

3. Толстогузов С. Н. Опыт профориентационной работы за рубежом / С. Н. Толстогузов // Образование и наука. 2015. № 1. С. 151–165.

УДК 005.4:005.958

**Т. В. Носакова, И. В. Носаков**

**T. V. Nosakova, I. V. Nosakov**

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург*  
*ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского», Нижний Новгород*  
*Russian state vocational pedagogical university, Yekaterinburg*  
*National Research Nizhny Novgorod State University, Nizhny Novgorod*  
nosakovatv@mail.ru, nosakov@yandex.ru

## **НЕЙТРАЛИЗАЦИЯ СОПРОТИВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ**

## **NEUTRALIZATION RESISTANCE OF INNOVATIVE ACTIVITY OF ORGANIZATIONS**

**Аннотация.** Рассматривается процесс нейтрализации сопротивления инновационной деятельности организаций.

**Abstract.** The article deals the process of neutralizing the resistance of innovative activity of organizations.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, инновационная деятельность организации, профориентация, самомотивация персонала, проектный подход.

**Keywords:** human capital, innovative activity of the organization, career guidance, self-motivation of personnel, project approach.

Капитал экономики состоит из нефинансового капитала (воспроизводимые и невоспроизводимые активы), финансового капитала и человеческого капитала. Возможно выделить следующие составляющие человеческого капитала: физиология (уровень здоровья), интеллект (знания и квалификация), организационные аспекты (способности и управление) [14].

Вопросы, связанные с человеческим капиталом, рассматривали многие ученые, в том числе, Л. Гавришев [3], К. Маркс [7], А. Маршалл [2], А. Смит [10], С. Струмилини [12], Ж. Сэй [1], однако единой системы выработано не было.

Авторам представляется возможным рассмотрение человеческого капитала в разрезе инновационной деятельности организаций. Инновационная деятельность – это или вид труда, связанный с переходом идей в новый продукт с последующей его реализацией, или новый технологический процесс, применяемый на практике, или новый подход к социальным услугам. Также сюда можно причислить и процессы, и маркетинг рынков реализации с поиском потребителей, и информационное обеспечение конкурентной среды и потребительских свойств товаров конкурентов, и поиски новых идей, решений и партнеров для внедрения и софинансирования инновационной деятельности организации [5].

Успех развития экономики стран во многом определяется уровнем развития технологий, а также персоналом, соответствующим уровню этих технологий. Создание инно-

вационного продукта в большинстве случаев требует инновационных технологий, что, в свою очередь, связано с появлением новых и сильным видоизменением существующих организаций и значительным обновлением или даже радикальным изменением требований к компетенциям их персонала. Поэтому авторы определяют следующие вероятные направления развития персонала организаций, осваивающих инновационный продукт:

- осуществляющаяся с опережением деятельность по переобучению или повышению квалификации (с целью овладения необходимыми компетенциями, при наличии у сотрудников достаточного интеллектуального и культурного уровня, склонностей и волевых качеств);
- противодействие новому (при отсутствии у сотрудников возможности освоения новых знаний и овладения новыми компетенциями);
- перевод на работу с меньшими требованиями к квалификации и более низким уровнем оплаты труда.

Основная проблема управления преобразованиями заключается в возникновении феномена сопротивления нововведениям. Инновация может не приниматься по причине потенциального влияния на существующие социальные связи в организации, так как угрожает иерархии власти и престижа, сложившейся на основе установленной технологии, точнее – предлагаемой ею системе контроля. Новаторы представляют для определенных социальных кругов организации личную угрозу. Причина сопротивления может заключаться и в том, что называется «local pride». Организация уникальна, а грядущие нововведения могут лишить ее этой уникальности [6].

Представляется возможным предположить, что часть сотрудников организации может не иметь запаса знаний, умений и навыков, а также способностей для овладения новыми компетенциями, требуемыми для инновационной деятельности. Поэтому так нередко попытки персонала ряда организаций «притормозить» технический прогресс. Правда, из истории видно, что промышленные саботажники луддитов и лионских ткачей, поломки более производительных машин, заменяющих неквалифицированных работников, не смогли затормозить технологическое развитие и инновационную деятельность [9].

Генетически персонал организаций обладает разным интеллектуальным капиталом, люди имеют разные темпераменты и наклонности. Квалифицированная помощь госструктур, позволяющая выявлять эти психологические отличия с дошкольного и школьного возраста и далее – в средних и высших учебных заведениях (например, работа по составлению профиограмм с предпочтениями и противопоказаниями [11, 13]), могла бы стать значимой в деле профориентации и выбора учащимися именно тех профессий, в которых они будут самореализовываться.

Своевременная профориентация может включить самомотивацию будущего работника еще во время учебы. Также появляется возможность уменьшить разницу в оценках профессий по престижности/непрестижности.

Далее работодатель может помочь каждому молодому специалисту выбрать род деятельности, исходя из его психологических и иных особенностей, вместо перебора многочисленных кандидатур на конкретную должность. Данный подход призван способствовать увеличению производительности труда.

Можно наблюдать постепенное развитие мировой экономики, причем в каждой стране одновременно сосуществуют организации с различным уровнем развития технологий. Это позволяет сглаживать проблемы, связанные с невозможностью части персонала вырасти до новых требований. Кадровые службы организаций могут разрабатывать меро-

приятия по переходу такого персонала из внедряющих новые технологии подразделений в другие – с более низким уровнем развития технологий. Данный подход можно задействовать, обращая внимание такие требования к должности, как квалификация, образование, знания, умения, навыки, полученные итоги тестирования и деловых игр, мышление, способности, гибкость, мобильность, результаты конкурсных побед и т. д. Все это могло бы облегчить кадровые назначения в соответствии с законодательством.

