

Инновационный индивидуальный капитал выпускников ВУЗов как источник информационного развития России

Падерина Екатерина Андреевна

Студент

Пермский государственный технический университет, гуманитарный, Пермь, Россия

E-mail: kp.sociologist@gmail.com

В связи с изменениями во всех сферах жизнедеятельности, которые последовали вслед за рыночными преобразованиями, произошла трансформация и культурной составляющей общества. Образцы поведения, сформировавшиеся в прошлых поколениях, оказались преградой на пути к установлению новой системы хозяйствования.

Одним из важных следствий перехода к рыночной экономике стало появление рынка труда, а значит и конкуренции за получение более выгодных рабочих мест. Кроме того, культ равенства сменился ценностью получения максимального числа благ, как материальных, так и нематериальных. Эту тенденцию можно обозначить как приоритет стратегии накопления всех видов капитала (понятие «капитал» используется в ограниченном смысле, с учетом особенностей классической трактовки данной категории)[2]. Таким образом, в новом общественном строе значимым фактором успешности становится конкурентоспособность личности, во многом определяющаяся уровнем накопленного ею капитала [3, с.141].

В сегодняшнем стремлении стран к информационному развитию, высокую значимость приобретает создание, применение и распространение инноваций, а значит и инновационный индивидуальный капитал работников. Под «инновационным индивидуальным капиталом» будем понимать совокупность направленности личности и ее образовательных характеристик (уровень имеющегося образования, повышение квалификации и / или совершенствование общей системы знаний через образовательную деятельность, включенность в систему непрерывного образования и т.д.). Категория «направленность личности» рассматривается здесь в рамках теории диспозиций В.А.Ядова [4, с.103].

В исследовании выпускников ВУЗов гг.Пермь и Москва, проведенном автором в середине 2010го года, было выявлено 3 основных стратегии поведения на рынке труда: профессиональная, материальная (когда ценность имеет не работа сама по себе, а заработная плата) и альтернативная (когда работа воспринимается как неизбежная повинность, а личностное совершенствование направлено на сферу досуга).

К лицам, обладающим достаточным инновационным капиталом, могут быть отнесены респонденты, реализующие профессиональную стратегию на рынке труда. Данный тип характеризуется направленностью на содержание трудовой деятельности, задействование в ней творческого компонента, занятие любимым делом. Для «профессионалов» высока важность коллектива, ценность производимого труда. Значимо и разнообразие выполняемых функций. Респонденты, принадлежащие к данному типу, повышают квалификацию не слишком часто (раз в несколько лет), но с целью дальнейшего профессионального совершенствования.

В ходе исследования было сделано предположение, что респонденты с низким материальным положением чаще реализуют стратегию альтернативного типа. Полученные результаты подтвердили это. Респонденты с низким достатком чаще представителей других групп выбирают стратегию профессиональную (61,5%) и альтернативную (38,5%). Наибольшая склонность к материальной стратегии поведения свойственна группе среднего уровня материальной обеспеченности (34,8%).

Возможно, такая тенденция объясняется тем, что жизнь с весьма ограниченным достатком ограничивает и потребности индивида, в связи с этим, основная значимость придается не потреблению, а самоутверждению, в данном случае, в трудовой сфере. В то время как респонденты со средним уровнем достатка больше подвержены стремлению к потреблению и имеют меньше возможностей для его удовлетворения, нежели наиболее обеспеченная группа, что приводит к акцентуации материальной составляющей при выборе стратегии поведения. Таким образом, на наращивание инновационного капитала ориентированы, прежде всего, респонденты из противоположных доходных групп: малообеспеченные и те, кто имеет наибольший достаток.

Очевидно, что удовлетворенность трудом может культивировать в работниках соответствующее отношение к трудовой деятельности и тем самым влиять на развитие инновационного капитала личности. В проведенном исследовании была проверена связь степени соответствия имеющегося места работы ожиданиям выпускника (как показателя удовлетворенности трудовой ситуацией) и типа стратегии его поведения на рынке труда. Здесь была выявлена прямая зависимость: чем меньше заинтересованность респондента в реализации себя через трудовую сферу, тем меньше его ожидания соответствуют реальной ситуации. Так, о реализовавшихся ожиданиях от профессии чаще говорят выпускники с профессиональной стратегией поведения (63,9%). При этом меньше других степень реализации ожиданий у тех, кому свойственна альтернативная стратегия (42,8%). Можно сказать, что невнимание выпускников к содержательной стороне их профессиональной деятельности, незаинтересованность в профессиональном росте (прежде всего, речь идет о горизонтальной карьере) могут привести к отчуждению и препятствовать росту инновационного капитала, в котором нуждается как сам работник, так и работодатель.

Существенным моментом целеполагания личности в достижении трудового статуса являются ее представления об успехе. Они входят в структуру мотивации человека, направляют его активность и лежат в основе приоритета профессионального совершенствования среди трудовых ценностей. Критерии успешности труда легли в основу анализа представлений респондентов о сути трудовой деятельности. Чаще всего респонденты полагают, что человек успешен, если работа ему интересна (60,0%). Для меньшего числа опрошенных важно самим формировать и быть ответственным за свой доход (51,8%). Менее всего выпускников интересует престижность компании (6,4%).

Другими словами, существует значительная база для формирования слоя работников с высоким уровнем инновационного индивидуального капитала, способных и стремящихся к работе с производством, применением и распространением инноваций в стране. Одна из главных трудностей в этой области связана с преобразованием понимания молодыми специалистами их места в инновационном развитии, с изменением их представлений об успешности и жизненных ориентирах [1, с.98]. Исследуемая проблема ставит задачи практического характера, решение которых позволит найти подходы для

реализации программ развития инновационного индивидуального капитала молодых специалистов, повысить степень соответствия предприятий требованиям к инновационному содержанию производственных процессов, а также увеличить эффективность производственной деятельности за счет повышения удовлетворенности трудом работников.

Литература

1. Довейко А. Б. Образовательные ориентации воронежских студентов в условиях рынка // Вестн. РУДН. — 2005. — № 8. — с. 95-107.
2. Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://libertarium.ru/10624>, свободный. — Загл. с экрана.
3. Насибуллин Р.Т. Молодежь на рынке труда крупного города // Социологические исследования. — 2007. — № 11. — с.140-142.
4. Ядов В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности // Методологические проблемы социальной психологии. — 1975. — с. 89-105.