

# РЕСУРСЫ И ТРАЕКТОРИИ РАБОТНИКОВ

DOI: 10.15838/sa.2023.3.39.7

УДК 316.4 | ББК 60.561.23

© Темницкий А.Л.

## ПОТЕНЦИАЛ ИННОВАТИВНОСТИ РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ В ДИНАМИКЕ ТРЕХ ДЕСЯТИЛЕТИЙ РЕФОРМ



### АЛЕКСАНДР ЛАЗАРЕВИЧ ТЕМНИЦКИЙ

Московский государственный институт (университет)

международных отношений МИД России

Институт социологии ФНИСЦ РАН

Москва, Российская Федерация

e-mail: taleksandr@list.ru

ORCID: 0000-0002-5275-7457; ResearcherID: I-4615-2018

*Проблема, связанная с выявлением инновационного потенциала работника, предполагает, прежде всего, раскрытие тех качественных характеристик личности, которые отражают ее восприимчивость, готовность и способность к инновациям и рискам, усвоению и внедрению научно-технических достижений в повседневной профессиональной деятельности, а также гибкое реагирование на изменения внешней среды. В качестве базового показателя инновативности личности работника рассматривается его ценностная ориентация на проявление инициативы, предприимчивость, поиск нового в работе и жизни, готовность к риску в отличие от ориентации на уважение к сложившимся традициям, обычаям, следование привычному, принятому большинством. По этому показателю доля российских работников с признаками инновативности за 30 лет реформ увеличилась с 45% в 2001 году до 65% в 2021 году. Предполагается, что определяющими факторами роста стали не организационные воздействия, а личный опыт, успешные практики и результаты реализации инновативных качеств. В связи с этим актуальным является социальное противоречие между накопленным за годы реформ инновативным потенциалом работников и отсутствием адекватных стимулов со стороны общества и организаций по его конструктивному использованию. В статье на основе обращения к материалам мониторинговых исследований, проведенных Институтом социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН в 2001, 2011, 2021 гг., раскрываются социально-демографические и социокультурные характеристики работников инновативного типа. Показано, что при выявлении типологических категорий инновативных работников помимо ориентации на предприимчивость и поиск нового в работе и жизни следует учитывать*

*ориентацию на будущее, а также ценности индивидуальной свободы. В заключение делается вывод о трех ведущих факторах сохранения накопленного потенциала инновативности российских работников: а) материальное благополучие; б) гарантии ценностей индивидуальной свободы, в) уверенность в лучшем будущем.*

*Ценностные установки, инновативность, потенциал инновативности, образ будущего, успех в жизни, наемные работники.*

### **Постановка проблемы**

Трудно найти направление в государственной политике реформирования российской экономики, которое бы за три последних десятилетия получало такое внимание (по числу законодательных актов и положений, постановлений правительства), как инновационная деятельность. Однако сложно отыскать какой-либо серьезный аналитический доклад или статью, авторы которых давали бы высокие оценки проводимой политике.

Экономисты чаще всего указывают на такие проблемы в становлении инновационной экономики России, как неразвитость институтов, недостаточное финансирование науки, инфраструктурные различия в регионах и несоответствие потенциала развития инфраструктурным возможностям (Силакова, 2021; Гусарова, 2021), отсутствие интереса со стороны представителей бизнес-сообщества к инновационным разработкам, так как их окупаемость часто затягивается на несколько лет (Хавин, Беккер, 2019). Кроме того, отмечается отсутствие заинтересованности рабочих, руководителей среднего звена и многих первых руководителей в повышении инновационной активности коллектива при наличии возможности работать и зарабатывать без «инновационного усилия» (Татаркин, 2016).

Психологи обращают внимание на качества личности, препятствующие включенности субъекта в инновационную деятельность. Чаще всего подчеркивается, что негативное влияние на инновационное поведение сотрудников российских организаций оказывает приверженность ценностям сохранения: безопасности, традиции в трактовке этих понятий, данной Ш. Шварцем (Schmidt,

Lebedeva, 2014), следование патерналистским и иерархическим моделям, которые губят инициативу и творческие порывы (Лебедева, Ясин, 2009, с. 24).

Социологи в большей мере связывают преграды на пути к инновационной деятельности с социальными институтами, социальной реальностью и отношениями между различными социальными группами. В связи с этим индивидуальное инновационное поведение может рассматриваться как результат институциональной атмосферы вокруг инноваций, несущей социально-культурный характер. Она формируется в обществе и затем находит выражение в конкретных формальных и неформальных инструментах воздействия на личность на уровне конкретных бизнес-организаций (Эфендиев, Сорокин, 2012, с. 86).

Так, к числу фундаментальных обстоятельств, сдерживающих инновационную активность работников в организациях, относят системное институциональное недоверие, заставляющее новаторов отказываться от возможности заниматься своими разработками тогда, когда велик риск быть обманутым, лишиться вознаграждения за разработку, а то и авторства (Климова, 2020, с. 95).

Несомненно, в качестве институтов, способствующих инновационной деятельности, чаще всего воспринимаются рынок и ориентированный на него бизнес. Но характерные для российских работодателей ориентации на немедленную рентабельность скорее могут блокировать инновационные виды деятельности и инновационную активность работников, чем способствовать им. Бурное генерирование и заимствование инноваций, не всегда сопровождаемое их продуктивным усвоением, созданием комфортной среды для инновационного развития как в обще-

стве, так и в отдельных организациях, могут скорее стать их тормозом, чем триггером (Зарубина, 2014).

