

УДК 316

ХАРАКТЕРИСТИКИ ЦЕННОСТНОГО КОНФЛИКТА КАК ПОКАЗАТЕЛИ ГОТОВНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ К РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИЙ

© 2014 г.

Л.Н. Захарова, И.С. Леонова, М.М. Карпова

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

zlnnov@mail.ru

Поступила в редакцию 20.11.2013

Представлены результаты эмпирического исследования скрытых ценностных конфликтов персонала, выступающих в качестве фактора сдерживания перехода предприятий в формат инновационного развития. Рассмотрены возможности анализа ценностно-ролевой готовности персонала разных категорий к работе в инновационных условиях по показателям выраженности ценностных противоречий, определены направления и перспективы работы менеджерского корпуса по их преодолению.

Ключевые слова: инновации, менеджмент, индивидуальные организационные ценности, личностные самоидентификации, социальные роли, ценностный конфликт, ценностно-ролевая готовность.

Ежегодно в начале октября, начиная с 2009 г., проходят инвестиционные форумы «ВТБ Капитал» «Россия зовет!» с широким участием представителей власти и ведущих мировых экспертов. Традиционно одной из основных тем форума становятся условия обеспечения устойчивого экономического роста страны. Так, в 2012 г. отмечалось, что в российской экономике наблюдается более качественный и сбалансированный, чем до кризиса, рост. Тем не менее инновационное развитие отстает настолько, что активно обсуждался тезис о необходимости принуждения к инновациям. Этот тезис представляется весьма закономерным, поскольку модернизационные процессы в России традиционно идут «сверху» и традиционно встречают сопротивление персонала, что свидетельствует о конфликтном противостоянии инициаторов реформ и исполнителей решений.

27 сентября 2013 г. в газете «Ведомости» премьер-министр РФ Д. Медведев опубликовал программную статью «Время простых решений прошло». В ней отмечается, что темпы роста ВВП в текущем году, скорее всего, не превысят 2%, и это – впервые с 2009 г. – ниже, чем в мировой экономике в целом. Стратегия преодоления имеющихся проблем включает радикальное повышение эффективности использования всех имеющихся ресурсов, в том числе повышение производительности труда и государственного управления. Он отмечает, что «параллельно с отказом от неконкурентоспособных производств нам жизненно необходимо появление новых бизнесов, обеспечивающих эффективные рабочие места. Это и есть смысл модернизации экономики». Особо отметил премьер-министр

то, что «сегодня, к сожалению, практически каждый проект спотыкается о вопрос – а кто будет работать? Готов ли сегодня среднестатистический россиянин соответствовать современным требованиям на рынке труда? Ответ на этот вопрос мы знаем, и он, к сожалению, не всегда положительный» [1]. Выступая на Форуме 2013 г., Президент РФ В.В. Путин, отметил, что в России продолжает сохраняться существенное отставание в производительности труда от стран ЕС, и назвал сохранение неэффективных рабочих мест «дорогой в никуда» [2]. Следовательно, ожидаемый эффект от предпринимаемых усилий по инновационному развитию пока не достигается.

Внедрение инноваций – это та область управления, где принуждение наименее эффективно, поскольку ориентация на творчество, новаторство, динамичность организационных процессов, характерная для инновационной экономики, психологически соотносится со свободой личности, с умело поддержанной менеджментом мотивацией личностной самореализации в труде. Можно модернизировать производство, но модернизация не означает обязательной инновационности. Поэтому актуальной научной проблемой является выявление тех социальных и организационных условий, при которых внедрение инноваций получит широкую поддержку персонала. В связи с этим актуальным становится раскрытие возможностей организационной диагностики готовности персонала предприятия к развитию в инновационном формате.

