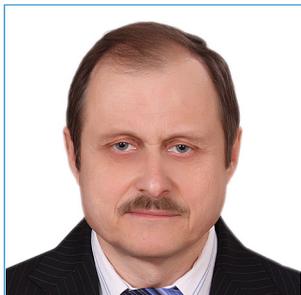


С о ц и а л ь н ы е с л о и и г р у п п ы : п о т е н ц и а л и н н о в а ц и о н н о й а к т и в н о с т и

Предпосылки и проблемы участия в инновационной деятельности



Козырева Полина Михайловна – доктор социологических наук, первый заместитель директора Института социологии Российской академии наук, заведующая Центром лонгитюдных обследований Института социальной политики Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва
E-mail: pkozyreva@isras.ru



Смирнов Александр Ильич – доктор социологических наук, ведущий научный сотрудник Института социологии Российской академии наук, Москва

E-mail: smir_al@bk.ru

Предпосылки и проблемы участия в инновационной деятельности

DOI: [10.19181/vis.2016.17.2.398](https://doi.org/10.19181/vis.2016.17.2.398)

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы, раскрывающие предпосылки, особенности и трудности участия в инновационной деятельности наиболее подготовленной в профессиональном плане части экономически активного населения России. Анализ опирается на данные «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)». Установлено, что стремление к активной инновационной деятельности демонстрирует сравнительно небольшая часть квалифицированных специалистов, тогда как большинство соглашается с ролью пассивных исполнителей. Выявлена зависимость готовности квалифицированных работников к участию в инновационной деятельности от различных факторов, в том числе от характера профессиональной деятельности и от того, как используются знания и опыт работников, насколько уровень полученного ими образования соответствует требованиям, которые предъявляет нынешняя работа. Показана взаимосвязь предпринимательской и инновационной активности, раскрываются различия по уровню развитости профессионально значимых качеств в зависимости от наличия интереса к участию в инновационной деятельности. Обращается внимание на то, что значительное большинство работников с высшим и средним профессиональным образованием имеют опыт освоения новой специальности, в разное время осваивали новые методы работы и новое оборудование. Многие разрабатывали и продвигали на основной или дополнительной работе предложения, связанные с улучшением выпускаемой продукции или технологических процессов. Но при этом очень часто инновационная активность была обусловлена характером профессиональной деятельности и необходимостью выполнения непосредственных обязанностей. Вместе с тем сегодня очень важно добиться сбалансированного развития всего кадрового потенциала, обеспечить активное и инициативное участие в инновационной деятельности широкого круга работников, наиболее полное использование творческого потенциала занятого населения.

Ключевые слова: инновация, инновационная деятельность, квалификация, модернизация, профессионализм, социальная адаптация, человеческий капитал

Стремительное нарастание трудностей в процессе обострения экономического кризиса не оставило даже тени сомнений в необходимости более последовательного и решительного осуществления планов модернизации, которые предполагают неминуемость качественных перемен во всех сферах общественной жизни на основе инновационного развития. Важность реализации этого курса обусловлена прежде всего ролью инноваций как ключевого фактора, определяющего динамику современных процессов модернизации и перехода к принципиально новому типу социально-экономического развития в России.

Потребность в инновациях, имевших место в любую эпоху, сегодня высока как никогда ранее. По справедливому замечанию Ю. А. Красина, в настоящее время речь идёт о становлении качественного нового «инновационного типа развития (ИТР), базирующегося на творческой энергетике общества, высоких технологиях и отличающегося динамизмом и способностью адаптироваться к быстрым переменам. В результате изменяется характер социально-экономического и социокультурного развития общества» [Модернизация и политика... 2011: 18]. Необходимость постоянного ускорения и повышения результативности преобразований обуславливает возрастающую потребность общества в расширении участников инновационной деятельности и увеличении потока нововведений, но прежде всего в тех её областях, которые обеспечивают наиболее высокие темпы модернизационных процессов.

Возросшее внимание к инновационной проблематике объясняется также нарастанием и обострением трудностей, с которыми сталкивается российская экономика. Речь идёт прежде всего о существенном сокращении трудоспособного населения, невысоком качестве рабочей силы, отсутствии развитого высокотехнологичного и высокопроизводительного производства в стране, препятствующего созданию высокооплачиваемых рабочих мест. В такой ситуации инновации выступают в качестве главного инструмента, способного обеспечить долгосрочный рост экономики и повышение благосостояния населения. Понимание неизбежности перехода к инновационному развитию выражается в разработке «дорожных карт» «Национальной технологической инициативы» – программы мер по поддержке развития в России перспективных отраслей, которые в течение следующих двух десятилетий могут стать основой мировой экономики, обновлению «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» и осуществлению других важных планов и программ, расширяющих и конкретизирующих инновационную повестку.

В настоящее время наиболее распространённым является понимание инновации как процесса практического использования новых идей и изобретений, создания, распространения и использования новшеств, необходимых для

удовлетворения тех или иных потребностей или развития и повышения эффективности в определённой сфере деятельности [Модернизация и политика... 2011: 61–62]. Согласно «Рекомендациям по сбору и анализу данных по инновациям (Руководство Осло)», под инновацией понимается «введение в употребление какого-либо нового или значительно улучшенного продукта (товара или услуги) или процесса, нового метода маркетинга или нового организационного метода в деловой практике, организации рабочих мест или внешних связях», а под инновационной деятельностью – «все научные, технологические, организационные, финансовые и коммерческие действия, реально приводящие к осуществлению инноваций или задуманные с этой целью» [OECD 2005: 46–47]. В качестве инноваторов выступают создатели, распространители и реализаторы инновационного продукта [Гуцаленко 2013: 120], которые могут быть представлены определёнными предприятиями, организациями, коллективами, индивидами. Но при этом первоначальным и главным источником всех инноваций был и остаётся человек.

Инновационная деятельность осуществляется не только в научной и производственной областях. В бизнесе, например, сегодня всё чаще и чаще речь идёт об инновациях в сферах продвижения продукции и услуг, управления персоналом, построения организации и ключевых процессов, формирования современных бизнес-моделей и т. д. Полагается, что к инновациям можно отнести всё, что приносит конкурентное преимущество при выполнении условия новизны, т. е. наличие нового решения, основанного на новом знании и создающего новую ценность для потребителя. Широкое распространение получает такая категория инноваций, инициаторами которых выступают не производители, а пользователи [Зайцева, Шувалова 2011: 16–32]. Инновационная деятельность оказывает всё более существенное влияние на развитие всех без исключения отраслей экономики, приводя к значительным сдвигам в структуре спроса и предложения. Процессы инновационной модернизации, базирующиеся на новых знаниях, творческой энергии, активности населения, отличаются динамизмом и способностью успешно приспосабливаться к быстрым переменам.

Вместе с тем уровень понимания важности инновационной повестки остаётся всё ещё недостаточным для того, чтобы деятельность по созданию современной инновационной среды приобрела необходимые масштабы и динамику. Как известно, в России традиционно хорошо развит человеческий капитал, о чём свидетельствуют высокие показатели количества работников с высшим и средним профессиональным образованием. Но в то же время, как отмечают многие специалисты, отсутствует необходимый для инновационного развития «культурный слой», под которым подразумевается осознание обществом

важности инновационной повестки, актуальность инновационной тематики, высокий социальный статус учёных и других инноваторов. Международные социологические исследования, в частности, показывают, что профессию учёного в России считают престижной только около 17% граждан, тогда как в США и ЕС – около половины [Карамышев 2015: 18].

