

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ АКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ*Саксина Наталья Николаевна (sacsina@mail.ru)**Бабенко Светлана Александровна**ФГБОУ ВПО «Костромской государственный технологический университет»*

В статье представлены основные положения формирования активности персонала посредством воздействия на ценностную среду организации, что реализует социально-психологический подход к инновационному менеджменту.

Ключевые слова: активность персонала, организационная культура, социально-психологический климат, ценности, инновационная деятельность.

Главным фактором перехода экономики России к инновационному социально ориентированному типу развития «Концепцией социально-экономического развития России до 2020 года» обозначен «прорыв» в повышении эффективности кадрового потенциала путем, с одной стороны, роста его конкурентоспособности, с другой – создания благоприятных условий для его развития и реализации.

Рост конкурентоспособности связывается с формированием у человека следующих компетенций инновационной деятельности: способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, профессиональной мобильности, стремление к новому, способность и готовность к разумному риску, креативность и предприимчивость, умение работать самостоятельно и в команде и др. Такие характеристики инновационного человека позволяют говорить об его активности или активной жизненной позиции.

Применительно к хозяйствующему субъекту «инновационный человек» - сложное многогранное явление. Он, прежде всего, - личность, руководствующаяся в своем поведении в инновационной деятельности своими ценностными установками. В соответствии с этим благоприятными условиями для развития и реализации кадрового потенциала персонала организации является ее ценностная среда, характеристиками которой выступают организационная культура и социально-психологический климат. Именно под воздействием ценностной среды происходит формирование инновационного мышления и поведения как проявлений активности персонала.

Проблемы формирования активности персонала в инновационной деятельности могли бы быть более подробно рассмотрены в рамках социально-психологического подхода к инновационному менеджменту, предусматривающего оптимальное воздействие на личность работника. Однако на сегодняшний день практически отсутствует научно обоснованная методическая база его реализации. Это обусловлено необходимостью привлечения знаний психологии в область инноватики.

Авторское исследование реализации социально-психологического подхода к формированию активности персонала в инновационной деятельности строилось на изучении степени разработанности как самой категории «активность персонала в инновационной деятельности», так и процесса ее формирования.

Общенаучная трактовка связывает «активность» (лат. *Activus*) с энергичной, усиленной деятельностью, деятельным состоянием; деятельным участием в чем-либо. Активным признается субъект не только деятельный, но и энергичный, развивающийся, инициативный, предприимчивый и самостоятельный. Очевидно, что активность персонала выступает многогранной его характеристикой. Изучение литературы в области психологии доказало глубокую сущность активности персонала как динамической характеристики его личности: свойств, состояний, отношений, тенденций, поведения. Именно активность выступает движущей силой изменений этих свойств, состояний, отношений, поведения.

Применительно к персоналу в инновационной деятельности организации «активность» не относится к числу широко употребляемых в инновационном менеджменте категорий. Отдельные публикации связывают ее со степенью участия персонала в проводимых организацией преобразованиях, либо с инновационным кадровым потенциалом как готовностью к инновациям. Чаще всего «активность» идентифицируется с деятельностью персонала, а как самостоятельная категория получила большее изучение в рамках инновационной активности предприятия [1,2,3,4,5,6].

Отдельные аспекты формирования активности персонала имеются в социологии, где управление социальной активностью личности определяется как воздействие на ее внутренний мир посредством создания условий, обеспечивающих удовлетворение потребностей и, прежде всего, в проявлении и развитии самодетельности. При этом в качестве комплексного инструмента управления выделяется социально-психологический климат.

В рамках гуманистической концепции управления персоналом непосредственно по-

нятие «активность» не используется, но наиболее полно раскрывается работник как личность со своими способностями, отношениями и ценностными установками. В качестве основного инструмента раскрытия личности в труде обозначена организационная культура.

Инновационный менеджмент располагает некоторой теорией в области управления персоналом инновационной организации, которая, опираясь на знания кадрового менеджмента, расставляет лишь акценты (особенности оплаты труда, качества руководителя, делегирование полномочий и ответственности). Вопросы формирования активности персонала встречаются в отдельных работах, которые содержат указания на возможность применения усиливающих, сдерживающих, поддерживающих активность персонала инструментов (мероприятий) в рамках известных методов управления персоналом с преимуществом социально-психологических (атмосфера доверия и взаимопонимания, организационная культура).