Сейчас уже не вызывает сомнений, что личность человека должна изучаться в тех соци-

альных контекстах, в которые он включен [3]. Процессы внедрения инноваций идут в контексте организационной культуры (ОК) предприятия, представляющей собой систему ценностей, идей, обычаев, распространенных в организации, которые, взаимодействуя с формальной структурой, формируют нормы поведения и деловые качества людей [4]. Приверженность различным ценностям обуславливает проявление соответствующих поведенческих моделей, что и порождает конфликты [5, 6], сдерживающие достижение организационных целей. Не случайно на высшем уровне государственного управления отмечена организационно-культурная отсталость многих российских предприятий [7]. Это подтверждают и эксперты [8, 9]. Приоритетным направлением в социологических и психологических исследованиях готовности персонала к работе в условиях инноваций представляется ценностно-ролевая составляющая готовности, объединяющая ценностный базис и поведенческий компонент деятельности. Вместе с тем в российских исследованиях практически отсутствуют сравнительные данные об этих характеристиках персонала инновационных и ординарных, испытывающих проблемы модернизации и перехода на инновационный путь развития, предприятий.

Представляется, что анализ ценностно-ролевой готовности может строиться на сопоставлении:

- оценок существующей организационной культуры предприятия менеджерским и исполнительским персоналом, причем ключевым аспектом анализа является выраженность адхократического, кланового и рыночного компонентов ОК;

- организационных ценностей менеджерского и исполнительского персонала, проявляющихся в желаемом ими векторе развития ОК;

- оценке баланса профессионально-должностных и внутрудовых социальных ролей, проявляющихся в самоидентификациях менеджерского и исполнительского персонала и свидетельствующих о степени вовлеченности в трудовую деятельность. Такой анализ направлен на выявление скрытых ценностных конфликтов в текущий момент и на перспективу, что позволяет определить особенности ценностно-ролевой готовности персонала к инновациям, используя в качестве своего рода эталонов характеристики такой готовности персонала на успешных предприятиях и предприятиях, находящихся в стагнации.

Проведено эмпирическое исследование с целью осуществить сравнительный анализ характеристик ценностно-ролевой готовности персонала к работе в условиях инноваций на пред-

приятиях с разной степенью включенности в инновационные процессы.

Респонденты: управленческий и исполнительский персонал:

- успешного высокотехнологичного (ВТ) предприятия – 25 человек;

- ординарного машиностроительного предприятия (ОП), испытывающего долговременные трудности модернизации – 60 человек, из которых 2 менеджера, 28 инженеров и 30 специалистов заводоуправления (З/У);

- металлургического предприятия, менеджмент которого активно ищет пути модернизации, в том числе пытаясь решить кадровую проблему (МП), – 26 человек.

Методы исследования: экспертная оценка руководством организационной культуры предприятий, диагностика фактического и предпочтительного состояния ОК (по К. Камерону и Р. Куинну), метод личностных самоидентификаций М. Куна и Т.С. Макпартленда, непараметрические методы математической статистики.

Метод диагностики К. Камерона и Р. Куинна построен на ценностной типологии организационной культуры, в которой выделяются четыре типа ОК: клановая, адхократическая, рыночная и иерархическая. Базовой ценностью клановой культуры являются хорошие отношения в трудовом коллективе и их поддержка. Ценностную основу адхократической культуры составляют новаторство, инновационность, творческая самореализация персонала предприятия. Рыночная ОК строится на ценности успеха в конкурентной среде. Основными ценностями иерархической ОК являются порядок, субординация, следование закону и известным проверенным алгоритмам [10]. В реальности тип ОК предприятий обычно смешанный с выделением доминирующих компонентов. Этот метод в данном исследовании является основным, поскольку позволяет определить индивидуальные организационные ценностные предпочтения персонала разного уровня, выявить ценностный баланс на момент исследования и ценностные приоритеты персонала, на основе которых персоналу представляется целесообразным строить или перестраивать организационную жизнь предприятия. И этот вектор ценностных предпочтений либо соответствует рыночно-адхократическому направлению развития организационной культуры, способной поддержать переход к инновационному развитию предприятия, либо препятствует ее становлению, порождая скрытые конфликты сдерживания.

