связей и знакомств
Творчество, инновации: — Наличие творческих задач — Возможность реализации Ваших новых идей в работе
Власть: — Возможность руководить работой других людей — Возможности для карьерного роста (вертикальное продвижение)
Принадлежность (к социальной группе): — Ваша принадлежность к профессиональной группе (банковские работники, врачи, педагоги и т. п.) — Возможность Вашего участия в корпоративных командах совместно с коллегами (например, команды КВН/футбольной), ощущение принадлежности к их деятельности
Безопасность: — Официальный расчет заработной платы (отсутствие «серых» схем расчета), гарантирующее стабильность дохода и безопасность — Уверенность в будущем организации, ее стабильности, положении в отрасли
Влияние: — Возможность влиять на принимаемые решения — Возможность внедрения моих инновационных предложений в деятельность организации

Таблица П.1.2

### **Инструментальные ценностно-мотивационные смыслы**

<b>Инструментальные ценностно-мотивационные смыслы и эмпирически фиксируемые индикаторы</b>
Предприимчивость (деловая активность, установка на инициирование и осуществление дела, приносящего успех)
Инновативность (ориентация на усовершенствования, открытость инновациям в решении производственных задач)
Лидерство (установка на лидирующую роль в команде)
Самоорганизация (способность управлять своей активностью, временем, приоритетами)

<b>Инструментальные ценностно-мотивационные смыслы и эмпирически фиксируемые индикаторы</b>
Обучаемость (установка на постоянное обучение, интерес к новым знаниям)
Командоориентированность (установка на работу в команде, сотрудничество)
Эмпатия (понимание чувств и эмоций других, сопереживание)
Адаптивность (приспосабливаемость к условиям внешней и внутренней среды)
Аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах
Воспитанность (хорошие манеры)
Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)
Позитивный взгляд на жизнь (оптимизм, чувство юмора)
Исполнительность (дисциплинированность)
Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)
Принципиальность, непримиримость к недостаткам в себе и других
Образованность (широта знаний, высокая общая культура)
Ответственность (чувство долга, умение держать слово)
Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)
Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)
Смелость в отстаивании своего мнения, взглядов
Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)
Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)
Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)
Честность (правдивость, искренность)
Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)
Чуткость (заботливость)
Инициативность (энергичность, готовность с энтузиазмом выполнять свои задачи)
Толерантность к ситуации неопределенности (способность конструктивно действовать в ситуации перемен)



## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Таблица П.2.1

**Ранговое распределение терминальных ценностно-мотивационных смыслов по профессионально-квалификационным и статусным группам респондентов финансово-кредитного сектора**

Ценностно-мотивационные смыслы	Фронт-офис		Бэк-офис		Сопровождающие нефинансовые подразделения	
	Руководители	Специалисты	Руководители	Специалисты	Руководители	Специалисты
Счастливая семейная жизнь	1	6,5	6,5	8	12	8,5
Безопасность	2	3	1,5	1	1,5	11
Интересная работа	3	1	3,5	4	1,5	2
Свобода	4	10	9	6	3	6
Материально обеспеченная жизнь	5	2	1,5	3	5,5	1
Социальные контакты	7	6,5	15,5	7	5,5	4,5
Активная деятельная жизнь	7	9	10	9	10	15,5
Власть	7	11	11	11	4	14
Наличие хороших и верных друзей	9,5	5	6,5	5	8,5	13
Продуктивная жизнь	9,5	12	5	12	12	11
Бытовой комфорт, удобство	12	4	3,5	2	14,5	7
Развитие	12	8	8	10	7	4,5
Общественное признание	12	16	13,5	15,5	14,5	19
Жизненная мудрость	14	14,5	17	13	16,5	17
Познание	15	13	13,5	14	12	3
Творчество	16	17	19	18	8,5	8,5
Развлечения	17	14,5	12	15,5	16,5	11
Счастье друзей	18	18	18	17	18	18
Привадежность к социальной группе	19	21	20	21	21	20
Здоровье	20	19	15,5	19	20	21
Познание красоты природы и искусства	21	20	21	20	19	15,5

Таблица П.2.2

**Ранговое распределение терминальных ценностно-мотивационных смыслов  
по профессионально-квалификационным группам работников  
фармацевтических предприятий**

