

Yarkova S.A.

*Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,
Dean of the Faculty of distance learning and further education,
Krasnoyarsk Institute of Railway Transport –
a branch of the Irkutsk State University of Railway Transport*

Yakimova L.D.

*Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Personnel Management,
Krasnoyarsk Institute of Railway Transport –
a branch of the Irkutsk State University of Railway Transport*

ASSESSMENT OF THE LEVEL OF INNOVATIVE SUSCEPTIBILITY OF PERSONNAL

Яркова Светлана Анатольевна

*Кандидат технических наук, доцент,
декан факультета заочного обучения и дополнительного образования,
Красноярский институт железнодорожного транспорта –
филиал Иркутского государственного университета путей сообщения*

Якимова Любовь Дмитриевна

*Кандидат технических наук, доцент,
доцент кафедры управления персоналом,
Красноярский институт железнодорожного транспорта –
филиал Иркутского государственного университета путей сообщения*

ОЦЕНКА УРОВНЯ ИННОВАЦИОННОЙ ВОСПРИИМЧИВОСТИ ПЕРСОНАЛА

Summary. The paper substantiates and studies the level of innovative susceptibility of the personnel of the Operational Locomotive Depot, a structural unit of the Traction Directorate of a branch of JSC Russian Railways. As measures to improve the attitude of personnel to the innovations of this enterprise, it is proposed to develop a program for developing the competence of “innovativeness” of workers on the issue under study; a system for stimulating the innovative activity of workers and raising the level of informing workers of locomotive crews.

Аннотация. В работе обосновано и проведено исследование уровня инновационной восприимчивости персонала Эксплуатационного локомотивного депо - структурного подразделения Дирекции тяги филиала ОАО «РЖД». В качестве мероприятий по совершенствованию отношения персонала к инновациям данного предприятия предложена разработка программы развития компетенции «инновационность» рабочих по исследуемой проблеме; системы стимулирования инновационной активности рабочих и повышение уровня информирования работников локомотивных бригад.

Key words: *innovation, personnel, innovative susceptibility of workers, railway transport, production optimization.*

Ключевые слова: *инновации, персонал, инновационная восприимчивость рабочих, железнодорожный транспорт, производственная оптимизация.*

Среди корпоративных задач долгосрочной программы развития открытого акционерного общества "Российские железные дороги" до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2019 г. № 466-р [3, 6], определены следующие:

- получение необходимых финансовых ресурсов для решения задач, поставленных акционером, путем повышения финансово-экономической эффективности;
- обеспечение перевозки предъявляемых грузов за счет развития комплексного обслуживания грузоотправителей и повышения качества грузовых перевозок;
- обновление парка подвижного состава, в том числе тягового, с учетом заключения с производителями контрактов жизненного цикла;
- опережающее развитие инфраструктуры для обеспечения объемов перевозок, планируемых в перспективе, и повышение производственной эффективности.

На основе данных стратегических

направлений холдинга строится долгосрочная программа инновационного развития Эксплуатационного локомотивного депо, являющегося структурным подразделением Дирекции тяги филиала ОАО «РЖД», в которой планируется существенная оптимизация производства инновационным путем – обновление парка электровозов электровозами нового поколения, установка бортовых систем диагностики, применение технологии «Электронный маршрут» [4]. В результате выполнения данной программы ожидается увеличение производительности труда на 48,6 % и снижение численности персонала на перевозках до 18,5 %.

Эксплуатационное локомотивное депо осуществляет такие основные виды деятельности как:

- контроль над техническим состоянием локомотивов приписного парка посредством мониторинга пробегов локомотивов и планирования заводских, депоовских ремонтов и

технического обслуживания,

- безопасное выполнение маневровой работы на путях, обслуживаемых станций филиала железной дороги;

- обеспечение перевозочного процесса подготовленными локомотивными бригадами для осуществления безопасной доставки грузов, выполнения хозяйственных видов работ по обслуживаемым участкам.

Общая протяженностью участков обращения для локомотивных бригад депо составляет 420 км, среднее время безостановочного следования - 7-30 минут.