Метод М. Куна и Т.С. Макпартленда [11] является в данном исследовании поддерживающим. Он позволяет сделать более надежными

Таблица 1

Оценка управленческим и исполнительским персоналом предприятий фактического и предпочтительного состояния организационной культуры (представленность компонентов ОК дана в %)

| Тип предприятия | Респонденты | Типы ОК | | | | | | | | | | | |
|-----------------|-----------------|----------|------|----|-----------------|------|---|----------|------|---|---------------|------|----|
| | | Клановая | | | Адхократическая | | | Рыночная | | | Иерархическая | | |
| | | Ф | П | У | Ф | П | У | Ф | П | У | Ф | П | У |
| ВТ | Менеджер | 15.0 | 15.0 | | 37.2 | 32.0 | | 45.0 | 42.8 | | 3.0 | 10.2 | |
| | Персонал | 18.2 | 22.2 | Т | 28.3 | 30.0 | – | 40.5 | 35.8 | – | 12.9 | 12.2 | – |
| ОП | Топ-менеджер | 25.0 | 22.5 | | 20.0 | 24.2 | | 43.3 | 46.7 | | 11.7 | 6.7 | |
| | Главный инженер | 8.3 | 35.0 | | 12.5 | 23.3 | | 54.2 | 18.3 | | 25.0 | 23.3 | |
| | Инженеры | 18.3 | 34.1 | * | 12.9 | 17.9 | – | 25.5 | 22.1 | – | 43.3 | 25.9 | * |
| | Специалисты З/У | 28.4 | 44.7 | ** | 11.5 | 13.8 | – | 21.1 | 17.0 | – | 35.8 | 35.7 | – |
| МП | Топ-менеджер | 23.3 | 16.7 | | 20 | 25.8 | | 25.8 | 30.8 | | 30.8 | 26.7 | |
| | Менеджеры | 30.3 | 27.5 | – | 13.8 | 26.8 | – | 17.7 | 23 | – | 34.5 | 23 | – |
| | Персонал | 24.1 | 32.6 | * | 20.4 | 28.2 | * | 22.6 | 17.9 | Т | 31.1 | 20.8 | ** |

В табл. 1 и 2: Ф – фактическое, П – предпочтительное состояние ОК.

В табл. 1 – 4: У – достоверность различий по критерию Уайта;

* $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$; Т-тенденция; – различия статистически не значимы.

W – достоверность различий по критерию Вилкоксона;

* $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$; Т-тенденция; – различия статистически не значимы.

Таблица 2

Статистическая значимость различий в оценке представленности компонентов организационной культуры между различными группами персонала предприятий (Критерий Вилкоксона)

| Группы респондентов | Типы ОК | | | | | | | |
|---------------------------------|----------|----|-----------------|----|----------|----|---------------|----|
| | Клановая | | Адхократическая | | Рыночная | | Иерархическая | |
| | Ф | П | Ф | П | Ф | П | Ф | П |
| Персонал ВТ-Инженеры ОП | – | * | ** | ** | * | * | ** | * |
| Персонал ВТ-Специалисты З/УОП | * | ** | ** | ** | ** | ** | ** | ** |
| Персонал ВТ-Персонал МП | Т | * | Т | – | ** | * | * | * |
| Инженеры ОП – Персонал МП | Т | – | * | * | – | – | * | – |
| Специалисты З/УОП – Персонал МП | – | * | * | * | – | – | – | * |
| Инженеры ОП – Менеджеры МП | * | Т | – | * | Т | – | Т | – |

интерпретацию и выводы, полученные с помощью метода организационно-культурной диагностики, поскольку ценности устойчиво связаны с приоритетными для человека социальными ролями, определяемыми на основе личностных самоидентификаций. Результаты представлены в табл. 1–4.

Анализ результатов

Данные таблиц 1 и 2 позволяют видеть то, что на предприятии, развивающемся в инновационном формате, сложилась специфическая ОК, принципиально отличающаяся от ОК ординарного предприятия.

В исследованиях, проведенных на предприятиях с разным типом бизнеса, показано, что тип ОК в целом зависит не от характеристик бизнеса, а от уровня организационного развития

предприятия, за исключением некоторых специфических нюансов [6]. Адхократическая составляющая ОК на ВТ предприятии существенно выше, чем на ординарном, и в этих оценках едины менеджмент и сотрудники.