Руководствуясь социологическим подходом, важно определить, как менялось отношение к инновациям у больших социальных групп работающего населения на разных этапах проводимых реформ; насколько инновационные устремления наемных работников зависят от их социально-демографических характеристик; при каких предпосылках ценностные установки наемных работников на следование принципам инновационного поведения могут закрепляться в устойчивых повседневных практиках, становиться привычными (традиционными) нормами жизни.

Инновативность работника определяется нами как его восприимчивость, готовность и способность к инновациям и рискам в условиях меняющейся внешней среды, а также в повседневной профессиональной деятельности.

Инновативность чаще рассматривается как характеристика личности человека, его творческого потенциала (West, 1987) и креативных качеств (Флорида, 2007). Мы придерживаемся точки зрения авторов, склонных следовать бихевиористской позиции, исследуя инновативность сквозь призму индивидуального инновационного поведения на различных организационных уровнях в ответ на внешние вызовы, возникающие ситуации и связанные с ними возможности (Kleysen, Street, 2001; Janssen, 2005).

Под потенциалом инновативности личности в широком смысле будем понимать совокупность врожденных свойств (тяга к новому, к открытиям), предписанных (пол, возраст) и приобретенных статусов и ресурсов (образование, должностная позиция, материальное положение, успешные практики), а также ценностных ориентаций, способствующих позитивному восприятию и конструктивному отношению к нововведениям, новшествам, обновлению жизни в

целом. При этом важно учитывать, что вероятность проявления скрытых потенциалов повышается при способности личности стать саморегулируемым субъектом деятельности, производящим целенаправленные изменения во внешнем мире и сочетающим устойчивость к воздействию внешних обстоятельств и умение гибко реагировать на изменения внешней и внутренней жизненной ситуации (Леонтьев, Осин, 2007).

### **Методология и методика исследования**

Эмпирической базой для вторичного анализа стали данные общероссийских опросов россиян, проведенных Институтом социологии ФНИСЦ РАН, приуроченные к 10-, 20- и 30-летию реформ<sup>1</sup>. Из числа опрошенных были отобраны работники предприятий (организаций), а также самозанятые, имевшие на момент опроса оплачиваемую занятость.

Цель вторичного анализа состояла в раскрытии особенностей изменения и качественных характеристик потенциала инновативности российских работников в динамике трех десятилетий. Предполагалось, что по мере трансформации российского общества роль социально-демографических факторов роста инновационных устремлений работников (принадлежность к мужскому полу, более молодой возраст, более высокий уровень образования, профессионального статуса) будет снижаться. Определяющую роль в сохранении и укреплении инновационного потенциала приобретают успешные практики в достижении жизненных целей (материальное благополучие), а также уверенность в будущем.

Исходя из данной гипотезы важно раскрыть социально-демографические характеристики, условия занятости и проживания работников (*табл. 1*).

К числу наиболее заметных тенденций, согласующихся с известными статистическими данными, относятся снижение за 30 лет

<sup>1</sup> В каждый год опроса по выборке, репрезентирующей взрослое население страны по региону проживания (территориально-экономическим районам, согласно районированию Росстата), а внутри них – по типу поселения, полу и возрасту, было опрошено 2000 чел.

Таблица 1. Социально-демографические характеристики выборки работников по годам опросов, %

Характеристика	Год опроса		
	2001	2011	2021
Доля мужчин	52	48	48
Доля молодых работников в возрасте до 30 лет	30	24	17
Доля имеющих высшее образование	29	31	35
Доля специалистов с высшим образованием и руководителей среднего звена	24	25	29
Доля рабочих	51	41	33
Доля занятых на государственных предприятиях	56	35	43
Доля проживающих в мегаполисах и областных центрах	36	39	41
Количество опрошенных, чел.	1054	1339	1401

Составлено по: результаты вторичного анализа данных мониторинговых социологических исследований, проведенных Институтом социологии ФНИСЦ РАН в 2001, 2011, 2021 гг.

доли молодых работников в возрасте до 30 лет, рабочих, увеличение числа имеющих высшее образование, занятых на частных предприятиях, проживающих в мегаполисах и областных центрах.

Поскольку главным в анализе является не структурно-описательный, а корреляционный подход с определением силы статистически значимых связей, их направленности, то приведенные социально-демографические характеристики рассматриваются нами как важные, обязательно учитываемые независимые переменные по отношению к предмету исследования.

Основное предметное поле исследования образуют ценностные установки работников в отношении различных проявлений инновационного поведения: устремленности и ориентаций работников на себя, свою семью, свои личные ресурсы, готовности активно бороться за свои интересы и права, использовать свои компетенции, ресурсы для дополнительного заработка, участия в предпринимательстве в противовес упованиям на государство, сложившиеся традиции и обычаи, приспособление к ситуации в реализации личных интересов.

В качестве базового показателя инновативности личности работника рассматривается ценностная установка на проявление инициативы, предприимчивость, поиск нового в работе и жизни, готовность к риску в отличие от ориентации на уважение к сложившимся традициям, обычаям,

следование привычному, принятому большинством.

Уточним, что в данной статье термины «установка на инновационное поведение», «установка на инновативность», «инновативная установка», «инновативные ориентации», «ориентации на инновативное (инновационное) поведение» используются как тождественные.

