

УДК 331

ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В АСПЕКТЕ РАЗВИТИЯ ГОРОДА (НА МАТЕРИАЛАХ ГОРОДА НАБЕРЕЖНЫЕ ЧЕЛНЫ)

¹Арсланова С. К., ²Исхакова Н.Р., ²Сафиуллина Н.З.

¹ГАОУ ВПО «Набережночелнинский государственный торгово-технологический институт»,
Набережные Челны, e-mail: ars-sk@mail.ru;

²ФГБОУ ВПО «Набережночелнинский институт социально-педагогических технологий и ресурсов»,
Набережные Челны, e-mail: ngpi@tatngpi.ru

Пристальное внимание на федеральном и региональном уровне к качеству экономического роста актуализирует проблематику развития инновационной составляющей социального потенциала населения. Важным аспектом развития социального потенциала социально-экономических систем является управление на всех уровнях (от организации до крупного территориального образования), создание условий для развития рационализаторства и творчества в организациях и на предприятиях. В этом контексте представлены результаты исследования на материалах города Набережные Челны (2011 г.).

Ключевые слова: инновационный потенциал населения, развитие города, непрерывное обучение, управление знаниями

INNOVATIVE ACTIVITY IN WORK IN THE CONTEXT OF THE CITY (BASED ON MATERIALS OF NABEREZHNYE CHELNY)

¹Arslanova S.K., ²Iskhakova N.R., ²Safiullina N.Z.

¹State Institute of Commerce and Technology of Naberezhnye Chelny, Naberezhnye Chelny,
e-mail: ars-sk@mail.ru;

²Naberezhnye Chelny Institute of Social Pedagogical Technologies and Resources,
Naberezhnye Chelny, e-mail: ngpi@tatngpi.ru

Close attention to the quality of economic growth actualizes on problem of innovation component of the social potential of the population's development on the federal and regional level. An important aspect of the social potential socio-economic systems is the management at all levels (from the organization to a large territorial unit) creating conditions for the development of innovation and creativity in organizations and businesses. In this context, the results of research is shown based on materials of Naberezhnye Chelny (2011).

Keywords: innovative potential of the population, urban development, a continuous learning, knowledge management

В условиях обновления общества возрастает актуальность исследований и оценка наследия прошлого и интерес к проблемам возрождения инновационного потенциала и управления знаниями населения [7]. Необходимым условием развития современной России является инновационный потенциал населения, поскольку инновационное развитие территории невозможно без опоры на творческий, созидательный потенциал ее граждан. На уровне организации инновационность социального потенциала проявляется в активности персонала, креативном мышлении, рационализаторстве, которые определяются стратегией и качеством управления организацией. В Проекте «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 г.» дано определение «инновационного человека» как широкой категории, отражающей идею о том, что «каждый гражданин должен стать адаптивным к постоянным изменениям: в собственной жизни, в экономическом развитии, в развитии

науки и технологий, – активным инициатором и производителем этих изменений» [9].

Инновационный труд может быть реализован деятельностью инновационного человека, которого характеризуют следующие качества: непрерывное образование, критическое мышление, креативность, предприимчивость, разумный риск, стремление к новому, владение иностранными языками, способность к самообучению, готовность работать в высококонкурентной среде.

Инновационный потенциал личности рассматривается нами с точек зрения динамики (как способность осуществлять, генерировать инновации) и как готовность к восприятию изменений (адаптивность, которая выражается уже в восприятии инноваций). Татарстанский социолог М.А. Нугаев определяет инновационный потенциал, как способность к творчеству и как субпотенциал социального потенциала личности [6]. А.А. Давыдов рассматривает инновационный потенциал России с позиции подхода системной социологии [1].

В условиях постиндустриального развития общества конкурентным преимуществом является уже не просто идея, а способность личности генерировать и внедрять идеи в реальную практику. Основой конкурентоспособности любого человека, организации, страны служит непрерывное творческое развитие. К основным концепциям, которые обосновывают современное развитие общества необходимо отнести менеджмент знаний, который ориентирован не только на поиск и генерирование творчества, инноваций, рационализаторства, но и передачу накопленного опыта в сфере инноваций, воспроизводство инновационных идей. С одной стороны, в рамках конкретного предприятия цель и задачи в области знаний находятся на самом глубинном уровне. С другой стороны, эти знания могут так и не реализоваться в конкретной организации при неблагоприятных условиях ее внутренней среды.

