

Субочева Оксана Николаевна

доктор социологических наук,
профессор Московского государственного
технического университета им. Н.Э. Баумана

Субочева Антонина Дмитриевна

доктор социологических наук,
профессор Московского государственного
авиационно-технологического университета
им. К.Э. Циолковского

УРОВНИ АДАПТАЦИИ РАБОЧИХ К ИННОВАЦИОННЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация:

В статье рассматривается проблема адаптации работников к инновационным изменениям. Раскрываются особенности инновационного поведения работников к предприятию (дисфункциональной, стереотипной, стереотипно-инициативной, инициативной). Авторами сделан прогноз отношения сотрудников к изменениям и предложены меры по снижению социально-психологической напряженности.

Ключевые слова:

инновационные изменения, дисфункциональный, стереотипный, стереотипно-инициативный и инициативный уровни адаптации, стратегии адаптационного поведения персонала к инновационным изменениям.

Subocheva Oksana Nikolayevna

D.Phil. in Social Science,
Professor, Bauman Moscow State
Technical University

Subocheva Antonina Dmitrievna

D.Phil. in Social Science,
Professor, MATI – Russian State
Technological University

THE LEVELS OF WORKERS' ADAPTATION TO INNOVATIVE CHANGES AT INDUSTRIAL ENTERPRISES

Summary:

The article deals with adaptation of workers to innovative changes. The paper considers peculiarities of the innovative behaviour of workers at different stages of adaptation to the enterprise (dysfunctional, stereotype-based, stereotype-proactive, proactive). The authors develop a forecast of the workers' attitude to the transformations and propose measures aimed at the reducing of social and psychological tension.

Keywords:

innovative changes; dysfunctional, stereotype-based, stereotype-proactive, proactive levels of adaptation; personnel's behaviour strategies of adaptation to innovative changes.

Активность промышленных предприятий в области инноваций является одним из способов адаптации к конкурентной среде, содействует их выживанию, сохранению и развитию в сложных экономических условиях. Инновационная деятельность промышленного предприятия в различных сферах (модификации продукта и технологического процесса, переподготовка персонала для применения новых технологий и оборудования, реорганизация структуры управления и т. д.) сопровождается перераспределением трудовых ресурсов, что в свою очередь приводит к увеличению числа работников, вынужденных осваивать новые профессии, менять рабочее место, условия труда, коллектив. Таким образом, инновации, являясь средством адаптации промышленных предприятий к внешней среде, в свою очередь интенсифицируют процессы адаптации работников к нововведениям внутри предприятия [1]. Классический процесс адаптации приобретает новый, более сложный характер. В условиях инновационных преобразований критерием завершения производственной адаптации является не только включение работника в нормальное функционирование и развитие производственной среды, но и его непосредственное участие в инновационных процессах. Исходя из сказанного выше, возникает вопрос о том, на каком уровне адаптации работник быстрее приспосабливается к инновациям? Путь к этой цели состоит из четырех основных этапов, ступеней адаптации, которым соответствуют дисфункциональный, стереотипный, стереотипно-инициативный и инициативный уровни взаимодействия адаптантов и производственной среды [2].

На *дисфункциональном* уровне адаптации происходит ознакомление нового рабочего с производственной средой. Его знания и навыки в этот период еще не соответствуют предъявляемым требованиям, так как он не может в полном объеме выполнять свои функции. Отсюда следует характеристика этого уровня как дисфункционального. Если характер протекания инновационных процессов носит лавинообразный характер и не обеспечивается со стороны руководства дополнительным профессиональным обучением, социально-психологическим сопровождением, то у работников возникает чувство неудовлетворенности профессией, ухудшается самочувствие

в коллективе, снижается удовлетворенность взаимоотношениями с непосредственным руководителем, что увеличивает вероятность увольнения из организации. В этой ситуации необходимо обратить внимание на то, что отсутствие дозированности (слишком большой объем) в передаче информации о нововведениях приводит к эффекту «оглушения» воспринимающей стороны, к рождению неуверенности в своих силах или неприятию грядущих изменений. Неадаптированный к аудитории характер подачи информации, например, частое использование терминов, смысл и значение которых не совсем и не всем понятны, нежелание руководителей перевести сложные понятия на простой и доступный язык, четко очертить задачи, стоящие перед каждым коллективом, предложить алгоритм нововведений также приводит к отторжению инноваций у работников, способствуя снижению их самооценки.

При успешном течении адаптации происходит переход рабочего на следующий, *стереотипный* уровень взаимодействия со средой. В этот период он овладевает необходимыми трудовыми операциями, привыкает к условиям труда и отдыха, усваивает основные нормы, стереотипы поведения и деятельности и становится способным поддерживать функциональный способ взаимодействия со средой. Основными признаками стереотипного уровня адаптации являются отсутствие или эпизодический характер заболеваний из-за условий труда и случаев травматизма, высокая удовлетворенность работой в целом и большинством ее частных элементов, отсутствие или случайный характер нарушений трудовой дисциплины, выработка на уровне, среднем для рабочих с таким же стажем, а также благоприятное самочувствие адаптанта в коллективе.