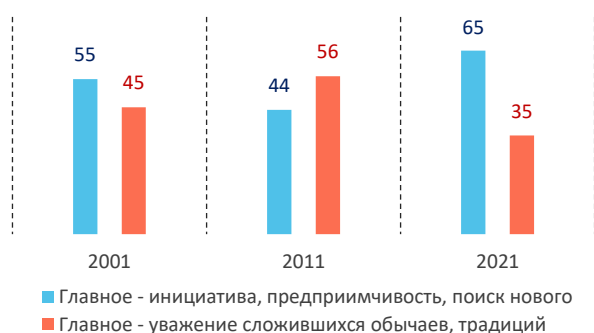
Рассмотрение инновации во взаимосвязи с парной категорией «традиция» является важным методологическим положением, поскольку они находятся в диалектическом единстве и вместе с тем в противостоянии, могут анализироваться как дуальные оппозиции (Темницкий, 2021). В понимании роли традиций по отношению к формированию инноваций мы придерживаемся субъектного подхода, согласно которому «при изучении традиции важно не то, что сохранилось из прошлого, а то, как сейчас оценивают сохранившиеся элементы» (Шацкий, 1990, с. 326). Представляется, что ни традиции, ни инновации не являются в современном обществе принудительной силой, заставляющей индивида их осваивать и приспособляться к ним. Скорее и традиции, и инновации «определенным образом отбираются, интерпретируются, реализуются социальными субъектами в актуальном поведении» (Гофман, 2010, с. 243). Во многом это связано с особенностью современного периода, в котором уход от традиций индустриального общества осуществляется на фоне тотальной индивидуализации жизни.

Помимо указанного уточним, что методика проведения анализа предполагала построение типологических категорий работников по методу логического квадрата на основе обнаружения сильных связей между инновативностью и другими ценностными ориентациями.

**Тенденции изменения и связь установки на инновативность с другими ценностными ориентациями**

Исследования, служащие нам в качестве эмпирической базы, лишь отчасти можно назвать мониторинговыми, поскольку в них применяется как базовый (повторяющийся) блок вопросов, так и ротационный, меняющийся с учетом проблемной ситуации и интересов исследователей. Вопрос по рассматриваемому показателю инновативности личности задавался в неизменном виде во всех трех указанных исследованиях<sup>2</sup>.

Значения данного показателя изменяются нелинейно. В 2001 году лишь немногим более половины работников характеризовались ориентацией на проявление инициативы, к 2021 году их доля составила две трети. Однако в 2011 году был заметен откат до 44%, а преобладающей ориентацией стала установка на традиционализм (рис. 1).



**Рис. 1. Ориентации работников на проявление инициативы и следование традициям в зависимости от года опроса, %**

Составлено по: результаты вторичного анализа указанных массивов данных.

Согласно другим авторам, использующим более детализированные по годам исследований массивы данных мониторинга ФНИСЦ РАН, для такой установки россиян характерны как усиление активистских позиций, так и откаты от нее, наблюдающиеся в 2010 году (Седова, 2019, с. 13). Этот факт может рассматриваться в какой-то мере как парадоксальный, поскольку именно на 2008–2011 гг. приходится наибольшее количество законодательных актов и положений о развитии инновационной политики, начиная с известной формулы четыре «И» Дмитрия Медведева (институты, инфраструктура, инновации, инвестиции). Именно этот период относят к так называемым «тучным» годам, времени наибольшего благополучия россиян, которое было связано не столько с личными усилиями, сколько с благоприятной экономической конъюнктурой. Напомним, что мировые цены на нефть взлетели с менее чем 30 долларов за баррель в 2003 году до 100 и более долларов за баррель в 2008 году, вслед за ними неуклонно росли цены на газ, металлы, древесину. Как известно, внешне обеспечиваемое материальное благополучие снижает личностную мотивацию к активному трудовому поведению, установке на инициативность, предприимчивость и поиск нового. По данным анализируемых массивов на рост возможностей для многих людей повысить свое материальное благополучие законными способами в 2001 году указывали 15% работников, а в 2011 году – уже 27%.

Важно, что с начала экономического кризиса (2013 год) стал заметным последовательный рост установок на инициативность и поиск нового при снижении установок на борьбу за собственные интересы и права (Седова, 2019, с. 13).

В связи с этим актуально определить, какое место занимает инновативная установка российских работников среди других подобных ей установок на самоутверждающее поведение. Согласно теории Ш. Шварца,

<sup>2</sup> Формулировка вопроса: «С каким из нижеприведенных суждений Вы согласны в большей степени: 1) главное – это инициатива, предприимчивость, поиск нового в работе и жизни, даже если оказываешься в меньшинстве, 2) главное – это уважение сложившихся обычаев, традиций?».

**Таблица 2. Ориентации работников на ценности самоутверждающего поведения в зависимости от возраста, 2021 год\*, % согласных с суждениями**

Суждение	Группа по возрасту			В целом по выборке
	18–30	31–50	51 и старше	
Главное – это инициатива, предприимчивость, поиск нового в работе и жизни, даже если оказываешься в меньшинстве	72	67	55	65
Чтобы отстаивать свои интересы и права, необходимо за них активно бороться	70	61	56	61
Свобода – это возможность быть самому себе хозяином	62	70	63	67
Свобода – то, без чего жизнь человека теряет смысл	65	65	65	65
Я смогу сам обеспечить себя и свою семью и не нуждаюсь в поддержке со стороны государства	63	59	53	58
Равенство возможностей для проявления способностей каждого человека важнее, чем равенство доходов и условий жизни	58	62	63	61
Человек сам кузнец своего счастья, и успех, и неудачи – все в его руках	60	58	49	57
Личные интересы – это главное для человека	68	65	63	65
Выделяться среди других лучше, чем жить как все	56	45	35	45
Мир жесток, чтобы выжить, необходимо драться за свое место	47	47	35	44
Количество опрошенных, чел.	233	864	304	1401

\* Указываются только индикаторы самоутверждающего поведения.  
Составлено по: результаты вторичного анализа массива данных исследования, 2021 год.