Обобщая результаты исследований в области психологии, социологии, управления персоналом с целью реализации социально-психологического подхода к формированию активности персонала в инновационной деятельности автором сформулированы следующие положения:

1) Активность персонала имеет ценностную природу, в основе которой - отношение личности к ценностям внешней среды.

2) Активность персонала представляет собой единство внутренней (готовность к деятельности) и внешней (сама деятельность) составляющих.

3) Уровень активности персонала зависит от степени соответствия ценностей личности ценностям внешней среды. Она, посредством свойств личности (потенциала), определяет состояние готовности персонала и меру перехода этой готовности в практическую деятельность (поведение).

4) Несмотря на наличие отдельных элементов формирования активности персонала, в менеджменте, социологии и психологии отсутствуют научно обоснованные механизмы его осуществления, но четко обозначены методы, к которым относится организационная культура и социально-психологический климат. Очевидно, эти методы имеют ценностную природу.

Проецируя эти положения на основы инновационной деятельности, понимание ее целей, объекта, результата и внутренней среды организации как состояние инновационного потенциала, автор определил роль активности персонала в инновационной деятельности организации, факторы и методы ее формирования (рис.1).

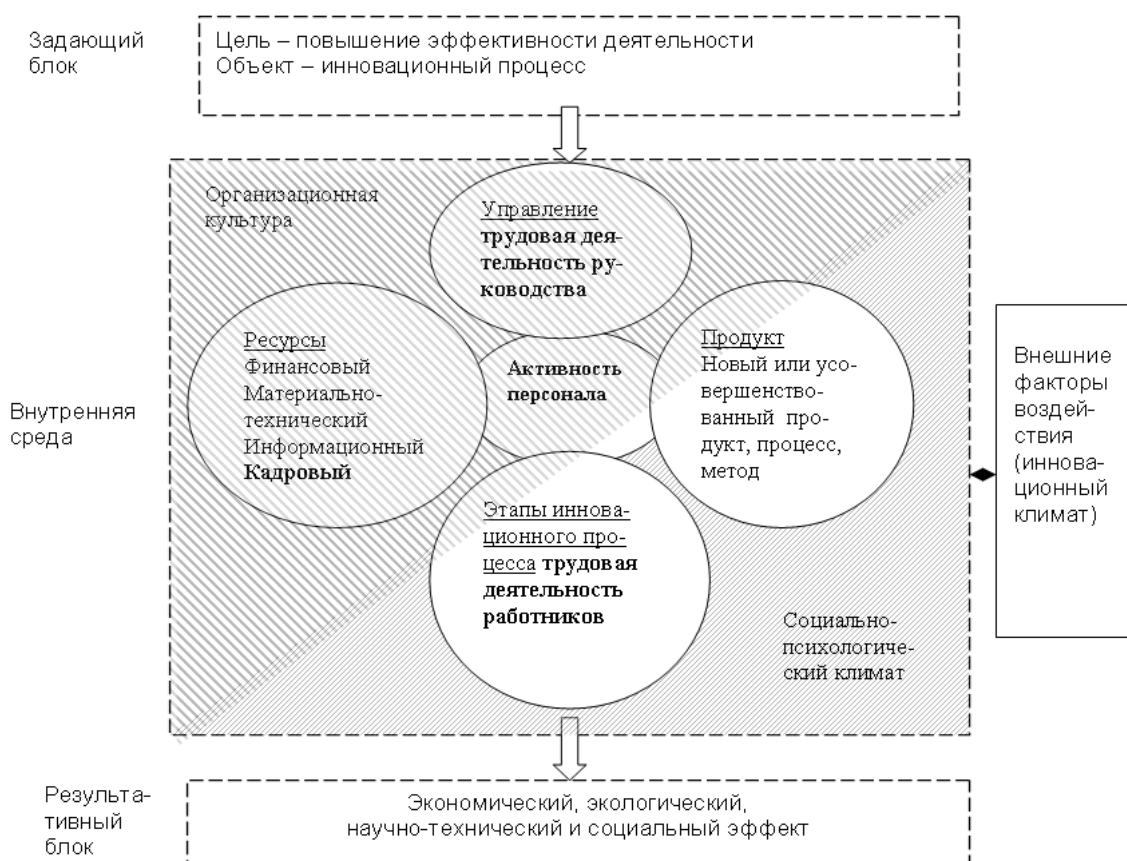


Рисунок 1. Активность персонала в системе инновационной деятельности организации

Во внутренней среде организации, где и совершаются работы по организации и обеспечению инновационного процесса, внешняя составляющая активности персонала реализуется посредством трудовой деятельности работников и руководства. Другая составляющая активности – состояние – является частью инновационных ресурсов организации (кадровый). Выступая активным субъектом всей трудовой деятельности, персонал реализует свой трудовой потенциал и мобилизует прочие ресурсные составляющие организации (финансовые, материально-технические, информационные факторы внутренней среды) для достижения инновационных результатов.

Таким образом, в ходе инновационной деятельности активность персонала находится в состоянии взаимного влияния с внутренними (ресурсными, процессными, продуктовыми) и в некоторой степени с внешними (инновационный климат) факторами. При этом она сама является комплексным фактором и показателем внутренней среды организации, определяющим эффективность инновационной деятельности.

В условиях инновационного менеджмента внутренняя среда организации образует внешнюю среду для персонала, ценности которой условно представлены двумя категориями субъектов среды: ценности руководства и ценности работников. Руководство, выполняющее функцию управления всей внутренней средой организации, становится и субъектом формирования активности персонала в инновационной деятельности.