Особенностью ценностной приверженности сотрудников ординарного предприятия является устойчивое желание значительного усиления присутствия клановой культуры вплоть до ее безусловного приоритета (с 18.3% до 34.1% и даже до 44.7%), а персонал ВТ компании считает существующий сбалансированный уровень кланового компонента ОК вполне достаточным (от 18.2% до 22.2%). Ценностное единство персонала и менеджмента ВТ предприятия, зафиксированное в общем видении фактической ОК и вектора ее развития, позволяет оценить потен-

циал конфликтов ценностной природы как минимальный по сравнению с другими предприятиями.

На ОП предприятия конфликтный потенциал довольно высок, там существуют серьезные предпосылки для развития острого ценностного конфликта между топ-менеджментом и главным инженером, между топ-менеджментом и инженерным корпусом в целом, а также менее выраженных, но все же конфликтных отношений между главным инженером и инженерным корпусом. Так, топ-менеджмент оценивает ОК предприятия как рыночно-клановую с выраженным адхократическим компонентом, и вектор развития ОК должен состоять в некотором усилении рыночного и адхократического компонентов при снижении доли кланового и иерархического компонентов.

Восприятие ОК предприятия главным инженером и значительной частью персонала принципиально отличается от видения ее топ-менеджером. По оценке главного инженера, ОК предприятия – рыночно-иерархическая с низким уровнем инновационности, составляющим всего 12.5%. Главный инженер резко недоволен ситуацией. Он полагает, что необходимо принципиально улучшить психологический климат на предприятии за счет улучшения отношений между людьми, что должно проявиться в росте кланового показателя ОК с 8.3% до 35%. Достичь этого положения можно и нужно, по его мнению, сократив присутствие рыночного компонента с 54.5% до 18.3%, на который делает ставку топ-менеджмент, отказавшись от излишне сильной внутренней конкуренции, разрушающей человеческие отношения. Его оценка уровня инновационности также находится в серьезном противоречии с видением топ-менеджмента, что, естественно, должно породить конфликтность в отношениях.

В целом оценки ОК инженерным корпусом близки к оценке главного инженера. Но есть и отличительные особенности. Коллектив инженеров чувствует себя в системе отношений значительно лучше, чем главный инженер: их оценка присутствия кланового компонента составляет 18.3%. Это, по-видимому, объясняется тем, что главный инженер выполняет роль своего рода буфера между топ-менеджментом и коллективом инженеров. Конфликты коренятся в иной сфере – в отношении к инновационности. В целом потребность в инновационности в коллективе менее выражена, чем у главного инженера: 17.9% у инженеров против 23.3% у главного инженера. Следовательно, его попытки движения по пути внедрения инноваций могут встречать сопротивление. И еще одна об-

ласть расхождений – это иерархический компонент ОК. Коллектив инженеров полагает, что все на предприятии слишком бюрократизировано, необходимо почти в два раза уменьшить бремя бюрократичности. Поскольку такие требования в адрес инженеров исходят в немалой степени от главного инженера, не считающего эти требования высокими, то можно вполне обоснованно ожидать сопротивления коллектива этим требованиям. Вместе с тем желание снизить бремя бюрократичности – это общая тенденция практически всех категорий персонала, независимо от включенности предприятий в инновационные процессы. Это желание выражено по-разному: от незначительного в ВТ компании до умеренного в МП и самого высокого уровня у инженерного корпуса ОП. Желание усилить бюрократический компонент наблюдается только у самой консервативной части персонала ОП – специалистов заводоуправления. Усиления бюрократичности хочет также менеджер ВТ компании. Но это не кажется странным, поскольку он полагает, что этот полезный для управления компонент ОК слишком незначителен на ВТ предприятии – 3%, и усилить он его намерен только до 10,2%. Это явно может усилить порядок, но не приведет к творческому спаду. Поэтому отношение персонала к бюрократической составляющей можно считать общей характеристикой управленческой ситуации. В анализе нуждаются отношения персонала к адхократическому, клановому и рыночному компонентам ОК, т.к. в этих отношениях обнаруживается специфика готовности/неготовности персонала к работе в условиях инноваций.

