

Секция «Менеджмент»

Влияние менеджмента организаций на развитие инновационной деятельности населения в современных условиях (на материалах исследований по Республике Татарстан 2001-2011гг.)

Еруновский Юрий Михайлович

Студент

*Набережночелнинский государственный торгово-технологический институт,
Факультет менеджмента, Набережные Челны, Россия*

E-mail: erunovskie@rambler.ru

Сегодня Россия развивается по плану «Стратегии 2020» [п2], основные направления которой были сформированы В.В. Путиным 8 февраля 2008 года. В рамках Стратегии предполагается переход России от энергосырьевой экономики к инновационной модели. Важным аспектом инновационного развития экономики является развитие инновационной деятельности на всех уровнях: от уровня экономической системы до организаций. От грамотного управления и применения навыков менеджмента зависит, будет ли реализован инновационный потенциал работников предприятия и будет ли вообще данный потенциал образовываться и развиваться. С целью исследования инновационного потенциала горожан были проведен опросы населения в 2001, 2009 и 2011 годах [п1]. Инновационный потенциал населения Набережных Челнов был проанализирован по названным периодам в аспекте предпринимательского потенциала (см. таблицы 1 и 2).

Если рассматривать полученные данные в совокупности, то можно сделать вывод, что в период с 2001 по 2009 год, люди в большей степени желали заняться предпринимательской деятельностью только для извлечения материальных выгод, в 2011 же году потенциальная предпринимательская активность и вовсе спала, данный спад можно объяснить стабилизацией экономической ситуации в стране. Таким образом, люди видят в предпринимательстве, в первую очередь, средство извлечения материальных средств!

Важным аспектом в исследовании потенциала инновационной активности населения является анализ готовности челнинцев к переменам в своей профессиональной деятельности, самосовершенствованию, развитию и др. Ни о каких инновациях не может быть и речи, когда человек не стремится к развитию и не готов к изменениям. История с известными луддитами является одним из примеров данного утверждения. Нами была проанализирована готовность челнинцев к смене своей профессиональной деятельности (см. таблицу 3).

Каждый четвертый опрошенный (26,1%) ответил, что готов к изменениям в своей профессии. В то же время 33% ответили «нет», то есть, менее половины населения готовы к изменениям в профессиональном плане. Такой низкий процент готовности к изменениям в профессии связан с удовлетворенностью населения своей работой, что было выяснено в ходе анализа предыдущего вопроса. Удовлетворены своей работой 24,3% респондентов, не удовлетворены - 12,2%. В дополнение к выше приведенному вопросу стояла задача выяснить, есть ли у челнинцев желание и потребность получить дополнительное образование, т.к. дополнительное образование не всегда может включать в себя профессиональные аспекты (см. таблицу 4).

Согласно результатам анализа, каждый третий респондент (32,6%) не считает необходимым получать дополнительное образование. Всего 3,9% получают дополнительное образование! Значимая доля (38,2%) респондентов планируют получить дополнительное образование или при необходимости будут его получать. Эти данные показывают, что челнинцы в основном не испытывают необходимости в саморазвитии.

В ходе исследования важно было выяснить, какие качества, по мнению занятого населения, позволяют человеку добиться успеха в труде (см. таблицу 5).

Респондентам предлагалось выбрать не более 7 вариантов ответа. Выделим 5 наиболее популярных варианта ответов (расположены в порядке ранга):

- 1) Старание, упорство, трудолюбие
- 2) Компетентность
- 3) Честность и порядочность
- 4) Ответственность
- 5) Умение планировать свою деятельность

Стремление к инновациям, стремление к обучению набрали 20,9% и 19,1%, соответственно. Так косвенным способом было выяснено, что на предприятиях нашего города очень слабо поощряются в работе стремления к инновациям и обучению. Несомненно, выше приведенные качества являются очень важными в трудовой деятельности, однако в связи со становлением страны на путь инноваций, согласно «Стратегии 2020», их недостаточно. Нужно поощрять развитие сотрудников, мотивировать их на данный процесс и соответственно использовать это для достижения целей предприятия.