самоутверждение включает ценности: достижение, власть и богатство, отчасти гедонизм (Schwartz, 1992). Применительно к сфере труда под самоутверждающим поведением может пониматься уверенность в себе, умение отстаивать свои интересы, защищать себя, не ущемляя при этом интересов окружающих. Обратимся к данным исследования 2021 года, инструментарий которого содержит наибольшее количество суждений о ценностных приоритетах россиян, связанных с самоутверждающим поведением, по сравнению с массивами 2001 и 2011 гг.

В качестве независимой переменной будем рассматривать возраст, потому как именно он оказывает наибольшее дифференцирующее влияние на ценностные установки россиян (табл. 2).

Установка на инновационное поведение является лидирующей у молодых работников и входит в первую тройку ценностных

приоритетов в целом по выборке. Наиболее сильные положительные связи данной установки обнаружены с ценностными приоритетами индивидуализма, индивидуалистических устремлений (выделяться среди других лучше, чем жить как все – коэф.  $r$  Пирсона  $-0,245^5$ ; человек сам кузнец своего счастья –  $r -0,236$ ); с ориентацией на самодостаточность в обеспечении себя и своей семьи ( $r -0,232$ ) при отсутствии связи с терминально значимыми ценностями: «Свобода – то, без чего жизнь человека теряет смысл».

Обнаруженный характер связей позволяет предположить наличие первостепенной роли фактора возраста, потому как сложившийся в ходе реформ индивидуалистический профиль ценностных ориентаций российской молодежи, имеющий прагматическую направленность, – широко известный факт (Зубок, Чупров, 2019). Поэтому на следующем этапе анализа было важно опреде-

<sup>5</sup> Значение коэффициента парной связи  $r$  Пирсона изменяется в диапазоне от  $-1$  до  $+1$ .

лить связь установки на инновативность со всеми учитываемыми в анализе социально-демографическими характеристиками работников.

Предполагалось, что ориентация на инициативность, предприимчивость, поиск нового в работе – это удел молодых вне зависимости от их половой принадлежности, уровня образования, профессионального статуса и других объективных характеристик.

### **Наличие и динамика связей инновативной ориентации работников с социально-демографическими характеристиками**

Для проверки данной гипотезы был проведен кросстабуляционный анализ связей семи основных социально-демографических характеристик работников с установкой на инновативность по годам опроса с использованием коэффициента симметричной меры связи  $v$  Крамера<sup>4</sup> (табл. 3).

**Таблица 3. Наличие связей инновативной ориентации работников с социально-демографическими характеристиками (коэффициент Крамера)**

Характеристика	Год опроса		
	2001	2011	2021
Возраст	0,255	0,119	0,144
Образование	0,196	0,128	н. с.*
Профессиональный статус	0,169	0,116	н. с.
Пол	0,093	н. с.	0,108
Группа по личным доходам	0,262	0,149	0,090
Форма собственности предприятия	н. с.	н. с.	н. с.
Тип региона проживания	н. с.	н. с.	н. с.

\* Н. с. – нет связи; во всех остальных случаях, указываемых в статье, связи являются статистически значимыми на уровне  $p \leq 0,001$ .  
Составлено по: результаты вторичного анализа данных указанных массивов.

Связь инновативности с возрастом работников действительно оказалась самой сильной и устойчивой. При использовании более дробной группировки по возрасту становится заметной тенденция последовательного снижения ориентации на инно-

вативность (от 72% среди 18–30-летних до 45% – старше 60 лет по данным 2021 года). В динамике 30 лет наблюдений теснота связи инновативности с возрастом заметно уменьшается. Более детальный анализ показал, что это произошло из-за снижения разрывов в ориентации на инновативность между молодыми и пожилыми группами работников. Если в 2001 году только 37% среди работников 51–60 лет и 18% – старше 60 лет придерживались такой установки, то в 2021 году – 57 и 45% соответственно.

Таким образом, по мере проведения реформ, вхождения населения в рыночную ситуацию ценностные установки на инновационное поведение закреплялись, становились все более привычными для всех возрастных групп работников. Примерно такой же оказалась роль образования. Если в 2001 году ориентация на инновационное поведение была в наибольшей мере характерна для работников с высшим и незаконченным высшим образованием (63 и 77% соответственно по сравнению с 51 и 44% имевших среднее специальное и среднее общее образование), а в 2011 году характер связи при ее меньших значениях сохранялся, то в 2021 году уровень образования перестал выполнять дифференцирующую функцию. Две трети работников как с высшим, так и со средним специальным образованием придерживались инновативных установок.

Аналогичной оказалась роль профессионального статуса. В 2001 году наибольший уровень инновативных установок демонстрировали предприниматели, имеющие наемных работников (73%), среди квалифицированных рабочих – 50%. В 2021 году установки выровнялись: 69 и 66% соответственно. Работники мужского пола заметно чаще, в среднем на 10%, придерживаются инновативных установок. Эти различия после их «стирания» по данным исследования 2011 года возобновились и могут рассматриваться как вполне оправданные в наше время. При более высоком уровне личного дохода ориентация на инновационное поведение повышается. Связь инновативности с уров-

<sup>4</sup> Значение коэффициента симметричной меры связи  $v$  Крамера изменяется в диапазоне от 0 до 1.