Исходя из того, что модернизация на основе инновационной деятельности является ключевой стратегической задачей современного российского общества [Модернизация России... 2011: 231], на первый план сегодня выходит более интенсивное освоение наукоёмких технологий, повышение деловой активности, позволяющее вывести страну на принципиально новый уровень развития и траекторию уверенного роста. В связи с этим особенно значимы для выработки и реализации инновационной политики вопросы уровня и качества образования, их соответствия потребностям инновационных предприятий (организаций); наличия достаточного количества квалифицированных работников для осуществления инновационной деятельности; существования возможностей для повышения квалификации; адаптации рабочей силы с точки зрения структуры рынка труда [Осипов, Климовицкий 2014: 127].

Наряду с наличием запасов человеческого капитала как совокупности «образовательных, профессиональных и квалификационных характеристик действующих работников», во многом определяющих «качество рабочей силы» [Российский работник... 2011: 7], огромное значение сегодня приобретают готовность и способность быстро адаптироваться к происходящим изменениям, умение развивать личностные качества и навыки, необходимые для инновационной деятельности. В связи с этим важно подчеркнуть, что социальная адаптация (двусторонний процесс практического взаимодействия социального субъекта с социальной средой, в ходе которого изменяется как сам субъект, так и среда) направлена не только на обеспечение выживания человека в изменившихся условиях и освоение им новых возможностей жизнеобеспечения, но и выступает в качестве одного из наиболее эффективных механизмов подготовки человека к включению в инновационную деятельность.

Мы исходим из того, что адаптационный потенциал определяется совокупностью разноплановых объективных и субъективных факторов. С одной стороны, очень многое зависит от того, как конкретный индивид относится к различным событиям и происходящим в обществе переменам, какие цели ставит перед собой и как оценивает свои жизненные шансы, от его желания или нежелания активно участвовать в осуществляемых преобразованиях. Но, с другой стороны, существуют такие объективные моменты, с которыми нельзя не считаться: реальные способности и возможности индивида, связанные с его возрастом, здоровьем, семейной нагрузкой,

образовательным уровнем, профессиональной подготовкой и т. п. Совокупность, т. е. определённое сочетание этих взаимодействующих между собой факторов, формирует предпосылки и барьеры модернизационных процессов, в основе которых лежит инновационная деятельность.

В настоящей статье мы попытались, опираясь на данные «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)», рассмотреть ряд важных вопросов, раскрывающих предпосылки (готовность/неготовность), проблемы и перспективы участия в инновационной деятельности наиболее подготовленной в профессиональном плане части экономически активного населения России¹. Объектом исследования явились квалифицированные работники, имеющие высшее и среднее профессиональное образование. В 2013 г. работники с высшим образованием и средним профессиональным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена составляли около 57% занятых в экономике [Образование в Российской... 2014: 79].

Самооценка личностных качеств с позиции участия в инновационной деятельности

Для современной России, с огромным трудом пытающейся выйти на путь устойчивого развития, исключительно актуальной является проблема увеличения хорошо подготовленного в профессиональном плане и инновационно ориентированного контингента квалифицированных работников, обладающих определённым набором качеств, которые позволяют им наращивать знания, развивать навыки и умения, необходимые для инновационной деятельности, и эффективно применять их на практике. Поэтому не случайно в «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» важнейшей задачей называется создание условий для формирования у граждан таких компетенций инновационной деятельности, как способность и готовность к непрерывному образованию, постоянному совершенствованию, переобучению и самообучению, профессиональной мобильности, стремление к новому; способность к критическому мышлению; способность и готовность к разумному риску, креативность и предприимчивость, умение работать самостоятельно, готовность к работе в команде и в высококонкурентной среде; владение иностран-

¹ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE) проводится Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН (сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.hse.ru/org/hse/rlms>, <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>)

ными языками, предполагающее способность к свободному бытовому, деловому и профессиональному общению [Стратегия инновационного развития...].

Успешность инновационной деятельности обеспечивается наличием у работников развитого интереса к новаторству и поиску оптимальных решений, нацеленности на повышение уровня актуальных знаний о разного рода нововведениях; стремления постоянно осваивать и генерировать новшества, способности к творчеству; потребности в распространении опыта применения новых идей и разработок; мотивации продвижения к вершинам профессионализма, сбалансированного сочетания активности, инициативности и ответственности. Очевидно, что подобными компетенциями и качествами, превращающими человека в инициативного и хорошо подготовленного участника инновационных процессов, в достаточной степени обладает только часть нынешних российских работников, что в полной мере относится и к наиболее квалифицированной части экономически активного населения.

Исследование показало, что на уровне самых общих представлений подавляющее большинство квалифицированных работников достаточно высоко оценивают свою готовность к участию в инновационной деятельности. В частности, 74,1% опрошенных выразили мнение, что, по сравнению с другими людьми, у них не хуже получается осваивать различные новшества. И только 8,2% высказали противоположное мнение, полагая, что овладение новыми идеями, технологиями, разработками и другими новациями даётся им труднее, чем другим людям. Примечательно, что подобные оценки готовности к освоению новшеств характерны для работников высокого уровня квалификации, представляющих различные профессиональные группы. Но в то же время среди мужчин они встречаются чаще, чем среди женщин. Немаловажным фактором, определяющим готовность респондентов к освоению и продвижению разного рода инноваций, является уровень образования (см. рис. 1). Так, если в группе респондентов с высшим образованием доля лиц, считающих, что они могут осваивать что-то новое не хуже других людей, достигает 77,4%, то в когорте лиц со средним профессиональным образованием – 70,7%.

Но уметь осваивать новшества «не хуже других» и быть активным, инициативным инноватором – далеко не одно и то же. Как показывает практика, качеств, необходимых для успешного освоения чего-то нового, т. е. качеств, которые можно отнести к обязательным или неотложным предпосылкам участия в инновационной деятельности, зачастую оказывается недостаточно для активного участия в создании, распространении и реализации «инновационного продукта», отличающегося более инициативным и творческим поведением. Инициативно-творческий потенциал, позволяющий

Необходимыми компетенциями и качествами, превращающими человека в инициативного и хорошо подготовленного участника инновационных процессов, в достаточной степени обладает только часть нынешних российских работников.

в полной мере задействовать инновационные стороны труда, включает доминирующую роль познавательной мотивации; творческую активность, которая выражается в стремлении выдвигать новые идеи, постановке и решении сложных проблем, поиске оптимальных решений; возможность прогнозирования, предвосхищения и достижения оригинальных решений. Активная инновационная деятельность невозможна без обеспечения высокого уровня творческой продуктивности, без овладения эффективными механизмами креативного мышления, что особенно актуально для развития и реализации творческих способностей.



Рис. 1. Самооценка готовности к участию в инновационной деятельности, %

Но уметь осваивать новшества «не хуже других» и быть активным, инициативным инноватором – далеко не одно и то же. Как показывает практика, качеств, необходимых для успешного освоения чего-то нового, т. е. качеств, которые можно отнести к обязательным или неотложным предпосылкам участия в инновационной деятельности, зачастую оказывается недостаточно для активного участия в создании, распространении и реализации «инновационного продукта», отличающегося более инициативным и творческим поведением. Инициативно-

творческий потенциал, позволяющий в полной мере задействовать инновационные стороны труда, включает доминирующую роль познавательной мотивации; творческую активность, которая выражается в стремлении выдвигать новые идеи, постановке и решении сложных проблем, поиске оптимальных решений; возможность прогнозирования, предвосхищения и достижения оригинальных решений. Активная инновационная деятельность невозможна без обеспечения высокого уровня творческой продуктивности, без овладения эффективными механизмами креативного мышления, что особенно актуально для развития и реализации творческих способностей.

