

**В.Ю. Бочаров, Самарский университет,
Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН**

ВКЛЮЧЕННОСТЬ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В ИННОВАЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: ПРОБЛЕМЫ ИЗМЕРЕНИЯ

В представленной статье рассматривается разработанная под руководством Б.Г. Тукумцева методика измерения включенности работников в деятельность организации, а также его подход к анализу включенности работника в инновативную деятельность. Используя эти практические и теоретические наработки, предлагаются действия по созданию новой практической методики измерения включенности работников в инновативную деятельность организации.

Ключевые слова: включенность, вовлеченность, приверженность, инновационная деятельность, методика измерения, типологический анализ.

**V.Y. Bocharov, Samara University,
Sociological Institute of FCTAS RAS**

WAGE WORKERS INCLUSIVENESS IN INNOVATIVE ACTIVITY: MEASUREMENT PROBLEMS

The article discusses the procedure developed under the leadership of B.G. Tukumtsev for measuring the inclusiveness of workers in activities of an organization, as well as his approach to analyzing the inclusiveness of workers in innovative activities. Using the practical and theoretical knowledge, some actions are proposed to create a new practical methodology for measuring the inclusiveness of workers in innovative activities of an organization.

Keywords: inclusiveness, involvement, commitment, innovative activities, measurement methodology, typological analysis.

В свое время, работая вместе с Б.Г. Тукумцевым в НИИ социальных технологий Самарского университета, мы конструировали методику измерения включенности работника в деятельность предприятия. В рамках этой методики под включенностью мы понимали принятие работником правил и норм, функционирующих на предприятии, согласие с целями его деятельности. И чем в большей степени человек воспринимает как значимые для него задачи и про-

блемы предприятия, на котором он трудится, тем выше его готовность и способность поддерживать и цели, стоящие перед предприятием, на котором он работает [1, с. 31-32].

Такая трактовка апеллировала еще к советской интерпретации включенности, которую в 1975 г. предложили Н.И. Лапин, Э.М. Коржева и Н.Ф. Наумова в книге «Теория и практика социального планирования» [2]. Причем сами авторы этого термина не оставили эмпирической методики измерения и она была разработана позднее под руководством Б.Г. Тукумцева в НИИ «Социальные технологии» при Самарском государственном университете. В своем последнем апробированном варианте эта методика по оценке *включенности* работников в деятельность предприятия, состояла из двух блоков [3, с. 124-129]:

1) *приверженность* работе на предприятии:

а) наличие или отсутствие желания у работников покинуть в ближайшем будущем свои рабочие места на предприятии;

б) готовность работников рекомендовать предприятие как место работы своим близким и друзьям;

2) *вовлеченность* в решение важнейших задач предприятия:

в) степень информированности работников о целях деятельности своего предприятия;

г) степень поддержки работниками этих целей;

д) готовность работников проявить инициативу, направленную на решение проблем и задач, которые стоят перед предприятием.

Полученные результаты свидетельствовали о чрезвычайно низком уровне включенности российских работников в деятельность промышленных предприятий (2008 г. – 5,7 %, 2013 г. – 0,3 %) [4, с. 43]. Между тем уже тогда к такой методике возникали во многом справедливые вопросы и замечания. В частности, можно ли применять такую методику в неизменном виде к разным группам рабочих? Кроме того, очевидно, что, измеряя включенность в деятельность предприятия, мы вовсе не обязательно измеряем инновационную деятельность, а, скорее, ведем речь о деятельности вообще, в т. ч. рутинной. Иначе говоря, для измерения включенности в инновационную деятельность организации необходима существенная корректировка существующей методики.

Б.Г. Тукумцев занимался изучением инновационной деятельностью в рамках проекта изучения инноваций в научных организациях [5]. Само понятие «инновационная деятельность» рассматривалось им как совокупность

практик участников инновационного процесса, отвечающих целям этого процесса и обусловленные местом каждого участника в его жизненном цикле. При этом важнейшее значение для включенности в инновационную деятельность, по мнению Б.Г. Тукумцева, имеет принятие работником «культуры инновационной деятельности» как системы культурных норм, целей-ценностей, а также традиций в сфере инновационной деятельности, которая сложилась в организациях и в значительной степени определяет поведение акторов этой деятельности».

Наконец, Б.Г. Тукумцевым был предложен термин «включенность в инновационную деятельность», который он рассматривал как комплексный показатель, характеризующий отношение человека к этой деятельности, а важными индикаторами такой «включенности» являются:

- 1) проявление творчества в проектах (разработках),
- 2) отсутствие желания оставить работу над данным проектом (разработкой),
- 3) степень удовлетворенности процессом и итогами работы,
- 4) уровень заинтересованности в успешной реализации проекта.

Саму методику измерения включенности в инновационную деятельность Б.Г. Тукумцев разработать, к сожалению, не успел. Тем не менее, из уже сказанного можно сделать вывод, что для измерения включенности в инновационную деятельность можно взять за основу методику измерения включенности работников в организацию с учетом добавления как минимум двух индикаторов удовлетворенности: процессом работы и результатами работы (в блок «приверженность»), а также индикатора с условным названием «принятие культурных норм» (в блок «вовлеченность»). Кроме того, представляется целесообразным в блоке «вовлеченность» усилить акцент именно на инновационный – творческий – компонент деятельности: внесение работником рационализаторских предложений и его участие в обсуждении, выработке и принятии управленческих решений.

Реализуя такие индикаторы, очевидно, необходимо учитывать специфику трудовой деятельности и адаптировать вопросы для различных групп работников. Для этого необходимо, прежде всего, модифицировать шкалы нашей методики включенности (сделать их пригодными для факторного анализа, уйдя от номинальных шкал и перейдя к порядковым), не говоря уже о том, что индикаторы нуждаются в корректировке и дополнении.

В целом построение единой универсальной методики для всех групп работников вряд ли возможно. Более того, очевидно, что без обращения к по-

тенциалу типологического анализа с применением факторного анализа и построению кластеров для выделения социальных типов работников по отношению к инновативной деятельности, трудно будет обойтись [6]. Это, безусловно, работа на перспективу и требует серьезной эмпирической апробации, но такая работа представляется целесообразной, учитывая, что инновативные ресурсы российских работников могут и должны быть в полной мере использованы для развития отечественной экономики в современных не самых благоприятных условиях.

Список литературы:

1. Тукумцев Б.Г. Включенность в организацию // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. СПб.: Наука, 2006. С. 31-32.
2. Лапин Н.И., Коржева Э.М., Наумова Н.Ф. Теория и практика социального планирования. М.: Политиздат, 1975. 196 с.
3. Тукумцев Б.Г., Бочаров В.Ю. Оценка включенности персонала в деятельность предприятия // Социологические методы в современной исследовательской практике / отв. ред. О.А. Оберемко. М.: НИУ ВШЭ, 2011. С. 124-129.
4. Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Социальное партнерство на промышленных предприятиях // Петербургская социология сегодня. 2015. Сборник научных трудов Социологического института РАН. Вып. 6. СПб.: Нестор История, 2015. С. 10-63.
5. Тукумцев Б.Г. Избранные статьи: сборник статей / под ред. В.Ю. Бочарова. Самара: Изд-во Самарского университета, 2023. 648 с.
6. Типологический анализ в социологии как диагностическая процедура: [монография] / Г.Г. Татарова, Н.С. Бабич [и др.]. ФНИСЦ РАН. М.: ФНИСЦ РАН, 2023. 358 с.