Таким образом, можно констатировать наличие предпосылок конфликтного поведения в инженерной среде на основе различий в ценностной составляющей трудовой деятельности. Предметом конфликта топ-менеджмента и главного инженера является различие во взглядах на ресурс достижения успеха. Для топ-менеджмента – это обретение конкурентоспособности рыночными средствами, т.е. неуклонного и последовательного движения к четким целям на основе внутренней конкуренции, а для главного инженера – это движение к реальной инновационности за счет усилий коллектива единомышленников с поддержанием хороших отношений как самостоятельной ценности. Но сами инженеры склонны пренебрегать эффективностью предприятия и желали бы чувствовать себя более комфортно, свободно выбирая себе творческие задачи.

Специалисты заводоуправления настроены еще более консервативно. Чувствуя себя комфортнее, чем инженерный корпус (показатель

Таблица 3

**Преобладающие социальные самоидентификации управленческого
и исполнительского персонала предприятий с разной включенностью
в инновационные процессы**

| Тип предприятия | Респонденты | Личностные самоидентификации | | | | | |
|-----------------|-----------------|--------------------------------|-----|----|-----------------|-----|---|
| | | Профессиональные и должностные | | | Семейные и иные | | |
| | | А | П | У | А | П | У |
| ВТ | Менеджер | 3 | 3 | | 0 | 0 | |
| | Персонал | 1.8 | 1.9 | – | 1.2 | 1.1 | – |
| ОП | Топ-менеджер | 2 | 2 | | 1 | 1 | |
| | Главный инженер | 1 | 0 | | 2 | 2 | |
| | Инженеры | 1.2 | 0.4 | ** | 1.8 | 2.5 | * |
| | Специалисты З/У | 0.5 | 0.3 | T | 2.5 | 2.7 | – |
| МП | Топ-менеджер | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| | Менеджеры | 1 | 0.8 | * | 1.9 | 2.2 | – |
| | Персонал | 0.7 | 0.6 | – | 2.3 | 2.4 | – |

А – актуальные самоидентификации (на момент исследования); П – перспективные (в пятилетней перспективе).

Таблица 4

**Статистическая значимость различий в профессиональных
самоидентификациях персонала предприятий с разной включенностью
в инновационные процессы (Критерий Вилкоксона)**

| Группы персонала | Профессиональные самоидентификации | |
|---------------------------------|------------------------------------|--------------------------|
| | актуальные | в пятилетней перспективе |
| Персонал ВТ – Инженеры ОП | * | * |
| Персонал ВТ – Специалисты З/УОП | ** | ** |
| Персонал ВТ – Персонал МП | * | * |
| Инженеры ОП – Персонал МП | T | T |
| Специалисты З/УОП – Персонал МП | T | * |
| Инженеры ОП – Менеджеры МП | T | * |

присутствия кланового компонента в ОК – 28.4% против 18.3% у инженеров), они желают усилить этот показатель до 44.7%, уменьшив присутствие рыночной составляющей и сохранив имеющийся уровень иерархии. Таким образом, ценностно специалисты заводоуправления в конфликте со всеми. От них многое зависит, но скрытость конфликта позволяет осуществлять сдерживание модернизационных процессов, сохраняя хорошее самочувствие и рассчитывая уйти от реформ еще дальше.

Данные таблиц 3 и 4 подтверждают и делают более содержательным анализ организационной культуры предприятий и ценностной приверженности персонала.

Эти данные показывают, что существуют значимые различия в приоритетных ролевых самоидентификациях между персоналом ВТ и ординарного предприятий. Эти различия характерны как для настоящего времени, так и в перспективе. Данные свидетельствуют о том, что баланс ролевых идентификаций персонала ОП смещен в сторону семейной и частной жизни. Таким образом, инженерный корпус предприятия представляет собой скорее не коллектив единомышленников-инженеров, но группу лю-

дей с общежитийской, а не трудовой или, тем более, инновационной мотивацией. Особенно ярко эта отстраненность от трудовой жизни проявляется в ролевых идентификациях специалистов заводоуправления. Практически ни у кого в этой категории сотрудников нет вообще профессиональных и должностных идентификаций на приоритетных позициях списка.