Поэтому когда речь идёт о готовности респондентов к более активному и творческому использованию инновационного потенциала, количество позитивных оценок заметно сокращается. Так, среди опрошенных работников предприятий и организаций с высшим и средним профессиональным образованием оказалось только 41,8% респондентов, которые указали, что им интересно проявлять инициативу, заниматься творчеством, придумывать и предлагать что-то новое у себя на работе. Приятно удивляет в этом случае то, что доля таких работников почти в полтора раза превышает долю тех, кто довольствуется менее интересной ролью пассивного исполнителя (27,5%). Наибольшим указанным преобладание оказалось в группах руководителей высокого и среднего ранга (соответственно 66,2 против 7,7%) и специалистов высокого уровня квалификации (51,8 против 19,1%). В целом прослеживается чёткая тенденция: чем выше положение респондентов в социально-профессиональной иерархии, тем больше среди них инновационно заинтересованных работников. Больше всего респондентов, ориентированных подобным образом, среди работников, занятых в таких отраслях экономики, как наука и культура, образование, органы управления, а меньше всего – среди работников здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, лёгкой и пищевой промышленности.

Отмеченные различия во многом объясняются действием фактора образования. Как следует из рисунка 1, у респондентов с высшим образованием готовность к активной инновационной деятельности в полтора раза выше, чем у респондентов со средним профессиональным образованием. Помимо образования и характера профессиональной деятельности, значимым фактором, увеличивающим заинтересованность в проявлении инновационной активности, выступает стремление к самостоятельной предпринимательской деятельности. В группе респондентов, которые когда-либо пытались открыть своё предприятие, начать собственное дело и которым это удалось, доля инноваторов, нацеленных на активные действия, достигала 60,5%, тогда как в когорте тех, кому не удалось реализовать подобные намерения – 50,5%, а в группе тех, кто даже не пытался заниматься

предпринимательством – только 39%. Интерес к инновациям, наличие возможности предлагать и продвигать новшества повышает уровень удовлетворённости работой в полтора раза.

Отношение окружающих к людям, участвующим в инновационной деятельности, не однозначно. Только 21,6% респондентов, полагают, что друзья и знакомые считают их знатоками разного рода новшеств, а 23,6% опрошенных уверены, что окружающие следуют их примеру в применении новых идей и разработок. Причём, переход от среднего профессионального образования к высшему повышает долю позитивных ответов в 1,7 раза (см. рис. 2). Обращает на себя внимание и тот факт, что из числа респондентов, проявляющих интерес к инновациям, только 36,4% выразили уверенность в том, что друзья и знакомые считают их знатоками новшеств, а 40,5% убеждены, что окружающие люди следуют их примеру в применении нововведений.

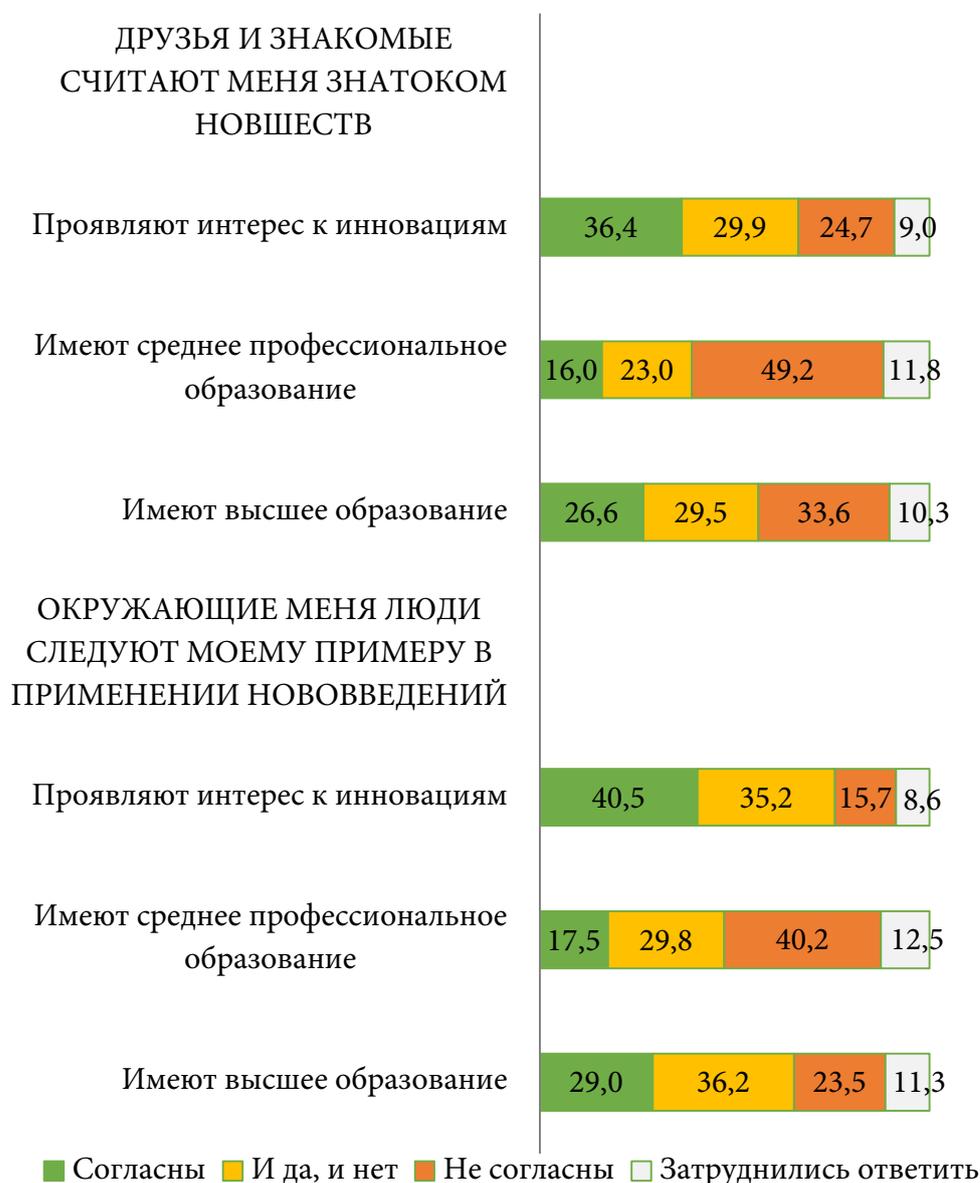


Рис. 2. Оценка отношения к респондентам, участвующим в инновационной деятельности, со стороны окружающих, %

Интерес к участию в инновационной деятельности во многом зависит от того, как используются профессиональные знания и опыт работников, насколько уровень полученного ими образования соответствует требованиям, которые предъявляет нынешняя работа. В ходе исследования только две трети респондентов указали, что для выполнения нынешней работы им необходимо образование не ниже того, которое даёт вуз или техникум (соответственно 40,6 и 26,3%). При этом 7,3% респондентов отметили, что им достаточно образования, которое даёт ПТУ. 14% опрошенных были убеждены, что им вообще не нужно никакого специального образования, а 10,9% указали, что могут обойтись только профессиональными курсами. Кроме того, 9,1% респондентов со средним профессиональным образованием были заняты в качестве неквалифицированных рабочих, а из числа респондентов с высшим образованием 6,1% были заняты на должностях квалифицированных рабочих (как занятые ручным трудом, так и использующие машины и механизмы) и ещё 2,8% в качестве неквалифицированных рабочих в различных отраслях экономики.