В современных экономических условиях нет места работникам, не поддерживающим коммуникации и внутриколлективные связи. Одной из задач современных менеджеров является обеспечение сплоченности людей в единый коллектив, который будет эффективно функционировать, оперативно решая поставленные перед ним задачи. Как и в спорте, командная работа чрезвычайно важна для конкуренции на сегодняшней глобальной арене, где индивидуальное мастерство не столь важно, как высокий уровень коллективной работы. Основное отличие команды от группы заключается в том, что первая производит синергию, а вторая нет [n3]. Формирование командных ценностей у работников есть еще один шаг к инновациям, ибо без них невозможно создавать кроссфункциональные команды. Мы проанализировали – насколько челнинцы готовы работать в команде (см. таблицу 6).

Разница между людьми, предпочитающими работать в команде и работать самостоятельно, составляет 9,1%. Таким образом, менеджеры на предприятиях не уделяют должного внимания формированию трудовых команд и командных ценностей.

В ходе опроса нам было важно выяснить, как относится руководство организаций к предложениям от персонала по улучшению выполняемой работы (см. таблицу 7).

Таким образом, процент ответов респондентов, которые характеризуют положительную ответную реакцию руководства на инновации и рационализаторство, составил 37,4%. Тем не менее, достаточно значимая доля респондентов (23,9%) констатируют отрицательное отношение руководства к инновационным идеям персонала.

Развитие предпринимательского потенциала социально-экономических систем зависит от создания таких условий в системах управления, в которых личность может проявлять инициативу и стремиться к развитию, повышению качества собственного потенциала. Современная жизнедеятельность требует реализации стремлений к совер-

шенствованию и инновациям.

Литература

1. Арсланова С.К. Инновационные аспекты социального потенциала населения (на материалах Республики Татарстан). // Социология в системе научного управления [Электронный ресурс]: Материалы IV Всероссийского социологического конгресса / ИС РАН, ИСПИ РАН, РГСУ. — М.: ИС РАН, 2012. — 1 CD ROM. - С. 2175-2176.
2. Инновационная Россия 2020. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (Проект) [Электронный ресурс] <http://www.economy.gov.ru> (дата обращения 15.02.12).
3. Центр предпринимательского творчества и системных инноваций (CECSI) [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.cecsi.ru/index.html> свободный. — Загл. с экрана.

Иллюстрации

Таблица 1 – Сравнение отношения челнинцев к предпринимательской деятельности в 2009 и 2011 гг.

Вопрос: Приходилось ли вам думать о собственном бизнесе, и с чем это было связано?	2011 год	2009 год	Δ
1) О собственном бизнесе не думал(-а)	24,8%	13,3%	11,48%
2) Не устраивает зарплата на настоящем месте работы	9,6%	6,2%	3,37%
3) Хочу быть уверенным в своих силах	7,0%	1,3%	5,66%
4) Хочу реализовать себя	7,4%	10,6%	-3,21%
5) Не могу найти работу, которая бы меня устраивала	4,3%	4,9%	-0,55%
6) Хочу решить материальные проблемы	4,8%	16,8%	-12,02%
7) Желание иметь свое дело, быть хозяином своей судьбы	15,2%	32,7%	-17,48%
8) Хочу найти достойное применение своим знаниям и умениям	7,8%	6,6%	1,23%
9) Желание выжить в современных экономических условиях	9,6%	10,6%	-1,03%
10) Затрудняюсь ответить	24,3%	7,5%	16,85%
11) Другое	3,0%	2,2%	0,84%
Итого:	117,8%	112,70%	

Рис. 1: Сравнение отношения челнинцев к предпринимательской деятельности в 2009 и 2011 гг

Таблица 2 – Сравнение отношения челнинцев к предпринимательской деятельности 2001 и 2011 гг.