Ценности внутренней среды и отношение к ним персонала связывают с понятиями организационной культуры и социально-психологического климата как отражении духовного поля компании, ее атмосферы. Авторское понимание названных явлений строилось на основе осмыслений их общности и различий. Изучение литературы в области организационной культуры и социально-психологического климата [7,8] позволило установить, что оба явления наряду с единой идентификацией (атмосфера, духовное поле), влияют на состояние работников; имеют схожие факторы (стиль управления, взаимоотношения между сотрудниками, организация трудового процесса, кадровая политика и др.), взаимозависимость процессов их развития, а также единые объекты среды, относительно которых формируются ценности персонала и реализуются в отношениях. К таким объектам относятся: сам работник, коллектив, руководство, работа и организация с точки зрения ее имиджа и характера внутренних процессов.

Выявленные различия подтвердили тесную взаимосвязь изучаемых явлений. Социально-

психологический климат отражает отношения в коллективе и как реакция на внутренние и внешние воздействия подвержен постоянному изменению. Наоборот, организационная культура представлена общими для большинства коллектива ценностями, которые воспитаны из отношений и передаются из поколения в поколение, что обеспечивает ее устойчивость. В условиях инновационной деятельности внутренняя среда организации может иметь зону организационной культуры и зону социально-психологического климата. Соответственно каждый отдельный работник, руководствуясь индивидуальными ценностями, в зависимости от своей принадлежности к климатической или культурной зоне, формирует свое состояние готовности к инновационной деятельности и свое поведение в ней.

Таким образом, взаимодействие ценностей субъектов внутренней среды организации (работники и руководство) относительно объектов (организация, руководство, коллектив, работник, работа), показателями которой выступают социально-психологический климат и организационная культура, а результатом ее функционирования – активность персонала в инновационной деятельности есть ценностная среда организации. Схема функционирования ценностной среды организации представлена на рисунке 2.

Ценности субъектов, с одной стороны, являются элементами ценностной среды организации, а с другой – объектами ее воздействия.

Результаты проведенных исследований и сделанные выводы позволили сформулировать основные понятия формирования активности персонала в инновационной деятельности:

- организационная культура представляет собой совокупность соответствующих целям организации ценностей ценностной среды, разделяемых большинством ее субъектов, имеющих исторически определенный и устойчивый характер, выступающих фактором активности персонала в инновационной деятельности;

- социально-психологический климат – это ситуационно преобладающая совокупность отношений субъектов ценностной среды к объектам этой среды, имеющих стихийный и неустойчивый характер, выступающих фактором активности персонала в инновационной деятельности;

- активность персонала в инновационной деятельности – отношение персонала к развитию и использованию своего трудового потенциала, воспитываемое в ценностной среде организации, и определяющее способ его поведения в инновационной деятельности.