По мнению П. Друкера: «Большинство ресурсов не являются специфичными: капитал, оборудование, материальные ценности – не могут быть использованы для того, чтобы отличить один бизнес от другого по своей глубинной сути» [2]. Управление знаниями обеспечивает предпосылки для создания конкурентного преимущества в организациях, ориентированных на постоянное развитие, инновации. Государство формирует основы инновационного развития экономики, политики и других сфер общества, в том числе и через политику в сфере образования.

С целью изучения аспектов инновационного потенциала населения в 2011 был проведен опрос жителей города Набережные Челны Республики Татарстан. Выборочная совокупность исследования составила 785 единиц, сформированная методом квот. Важным фактором, который оказывает влияние на инновационную активность личности в сфере трудовой деятельности, является удовлетворенность работой. По результатам проведенного исследования каждый опрошенный, работающий в городе Набережные Челны, удовлетворен своей работой - 32,4%. Довольны тем, что вообще имеют работу – 27,2% респондентов. Не довольны своей работой 16,2% опрошенных горожан.

Человек, который испытывает удовлетворенность от выполняемой им работы, как правило, стремится совершенствоваться в отличие от того, кто не доволен работой. Если нет стремления к развитию, самосовершенствованию в трудовой деятельности, то нет и потребности в инновациях и рационализаторстве, это подтверждают

полученные нами данные. Так, 37,5% от числа удовлетворенных своей работой готовы к совершенствованию в своей сфере деятельности. Готовы к обучению смежным профессиям 23,2% опрошенных, а 19,6% респондентов, удовлетворенных своей работой, подтверждают изменения в их профессиональной деятельности. У респондентов, которые довольны своей работой потому, что у них нет другой, а также у недовольных своей работой – мотивация к совершенствованию в профессиональной сфере ниже 19,1% и 28,6%. При этом, каждый пятый из категории неудовлетворенных работой в той или иной мере, готов осваивать новую для него специальность (21,3% и 21,4%, соответственно).

Рыночные и демократические реформы последних двух десятилетий привнесли существенные изменения в состав, структуру и в социальную стратификацию профессий, в ценности общества и ценностные ориентации молодежи и как следствие в иерархию престижа профессий. Особенности, деформации, факторы, функции и дисфункции новой иерархии престижа профессий стали предметом исследований многих ученых, как М.К. Горшкова, Ф.Э. Шереги, В.Ф. Анурина, В.И. Добренкова и других социологов, экономистов и психологов. Данные исследования указывают на то, что сформировавшаяся в условиях рыночных реформ иерархия престижа профессий является деформированной, не отвечающей потребностям развития общества. Критически низкий статус и престиж научных работников, педагогов, врачей, работников сферы культуры, инженеров, а также многих рабочих профессий квалифицированного труда ставит под вопрос перспективы развития российского общества, негативно влияет на представления и жизненные планы молодежи. Очень актуально и особенно для современной нашей молодежи звучит социологический афоризм «Мы говорим профессия, подразумеваем статус, который она дает» [10]. Таким образом, проблемы профессионального самоопределения молодежи, статуса и престижа профессий взаимосвязаны.

Для социологии перспективным представляется понимание профессии не просто как обособленной функции в системе общественного разделения труда и не как свойства отдельных индивидов, а как социально-групповой реальности. Такой подход активно разрабатывается в публикациях В.Н. Шубкина, В.А. Мансурова, О.В. Юрченко [5, 10]. На наш взгляд можно выделить как минимум три относительно самостоятельных аспекта их жизни и деятельности, которые целесоо-

брано учитывать при измерении и анализе престижа профессий:

1. Функции, закрепленные за ними, роль которую они играют в процессах функционирования и развития экономики и общества. По данному аспекту в общественном сознании существуют как ретроспективные, так и перспективные представления во многом опосредованные господствующими идеологиями, политической риторикой, стилем и содержанием сообщений СМИ.

2. Устойчивые социокультурные качества группы и типичных ее представителей. Они проявляются в уровне образования, культуры, в общении, в стиле потребления и поведения, в атрибутах одежды, внешнего вида, в лексике и в стилистике речи.

3. Третий относительно самостоятельный аспект связан с социально-экономическими характеристиками группы. Они указывают на социально-экономический статус профессии, на уровень доходов, на уровень жизни, на условия труда, карьеры, на возможности реализации потребностей и материальных интересов.