нем дохода устойчивая. Значение этой связи возрастает еще и потому, что она не является производной от статусных позиций, образования и может рассматриваться как результат личных достижений. Предположение о том, что занятость на частных предприятиях, проживание в мегаполисах способствуют повышенной инновативности работников, не получило подтверждения ни в одном из годов опроса.

Незначительное и неустойчивое влияние социально-демографических характеристик (за исключением возраста) на инновационные ориентации работников позволяет предположить, что росту таких ориентаций в большей мере могли способствовать социокультурные факторы и успешные практики в достижении важных для работников жизненных целей.

### **Роль социокультурных факторов и успешных практик в развитии потенциала инновативности**

Ученые, занимающиеся разработкой методологии и методики исследования отношения личности к инновациям, в числе факторов, объединяющих характеристики инновативных качеств личности, помимо креативности и риска ради успеха, выделяют ориентацию на будущее<sup>5</sup>. Данные анализируемых социологических исследований подтверждают это методологическое положение. Для сохранения инновативных установок необходимы чувство уверенности в своем хорошем будущем и чувство надежды в отношении будущего страны. Именно при наличии этих чувств наблюдаются наибольшие значения установок на инновационное поведение: 73 и 72% соответственно по данным исследования 2011 года. Будущее общества может предстать в двух различающихся моделях: индивидуальной свободы и социального равенства. Анализ показал, что для работников инновативного типа в большей мере характерна первая, а для традиционно ориентированных работников – вторая

<sup>5</sup> Лебедева Н.М., Татарко А.Н. (2009). Методика исследования отношения личности к инновациям. URL: [www.gramota.net/materials/1/2009/4-2/29.html](http://www.gramota.net/materials/1/2009/4-2/29.html) (дата обращения 12.05.2023).

модель. Вопросы о том, в каком обществе хотели бы жить россияне, присутствовали в анкетах 2001 и 2011 гг. Между ответами на эти вопросы и ориентациями работников на инновационный или традиционный тип поведения существует достаточно сильная и устойчивая связь (табл. 4).

**Таблица 4. Ориентации работников на ценности инновации и традиции в зависимости от представлений об идеальном обществе, в котором хотели бы жить, %**

Хотели бы жить в обществе...	Год опроса			
	2001		2011	
	ценности			
	инновации	традиции	инновации	традиции
Индивидуальной свободы	80	20	63	37
Социального равенства	40	60	36	65
Коеф. Крамера	0,392		0,252	
Составлено по: результаты вторичного анализа массивов данных исследований 2001 и 2011 гг.				

На устойчивость выявленной связи указывает тот факт, что она значима как у молодых, так и у старших по возрасту работников, как у мужчин, так и у женщин, как у имеющих высшее образование, так и у не имеющих такового, как у руководителей, так и у квалифицированных рабочих.

Помимо связи инновативности с представлениями об обществе, в котором бы хотелось жить, обнаружено (использовался коэффициент направленной связи Лямбда), что ориентация на инновационное поведение повышается при отсутствии страха перед будущим из-за ситуации на работе (2001 год), при более высоких оценках жизненных перспектив (2011 год). Для более концентрированного анализа был создан ряд типологических категорий респондентов на основе обнаруженных сильных связей между инновативностью и показателями отношения к будущему. Это позволило увидеть, что модальные по численности группы респондентов образуются, если ра-



**Таблица 5. Взаимосвязь инновационных ориентаций с представлениями об идеальном обществе и показателями уверенности в будущем, %**

Инновативность и ориентация на жизнь в обществе индивидуальной свободы	Год опроса			
	2001		2011	
	инновативность и отсутствие страха перед будущим		инновативность и высокая оценка жизненных перспектив	
	да	нет	да	нет
Да	<b>44</b>	56	<b>52</b>	48
Нет	15	<b>85</b>	13	<b>87</b>
Коэф. Крамера	0,281		0,332	

Составлено по: результаты вторичного анализа массивов данных исследований 2001 и 2011 гг.

ботники испытывают страх перед будущим и при этом не придерживаются инновативных установок (85%) или невысоко оценивают жизненные перспективы и опять же не придерживаются инновативных установок (87%; табл. 5).

На пересечении утвердительных ответов «да» образуются немногочисленные категории респондентов, которые представляют более успешные группы работников, прежде всего в достижении более высокого уровня материального благополучия. О том, что работники с инновативной ориентацией в отличие от тех, кто придерживается традиционалистских установок на жизнь, оказались более успешными в материальном плане, свидетельствуют эмпирические факты, обнаруженные при анализе связей с оценками достигнутого в различных сферах жизни.

Чтобы исключить отмеченное ранее влияние фактора возраста на ценностные ориентации, для определения содержания и силы связей между установками на инновационное или традиционное поведение отбирались работники старше 30 лет, ответы которых о достигнутых успехах могут рассматриваться как более взвешенные.

По результатам анализа были выявлены статистически значимые связи инновационных установок работников с оценками достижения жизненных целей. Можно утверждать, что существует специфический профиль успешных достижений у инноваторов, который в целом можно

назвать материально-прагматическим (табл. 6).

**Таблица 6. Наличие связей инновативной ориентации работников с достигнутыми успехами в различных сферах жизни\* (учитываются ответы респондентов старше 30 лет; коэффициент Крамера)**

Удалось...	Год опроса		
	2001	2011	2021
Стать богатым человеком	<b>0,172</b>	<b>0,152</b>	<b>0,186</b>
Побывать в разных странах мира	<b>0,231</b>	<b>0,183</b>	<b>0,160</b>
Получить престижную работу	0,180	н. с.	н. с.
Иметь собственный бизнес	0,166	н. с.	н. с.
Получить хорошее образование	0,145	н. с.	н. с.
Хорошо зарабатывать	н. с.	н. с.	н. с.

