

ГОРИЗОНТАЛЬНЫЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И ВОВЛЕЧЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ В ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

В статье приведены результаты анализа социальных сетей работников промышленного предприятия г. Перми. Выделены три группы, различающихся по интенсивности горизонтальных взаимодействий. Делаются предположения относительно влияния состояния социальных сетей работников на участие во внедрении новшеств на предприятии.

Ключевые слова: социальный капитал, сети, предприятие, инновации

Особое значение социальный капитал в контексте модернизации приобретает для предприятий, составляющих промышленный сектор экономики. Сегодня они являются инновационно-активными субъектами. Это связано с тем, что достижение их основной цели – конкурентоспособности, выпуска продукции высокого качества во все меньшие сроки – реализуется только при их активном включении в инновационные процессы. Вместе с тем, промышленные предприятия, созданные в большинстве своем до перестройки, прошли путь серьезной трансформации. Утрата советской идеологии, приход индивидуализма на смену коллективизму, появление класса профессиональных менеджеров привели к изменениям внутренней среды предприятий. Сегодня это качественно иные организации. Меняется соотношение патерналистских и партнерских ориентаций работников во взаимоотношениях с руководством и товарищами по работе [см. 2].

В данной статье мы остановимся на рассмотрении социального капитала как ресурса, характеризующего состояние внутренней среды организации. В этом смысле объектом исследования становится социальный капитал отдельного работника, который у него сформировался в процессе взаимодействия в ходе трудовой деятельности. При проведении исследований часто выделяют две его формы: структурную и когнитивную. Структурный компонент социального капитала работников находит воплощение в социальных сетях, основу для формирования которых составляют горизонтальные взаимодействия – взаимодействия между работниками одного уровня или смежных, не находящихся в строгом иерархическом подчинении относительно друг друга. Посредством членства в социальной сети индивид получает доступ к разнообразным ресурсам, которые он использует в своих целях.

В рамках работы целью является определение наличия и характера связи между состоянием социальных сетей работников, с одной стороны, и их готовностью участвовать и реальным участием в инновационных процессах, – с другой. В основе лежит гипотеза о том, что социальный капитал в целом и его структурные компоненты в отдельности оказывают влияние на развитие инновационной среды предприятий [см. 1].

Летом 2017 года был проведен формализованный опрос в рамках исследования промышленных предприятий г. Перми. Работникам основного и вспомогательного производства, а также специалистам среди прочих вопросов предлагалось дать характеристику своих отношений с коллегами, на основе которой были сформированы представления о размерах социальных сетей, в которые вовлечены работники, а также предоставляемые ею возможности. В таблице 1 приведены результаты по одному из обследованных предприятий.

Табл. 1. Оценка коллектива, %

СРЕДИ ВАШИХ КОЛЛЕГ, ПРО СКОЛЬКИХ ЛЮДЕЙ ВЫ МОЖЕТЕ СКАЗАТЬ...	Нет таких	1-2 человека	3-4 человека	5-7 человек	8-10 человек	более 10 человек
Я хорошо знаю их лично	13	13	16	16	9	33
Я поддерживаю с ними хорошие отношения	2	7	14	22	14	41
Я чувствую напряжение, когда приходится с ними общаться	39	28	15	11	3	4
Я считаю их своими друзьями (подругами)	20	27	23	13	5	12
Я часто провожу с ними свободное время	40	26	14	11	4	7
Они всегда помогут по работе	2	17	20	24	11	26
В трудной ситуации на них нельзя положиться	42	24	12	10	6	7
С ними можно поговорить по душам, о личном	11	34	21	15	5	14
Они вполне заслуживают моего доверия	6	25	24	18	9	18
Они могут дать мне в долг крупную сумму денег или выступить поручителем по моему кредиту в банке	37	33	14	6	4	6

В ходе кластерного анализа методом К-среднее (на основании усредненных оценок по шкале) среди работников предприятия были выявлены три группы, которые отличаются по характеру взаимодействия с коллегами.

Самая многочисленная группа (47%) – это те, кто не имеет тесных взаимоотношений с коллегами, т.н. «мало включенные» в горизонтальное взаимодействие. Они поддерживают хорошие отношения с ограниченным кругом лиц (до 4-х человек), у них мало друзей на предприятии. А помощи в трудной ситуации они ждут лишь от нескольких коллег, в отличие от представителей других групп (табл. 2).

Вторая по численности группа (39%) – «относительно включенные» - те, кто общается со многими коллегами, поддерживают хорошие отношения и знают лично, как правило, около 10 своих коллег. У них больше друзей среди работников. Кроме того, представители этой группы доверяют большему числу своих коллег, есть 5-7 человек, на которых они могут положиться, которые помогут по работе.

Наконец группа «сильно включенных» - самая малочисленная, включающая в себя всего 14% респондентов. Однако именно работники, вошедшие в эту группу, отличаются наиболее активным взаимодействием с коллегами. Они хорошо знают лично и считают своими друзьями, как правило, более десяти коллег. Этим людям они доверяют и считают, что те придут на помощь как на работе, так и в личных делах.