Около трети опрошенных (32,8%) полагали, что уровень приобретённого ими образования выше, чем требует выполняемая в настоящее время работа. 40,7% респондентов были заняты совсем не по той специальности, которую они получили в учреждении профессионального образования, а 24,1% были заняты по другой, но близкой к полученной специальности. Доля респондентов, которые полагали, что на основной работе их профессиональные знания и опыт используются полностью или в значительной мере, составила 81,3%. Специалисты обычно объясняют такую ситуацию быстрыми изменениями на рынке труда и неспособностью системы образования быстро реагировать на изменения кадровых потребностей в производственно-экономической сфере [Наёмный работник... 2015: 143].

В процессе анализа выяснилось, что чаще демонстрируют желание придумывать и предлагать что-то новое на своей работе респонденты, которым для выполнения профессиональных обязанностей необходимо вузовское образование (55,6%). Очень много таких работников (около 45%) и среди тех, кто полагают, что на основной работе их опыт и знания используются в значительной мере или полностью. Это очень хорошо иллюстрируют данные, изложенные на рис. 3. Интерес к инновациям выше и у тех респондентов, которые заняты по специальности, полученной в вузе, или по близкой специальности (соответственно 45,8 и 46,1%), чем у тех, кто занят по совсем другой специальности (36,2%).

Интерес к участию в инновационной деятельности во многом зависит от того, как используются профессиональные знания и опыт работников, насколько уровень полученного ими образования соответствует требованиям, которые предъявляет нынешняя работа.

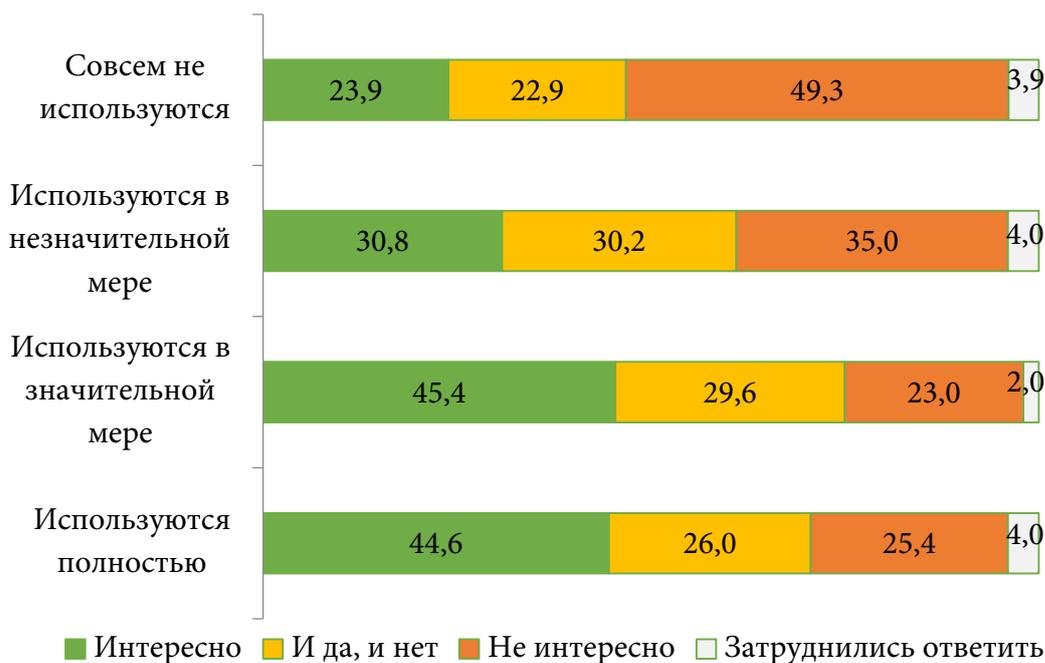


Рис. 3. Зависимость интереса к инновациям от оценок степени использования приобретённых знаний и опыта на основной работе, %

Одним из любопытных и несколько неожиданных результатов исследования стало то (см. рис. 4), что практически интерес к инновациям, участию в инновационной деятельности на своей работе чаще выражают те респонденты, у которых уровень профессионального образования ниже, чем требует их нынешняя трудовая деятельность (53,2%), но не те, у кого образование соответствует предъявляемым требованиям или у кого образование выше требуемого уровня (соответственно 45,4 и 34,7%).

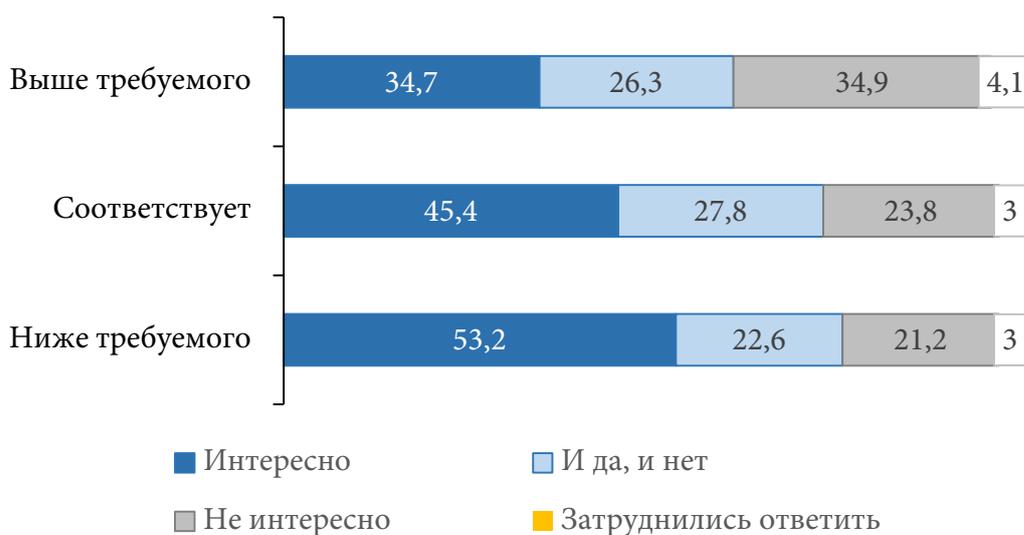


Рис. 4. Зависимость интереса к инновациям от соответствия уровня полученного образования требованиям работы, %

И в то же время респонденты, демонстрирующие желание придумывать, предлагать и продвигать различные новшества, отличаются более высоким уровнем развитости таких

Респонденты, демонстрирующие желание придумывать, предлагать и продвигать различные новшества, отличаются более высоким уровнем развитости таких профессионально значимых качеств, как решимость доводить дело до конца, стремление проявлять настойчивость, способность к риску, умение трудиться самостоятельно, готовность работать в команде, способность к критическому мышлению и др.

профессионально значимых качеств и компетенций, как решимость доводить начатое дело до конца, стремление проявлять настойчивость, способность к риску, умение трудиться самостоятельно, готовность работать в команде, способность к критическому мышлению и др. Таким образом, их творческий потенциал характеризующийся потребностью в новаторстве, нацеленностью на поиск оптимальных и оригинальных решений, профессиональной компетентностью, склонностью к тщательному, непрерывному и всестороннему анализу, дополняется настойчивостью, упорством и решительностью, высокой волевой регуляцией действий и поведения. Сочетание отмеченных компонентов творческого потенциала и волевых качеств обеспечивают высокую продуктивность и эффективность трудовой деятельности, получение работником желаемого результата в различных областях или сторонах своего труда.

