

УДК 331  
DOI 10.24411/2409-3203-2018-11639

## ПАРАМЕТРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ИННОВАЦИОННУЮ АКТИВНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ<sup>17</sup>

**Устинова Ксения Александровна**

к.э.н., старший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения  
ФГБУН ВолНЦ РАН  
Россия, г. Вологда

**Аннотация:** Обоснована необходимость исследования инновационной активности населения. С использованием данных мониторинга качества трудового потенциала населения показано, что в настоящее время только каждый десятый считает создание инноваций делом своей жизни, большая же часть населения склонна к инновационным разработкам преимущественно в случае практической необходимости. Выявлены параметры, препятствующие реализации потенциала и связанные не только с отсутствием интереса к работе и несоответствием профессии способностям и склонностям, но и с низкой оплатой труда и в целом с неэффективным стимулированием. Показано, что на готовность населения к проявлению себя в инновационном плане оказывает влияние как их социально-демографические характеристики, так и характеристики рабочих мест, в частности то, насколько профессия, по которой работает население, является творческой, степень важности творческих способностей на рабочем месте и др.

**Ключевые слова:** инновационная активность, использование творческих способностей, мотивационные факторы, удовлетворенность работой.

## PARAMETERS INFLUENCING THE INNOVATIVE ACTIVITY OF THE POPULATION

**Ustinova Ksenia A.**

Ph. D. in Economics, senior researcher of the Department of study of the level and lifestyle of the population  
Vologda scientific center of RAS  
Russia, Vologda

**Abstract:** the necessity of research of innovative activity of the population is Proved. Using the data of monitoring the quality of labor potential of the population, it is shown that currently only one in ten considers the creation of innovations a matter of their lives, while most of the population is prone to innovative developments mainly in case of practical need. The parameters that hinder the realization of potential and are associated not only with a lack of interest in the work and the mismatch of the profession abilities and inclinations, but also with low wages and generally ineffective stimulation. It is shown that the readiness of the population to manifest themselves in innovative terms affects both their socio-demographic characteristics and

---

<sup>17</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-010-00717 А «Экосистемный подход к развитию социальных инноваций в современной России: теория и практика».

characteristics of jobs, in particular the extent to which the profession in which the population works, is creative, the degree of importance of creativity in the workplace, etc.

**Keywords:** innovative activity, use of creative abilities, motivational factors, job satisfaction.

В условиях перехода к инновационной экономике одной из важнейших составляющих человеческого капитала является креативность индивидов и команд как источник инновационных процессов (Amabile et al., 1996 [1]). Её проявление связано с сочетанием личностных, когнитивных, мотивационных аспектов, последним, по мнению Р. Стернберга, должна отводиться важная роль в решении задач.

В настоящее время акцент делается на факторы, влияющие на инновационную активность населения, среди таковых на региональном уровне называют привлекательность региона для талантливых людей (Lewin et al., 2009 [2]), высокий уровень доверия к власти, наличие налоговых стимулов и производственной инфраструктуры, высокий образовательный уровень населения (Fagerberg, Srholec, 2008 [3]; Fagerberg et al., 2010 [4]; Srholec, 2011 [5]). На организационном уровне – практики менеджмента и креативность персонала (Scott, Bruce, 1994 [6]; Amabile, Conti, 1999 [7]), позволяющие адаптироваться индивидам и группам к условиям изменяющейся внешней среды.