Табл. 2. Описание групп

СРЕДИ ВАШИХ КОЛЛЕГ, ПРО СКОЛЬКИХ ЛЮДЕЙ ВЫ МОЖЕТЕ СКАЗАТЬ...	Мало включенные	Относительно включенные	Сильно включенные
Я хорошо знаю их лично	1-2 человека	8-10 человек	Свыше 10 человек
Я поддерживаю с ними хорошие отношения	3-4 человека	Свыше 10 человек	Свыше 10 человек
Я считаю их своими друзьями (подругами)	1-2 человека	3-4 человека	Свыше 10 человек

Я часто провожу с ними свободное время	нет таких	1-2 человека	8-10 человек
Они всегда помогут по работе	3-4 человека	5-7 человек	Свыше 10 человек
С ними можно поговорить по душам, о личном	1-2 человека	3-4 человека	Свыше 10 человек
Они вполне заслуживают моего доверия	1-2 человека	5-7 человек	Свыше 10 человек
Они могут дать мне в долг крупную сумму денег или выступить поручителем по моему кредиту в банке	нет таких	1-2 человека	8-10 человек

При этом стоит отметить, что работники каждой из трех групп не имеют значительных отличий по таким признакам, как пол, возраст, образование, стаж работы на предприятии. Можно только отметить, что специалисты (инженеры) в большинстве своем вошли в группу тех, кто имеет меньше количество знакомых и друзей среди коллег, а вспомогательные рабочие преобладают в группе относительно включенных во взаимодействие.

Вызывает опасение столь большое число респондентов, которые оказались в группе, которая характеризуется малой степенью вовлеченности в горизонтальное взаимодействие. Столь слабые связи между работниками могут привести к обособлению даже не подразделений, а отдельных работников, когда происходит сосредоточение на собственном круге деятельности и внутренних проблемах на фоне ослабления взаимодействия с другими структурными единицами. Такая обособленность сопровождается потерей значимых связей, сокрытием информации, затягиванием в разрешении задач разного уровня. Очевидно, что такой расклад недопустим в условиях модернизационного развития и инновационных изменений на производстве.

Мы предположили, что в данных группах будут наблюдаться отличия относительно участия в инновационных изменениях на предприятии. Это обусловлено необходимостью формировать новые структурные подразделения в рамках рабочих коллективов, которые выступали бы «пионерами» инновационного процесса. В случае если инновационная группа формируется руководством, работники расширяют свои социальные сети, включаясь во взаимодействие с коллегами в рамках этой группы. Как показывает анализ, связи между работниками могут укрепляться в ходе их участия в создании новшеств на предприятии. В частности, коэффициенты связи демонстрируют, что участие в последние 12 месяцев в создании каких-либо новшеств на предприятии оказывает положительное влияние на социальные сети. Т.е. работники, участвовавшие в создании новшеств, отмечали в анкетах, что знают лично и поддерживают хорошие отношения с большинством своих коллег.

Возможно и обратное влияние, когда работники, объединенные межличностными связями, выступают инициаторами модернизации процесса производства, формируют инициативную группу. Так, например, готовность участвовать в создании и внедрении новшества пусть слабо, но детерминирует факт отнесения работника в ту или иную группу относительно характера его горизонтального взаимодействия. Т.е. можно предположить, что образующиеся социальные сети связаны с инновационными настроениями работников, что наиболее активно между собой взаимодействуют те, кто готов проявить инициативу.

При этом не стоит стремиться к численному увеличению группы сильно включенных во взаимодействие. Излишние дружеские взаимоотношения в рамках формального рабочего взаимодействия способны снизить эффективность работы. Чем больше работников, отношения между которыми носят неформальный характер, тем выше риск возникновения так называемой встречной организации и групп низкого уровня развития. Т.е. в случае недовольства работников, имеющих обширные социальные связи на предприятии, это настроение будет активно распространяться в рабочей среде и препятствовать внедрению непринятых коллективом новшеств.

Список литературы

1. *Camps S., Marquès P.* Social capital and innovation: exploring intra-organisational differences [Электронный ресурс] // UAM-Accenture Chair on the Economics and Management of Innovation, Autonomous University of Madrid, Faculty of Economics. P. 1 – 39. Режим доступа: https://www.uam.es/docencia/degin/catedra/documentos/7_camps_marques.pdf. (дата обращения: 18.09.17).
2. *Темницкий А.Л.* Теретико-методологические подходы в социологическом исследовании рабочих в постсоветской России / Пути России: проблемы социального познания. Под общ. ред. Д.М. Рогозина. М.: МВШСЭН, 2006. С. 180-187.

E.A. Balezina, D.A. Bulgakova

HORIZONTAL INTERACTION OF EMPLOYEES AND INNOVATION PROCESSES AT INDUSTRIAL ENTERPRISES

The article describes the results of a study of Perm industrial enterprise workers' social networks. Three groups were formed: workers are few, relatively and heavily involved in horizontal interactions. Authors also make assumptions about the impact of condition of workers' social networks on participation in the innovations process in the enterprise.

Keywords: social capital, networks, enterprise, innovations