Исходя из данных, представленных на рис. 5, у работников, проявляющих практический интерес к инновациям, наиболее развитыми являются умение работать в коллективе, находить взаимопонимание с коллегами, стремление доводить начатое дело до конца, несмотря на возникающие препятствия, готовность проявлять настойчивость при принятии и реализации решений, умение убеждать и увлекать людей. Что касается наименее развитых профессиональных качеств, то к ним относятся способность к разумному риску и умение сохранять спокойствие, уверенность в собственных силах и твердость в сложных ситуациях. Характерно, что по уровню развитости этих качеств различия между работниками, проявляющими практический интерес к участию в инновационной деятельности, и теми, кто не интересуется производством и продвижением нововведений, минимальны. Это же относится к готовности и способности находить взаимопонимание с коллегами, сослуживцами.

Но при этом среди респондентов, увлеченных инновационной деятельностью, в 1,6 раза больше, чем среди респондентов, у которых отсутствует практический интерес к инновациям, лиц, старающихся проявлять настойчивость и решительность при принятии ответственных решений (77,9 против 48,6%), демонстрирующих уверенность в своих силах, в способности справиться с любой сложной задачей (58,7 против 35,8%); в 1,4 раза больше лиц, умеющих убеждать других людей (70,6 против 51,3%). При этом самым большим является разрыв, достигающий 3,6 раза, в развитии умения подбирать и мотивировать работников (48,2 против 13,4%). Такая ситуация во многом объясняется наличием среди работников, демонстрирующих готовность и способность придумывать и предлагать нововведения, высокой доли руководителей разного ранга. Как показывает практика, работники, обладающие неординарными способностями, чаще других продвигаются на руководящие должности.



Рис. 5. Различия по уровню развитости профессионально значимых качеств в зависимости от наличия интереса к участию в инновационной деятельности, %

В ходе дальнейшего анализа было установлено, что только 32,1% респондентов, по их же словам, дают своим коллегам, друзьям разъяснения, касающиеся новых идей, методов, технологий. Среди руководителей высшего и среднего звеньев таких оказалось 62,2%, тогда как среди специалистов высшего уровня квалификации – уже 42,2%, а среди специалистов среднего уровня квалификации – только 28,1%. И в то же время 25,5% респондентов отметили, что их коллеги, сослуживцы, друзья рассказывают им о новых идеях и разработках чаще, чем они своим коллегам, друзьям. Доля таких респондентов варьирует по профессиональным группам в сравнительно узких границах – от 21,2% среди крупных чиновников, руководителей высшего и среднего звеньев до 30,5% среди служащих (офисных и по обслуживанию клиентов).

Наиболее весомыми источниками информации респондентов о последних достижениях в своей профессиональной области являются производственные совещания и семинары (59,5%), новости в средствах массовой информации (52,7%) и профессиональные журналы, книги и другие подобные печатные издания (50,6%). При этом немногим более трети (34,7%) указали, что пополняют свой багаж инновационных знаний, читая наиболее обстоятельные профессиональные статьи об интересующих их новых разработках и изобретениях. Гораздо реже респонденты узнают новое, обращаясь на специализированные сайты в интернете (42%), и ещё реже – посещая профессиональные выставки, конференции, семинары (23,1%) и получая специальную информацию о деятельности конкурентов, потребителей, поставщиков (20,3%). 29,1% респондентов постоянно следят в интернете и прессе за новинками в области информационных технологий. Среди других источников информации респонденты чаще всего называли общение с коллегами, сослуживцами, товарищами и гораздо реже – курсы повышения квалификации, информацию от руководства и личные контакты. Часть респондентов указали, что узнают новое непосредственно в производственном процессе или на рабочем месте.

Как уже было отмечено, важнейшей задачей, поставленной в «Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года», является формирование условий для освоения гражданами иностранных языков на уровне, предполагающем способность к свободному бытовому, деловому и профессиональному общению. На момент обследования доля лиц, владеющих иностранными языками, среди респондентов с высшим и средним профессиональным образованием составляла около 30%. Но из них всего лишь 7,8% владели тем или иным иностранным языком свободно, тогда как 17,2% могли изъясняться и достаточно свободно читали, а 75% могли изъясняться, читали и переводили со словарём. В то же время среди всех взрослых россиян доля лиц, владеющих каким-либо иностранным языком, составляла только 19,8%. Но при этом привлекает внимание тот интересный факт, что распределение респондентов по степени владения языком было практически таким же, как в группе граждан с высшим и средним профессиональным образованием.

Ответы респондентов на ряд утверждений («Мне интересно придумывать и предлагать что-то новое у себя на работе», «Я часто даю своим коллегам, друзьям разъяснения, касающиеся новых идей, методов, технологий», «По сравнению с другими людьми, у меня хуже получается осваивать новшества») послужили основанием для проведения процедуры кластеризации по признаку развитости ориентаций на участие в инновационной деятельности. В результате весь

На момент обследования доля лиц, владеющих иностранными языками, среди респондентов с высшим и средним профессиональным образованием составляла около 30%.

массив опрошенных распределился по трём группам. В первую группу мы включили респондентов, которые демонстрируют стремление к активной инновационной деятельности, т. е. пытаются работать творчески, предлагают новые, необычные решения и разработки, участвуют в распространении опыта освоения новых идей, знаний и технологий. Доля таких респондентов-«инициативных инноваторов», составила 18,5%. Во вторую группу, вмещающую 55,6% опрошенных, вошли работники, проявляющие готовность овладевать новшествами и положительно оценивающие свои возможности по освоению новых методов и технологий. Назовём их условно «инноваторами-исполнителями». И, наконец, третью группу (около 25,9%) составили респонденты, у которых отсутствуют какие-либо чётко выраженные ориентации на участие в инновационной деятельности.

Группа «инициативных инноваторов», демонстрирующих готовность к активной инновационной деятельности, тоже оказалась неоднородной. Это объясняется тем, что уровень подобной готовности, представляющий собой такое личностное состояние, которое предполагает наличие у работника мотивационно-ценностного и инициативно-творческого отношения к профессиональной деятельности, бывает разным. В связи с этим мы распределили этих респондентов по трём категориям, объединяющим работников с высоким, средним и низким уровнями инновационной активности, которые составили соответственно 21; 23,8 и 55,2% или 3,9; 4,4 и 10,2% от числа всех опрошенных. Представители данных групп отличаются не только по степени готовности к активной и инициативной инновационной деятельности, но и обладают различным уровнем инновационной компетентности, представляющей собой систему определённых знаний, навыков и умений, которые образуют инновационный потенциал и обеспечивают его использование.

Активизация процессов инновационной модернизации значительно повышает важность формирования у работников тех ключевых элементов мотивации, которые несут в себе наибольшие возможности. Одной из таких составляющих общей мотивации является мотивация достижения успеха. Работники, которые ориентируются на успех, предпочитают постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, и на этой основе решать сложные задачи трудовой деятельности. Активно-положительное отношение к труду помогает им в короткие сроки осваивать новые знания и приобретать новые навыки профессиональной деятельности, поддерживая высокий уровень профессиональной компетентности. Те же, кто ориентируются преимущественно на уклонение от ответственности, не стремятся к переменам и разнообразию в трудовой деятельности, чаще всего склонны выбирать

Работники, которые ориентируются на успех, предпочитают постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, и на этой основе решать сложные задачи трудовой деятельности.

и решать задачи иного, упрощённого характера, которые не требуют активизации творческого потенциала, использования инициативных подходов, методов и поэтому тормозят инновационные процессы. В связи с этим можно отметить, что среди респондентов, которые отдают предпочтение разнообразию в работе, а не выполнению одних и тех же, знакомых действий, более чем вдвое больше лиц, стремящихся придумывать, изобретать и предлагать всякие новшества у себя на работе (63,1 против 29,9%).