Город Набережные Челны как урбанистический центр и как сложная социальная среда формирования представлений уча-

щихся о престиже профессий имеет свои типологические и «индивидуальные» особенности. Это относительно молодой, крупный, полиэтничный по составу населения и динамично развивающийся современный город. Постепенно утрачивая свою монофункциональность и прямую зависимость от базового градообразующего предприятия, тем не менее, он сохраняет и развивает свой индустриальный профиль. Трансформационный кризис 90-х годов заметно снизил защищенность, статус и престиж инженеров и рабочих не только «КамАЗа» но и большинства других предприятий города [4]. Эти процессы заметным образом нашли отражение в сознании населения и особенно молодежи, способствовали снижению привлекательности производственных профессий [6]. Это ведет к постепенному выделению с одной стороны «молодежных» отраслей, а с другой, отраслей и предприятий со стареющим контингентом работающих.

На вопросы, «По какой профессии Вы думаете работать после окончания школы?» и «Какую профессию Вы хотели бы получить в результате обучения в учебном заведении после школы?» были получены следующие ответы (см. таблица)

Профессиональное самоопределение учащихся (в % от числа опрошенных)

№	Классы	Профессии				
		Рабочие и строительные	Инженерные	Экономические	Прочие проф. умствен. труда	Не определившиеся
1	8-е	13,8	3,1	27,1	46,2	9,8
2	9-е	17,6	7,1	29,4	42,5	3,4
3	11-е	8,3	6,7	20,7	62,3	2,0

Для города индустриального типа полученные пропорции выбора трудно считать оптимальными. Качество выбора также не высокое. Не уверены полностью или частично в правильности своего выбора 52,9% учащихся 8-х классов, 51,1% – 9-х и 62,3% – 11-х классов. При этом уверенность в поступлении в соответствующие учебные заведения оказалась относительно более высокой. Значительное количество учащихся одновременно выбирают по несколько профессий так называемые «основные» и «запасные». В нашем исследовании таких респондентов почти половина. Например, инженерную профессию выбирают всего 14,4% учащихся 11-х классов, но в качестве основной или единственной выбирают только 6,7%. Весьма популярной у учащихся 9-х и 11-х классов является профессия менеджера. Ее выбирают 18,6% выпускников. Данную профессию, также как и профессию банкира, предпринимате-

ля, бухгалтера, экономиста мы включили в категорию экономических. Обобщая всю выше приведенную информацию можно заключить, что инженерные и рабочие профессии явно недостаточно представлены в планах и намерениях учащихся города.

Доминирующие ценностные ориентации в сфере труда и будущей профессии являются, как известно важными критериями оценки возможностей и привлекательности профессий в сознании учащихся. На их основе выделяются наиболее важные социальные свойства тех или иных профессий и их объединенных групп [8]. Выявление этих ценностных ориентаций осуществлялось через оценку учащимися элементов (факторов) социально-экономических, санитарно-гигиенических и социально-психологических условий трудовой (профессиональной) деятельности. Такой подход согласуется с устоявшимся в российской социологии определением ценностных ориентаций [3].

Ориентации в сфере труда в свою очередь являются проявлением терминальных жизненных ориентаций, характеризующих понимание учащимися формулы жизненного успеха. Современные исследователи обращают внимание на тот факт, что ценностные установки в трансформирующихся обществах формируются преимущественно на уровне не осознанных процессов, в ходе выбора и освоения определенных стилей жизни и связанных с ними моделей успеха. В таком контексте правильным будет утверждение, что опросы поднимают респондентов на уровень рефлексии и осознания своих жизненных ориентаций. Наиболее важными с точки зрения отношения к профессиям оказались три взаимосвязанные ориентации. Это – иметь материальный достаток в будущем, формирование успешной карьеры, достижение высокого социального статуса. Первую в качестве цели жизни выбрали 79,6% восьмиклассников, 83,9% девятиклассников, 91,9% одиннадцатиклассников. Вторую соответственно – 85,1%, 87,4% и 92%. Третью цель выбрали 70%, 64,3% и 67,8%. На основе этих фактов можно сказать, что наши респонденты имеют высокую социально-экономическую направленность, включая и статусную составляющую.

Важным аспектом инновационной составляющей социального потенциала личности является потребность в приращении знаний, поскольку знания и информация устаревают с каждым годом все быстрее. Одним из способов приобретения новых знаний и навыков является дополнительное образование. Потребность получить дополнительное образование может быть вызвана разными факторами: стремление сохранить за собой занимаемую должность, продвижение по карьерной лестнице, осознание необходимости быть конкурентоспособным или др. Почти каждый четвертый готов получить дополнительное образование в случае необходимости 24,9. В планах получить дополнительное образование – у 14,9%. Доля получающих дополнительное образование малопредставительна – 4,1%. Каждый третий респондент не считает необходимым получать дополнительное образование 33,9%.