Рисунок 2. Схема функционирования ценностной среды организации

С учетом обоснованного понятийного аппарата автором определена сущность формирования активности персонала в инновационной деятельности как воздействие на ценностную среду организации на стратегическом уровне с целью воспитания отношений к развитию и использованию своего трудового потенциала и способа поведения в интересах инновационной деятельности организации (инновационный тип активности). Таким образом, основная задача руководства – это создание ценностной среды организации, благоприятствующей интенсивному развитию и максимальному использова-

нию трудового потенциала персонала в интересах инновационной деятельности.

Вопрос обоснования состава ценностей ценностной среды решался автором с учетом изученных классификаций ценностей, представленных в литературе, а также сформулированного понятийного аппарата. В результате – автором выделены и содержательно определены три группы ценностей субъектов ценностной среды, рассматриваемые относительно ее объектов: ценности-цели, ценности-средства, ценности-отношения.

Таблица 1

Содержание ценностей субъектов ценностной среды по группам

Группы ценностей субъектов ценностной среды	Содержание ценностей субъектов ценностной среды	
	Работники	Руководство
ценности-цели	идеальное представление о свойствах объектов среды и инструментах управления, обеспечивающих максимальное удовлетворение потребностей	желаемый способ поведения работников и идеальное представление о свойствах объектов среды, обеспечивающих достижение инновационных целей
ценности-отношения	значимость объектов среды	желаемая значимость для работников объектов среды
ценности-средства	идеальное представление о способе поведения, способствующего достижению ценностей-целей, формированию соответствующих отношений к объектам среды	представление об инструментах управления по достижению ценностей-целей и ценностей-отношений

Ценности-цели и ценности-средства субъектов среды отражают их притязания или требования. Очевидно, что они едины и сопоставимы, но имеют разную направленность. Спо-

соб поведения работников, соответствующий целям инновационной деятельности – это ценности-цели руководства. Способ поведения работников, обеспечивающий максимальное

удовлетворение потребностей есть их ценности-средства. Инструменты управления как ценности-средства руководства являются одновременно ценностями-целями работника как среда удовлетворения потребностей. Ценности-отношения, с одной стороны, – критерии определения содержания ценностей-целей и ценностей-средств субъектов ценностной среды, с другой - выступают неким результатом уже сложившейся организационной культуры, определяя отношение к новым целям и средствам. Для наиболее полной характеристики ценностной среды внутри групп ценностей, разработаны классификаторы: способов поведения, свойств объектов среды, инструменты управления, отношения к объектам среды. Состав и содержание ценностей субъектов ценностной

среды, их взаимное соответствие (несоответствие) являются такими показателями ценностной среды организации как организационная культура и социально-психологический климат.

На основе осмысления применяемых в менеджменте, социологии и психологии показателей активности, учитывая разработанные ранее классификаторы ценностей субъектов ценностной среды применительно к ее объектам, автором выделены признаки активности персонала в инновационной деятельности, обеспечивающие возможность ее качественной оценки с учетом влияния ценностной среды организации. Взаимосвязь признаков активности персонала в инновационной деятельности представлена на рисунке 3.