Таким образом, активное и инициативное участие в инновационной деятельности обеспечивает наиболее полное задействование творческого потенциала работников. Вместе с тем сегодня даже квалифицированные работники, ориентированные на профессиональный успех и карьерный рост, зачастую проявляют лишь часть своих творческих способностей, не готовы уделять время не то что внедрению инновационных элементов в трудовую деятельность, но и элементарному самообразованию. Одно из объяснений такого настроения заключается в том, что эти работники не видят связи между результатами трудовой деятельности, которые обеспечивают профессиональный успех и карьерный рост, и благополучием.

Показатели и проблемы участия в инновационной деятельности

Одной из важнейших особенностей современного социально-экономического развития является значительный рост профессиональной мобильности, требующий от работников постоянного повышения уровня профессиональной квалификации, готовности к быстрой и уверенной смене области трудовой деятельности (профессии, специальности), формирования устойчивой положительной мотивации к образовательной деятельности на всём протяжении активной трудовой жизни человека для обеспечения конкурентоспособности на рынке труда и уверенного карьерного роста.

Анализ результатов исследования показал, что свыше 70% работников российских предприятий и организаций с высшим и средним профессиональным образованием имеют опыт освоения новой специальности. Как следует из [таблицы 1](#), больше всего таких респондентов оказалось среди операторов, аппаратчиков и других квалифицированных рабочих, обслуживающих машины и механизмы, тогда как меньше всего среди специалистов высшего уровня квалификации. Из тех, кому приходилось осваивать новую специальность, 30,1% делали это в последний раз сравнительно недавно – менее 3-х лет назад; 21,8% – от 3-х до 5-ти лет и 48,1% – более 5-ти лет назад. В ближайшие годы чаще других приходилось осваи-

Работники не видят связи между результатами трудовой деятельности, которые обеспечивают профессиональный успех и карьерный рост, и благополучием.

Свыше 70% работников российских предприятий и организаций с высшим и средним профессиональным образованием имеют опыт освоения новой специальности.

вать новую специальность служащим офисным и по обслуживанию клиентов, в то время как более 5-ти лет назад – представителям полярных профессиональных групп, т. е. чиновникам высокого ранга, руководителям высшего и среднего звеньев, с одной стороны, и неквалифицированным рабочим – с другой.

Большинство респондентов, достигающее 71%, изучали новую специальность самостоятельно или с помощью коллег, сослуживцев. И только 16,8% приобрели её в учебном заведении – в вузе или техникуме, а 12,2% – обучаясь на различных профессиональных курсах. Хорошо заметно, что чаще других осваивали новую профессию или специальность в вузе, техникуме или на профессиональных курсах специалисты высшего и среднего уровней квалификации, тогда как самостоятельно или под руководством своих опытных коллег, сослуживцев – служащие офисные и по обслуживанию клиентов, а также высокопоставленные чиновники, руководители высшего и среднего звеньев.

Таблица 1

Некоторые направления приобретения знаний, навыков и умений, необходимых для инновационной деятельности, %

Приходилось когда-нибудь осваивать	В целом	По профессиональным группам							
		Руководители высшего и среднего звеньев	Специалисты высшего уровня квалификации	Специалисты среднего уровня квалификации	Служащие конторские и по обслуживанию клиентов	Работники сферы обслуживания	Операторы, аппаратчики и пр.	Квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом	Неквалифицированные рабочие
Новую специальность	70,6	79,3	58,7	69,4	78,0	75,2	86,0	77,4	73,6
Новые методы работы	70,2	79,1	74,0	67,7	72,6	62,0	69,8	67,3	60,9
Новое оборудование	54,7	61,5	51,8	51,5	54,3	45,0	72,6	72,4	49,4
Что-то другое	2,9	4,7	3,5	3,3	1,2	1,9	2,8	0,9	2,3

70,2% опрошенных в разное время осваивали новые методы работы, а 54,7% – новое оборудование. Причём в обоих случаях около 43% делали это в последний раз менее 3-х лет назад. Подавляющее большинство изучали новые методы работы или новое оборудование с помощью коллег или самостоятельно (соответственно 79 и 86%). Новые методы работы чаще приходится осваивать специалистам высшего и среднего уровня квалификации, тогда как новое оборудование, приборы и механизмы – операторам, аппаратчикам и другим категориям квалифицированных рабочих, обслуживающих

машины и механизмы. Новое оборудование, механизмы, приборы обычно осваиваются самостоятельно или под руководством хорошо подготовленных в профессиональном отношении коллег. И лишь небольшая часть руководителей, специалистов высшего и среднего уровней квалификации изучали их на специальных курсах (соответственно 13; 15 и 11,8% от тех, кто осваивал новое оборудование).

44,7% опрошенных работников предприятий и организаций сами участвовали в обучении других сотрудников. Большую их часть составили лица с высшим образованием (59,8%). Среди крупных чиновников, руководителей высшего и среднего звеньев таких насчитывалось до 90%. Намного меньше их было среди специалистов высшей и средней квалификации – соответственно 47,8 и 39,6%. В остальных профессиональных группах удельный вес респондентов, которым приходилось проводить обучение сотрудников на своей основной или дополнительной работе, составил около трети.

Результативность применения на практике знаний, навыков и умений инновационной деятельности зависит от многих обстоятельств, в том числе от развитости определённых личностных качеств, условий, сложившихся на производстве, взаимоотношений в трудовом коллективе и др. Поэтому далеко не всем работникам, обладающим высоким уровнем образования, освоившим новую специальность, новые методы работы или новое оборудование, удаётся стать активными инноваторами. Как показал анализ, немногим более трети опрошенных (35,4%) разрабатывали и вносили когда-нибудь на основной или дополнительной работе предложения, связанные с улучшением выпускаемой продукции или технологического процесса, повышением качества услуг или продвижением на рынок товаров или услуг, совершенствованием организации работы. Из них 55,3% занимались подготовкой таких предложений, потому что это входило в их непосредственные обязанности, тогда как остальные участвовали в инновационной деятельности по собственной инициативе.

Работники, занятые на предприятиях, владельцами которых являются иностранные фирмы или иностранные частные лица, проявляли подобную активность чаще (41,6%), чем работники, занятые на российских частных предприятиях (39,2%) или предприятиях, принадлежащих государству (31,4%). Респонденты, которые вносили те или иные предложения, т. е. составляющие наиболее активный профессиональный контингент, лишь немного чаще других опрошенных были удовлетворены своей работой в целом (71,2 против 65,6%) и такими её сторонами, как условия труда (69,3 против 63,7%), оплата труда (38,5 против 31,9%), возможности профессионального роста (53,4 против 43,3%).

Далеко не всем работникам, обладающим высоким уровнем образования, освоившим новую специальность, новые методы работы или новое оборудование, удаётся стать активными инноваторами.

Немного больше респондентов, которые в разное время разрабатывали и продвигали на основной или дополнительной работе предложения, связанные с улучшением выпускаемой продукции или технологического процесса, было среди тех работников, которые полагают, что их знания и опыт используются на основной работе полностью (соответственно 59,4 против 53,3%) или в значительной мере (27,1 против 25,1%). Чаще других разрабатывают и вносят подобные предложения и те респонденты, которые полагают, что для выполнения их профессиональных обязанностей на нынешней работе им не обойтись без высшего образования (46,1%). В то же время среди тех, кто уверен, что им достаточно образования, полученного в техникуме или на профессиональных курсах, доля таких инноваторов составила 29,5%, а среди тех, кто может довольствоваться образованием, полученным в ПТУ, – 26,2%. И ещё меньше их среди респондентов, которые уверены, что им не нужно никакого специального образования, чтобы успешно справляться со своими профессиональными обязанностями (24,2%). Чрезмерно высокий образовательный уровень не способствует повышению инновационной активности. Так, если среди респондентов, у которых, по их же собственному мнению, уровень образования, полученный в учреждении профессионального образования, ниже уровня, требуемого для выполнения нынешней работы, доля таких инноваторов составил 53,3%, то среди тех, у кого достигнутый и требуемый уровни профессионального образования примерно одинаковы – только 37%, а среди тех, у кого уровень образования выше требуемого – всего лишь 31,4%.