Доля горожан, стремящихся к развитию в профессиональной сфере посредством получения дополнительного образования довольно низкая. Инновационная деятельность невозможна без непрерывного образования. Инновации представляют конечный результат творческого труда, воплотившийся в новой или усовершенствованной продукции, технологии. Только

10,0% респондентов испытывают потребность в непрерывном образовании.

Потребность в самообучении и самообразовании испытывает незначительная доля респондентов (15,7%). Стремление к изменениям и преобразованиям в собственной деятельности отметили только 25,2%. У 20,0% опрошенных жителей города Набережные Челны наблюдается положительная тенденция роста интереса к совершенствованию в профессиональной деятельности.

Каждый сотрудник как составляющая организации и ее главный ресурс стремится реализовать в профессиональной деятельности свои потребности. При этом цели организации и цели работника должны коррелировать между собой. Респондентам было предложено проранжировать характеристики, которые они считают важными при выборе места работы. Полученные результаты представлены в порядке ранга:

- 1) деньги, оплата труда;
- 2) карьера, должностной рост;
- 3) социальная защищенность;
- 4) отношения с руководством;
- 5) престиж фирмы;
- 6) взаимопонимание в коллективе;
- 7) самостоятельность;
- 8) новые знания, опыт;
- 9) ответственность;
- 10) интерес к самой работе.

Главным фактором, влияющим на выбор места работы, является заработная плата. Также значимыми факторами являются карьера и должностной рост, социальная защищенность. Новые знания и интерес к самой работе занимают последние позиции в рейтинге.

Одним из показателей адаптивности к изменениям является готовность к переменам в трудовой сфере. По результатам нашего исследования каждый пятый готов к повышению квалификации в той сфере, где уже работает 20,0%. Готовы к обучению по смежным специальностям 18,7% опрошенных граждан города Набережные Челны, а у 15,7% изменения уже произошли, 13,9% готовы осваивать новую специальность с «нуля». Не хотят изменений 12,6% респондентов, затруднились с ответом – 19,1%. Таким образом, 68,3% опрошенных в той или иной мере готовы или уже участвуют в изменениях в профессиональной деятельности. Двумерный анализ данных позволил установить, что большую долю среди тех, кто не хочет перемен, составляют респонденты предпенсионного возраста. Таким образом, возраст респондентов естественным образом влияет на готовность к изменениям в сфере труда. В возрасте 18 – 24 лет большинство опрошенных

готовы к изменениям, а также в возрасте 25-54 года – примерно половина респондентов.

При рассмотрении инновационной составляющей социального потенциала населения существует важная проблема. Это невозможность обособленно обеспечить высокую динамику инновационного развития крупных социально-хозяйственных систем. В связи с этим создание условий для инновационной активности в рамках трудовых коллективов (организаций, предприятий) позволяет концентрировать совокупный социальный потенциал организации и проявление его инновационной составляющей.

Список литературы

1. Давыдов А.А. Инновационный потенциал России: настоящее и будущее // Официальный сайт Института социологии РАН. – URL: http://www.isras.ru/blog_modern_3 (дата обращения: 08.01.2014).
2. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. – М., 2001. – 178 с.
3. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов.-2-е изд. исп. и доп. – М.: Аспект-Пресс, 2003.-485 с.
4. Каюмов А.Т. Каников Ф.К., Исакова Н.Р. Учащаяся молодежь крупного индустриального города о престиже профессий // Социологические исследования. М. – 2013. – № 8. – С. 87-95.
5. Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий. История, методология и практика исследований // Социологические исследования. 2009. № 8. С. 36-46.
6. Нугаев М.А. Теоретико-методологические основы исследования качества социального потенциала региона. – Казань: Изд-во Казанск. госуд. ун-та, 2006. 168 с.
7. Сафиуллина Н.З., Исакова Н.Р. Исторические аспекты развития национальной культуры народов России (на материалах Республики Татарстан) // Международный журнал экспериментального образования. № 11 (часть2). 2013. С.127-130.
8. Семенов В.Е. Ценностные ориентации современной молодежи // Социологические исследования. 2007. № 4. С.37-43.
9. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года. URL: http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/doc20101231_016 (дата обращения: 08.01.14).
10. Шубкин В.Н. Социология и общество: Научное познание и этика науки. Монография. – М.: ЦСПиМ, 2010 – 424 с.