На стереотипной ступени проявления инициативы со стороны рабочих в виде практических предложений и действий по преобразованию среды носят эпизодический характер. Однако инновационные процессы их не пугают и даже вызывают интерес. Работники, находящиеся на этом уровне адаптации, обладают инновационным потенциалом и создают базу дальнейшего развития инноваций.

Усиление инновационной активности рабочих наблюдается на *стереотипно-инициативном* уровне, который характеризуется проявлением творческой инициативы в одних сферах производственной среды и сохранением стереотипного – в других. Для таких работников инновационные процессы и их усовершенствование являются важной составляющей их профессиональной деятельности, а также проводниками, агентами инновационных процессов на предприятии и могут активизировать инновационную деятельность работников, находящихся на стереотипном уровне адаптации.

В качестве основных признаков стереотипно-инициативного уровня отметим перевыполнение норм выработки; рационализацию и применение новых инструментов и приемов; овладение смежными профессиями; помощь советом и делом товарищам по работе; участие в общественной жизни коллектива; выступления на заседаниях, собраниях, в печати с критикой недостатков и конструктивными предложениями, направленными на их устранение; высокая удовлетворенность взаимоотношениями с членами коллектива и мастером.

В дальнейшем часть молодых рабочих может перейти на *инициативный* уровень взаимодействия со средой. Отличительной чертой этой категории адаптантов является сильно выраженная активная жизненная позиция. Рабочие, достигшие инициативного уровня, вливаются в наиболее активную и авторитетную часть коллектива, его идентификационное ядро. Составляющие это ядро рабочие не просто добросовестно относятся к своим обязанностям, но готовы действовать по неформальным нормам и образцам поведения ради успешного решения задач предприятия и повышения его престижа. Такие работники являются инновационной элитой предприятия, осуществляя постоянный поиск выходов из сложных ситуаций. Это инновационные лидеры, которые способны не только разрабатывать стратегию и тактику инновационных преобразований, но и внедрять их в производственный процесс.

Социологические исследования помогут выявить все перечисленные группы адаптантов и оценить потенциал промышленного предприятия с точки зрения готовности персонала к инновациям. Рассматривая всё многообразие стратегий адаптационного поведения персонала к изменениям на предприятии, Р.Е. Быковский [3] приходит к двум результирующим: стремление к внедрению инноваций, боязнь и сопротивление инновациям. Положительное отношение к инновациям формируется, в частности, при поддержке новаторов со стороны высшего менеджмента, эффективном обмене информацией с коллективом и другими подразделениями. На этапе внедрения инноваций важны развитие и поддержка стремления рабочих к постоянному повышению квалификации, возможность высказывать собственное мнение о проводимых изменениях. Блокируют инновации недоверие к идеям «снизу», жесткий контроль со стороны вышестоящего руководства, кулуарное принятие решений.

Вследствие указанного выше, актуальной представляется разработка мер по снижению уровня социально-психологической напряженности работников, столкнувшихся с инновациями.

Большой положительный эффект может быть достигнут при применении положительных санкций в случае выполнения сотрудником поставленных задач. Представляется целесообразным также обращать внимание работников на преимущества, которые они получают в случае введения инноваций, а не на проблемы и трудности, которые и так всем очевидны. Подобные рекомендации целесообразно разработать и по отношению к рабочим, находящимся на стереотипном и стереотипно-инициативном уровнях адаптации. Например, для того чтобы активизировать рабочих на этих ступенях адаптации, необходимо организовать канал коммуникации с лидерами инновационных процессов, являющихся адаптантами более высокого, инициативного уровня.

Ссылки:

1. Артеменко В.Б., Агафонова М.С. Вопросы адаптации экономических систем к инновациям // Экономические науки. 2013. № 10. С. 196.
2. Субочева А.Д., Субочева О.Н. Управление адаптацией в производственной организации (опыт исследования) : монография. М., 2007. С. 38.
3. Быковский Р.Е. Возможные стратегии адаптационного поведения персонала к изменениям на предприятии [Электронный ресурс] // Социология : электрон. журн. 2008. № 3. URL: <http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2008/3/Bykovskiy/> (дата обращения: 29.06.2014).

References:

1. Artemenko, VB & Agafonova, MS 2013, 'Adaptation to economic systems', *Innovation Economics*, no. 10, p. 196.
2. Subочева, AD & Subочева, ON 2007, *Managing adaptation to industrial organization (research experience): monograph*, Moscow, p. 38.
3. Bykovskiy, RE 2008, 'Possible strategies for adaptation to changes in the behavior of the staff in the enterprise', *Sociology: the electronic journal*, no. 3, retrieved 29 June 2014, <<http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2008/3/Bykovskiy/>>.