О содержании инновационных предложений дают представление данные, изложенные в таблице 2. Они, в частности, показывают, что чаще всего эти предложения касались усовершенствования технологического процесса. На это указали около 60% респондентов, которые в то или иное время участвовали в инновационной деятельности. Второе и третье места по степени распространённости заняли предложения по совершенствованию управления предприятием, организации труда (47,6%) и улучшению существующих товаров и услуг (40,8%). И реже всего респонденты вносили предложения, направленные на создание новых товаров и услуг (28,1%) и продвижение товаров и услуг на рынок (25,5%). В подавляющем большинстве случаев предложения обсуждались с коллегами или сослуживцами. Показатель полной реализации составил от 51% в отношении предложений по совершенствованию управления предприятием, организации труда до 57% в отношении предложений по усовершенствованию технологического процесса и продвижения на рынок товаров и услуг (от 12 до 24,6% от числа всех, кто делал предложения). Обращает на себя внимание тот факт, что абсолютное большинство предложений, как указывают респонденты, удалось реализовать если не полностью, то частично.

Чаще всего инновационные предложения касались усовершенствования технологического процесса.

Предложения по усовершенствованию технологических процессов чаще других вносили квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом, операторы, наладчики и прочие рабочие, занятые механизированным трудом, а также служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учётом, контролем и обслуживанием, тогда как предложения по созданию и улучшению новых товаров и услуг чаще выдвигали руководители высшего и среднего звеньев, работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли. В то же время инновационные предложения по дальнейшему совершенствованию управления предприятием или организацией, улучшению условий и организации труда работников были в наибольшей степени характерны самой компетентной в профессиональном плане части респондентов – руководителям высшего и среднего звеньев, а также специалистам высшего и среднего уровней квалификации. Обращает на себя внимание также повышенная степень заинтересованности работников сферы обслуживания и торговли наряду с руководителями предприятий и организаций в улучшении методов, механизмов и приёмов продвижения на рынок различных товаров и услуг.

Таблица 2

Характеристика инновационных предложений, % по группам

Содержание предложения	В целом	Из них								
		Обсуждали с коллегами			С тех пор прошло			Удалось реализовать		
		Да	Частично	Нет	Менее 3-х лет	3-5 лет	Более 5-ти лет	Да	Частично	Нет
Усовершенствование технологического процесса	59,2	86,6	8,8	4,6	53,8	18,8	27,4	57,0	37,8	5,2
Создание новых товаров и услуг	28,1	82,2	12,2	5,6	64,8	16,4	18,8	54,1	41,1	4,8
Улучшение существующих товаров и услуг	40,8	85,1	9,8	5,1	67,0	15,3	17,7	54,4	41,7	3,9
Совершенствование управления предприятием, организации труда работников	47,6	87,9	7,6	4,5	63,0	18,0	19,0	51,0	42,8	6,2
Продвижение на рынок товаров и услуг	25,5	80,1	14,2	5,7	68,2	17,5	14,3	56,2	40,2	3,6
Другое	13,3	84,6	7,4	8,1	61,7	14,3	24,1	62,4	30,8	6,8

Около 41% опрошенных работников предприятий и организаций сообщили, что их коллеги обращались к ним с просьбой обсудить свои предложения. Примерно в половине случаев это происходило по собственной инициативе работников, тогда как другая половина случаев была обусловлена выполнением служебных обязанностей. Чаще всего такие предложения были направлены на усовершенствование технологического процесса (54,5%) и гораздо реже – на создание новых товаров и услуг (25,1%), улучшение качества уже существующих товаров и услуг (34,8%), совершенствование управления предприятием, организацией или совершенствование организации (34,6%), продвижение на рынок товаров и услуг (21%).

Свыше половины опрошенных работников предприятий и организаций (53,1%) когда-нибудь на своей основной или дополнительной работе занимались тем, что вели поиск необходимой информации, готовили различные справки, таблицы, обзоры, отчёты, писали и оформляли статьи, книги, делали для себя записи, выписки из литературы, документальных и других источников. Больше всего таких работников среди руководителей (67,9%), специалистов высшего уровня квалификации (75,8%) и специалистов среднего уровня квалификации (60%). Но при этом вызывает интерес тот факт, что от 25 до 40% этих специалистов вообще не занимались творческой работой, связанной с поиском информации, необходимой для выполнения своих нынешних профессиональных обязанностей и т. п. Из тех, кто занимался подобной творческой деятельностью, 80,7% вели поиск информации, необходимой для выполнения профессиональных обязанностей; 78,8% готовили справки, таблицы, обзоры и т. п.; 74,4% готовили доклады, отчёты; 60,4% делали для себя записи, выписки из документов и т. п.; 14,3% готовили статьи, книги и другие издания. Причём в большинстве таких случаев около 60% указанных респондентов занимались подобной работой постоянно.

В течение последних пяти лет на основной или дополнительной работе участвовали в разработке стратегии предприятия, организации или бизнеса только 22,1% респондентов (8,9% – постоянно и 13,2% – иногда); в организации рекламной кампании – 16,2% (соответственно 5,3 и 10,9%); в формировании или коррекции ценовой политики предприятия, организации, бизнеса – 14,9% (соответственно 6,2 и 8,7%); в определении или коррекции состава потребителей или каналов сбыта – 14,1% (соответственно 5,3 и 8,8%); в изучении деятельности конкурентов – 19,7% (соответственно 7,7 и 12%); в научно-исследовательских и инновационных проектах для своего предприятия, организации или для сторонних организаций – 12,7% (соответственно 3,5 и 9,2%).

В течение последних пяти лет на основной или дополнительной работе участвовали в разработке стратегии предприятия, организации или бизнеса только 22,1% респондентов.

Значительно расширяет границы участия в инновационной деятельности возможность занимать руководящую должность. Для руководителя любого предприятия или отдельного подразделения предприятия выдвижение и разработка предложений, связанных с улучшением производства, технологического процесса или выпускаемой продукции, с повышением качества услуг или улучшением продвижения товаров на рынок, совершенствованием организации работы входит в круг его функциональных обязанностей. Руководитель обладает не только приоритетным правом выдвигать инновационные предложения, но и располагает широкими возможностями для организации деятельности по их реализации. Среди тех, кому приходилось руководить коллективом, наиболее активно участвовали в разработке стратегии предприятия 47,1% (25,5% – постоянно; 21,6% – иногда) и изучении деятельности конкурентов – 39% (соответственно 18,8 и 20,2%), тогда как наименее активно в разработке научно-исследовательских и инновационных проектов для своего предприятия участвовали 25,4% (соответственно 8,6 и 16,8%).