Привлекают внимание данные о перспективных самоидентификациях инженерного корпуса. В пятилетней перспективе наблюдается существенный рост и без того выраженных социальных ролей семейной и частной жизни и соответственно резкое сокращение должностных и профессиональных ролей. Таким образом, большая часть инженерного корпуса не видит себя как продолжающих активную трудовую деятельность. С одной стороны, это не удивительно, поскольку средний возраст инженерного корпуса составляет 56 лет, с другой – известно, что для хорошего инженера такой возраст не является препятствием в активной и творческой работе, но только при адекватной трудовой и творческой мотивации. В данном случае инженеры скорее ожидают завершения своей карьеры, чем проявляют готовность продолжать тру-

довую деятельность. Это нежелание может рассматриваться как косвенный признак конфликтности организационной ситуации.

Совершенно иная ситуация на ВТ предприятии. Если у менеджера виден полный приоритет профессионально-должностных идентификаций, то у персонала – более гармоничное состояние: соотношение профессиональных и частных идентификаций примерно два к одному.

Таким образом, на ВТ предприятии заметен не только приоритет профессиональных ролей, но и их некоторый рост на перспективу, что отражает ориентацию персонала на еще более глубокую вовлеченность в трудовой процесс. На ординарном производственном предприятии зафиксированы как существенно меньшая трудовая вовлеченность сейчас, так и ожидание существенного дальнейшего падения уровня этой и без того низкой вовлеченности в перспективе.

Определив принципиальные ценностные различия ВТ и ОП компаний, целесообразно определить значимые характеристики персонала МП компании, не являющейся инновационной, но имеющей гораздо менее длительную, но более активную историю попыток модернизации и перехода в инновационный формат развития.

Данные таблицы 1 позволяют видеть, что топ-менеджер МП компании, так же как и топ-менеджер ОП, переоценивает актуальное состояние инновационности. Оба они оценивают это состояние в 20% и полагают необходимым довести его до уровня 24.2% на ОП и до 25.8% на МП. Судя по оценкам персонала и объективному положению дел на предприятиях, менеджерам придется преодолеть значительно большую дистанцию. Главный инженер ОП и менеджеры МП настроены более критично. Но исполнительский персонал МП настроен на инновационность, в перспективе сближаясь с персоналом ВТ предприятия и собственным топ-менеджментом. Это, безусловно, позитивная характеристика персонала МП, свидетельствующая о принятии ценности инновационности, выраженной мотивации на движение в заданном направлении, отсутствии конфликта с высшим менеджментом. Здесь, тем не менее, может корениться и некоторая опасность конфликтности в будущем, когда станет ясно, что требуются гораздо большие усилия и большие издержки перехода, чем ожидалось на начальном этапе. Поэтому ценностную составляющую готовности персонала к работе в условиях инноваций можно оценить как адекватную задаче, но неустойчивую, поскольку она базируется на не вполне реалистичных оценках ситуации.

Вместе с однозначно позитивными тенденциями в сфере организационно-культурных из-

менений для персонала МП компании характерны и некоторые особенности, требующие отдельного анализа. Во-первых, это отношение к клановому компоненту ОК. Если менеджеры желают его сокращения и топ-менеджер желает этого сильнее, чем остальные менеджеры, то персонал стремится значительно усилить этот компонент (с 24.1% до 32.6%), сближаясь по этому показателю с персоналом ОП компании. Во-вторых, отношение к рыночному компоненту ОК. Менеджерский корпус намерен усиливать рыночную составляющую, а персонал, хотя и незначительно, но все же заметно сократить. Но в целом данные табл. 2 показывают, что если ценностные различия персонала ВТ и ОП предприятий – резкие, часто достигающие уровня статистической значимости менее 0.001, то различия с персоналом МП значительно более мягкие, иногда только в тенденции. Это касается и сравнения МП с ОП: здесь те же более сглаженные отношения, но с приоритетом МП компании. Это свидетельствует о том, что ценностные характеристики ее персонала занимают промежуточное положение по отношению ВТ и ОП компаний.