\* Формулировка вопроса: «Отметьте, пожалуйста, какие из перечисленных целей входили в Ваши жизненные планы и по каким из них Вы добились желаемого, а по каким – нет?» Шкала ответов: 1) уже добились этого; 2) пока не добились, но считают, что это по силам; 3) хотелось бы, но вряд ли смогут добиться этого; 4) в жизненных планах этого не было.  
Составлено по: результаты вторичного анализа указанных массивов данных.

Наиболее существенные различия между инноваторами и традиционалистами фиксируются не по факту «уже добились этого», например стать богатым человеком (на это указывают единицы в обеих группах), а по уверенности в достижении ценности. Так, считают, что им по силам стать богатыми, 21% среди инноваторов и 10% среди традиционалистов, только 27% среди первых указали, что этого не было в жизненных пла-

нах, среди вторых – 42% (данные 2021 года). Примерно такие же закономерности выявлены по оценкам взаимосвязи ценностных установок с достижением цели «побывать в разных странах». На то, что удалось побывать в разных странах мира, работники с инновативными установками указывают в два раза чаще, чем с традиционными (16 и 8%), существенно чаще считают, что это им по силам (32 и 23%).

Важно, что выявленные различия не зависят от уровня образования, половой принадлежности работников. Единственным ограничителем по двум наиболее сильным и устойчивым связям выступает принадлежность к старшей возрастной группе (старше 55 лет). То есть правомерно утверждать, что работники с инновативными установками в наиболее работоспособном возрасте (30–55 лет) существенно чаще добиваются материально-прагматических ценностей либо уверены в их достижении вне зависимости от половой принадлежности и уровня образования.

Вместе с тем работники с инновационными установками не отличаются от традиционалистски ориентированных работников по большинству показателей достижения успеха в жизни, таких как стать профессионалом в своем деле, сделать карьеру, иметь интересную работу, заниматься любимым делом, т. е. не пронизанных денежно-материальным интересом, потребительскими ценностями.

Дополнительный анализ показал, что работники с инновационными установками по сравнению с традиционалистами чаще поддерживали реформы на рубеже 1991–1992 гг. (55 и 34% по данным опроса 2001 года и 39 и 27% – 2011 года). Устойчиво чаще с разницей не меньше чем в 10% инновативные работники положительно относились к введению в стране частной собственности, к богатым людям; чаще считали, что самым большим личным приобретением спустя десять (двадцать) лет российских реформ оказались свобода выезда за рубеж и то, что жизнь стала ярче, интереснее. Вместе с тем инновативные работники чаще проявляли готовность пренебречь моральными нормами, они чаще давали взятки и реже были их противниками.

При наличии у работников установки на инновативное поведение вкупе с показателями веры в лучшее будущее достижение значимых ценностей либо уверенность в том, что они могут быть достигнуты, становятся более очевидными в сравнении с теми работниками, которые следуют традиционалистским установкам и не верят в лучшее будущее (табл. 7).

По всем годам исследований обнаружена значимая и устойчивая связь между показателями успешности в достижении богатства, возможности побывать в разных странах мира и наличием инновативности и веры в лучшее будущее. По сравнению с 2001 годом

**Таблица 7. Взаимосвязь инновационных ориентаций и уверенности в будущем с показателями достижения ценностей, %**

	Наличие инновативности и веры в лучшее будущее					
	2001 год		2011 год		2021 год	
	да	нет	да	нет	да	нет
<i>Стать богатым человеком...</i>						
Удалось либо считают, что могут	<b>31</b>	69	<b>35</b>	65	<b>64</b>	36
Вряд ли смогут либо не было таких планов	18	<b>82</b>	13	<b>87</b>	36	<b>64</b>
Коэффициент Крамера	0,136		0,232		0,235	
<i>Побывать в разных странах мира</i>						
Удалось либо считают, что могут	<b>47</b>	25	<b>64</b>	29	<b>54</b>	33
Вряд ли смогут либо не было таких планов	53	<b>75</b>	36	<b>71</b>	46	<b>67</b>
Коэффициент Крамера	0,194		0,262		0,216	
Составлено по: результаты вторичного анализа указанных массивов данных.						

сила связи между этими показателями даже несколько повысилась, но надежд на их реализацию стало меньше. По данным исследования 2021 года работники с ориентацией на инновационное поведение по сравнению с традиционалистами стали чаще задумываться о своем будущем и будущем страны, чаще подчеркивают, что страна нуждается в существенных переменах, что в обществе растет недоверие, при этом они в большей степени, чем традиционалисты, придерживаются более отдаленных горизонтов планирования своей жизни (3–5 лет).

### **Заключение**

Итоги анализа свидетельствуют, что рост инновативности российских работников с немногим более половины в 2001 году до двух третей в 2021 году стал результатом закономерного процесса перехода инновационных для первого десятилетия реформ ценностных ориентаций на проявление инициативы, риск и предприимчивость в привычные для большинства установки и практики поведения спустя три десятилетия. Очень важно для понимания содержания анализируемого процесса то, что к 2021 году ценностные установки на инновационное поведение закрепились, оказались привычными для большинства работников вне зависимости от возрастной, половой, образовательной и профессионально-статусной принадлежности.