В заключение хотелось бы ещё раз отметить, что проблема модернизации на основе инновационной деятельности, способной обеспечить глубокий перелом в развитии общества, повысить конкурентоспособность и национальную безопасность, приобрела первостепенную значимость. Вовлечение в неё широкого круга наиболее образованных работников позволит не только эффективнее использовать экономический потенциал модернизации, но и сформировать адекватные ответы на актуальные социальные вызовы. Вместе с тем расширение инновационной деятельности сдерживается отсутствием продуктивных механизмов использования уже существующих возможностей и преодоления новых барьеров инновационного развития. Сегодня рынок труда не удовлетворяет потребности экономики в квалифицированной рабочей силе от рабочего до инженера и управленца. Свыше половины российских работников заняты на производстве в основном простым рутинным неквалифицированным или традиционным трудом средней сложности, который вряд ли способен внести хоть какую-то заметную лепту в осуществление инновационной модернизации.

Очевидно, что ведущая роль в осуществлении модернизационных планов принадлежит активному инновационному кадровому потенциалу. Но эффект модернизации в экономике, как, впрочем, и в других сферах, не сможет проявиться в полную силу, если основная масса работников не способна к кардинальному изменению образа жизни, генерированию и эффективному внедрению инновационных идей и разработок. Поэтому сегодня речь должна идти о сбалансированном развитии всего производственного потенциала или, по крайней мере, основной его части, а не только самого активного, но довольно узкого инновационного сегмента.

Значительно расширяет границы участия в инновационной деятельности возможность занимать руководящую должность.

Библиографический список

Гуцаленко Л. А. 2013. Социальные инновации и квази-инновации в человеческом измерении // Новые идеи в социологии: монография / Отв. ред. Ж. Т. Тощенко. М.: ЮНИТИ-Дана. С. 117–133.

Зайцева А. С., Шувалова О. Р. 2011. Новые акценты в развитии инновационной деятельности: инновации, инициируемые пользователями // Форсайт. Т. 5. № 2. С. 16–32.

Карамышев А. 2015. Обновление системы // Коммерсант Власть. № 44. С. 16–19.

Модернизация и политика в XXI веке / Отв. ред. Ю. С. Оганисьян. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2011. 336 с.

Модернизация России: социально-гуманитарные измерения / Под рук. акад. Н. Я. Петракова / Российский государственный научный фонд; Российская академия наук. М., СПб.: Нестор-История, 2011. 448 с.

Наёмный работник в современной России / Отв. ред. З. Т. Голенкова. М.: Новый хронограф, 2015. 368 с.

Образование в Российской Федерации: 2014. Статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2014. 464 с.

Осипов Г. В., Климовицкий С. В. 2014. Индикаторы науки и технологии: история, методология, стандарты измерения / Научный совет по программе фундаментальных исследований президиума Российской Академии наук «Экономика и социология науки и образования». М.: ЦСП и М. 180 с.

Российский работник: образование, профессия, квалификация / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой. М.: ИД ВШЭ, 2011. 574 с.

Стратегия инновационного развития Российской Федерации до 2012 года. URL: <http://innovation.gov.ru/sites/default/files/documents/2014/5636/1238.pdf> (Дата посещения: 14.11.2015).

OECD. The Measurement of Scientific and Technological Activities. Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data (Oslo Manual). Third Edition. Paris, 2005. 162 p.

DOI: [10.19181/vis.2016.17.2.398](https://doi.org/10.19181/vis.2016.17.2.398)

The Preconditions and Problems of Partaking in Innovational Activities

Kozyreva Polina Mikhaylovna

Doctor of Sociological Sciences, First deputy director, Institute of Sociology, Russian Academy of Sciences; Head of the Center for Longitudinal Studies of the Institute for Social Policy, National Research University Higher School of Economics. Moscow, Russia. Email: pkozyreva@isras.ru

Smirnov Alexander Ilyich

Doctor of Sociological Sciences, Senior researcher, Institute of Sociology, Russian Academy of Sciences. Moscow, Russia. E-mail: smir_al@bk.ru

Abstract. This article looks into matters which reveal the preconditions, characteristics and troubles of taking part in innovational activities by those economically active members of Russian society who have the most professional training. Analysis is based upon data from the Russian Longitudinal Monitoring Survey of the population's economic welfare and health, conducted by the Higher School of Economics' Scientific Research Institute (RLMS-HSE). It has been established that aspiration towards active participation in innovational activities is demonstrated only by a relatively small amount of qualified professionals, while most people accept the role of passive doers. It has been revealed that the willingness of qualified workers to partake in innovational activities depends on several factors, including what sort of professional activities are in question, as well as how the workers' experience and knowledge are used, and to what extent the level of education they receive corresponds with the demands of their current jobs. A connection between entrepreneurial and innovational activity has been shown, and revealed are differences in how well-developed are professionally significant qualities depending on whether people are keen to partake in innovational activities. Close attention is paid to the fact that a large portion of workers with higher or secondary professional education are experienced in taking on a new specialty, and have at a certain time mastered the use of new work methods and new equipment. Many have developed and promoted propositions for improving manufactured products or the production process at their main or secondary workplaces. However, innovational activities were often the result of the nature of people's professional activities, as well as it being necessary to carry out their direct duties. Nonetheless, it is currently essential to achieve balanced development of personnel potential in its entirety, as well as to engage a wide range of workers into active and initiative participation in innovational activities, and to use the creative potential of the working population to its fullest.

Keywords: innovation, innovational activities, qualification, modernization, professionalism, social adaptation, human capital.

References

Gutzalenko L. A. Social'nye innovacii i kvaziinnovacii v chelovecheskom izmerenii [Social innovation and quasi innovation in the human dimension]. *Novye idei v sociologii*. Ed. by Zh. T. Toshhenko. Moscow, YNITI-Dana, 2013, pp. 117–133.

Karamyshev A. Obnovlenie sistemy [Upgrading the System]. *Kommersant Vlast'*, 2015, no 44, pp. 16–19.

Modernizacija i politika v XXI veke [Modernization and Politics in the XXI century]. Ed. by Y. S. Oganisiyan. Moscow, ROSSPEN, 2011. 336 p.

Modernizacija Rossii: social'no-gumanitarnye izmerenija [Modernization of Russia: Social and Humanitarian Dimension]. Ed. by N. Y. Petrakov. Moscow, Saint-Petersburg, Nestor-Istorija, 2011. 448 p.

Najomny rabotnik v sovremennoj Rossii [The Employee in Modern Russia]. Ed. by Z. T. Golenkova. Moscow, Novy khronograf, 2015. 368 p.

Obrazovanie v Rossijskoy Federacii. Statisticheskij sbornik [Education in the Russian Federation: Statistical Yearbook 2014]. Moscow, NRU HSE publ., 2014. 464 p.

OECD. The Measurement of Scientific and Technological Activities. Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data (Oslo Manual). Third Edition. Paris, 2005. 162 p.

Osipov G. V., Klimovicky S. V. Indikatory nauki i tehnologii: istorija, metodologija, standarty izmerenija [Indicators of Science and Technology: History, Methodology, Measurement Standards]. Moscow, CSPiM, 2014. 180 p.

Rossiysky rabotnik: obrazovanie, professija, kvalifikacija [The Russian Worker: Education, Occupation, Qualification]. Ed. by V. E. Gimpel'son, R. I. Kapeliushnikov. Moscow, NRU HSE publ., 2011. 574 p.

Strategija innovacionnogo razvitija Rossijskoj Federacii do 2012 goda [The Strategy of Innovative Development of the Russian Federation until 2012]. URL: <http://innovation.gov.ru/sites/default/files/documents/2014/5636/1238.pdf> [date of visit: 14.11.2015].

Zaytzeva A. S., Shuvalova O. R. Novye akcenty v razvitii innovacionnoj deyatel'nosti: innovacii, iniciiruemye pol'zovateliami [New Accents in the Development of Innovative Activities: Innovation, Initiated by Users]. *Forsite*, 2011, Vol. 5, no 2, pp. 16–32.