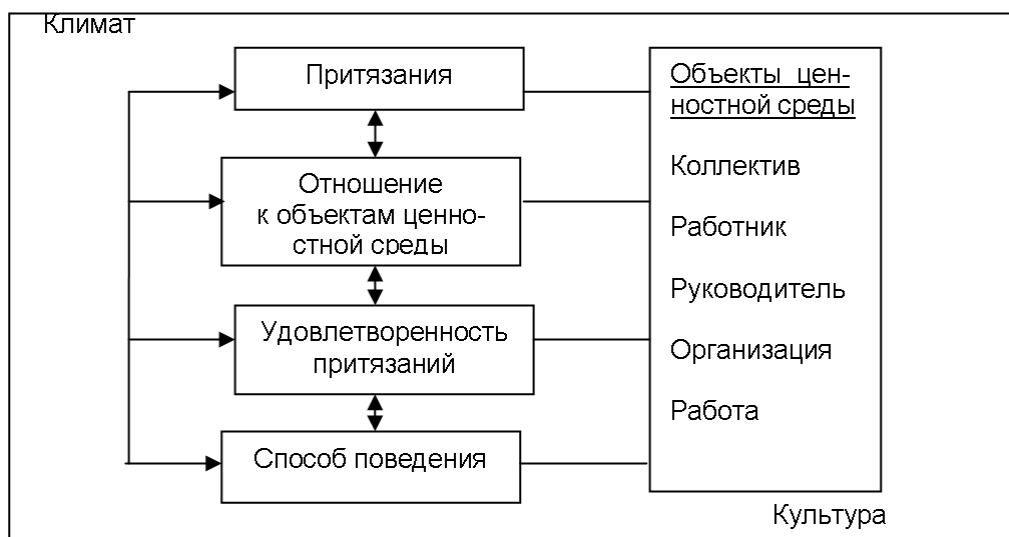


Рисунок 3. Взаимосвязь признаков активности персонала в инновационной деятельности

В представленной взаимосвязи признаков способ поведения персонала в инновационной деятельности рассматривается как функция его ценностей-целей и ценностей-средств (притязаний), ценностей-отношений к объектам среды и степени удовлетворенности притязаний, а также доминирующих отношений в коллективе (социально-психологический климат) и зоны разделенности ценностей коллектива (организационная культура). Выделенные автором признаки активности персонала в инновационной деятельности послужили основой ее типизации.

Предложенные автором группы ценностей ценностной среды, классификаторы этих ценностей внутри групп, типы активности персонала предлагается использовать на практике ру-

ководству конкретной организации для формирования нормативной модели ценностной среды в рамках реализации социально-психологического подхода к формированию активности персонала в инновационной деятельности. Модель отражает представления руководства о показателях среды, обеспечивающих достижение определенного типа активности персонала в инновационной деятельности, а также уровне устойчивости и разделенности этого типа всем персоналом (наличие культурных признаков).

Логическая схема построения нормативной модели формирования активности персонала в инновационной деятельности представлена на рисунке 4.

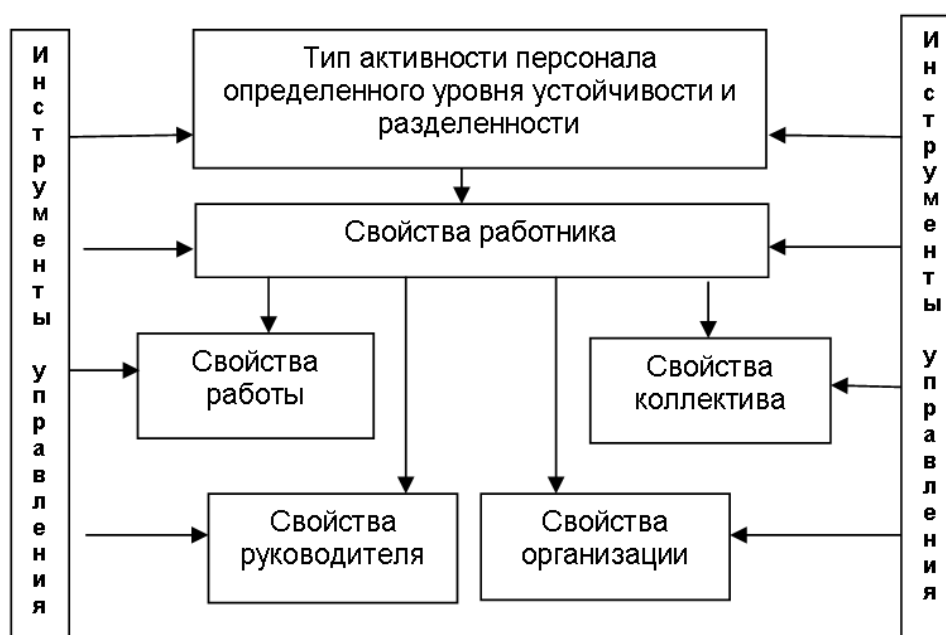


Рисунок 4. Логическая схема построения нормативной модели формирования активности персонала в инновационной деятельности