Используемая в ходе анализа информационная база не позволяет утверждать, что рост инновативности работников произошел благодаря усилиям менеджмента, внедрению инноваций в организациях. Скорее, по результатам обзора литературы можно утверждать обратное. Именно неудовлетворенность работников внутриорганизационной политикой по повышению инновационной активности (Климова, 2020) послужила

причиной выноса инновативности за пределы организации, в сферу частных практик и интересов. Косвенным подтверждением данному явлению служат обнаруженные при анализе факты об отсутствии значимых связей между инновативными установками и признаками достижения успеха в отношении работы в организации (иметь интересную работу, заниматься любимым делом, стать профессионалом в своем деле, сделать карьеру).

Более действенными факторами закрепления установок наемных работников на следование принципам инновационного поведения являются устоявшиеся представления об образах желаемого будущего для себя и страны. Именно чувство уверенности в своем хорошем будущем и чувство надежды относительно будущего страны, как показал анализ данных исследования 2021 года, необходимы для сохранения инновативных установок.

Одну из определяющих ролей в сохранении и укреплении инновационного потенциала работников играют успешные практики и ориентации на достижение жизненных целей, связанных с ценностями материального благополучия, прежде всего богатства и возможностями побывать в разных странах мира.

В целом, как показали результаты исследования, инновативность российских работников является «хрупкой», во многом зависит от уверенности в будущем, связана с сохранением ценностей индивидуальной свободы, возможностей повышать свое материальное благополучие законными способами. В условиях расширения прекарной занятости (нестабильности, негарантированности, роста беззащитности перед работодателем и администрацией) инновативность будет проявляться преимущественно как вынужденные способы адаптации к новым вызовам.

## ЛИТЕРАТУРА

- Гофман А.Б. (2010). В поисках утраченной идентичности: традиции, рационализм и национальная идентичность // Вопросы социальной теории. Т. IV. С. 241–254.
- Гусарова М.С. (2021). Проблемы инновационного развития России: анализ факторов и институциональные решения // Вопросы инновационной экономики. Т. 11. № 4. С. 1383–1401.
- Зарубина Н.Н. (2014). Социокультурные и институциональные противоречия: вызовы для инновационного развития России // Социологическая наука и социальная практика. № 2 (6). С. 522.
- Зубок Ю.А., Чупров В.И. (2019). Саморегуляция смысложизненных ценностей в культурном пространстве молодежи // Вестник Института социологии. Т. 10. № 4. С. 164–186. DOI: 10.19181/vis.2019.31.4.614
- Климова С.Г. (2020). Инновативное поведение работающих россиян: повседневные практики и институциональные условия // Социально-трудовые исследования. № 1 (38). С. 85–97. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-85-97
- Лебедева Н.М., Ясин Е.Г. (2009). Культура и инновации. К постановке проблемы // Форсайт. № 2. С. 16–26.
- Леонтьев Д.А., Осин Е.Н. (2007). Личностный потенциал как объект психодиагностики // Психологическая диагностика. № 1. С. 4–7.
- Седова Н.Н. (2019). Самодостаточность и активизм в мировоззренческих установках россиян // Социологическая наука и социальная практика. № 4. С. 9–25.
- Силакова Л.В. (2021). Анализ инновационного развития России: состояние, проблемы, перспективы // Научный журнал НИУ ИТМО. Сер.: Экономика и экологический менеджмент. № 2. С. 86–96.
- Татаркин А.И. (2016). Инновационный вектор российской экономики: поведенческая готовность населения // Бизнес, менеджмент, право. № 1. С. 20–28.
- Темницкий А.Л. (2021). Традиции и инновации в трудовой культуре российских рабочих // Социологические исследования. № 4. С. 61–73. DOI: 10.31857/S013216250010467-6
- Флорида Р. (2007). Креативный класс: люди, которые меняют будущее: пер. с англ. Москва: Классика-XXI.
- Хавин Д.В., Беккер П.Р. (2019). Проблемы реализации стратегии инновационного развития страны // Инновации и инвестиции. № 9. С. 11–15.
- Шацкий Е. (1990). Утопия и традиция: пер. с польск. Москва: Прогресс.
- Эфендиев А.Г., Сорокин П.С. (2012). Инновационное поведение сотрудников российских бизнес-организаций: теоретические и методологические основы эмпирического исследования // Вестник Российского ун-та дружбы народов. Сер.: Социология. № 3. С. 82–93.
- Janssen O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behavior. *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 78, 573–579. DOI: 10.1348/096317905X25823
- Kleysen R.F., Street C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2 (3), 284–296. DOI: 10.1108/EUM0000000005660
- Schmidt P., Lebedeva N. (2014). Values, efficacy and trust as determinants of innovative organizational behaviour in Russia. *Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP 21/ PSY/2014*. Available at: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2493700> (accessed 05.05.2023).
- Schwartz S.H. (1992). Universals in content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*. Ed. by M.P. Zanna. San Diego, CA: Academic Press, 25, 1–65. DOI: 10.1016/S0065-2601(08)60281-6
- West M.A. (1987). A measure of role innovation at work. *British Journal of Social Psychology*, 6, 83–85.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Александр Лазаревич Темницкий – доктор социологических наук, доцент, Московский государственный институт (университет) международных отношений МИД России (Российская Федерация, 119454, г. Москва, пр-т Вернадского, д. 76); старший научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН (Российская Федерация, 117218, г. Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35); e-mail: taleksandr@list.ru

Temnitskiy A.L.