Также любая организация после составления подобного перечня требований к должностям с определенной периодичностью с помощью открытых конкурсов могла бы проводить переназначение персонала. При этом более квалифицированные и талантливые работники могли бы быстрее подняться вверх по карьерной лестнице, приняв более активное участие и в инновационной деятельности.

Элементы конкурсного отбора персонала легко прослеживаются и в проектном подходе к выполнению работы, где работа организации дробится по отдельным проектам, назначаются цели и временные отрезки, определяются руководители проектов и роли, описываются требования к их компетенциям, отбирается персонал во временные коллективы, работа каждой команды проходит с периодическими контрольными проверками, после завершения проекты закрываются. Так может строиться работа с персоналом в коллективах, где необходимы оригинальные результаты или инновационные продукты.

Управление проектами подразумевает разрушение существующих жестких иерархических организационных структур, адаптацию методик управления, замену старых традиционных связей на новые, корпоративные [4]. Можно перечислить особенности проектного управления: настрой на новое и оригинальность; преимущество цели перед процессом; поэтапный характер деятельности; работа вне узковедомственных рамок и в нескольких направлениях сразу; жесткие сроки инициации и завершения деятельности; точные финансовые ресурсы; значительно большая производительность работы [8].

Изложенные подходы к развитию человеческого капитала могут помочь нейтрализовать сопротивление изменениям инновационной деятельности организаций.

### Список литературы

1. *Бём-Баверк О. фон.* Капитал и процент, 1884–1889. Глава VII. Теории производительности. 2. Наивные теории производительности / О. фон Бём-Баверк // Избранные труды о ценности, проценте и капитале. Москва: Эксмо, 2009. 475 с.
2. *Блауг М.* Маршаллианская экономическая теория / М. Блауг // Экономическая мысль в ретроспективе. Москва: Дело, 1994. 482 с.
3. *Добрынин А. И.* Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. Санкт-Петербург: Наука, 1999. 147 с.
4. *Заренков В. А.* Управление проектами: учебное пособие / В. А. Заренков. 2-е изд. Москва: Изд-во АСВ; Санкт-Петербург: Изд-во СПбГАСУ, 2010. 325 с.
5. *Инновационная деятельность организации* [Электронный ресурс] Ин-т упр. и оценки бизнеса. Режим доступа: <http://investobserver.info/innovacionnaya-deyatelnost-organizacii/>.
6. *Инновационное управление* [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/Menedzheru/innovacionnoe-upravlenie.php>.
7. *Маркс К.* Тезисы о Фейербахе / К. Маркс, Ф. Энгельс // Собрание сочинений: в 50 томах / К. Маркс, Ф. Энгельс. 2-е изд. Москва: Гос. изд-во полит. лит., 1955. Т. 3. С. 1–4.

8. Носаков И. В. О человеческом капитале в инновационной деятельности организации [Электронный ресурс] / И. В. Носаков, В. Н. Носаков // Управление экономическими системами: научно-исследовательский журнал. Кисловодск, 2016. Режим доступа: [http://uecs.ru/index.php?option=com\\_flexicontent&view=items&id=4045](http://uecs.ru/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=4045).

9. Носаков И. В. Подходы к развитию человеческого капитала, способствующие созданию инновационного продукта [Электронный ресурс] / И. В. Носаков, В. Н. Носаков // Управление экономическими системами: научно-исследовательский журнал. Кисловодск, 2016. Режим доступа: [http://uecs.ru/index.php?option=com\\_flexicontent&view=items&id=4034](http://uecs.ru/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=4034).

10. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. Москва: Изд-во соц.-экон. лит., 1962. 146 с.

11. Сотникова С. И. Управление карьерой: учебное пособие / С. И. Сотникова // Москва: ИНФРА-М, 2001. 436 с.

12. Струмилин С. Г. Статистико-экономические очерки / С. Г. Струмилин. Москва: Гос. стат. изд-во, 1958. 374 с.

13. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. Москва: ИНФРА-М, 1997. 458 с.

14. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences / T. Shultz. New York, 1968. Vol. 6. 323 с.

УДК [377.112:371.13]:378.015.62

**И. В. Осипова, В. А. Березина**

**I. V. Osipova, V. A. Berezina**

*ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», Екатеринбург*

*Russian state vocational pedagogical university, Yekaterinburg*

**Irinaosipova59@mail.ru, se97@mail.ru**

## **О МОДЕЛИРОВАНИИ ПРОФЕССИИ**

## **ABOUT MODELING OF A PROFESSION**

**Аннотация.** Рассматривается проблема моделирования личности и деятельности выпускника. Описаны подходы к новым моделям личности выпускника. Предложена новая модель подготовки педагога профессиональной школы.

**Abstract.** The problem of modeling of the personality and activity of the graduate is considered. Approaches to new models of the identity of the graduate are described. The new model of training of the teacher of vocational school is offered.

**Ключевые слова:** модель выпускника, субъект профессии, личность профессионала, мыслительная активность, ключевые ценности профессии.

**Keywords:** graduate's model, subject of a profession, identity of the professional, cogitative activity, key values of a profession.

Необходимость содержательного обновления системы подготовки кадров требует, прежде всего, переосмысления модели профессиональной образованности личности выпускника как цели и результата профессионального образования. Это важно как для проектирования федеральных государственных образовательных стандартов, разработ-