Вопрос: Как вы считаете, почему люди решают заняться предпринимательством?, 2001г, в %		Вопрос: Приходилось ли Вам думать о собственном бизнесе, и с чем это было связано?, 2011г, в %	
Желание иметь собственное дело, быть хозяином своей судьбы	57,8	О собственном бизнесе не думал	24,8%
Желание найти новое применение своим знаниям и умениям	21,8	Не устраивает зарплата на настоящем месте работы	9,6%
Жажда свободы действий	17,3	Хочу быть уверенным в своих силах	7,0%
Стремление выбиться в люди	17,8	Хочу реализовать себя	7,4%
Стремление к богатству	23,6	Не могу найти работу, которая бы меня устраивала	4,3%
Желание решить материальные проблемы	60,9	Хочу решить материальные проблемы	4,8%
Попытка выжить в новых экономических условиях	33,8	Желание иметь свое дело, быть хозяином своей судьбы	15,2%
Неудовлетворенность размером оплаты труда	33,3	Хочу найти достойное применение своим знаниям и умениям	7,8%
Боязнь потерять работу	1,8	Желание выжить в современных экономических условиях	9,6%
Невозможность устроиться по специальности	16,4	Загрудняюсь ответить	24,3%
Загрудняюсь ответить	2,7	Другое	3,0%
Другое	0,4		
Вопрос: Приходилось ли Вам когда-нибудь думать о собственном бизнесе?, в %			
да	52,4		
нет	36,1		
У меня есть свой бизнес	5,3		
Загрудняюсь ответить	6,2		

Рис. 2: Сравнение отношения челнинцев к предпринимательской деятельности 2001 и 2011 гг.

Таблица 3 – Готовность респондентов изменить свою профессию, осваивать новые знания

Вопрос: Готовы ли Вы изменить свою профессию, осваивать новые знания?	%
1) да	26,1%
2) нет	33,0%
3) не думал об этом	24,8%
4) затрудняюсь ответить	13,0%
Итого:	97,0%

Рис. 3: Готовность респондентов изменить свою профессию, осваивать новые знания

Таблица 4 – Стремление челнинцев к получению дополнительного образования

Вопрос: « Хотели бы Вы получить дополнительное образование?»	%
1) Я уже посещаю курсы, получаю дополнительное образование	3,9%
2) Планирую получить дополнительное образование в ближайшее время	14,3%
3) При необходимости буду получать дополнительное образование	23,9%
4) Не считаю для себя это необходимым	32,6%
5) Затрудняюсь ответить	21,3%
Итого:	96,1%

Рис. 4: Стремление челнинцев к получению дополнительного образования

Таблица 5 – Какие качества, по мнению респондентов, позволяют человеку добиться успехов в труде

Вопрос: «По Вашему мнению, какие качества позволяют человеку добиться успеха в труде?»	
1) Честность и порядочность	39,1%
2) Старание, упорство, трудолюбие	50,4%
3) Ответственность	40,4%
4) Повышенная работоспособность	29,6%
5) Умение эксплуатировать труд подчиненных и коллег	13,0%
6) Выносливость	26,5%
7) Умение планировать свою деятельность	35,2%
8) Высокий уровень образования и квалификации	30,9%
9) Умение налаживать нужные контакты	33,5%
10) Компетентность	41,7%
11) Стремление к инновациям и всему новому	20,9%
12) Умение противостоять обстоятельствам	20,0%
13) Стремление к обучению и самообразованию	19,1%
14) Умение предвидеть	30,4%
15) Знания и умения	27,0%
16) Что еще?	0,4%
Итого:	458,3%

Рис. 5: Какие качества, по мнению респондентов, позволяют человеку добиться успехов в труде

Таблица 6 – Готовность челнинцев работать в команде

Вопрос: «Вы предпочитаете работать в команде?»	
1) предпочитаю работать в команде	34,3%
2) предпочитаю работать самостоятельно	43,4%
3) затрудняюсь ответить	22,3%
Итого:	100,0%

Рис. 6: Готовность челнинцев работать в команде

Таблица 7 – Отношение руководителей организаций к предложениям от персонала по улучшению выполняемой им работы

Вопрос: «Как относится руководство Вашей организации к предложениям от персонала по улучшению выполняемой работы?»	
1) Положительно	37,4%
2) Отрицательно	23,9%
3) Затрудняюсь ответить	38,7%
Итого:	100,0%

Рис. 7: Отношение руководителей организаций к предложениям от персонала по улучшению выполняемой им работы