После осмысления и практической реализации нормативной модели руководству следует регулярно проводить мониторинг индивидуальных ценностей персонала организации и восприятия им нормативной модели, что поможет оценить не только фактическое состояние ценностной среды, но и влияние формирования активности персонала на инновационную активность организации.

Авторский подход к оценке влияния формирования активности персонала на инновационную активность организации состоял в определении:

- взаимосвязи признаков активности персонала и показателей инновационной активности организации: внешними, отражающими результативность поведения персонала в инновационной деятельности и внутренними, отражающими готовность к этой деятельности;
- степени влияния изменений внутренних показателей на внешние.

В качестве внешнего показателя инновационной активности организации выбрана инновационность (Ин), определяющая способность организации превращать интеллектуальный продукт в новшество и характеризующаяся количеством и качеством инноваций. Содержание его, по мнению автора адекватно раскрывают такие внешние признаки активности персонала как: число поступивших и реализованных предложений по совершенствованию деятельности организации и численность занятых в НИОКР.

В составе внутренних показателей инновационной активности организации предложены следующие:

2) инновативность (Иа), отражающая отношение к новшествам и инновационной деятельности, определяемая посредством восприятия новой информации и готовности к нововведениям.

3) интеллектуальность (Ил), трактуемая автором как способность к разработке и внедрению инноваций, выраженная профессиональными навыками персонала и его мотивацией;

4) предложенный автором показатель инновационной согласованности (Ис) как степень разделенности взглядов (группа единомышленников), характеризует наличие командного духа в коллективе и приверженность персонала организации.

С учетом рассмотренных выше показателей влияние формирования активности персонала на инновационную активность организации (Ив) может быть оценено как динамика (Δ) инновационности организации за счет ее инновативности, интеллектуальности и инновационной согласованности по следующей формуле (1).

$$Ив = \Delta Ин (Иа) + \Delta Ин (Ил) + \Delta Ин (Ис) \quad (1)$$

где $\Delta Ин (Иа)$ – изменение инновационности организации за счет изменения ее инновативности;

$\Delta Ин (Ил)$ – изменение инновационности организации за счет изменения ее интеллектуальности;

Δ Ин (Ис) – изменение инновационности организации за счет изменения ее инновационной согласованности.

Положительная динамика инновационности организации подтверждает рост ее инновационной активности, которая, в свою очередь, обеспечивает рост общей эффективности деятельности организации. При отсутствии ожидаемых результатов руководством должны быть приняты управленческие решения по сглаживанию несоответствий в части инновативности, интеллектуальности и инновационности организации. Управленческие решения при этом могут носить двоякий характер: либо корректировать нормативную модель руководства, либо инструменты ее реализации.

Литература

1. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика: Учебник / Л.С. Барютин и др., под ред. А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 518 с.
2. Мухамедьяров А.М. Инновационный менеджмент / А.М. Мухамедьяров. – М.: Инфра-М, 2008. — 176 с.
3. Ковалев Г.Д. Основы инновационного менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Проф. В.А. Швандара. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1999. – 208 с.
4. Трифилова А.А. Оценка инновационной активности предприятия // Инновации, 2003, № 10, с.51-55.
5. Гилилов М.В. Методы и инструменты оценки инновационной деятельности хозяйствующих субъектов. автореф. дис.... канд эк. наук / Гилилов М.В. – Ярославль, 2012.– 25 с.
6. Паршутина И.Г. Влияние личностного фактора на инновационный потенциал современной организации // ИнВестРегион, 2012, № 3, с.28-34.
7. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. Пособие. – 2- изд., перераб. и доп.- М.:ИНФРА-М,2007.-624с.
8. Грошев И.В. Организационная культура: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальностям 061100 «Менеджмент организации» / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.- 288 с.