	Производство	ИТР	Разработка продукта, наука	Сбыт, продажи, полевые продажи	Офис
Гарантии финансовой стабильности	1	3	1	1	2
Взаимодействие с руководителем	2	1	2	3	1
Бытовой комфорт, удобство	3	9	3	25	7
Социальные гарантии	4	6	6	4	6
Наличие хороших и верных друзей	5	7	15	9	15
Поддержка семейных ценностей организацией	6	14	15	10	13
Материально обеспеченная жизнь	7	4	4	2	3
Профессиональное развитие	8	4	5	5	5
Баланс времени	9	17	13	8	4
Результативность (продуктивность)	10	15	14	13	16
Инновации	11	12	7	15	12
Участие в управлении	12	9	11	12	9
Социальные контакты	13	16	18	16	17
Интересная работа	14	2	8	7	9
Уважение к профессионализму	15	18	17	17	18
Социальная польза выполняемой работы	16	22	21	20	22
Свобода	17	8	12	11	11
Познание, изучение нового	18	9	9	5	8

	Производство	ИТР	Разработка продукта, наука	Сбыт, продажи, полевые продажи	Офис
Активная деятельная жизнь	19	13	10	14	14
Власть	20	21	20	19	18
Расширение кругозора	21	24	23	18	21
Забота о здоровье	22	19	22	24	23
Творчество, инновации	23	20	19	21	20
Принадлежность (к социальной группе)	24	23	24	22	24
Общественное признание	25	25	25	23	25

Таблица П.3

**Ранговое распределение инструментальных ценностно-мотивационных смыслов обучающихся 2–3 курсов**

№ п/п	Инструментальные ценностно-мотивационные смыслы	Ранг
1	Самоорганизация (способность управлять своей активностью, временем, приоритетами)	1
2	Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	2
3	Обучаемость (установка на постоянное обучение, интерес к новым знаниям)	3,5
4	Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманые, рациональные решения)	3,5
5	Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)	5
6	Ответственность (чувство долга, умение держать слово)	6
7	Исполнительность (дисциплинированность)	7
8	Образованность (широта знаний, высокая общая культура)	8
9	Воспитанность (хорошие манеры)	9
10	Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)	10

№ п/п	Инструментальные ценностно-мотивационные смыслы	Ранг
11	Предприимчивость (деловая активность, установка на инициирование и осуществление дела, приносящего успех)	11,5
12	Смелость в отстаивании своего мнения, взглядов	11,5
13	Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)	13
14	Адаптивность (приспосабливаемость к условиям внешней и внутренней среды)	14
15	Инициативность (энергичность, готовность с энтузиазмом выполнять свои задачи)	15,5
16	Толерантность к ситуации неопределенности (способность конструктивно действовать в ситуации перемен)	15,5
17	Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)	17
18	Инновативность (ориентация на усовершенствования, открытость инновациям в решении производственных задач)	18
19	Честность (правдивость, искренность)	19
20	Лидерство (установка на лидирующую роль в команде)	20,5
21	Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)	20,5
22	Аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах	22
23	Позитивный взгляд на жизнь (оптимизм, чувство юмора)	23
24	Командоориентированность (установка на работу в команде, сотрудничество)	24
25	Эмпатия (понимание чувств и эмоций других, сопереживание)	25
26	Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)	26
27	Чуткость (заботливость)	27
28	Принципиальность, непримиримость к недостаткам в себе и других	28

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

**ПОТЕМКИН Валерий Константинович** — заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета

**ВЕЛЬМИСОВА Дарья Владимировна** — кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления персоналом Санкт-Петербургского государственного экономического университета

Научное издание

Потемкин Валерий Константинович  
Вельмисова Дарья Владимировна

**ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫЕ СМЫСЛЫ  
ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ  
РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ И ОРГАНИЗАЦИЙ**

*Компьютерная верстка Е.А. Типцовой*

Подписано в печать 30.06.2023. Формат 60×84 1/16.  
Усл. печ. л. 11,0. Тираж 500 экз. Заказ 632.

Издательство СПбГЭУ. 191023, Санкт-Петербург,  
наб. канала Грибоедова, д. 30-32, лит. А.

Отпечатано на полиграфической базе СПбГЭУ