## INNOVATION POTENTIAL OF RUSSIA'S WORKING POPULATION IN THE DYNAMICS OF THREE DECADES OF REFORMS

*The problem associated with the identification of the innovative potential of an employee implies, first of all, the disclosure of those qualitative characteristics of personality, which reflect its receptivity, readiness and ability to innovations and risks, assimilation and implementation of scientific and technological achievements in everyday professional activities, as well as flexible response to changes in the external environment. As a basic indicator of innovativeness of a worker's personality, we consider their value orientation toward initiative, entrepreneurship, search for new things in work and life, readiness to take risks as opposed to the orientation towards respect for established traditions, customs, following the habitual, accepted by the majority. According to this indicator, the share of Russian employees with signs of innovativeness has increased over 30 years of reforms from 45% in 2001 to 65% in 2021. We assume that personal experience, successful practices and results of innovative qualities implementation rather than organizational influences become the determining factors of growth. In this regard, the social contradiction between the innovative potential of employees accumulated over the years of reforms and the lack of adequate incentives on the part of society and organizations for its constructive use is relevant. The article reveals socio-demographic and socio-cultural characteristics of workers of innovative type on the basis of reference to the materials of monitoring studies conducted by the Institute of Sociology – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of RAS in 2001, 2011, 2021. The article shows that when identifying the typological categories of innovative workers, in addition to the orientation towards entrepreneurship and the search for new things in work and life, it is necessary to take into account the orientation toward the future, as well as the values of individual freedom. We make the conclusion about the three leading factors of preserving the accumulated potential of innovativeness of Russian workers: a) material well-being; b) guarantees of individual freedom values, c) confidence in a better future.*

*Values, innovativeness, innovation, innovation potential, image of the future, success in life, employees.*

### REFERENCES

- Efendiev A.G., Sorokin P.S. (2012). Innovative behavior in Russian business-organizational: Theoretical and methodological foundations of empirical research. *Vestnik Rossiiskogo un-ta druzhby narodov. Ser.: Sotsiologiya*, 3, 82–93 (in Russian).
- Florida R. (2007). *Kreativnyi klass: lyudi, kotorye menyayut budushchee* [Creative Class: People Who Change the Future]. Moscow: Klassika -XXI.
- Gofman A.B. (2010). In search of lost identity: Tradition, rationalism and national identity. *Voprosy sotsial'noi teorii*, 4, 241–254 (in Russian).
- Gusarova M.S. (2021). Problems of innovative development in Russia: Factor analysis and institutional solutions. *Voprosy innovatsionnoi ekonomiki=Russian Journal of Innovative Economics*, 11(4), 1383–1401 (in Russian).
- Havin D.V., Bekker P.R. (2019). Problems of implementing the strategy of innovative development of the country. *Innovatsii i investitsii=Innovations and Investments*, 9, 11–15 (in Russian).
- Janssen O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behavior. *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 78, 573–579. DOI: 10.1348/096317905X25823

- Kleysen R.F., Street C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284–296. DOI: 10.1108/EUM0000000005660
- Klimova S.G. (2020). Innovative behavior of Russian workers: Practices and institutional environment. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya=Social and Labor Research*, 1(38), 85–97. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-85-97 (in Russian).
- Lebedeva N.M., Yasin E.G. (2009). Culture and innovation. Towards a statement of the problem. *Forsait=Forsight*, 2, 16–26 (in Russian).
- Leont'ev D.A., Osin E.N. (2007). Personality potential as an object of psychodiagnostics. *Psikhologicheskaya diagnostika*, 1, 4–7 (in Russian).
- Schmidt P., Lebedeva N. (2014). Values, efficacy and trust as determinants of innovative organizational behaviour in Russia. *Higher School of Economics Research Paper No. WP BRP 21/ PSY/2014*. Available at: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2493700> (accessed: May 5, 2023).
- Schwartz S.H. (1992). Universals in content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: Zanna M.P. (Ed.). *Advances in Experimental Social Psychology*. San Diego, CA: Academic Press, 25, 1–65. DOI: 10.1016/S0065-2601(08)60281-6
- Sedova N.N. (2019). Self-sufficiency and activism in the worldview of Russians. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika*, 4, 9–25 (in Russian).
- Shatskii E. (1990). *Utopiya i traditsiya* [Utopia and Tradition]. Moscow: Progress.
- Silakova L.V. (2021). Innovative development analysis of Russia: Position, problems, prospects. *Nauchnyi zhurnal NIU ITMO. Ser.: Ekonomika i ekologicheskii menedzhment*, 2, 86–96 (in Russian).
- Tatarkin A.I. (2016). Innovation vector of the Russian economy: Behavioral readiness of the population. *Biznes, menedzhment, pravo*, 1, 20–28 (in Russian).
- Temnitskii A.L. (2021). Traditions and innovations in labor culture of Russian workers. *Sotsiologicheskoe issledovaniya=Sociological Studies*, 4, 61–73. DOI: 10.31857/S013216250010467-6 (in Russian).
- West M.A. (1987). A measure of role innovation at work. *British Journal of Social Psychology*, 6, 83–85.
- Zarubina N.N. (2014). Socio-cultural and institutional contradictions: Calls for the innovative development of Russia. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika*, 2(6), 522 (in Russian).
- Zubok Yu.A., Chuprov V.I. (2019). Self-regulation of life purpose values in youth cultural space. *Vestnik Instituta sotsiologii*, 10(4), 164–186. DOI: 10.19181/vis.2019.31.4.614 (in Russian).

## INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Alexander L. Temnitskiy – Doctor of Sciences (Sociology), Associate Professor, Moscow State University of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation (76, Vernadsky Street, Moscow, 119454, Russian Federation); Senior Researcher, Institute of Sociology – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (24/35, Krzhyzhanovskiy Street, Moscow, 117218, Russian Federation); e-mail: taleksandr@list.ru