В рамках настоящего исследования внимание обращено на аспекты, связанные с оценкой как степени готовности населения к проявлению активности, так и с влиянием мотивационных факторов на реализацию творческих качеств работников. В качестве информационной базы исследования использовались данные мониторинга качества трудового потенциала населения, выполненного сотрудниками ФГБУН ВолНИЦ РАН, в 2018 г. на территории Вологды и Череповца и восьми районов Вологодской области. Полученные результаты свидетельствуют о невысокой активности населения в инновационном плане – менее 10% опрошенных считают это своим стилем жизни, примерно 40% занимаются нововведениями в случае практической необходимости, оставшиеся делают все «по старинке». Близкие к этому результаты получены и по усвоению новых ценностей, сопутствующих современному образу жизни – только каждый десятый на момент проведения опроса уже проявлял себя в этом направлении, чуть больше (14%) было тех, кто в своей работе и быту использовал новые технологии. В то время как практически каждый третий оказался не восприимчив к новым ценностям, образцам поведения, а также к новым технологиям. Среди причин, препятствующих реализации потенциала в инновационном плане, в исследовании выявлены отсутствие интереса к работе и несоответствие профессии способностям и склонностям (в 17% случаев), помимо этого, низкая оплата труда и неэффективное стимулирование (последние две позиции получили большее распространение среди не готовых к проявлению такого рода активности). Тем самым, в исследовании показано, что значительное внимание среди причин, способствующих или препятствующих проявлению активности в инновационном плане, уделяется мотивационным аспектам (отсутствию интереса к работе, низкой оплате труда и др.). Выявлено, что среди демонстрирующих подобную активность по сравнению с противоположной группой населения, оказывается выше как производительность (7,97 против 7,47 баллов по 10-ти балльной шкале), так и оплата труда (24107 против 17964 рублей), тем самым показано, что эта часть населения может более эффективно использовать накопленный потенциал.

В исследовании показано, что степень использования творческих способностей будет определяться значимостью и важностью тех или иных мотивационных факторов

(«карьера», «профессиональное совершенствование», «профессиональное призвание», «ответственность», «удовлетворенность работой» и др.). Подобный вывод иллюстрируют следующие данные: в полной мере использующие свои творческие способности в 93% случаев (против 80% в противоположной группе) отмечают важность выполнения служебных обязанностей, в 92% (против 33%) – повышения по службе, проявления инициативы и предприимчивости, в 84% (против 47%) – соответствия профессии призванию, в 78% случаев (против 48%) – реализации или готовности к реализации себя как высококлассного специалиста, в 69% (против 37%) – удовлетворенности содержанием своей работы. Помимо этого, показано, что на готовность к проявлению себя в инновационном плане влияют характеристики рабочих мест, в частности то, насколько профессия, по которой работает население, является творческой, а также степень важности творческих способностей на рабочем месте и др. Установлено, что проявляющие подобную активность в 86% случаев отмечали важность для себя наличия творческих способностей, в 60% случаев могли назвать свою профессию творческой или скорее творческой, более чем в половине случаев – работали по специальности.

Таким образом, обобщая полученные результаты, можно отметить, что для населения характерна невысокая готовность к инновационной активности, которая в некоторой степени усугубляется невосприимчивостью части граждан (более 30%) к новым ценностям, образцам поведения, а также к использованию новых технологий в повседневной жизни. Выявлено, что на инновационную активность оказывают влияние мотивационные факторы, связанные с отсутствием интереса к работе, низкой оплатой труда и в целом со стимулированием. Показано, что оценка инновационной активности предполагает не только учет социально-демографических характеристик населения, но и характеристик рабочих мест, связанных с творческой (или скорее творческой) профессией, с наличием у населения, занимающего эти рабочие места, соответствующих способностей, с трудоустройством по специальности.

#### **Список литературы:**

1. Amabile T., Conti R., Coon H., Lazenby J., Herron M. (1996) Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Review*, Vol. 39, №5, pp. 1154-1184.
2. Lewin A.Y., Massini S., Peeters C. (2009) Why are companies offshoring innovation? The emerging global race for talent. *Journal of International Business Studies*, Vol. 40, №6, pp. 901-925.
3. Fagerberg J., Srholec M. (2008) National innovation system, capabilities and economic development. *Research Policy*, Vol. 37, №9, pp. 1417-1435.
4. Fagerberg J., Srholec M., Verspagen B. (2010) The role of innovation in development. *Review of Economics and Institution*, Vol. 1, №2
5. Srholec M. (2011) A multilevel analysis of innovation in developing countries. *Industrial and Corporate Change*, Vol. 20, №6, pp. 1539-1569.
6. Scott S.G., Bruce R.A. (1994) Determinants of innovative behavior: A path mode of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, Vol. 37, №3, pp. 580-607.
7. Amabile T.M., Conti R. (1999) Changes in the work environment for creativity during downsizing, *Academy of Management Journal*, Vol. 42, №6, pp. 630-640.