Результаты проведенного анализа показывают, что ситуация на МП предприятии весьма своеобразна, но ее вполне возможно оценить в ходе сравнения с ВТ и ОП предприятиями. Если основой ценностных конфликтов персонала ОП предприятия является отношение к инновационности и это служит существенным тормозом его развития, то такой основы нет на МП предприятии.

Обращение к анализу ролевых приоритетов персонала МП предприятия (табл.3, 4) позволяет детализировать картину ценностных приоритетов. Менеджерский корпус МП предприятия не так сильно вовлечен в систему профессионально-должностных отношений, как на ВТ предприятии, и, более того, менеджеры имеют тенденцию в перспективе уменьшить эту вовлеченность. Положение лучшее, чем на ОП предприятии, но это может оказаться временным, поскольку такая тенденция очень неблагоприятна, она свидетельствует о неустойчивости отношения персонала к инновационному вектору развития.

Таким образом, в МП компании установлена ценностная ориентированность менеджерского и исполнительского персонала на инновационный путь развития при осторожной оценке менеджерами существующего положения дел. Кроме того, ролевой компонент готовности весьма отстает от ролевой готовности персонала ВТ предприятия. В сочетании с желанием усилить клановую составляющую ОК исполнительским персоналом эти характеристики сви-

детельствуют о неустойчивой ценностно-ролевой готовности персонала.

Известно, что внедрение инноваций сопровождается целым рядом существенных издержек на уровне практически всех дефицитарных потребностей сотрудников. Это – изменение динамических стереотипов, увеличение напряжения, беспокойство о сохранности рабочего места, стресс перемен, возможного понижения статуса, сокращение межличностного общения, сомнения в своей компетентности и пр. [3, с. 315]. Поэтому внедрение инноваций требует серьезных, социально и психологически выверенных подходов.

Подводя итоги анализу данных эмпирического исследования, можно сделать следующие

выводы:

1. Индивидуальные организационные ценностные и ролевые приоритеты персонала предприятий с разной включенностью в инновационные процессы принципиально различны.

2. Для персонала инновационного предприятия характерно ценностное единство с приоритетом ценностей творчества и успеха в конкретной среде, мотивационная включенность в трудовой процесс, проявляющаяся в должностных и профессиональных самоидентификациях. Персонал предприятия с длительными проблемами модернизации характеризуется многообразными ценностными противоречиями, в центре которых – отношение к инновационности, а также к средствам преодоления застоя. Ценностные противоречия сопровождаются низкой трудовой мотивацией, проявляющейся в преобладании вне-профессиональных самоидентификаций.

3. Предложенный метод выявления и анализа скрытых ценностных конфликтов адекватен задаче определения готовности персонала к переходу в инновационный формат развития и позволяет выявить ее ценностно-ролевой компонент.

4. Характеристики ценностного конфликта, свойственные персоналу предприятия, находящегося в переходном состоянии, позволяют выявить содержательные особенности и уровень устойчивости ценностно-ролевого баланса в установках персонала и на этой основе определить направления основных усилий менеджмента по изменению этих характеристик и их сближению с характеристиками ценностно-ролевого баланса персонала инновационного предприятия.

5. Результаты, полученные с помощью данного метода, могут служить основой совершенствования управления и корпоративного обучения.

6. Совершенствование управления персоналом в условиях внедрения инноваций может и должно реализоваться по нескольким направлениям:

– совершенствование отбора на вакантные должности и в управленческий резерв за счет введения в критерии ценностной приверженности инновационности;

– оптимизация иерархического компонента в организационной культуре предприятия и выстраивание коллективистских трудовых отношений с опосредованием их инновационной активностью сотрудников;

– разработка и реализация программ снижения психологических издержек внедрения инноваций.

Список литературы

1. Медведев Д. Время простых решений прошло // Ведомости. 27. 09.2013.
2. Выступление В.В. Путина на форуме «Россия зовет» ria.ru/trend/_Putin_Russia_calling_02102013/ (Дата обращения 23.09.2013 г.)
3. Guimond S., Chatard A., Kang P. Personality, Social and Self-categorization // European Journal of Personality. 2010. Vol. 24, № 5. P. 488–492.
4. Schein E.H. Organizational Culture and Leadership: a Dynamic View. San Francisco: Jossey-Bass, 1992.
5. Greenberg J. Interpersonal Behavior at Work: Conflict, Cooperation, Trust and Deviance // Behavior in Organizations. 10thed. Prentice Hall. New Jersey. 2010. P. 374–412.
6. Захарова Л.Н., Леонова И.С. Ценностный конфликт как ресурс организационного развития предприятия // Проблемы теории и практики управления. 2012. № 11–12. С. 147–157.
7. Путин В.В. О наших экономических задачах // Ведомости. 30.01.2012.
8. Дынкин А., Иванова Н. Инновационная экономика: глобальные тенденции и Россия // Проблемы теории и практики управления. 2008. № 5. С. 8–20.
9. Захарова Л.Н. Психологические барьеры становления инновационной экономики в России // Социальная психология труда. Теория и практика / Под ред. А.Л. Журавлева., Л.Г. Дикой. М.: ИП РАН, 2010. Т. 2. С. 313–330.
10. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
11. Kuhn M.H., McPartland T.S. An empirical investigation of self-attitudes // American Sociological Review. 1954. 19 (1), P. 68–76.

**VALUE CONFLICT CHARACTERISTICS AS THE INDICATORS
OF COMPANY PERSONNEL'S READINESS TO WORK IN INNOVATION CONDITIONS***L.N. Zakharova, I.S. Leonova, M.M. Karpova*

The article contains the results of an empirical research of hidden value conflicts of personnel, which are a constraining factor for enterprises' transition to innovative development. The possibility for analysis of value-role readiness of different categories of personnel to work in the conditions of innovation with the use of indicators of value conflicts is considered. Directions and prospects for managers' work to overcome value conflicts are identified.

Keywords: innovations, management, individual organizational values, personal self-identifications, social roles, value conflict, value-role readiness.

References

1. Medvedev D. Vremja prostyh reshenij proshlo // Vedomosti. 27. 09.2013.
2. Vystuplenie V.V. Putina na forume «Rossija zovet» ria.ru/trend/_Putin_Russia_calling_02102013/ (Data obrashhenija 23.09.2013 g.)
3. Guimond S., Chatard A., Kang P. Personality, Social and Self-categorization // European Journal of Personality. 2010. Vol. 24, № 5. P. 488–492.
4. Schein E.H. Organizational Culture and Leadership: a Dynamic View. San Francisco: Jossey-Bass, 1992.
5. Greenberg J. Interpersonal Behavior at Work: Conflict, Cooperation, Trust and Deviance // Behavior in Organizations. 10th ed. Prentice Hall. New Jersey. 2010. P. 374–412.
6. Zaharova L.N., Leonova I.S. Cennostnyj konflikt kak resurs organizacionnogo razvitija predpriyatija // Problemy teorii i praktiki upravlenija. 2012. № 11–12. S. 147–157.
7. Putin V.V. O nashih jekonomicheskikh zadachah // Vedomosti 30.01.2012.
8. Dynkin A., Ivanova N. Innovacionnaja jekonomika: global'nye tendencii i Rossija // Problemy teorii i praktiki upravlenija. 2008. № 5. S. 8–20.
9. Zaharova L.N. Psihologicheskie bar'ery stanovlenija innovacionnoj jekonomiki v Rossii // Social'naja psihologija truda. Teorija i praktika / Pod red. A.L. Zhuravleva., L.G. Dikoj. M.: IP RAN, 2010. T. 2. S. 313–330.
10. Kameron K., Kuinn R. Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury. Per. s angl. pod red. I.V. Andreevoj. SPb.: Piter, 2001. 320 s.
11. Kuhn M.H., McPartland T.S. An empirical investigation of self-attitudes // American Sociological Review. 1954. 19 (1), R. 68–76.