На основе проведенного SWOT-анализа, представленного в таблице 1, можно сделать вывод о том, что сильными сторонами деятельности Эксплуатационного локомотивного депо являются: престиж компании, эффективная реклама, финансовая независимость (привлечение капитала), высокая степень ответственности и гарантии (покрытия неустоек и задержек). При этом организации присущи такие слабые стороны как: устаревший парк, сопротивление персонала инновационной оптимизации производства, предполагающей высвобождение 125 человек в перспективе, отсутствие системы стимулирования инновационной активности.

Таблица 1

SWOT-АНАЛИЗ ЭКСПЛУАТАЦИОННОГО ЛОКОМОТИВНОГО ДЕПО

	Возможности	Угрозы
	а) увеличение спроса на услуги; б) повышение производительности труда; в) поступление электровозов нового поколения; г) вовлечение в инновационные процессы.	а) снижения конкурентоспособности; б) утечка высококвалифицированных кадров; в) сбой в перевозках; г) сопротивление инновациям.
Сильные стороны	Сильные стороны и возможности	Сильные стороны и угрозы
1) престиж компании; 2) эффективная реклама; 3) финансовая независимость (привлечение капитала); 4) высокая степень ответственности и гарантии.	1) престиж компании и эффективная реклама способствует повышению спроса на услуги компании, сотрудничестве с новыми поставщиками; 2) привлечение капитала способно реализовать возможности обновления парка, внедрения инноваций, расширения списка услуг; 3) высокая степень ответственности перед заказчиками способствует повышению спроса на услуги предприятия.	1) престиж компании можно использовать для того, чтобы избежать угрозы снижения спроса на услуги, в борьбе с конкурентами; 2) наличие капитала поможет избежать угрозы утечки высококвалифицированных кадров, сопротивления внедрению инноваций; 3) высокая степень ответственности может решить угрозу снижения конкурентоспособности, снижения спроса на услуги, сбоев в перевозках.
Слабые стороны	Слабые стороны и возможности	Слабые стороны и угрозы
1) устаревший парк электровозов; 2) сопротивление персонала инновационной оптимизации производства; 3) отсутствие системы стимулирования инновационной активности;	1) устаревший парк электровозов ликвидируется за счет поступления электровозов нового поколения; 2) существует необходимость вовлечение в инновационный процесс путем информирования персонала о планируемых инновационных изменениях; 3) реализация возможности повышения производительности труда решит проблему стимулирования персонала к инновационной активности.	1) электровозы нового поколения минимизируют риск сбоев в перевозках, повысят спрос на услуги и конкурентоспособность; 2) система стимулирования инновационной активности способствует удержанию кадров, снижению сбоев в перевозках, повышению инновационной восприимчивости персонала; 3) вовлеченность в инновационный процесс благоприятно влияет на конкурентоспособность и инновационную восприимчивость.

На основе данного анализа представляется, что наиболее оптимальными будут следующие возможности развития организации: электровозы нового поколения минимизируют риск сбоев в перевозках, повысят спрос на услуги и конкурентоспособность; система стимулирования инновационной активности способствует удержанию высококвалифицированных кадров, снижению сбоев в перевозках, повышению

инновационной восприимчивости персонала; вовлеченность персонала в инновационный процесс благоприятно влияет на конкурентоспособность и инновационную восприимчивость персонала [4].

Объем работ в миллиардах тонн километров брутто, среднесуточная производительность локомотива в тоннах, техническая скорость и средний вес поезда в тоннах представляют ключевые

качественные показатели Эксплуатационного локомотивного депо и успешно выполняются.

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами проводился путем сравнения фактического количества работников с плановой потребностью предприятия и за 2018 год и он показывает, что укомплектованность штата по таким категориям, как руководители, специалисты, служащие составила 100%, а рабочих - 97,7 %. За последние три года на предприятии ключевые коэффициенты движения персонала находятся в пределах нормы и даже наблюдается благоприятная тенденция снижения коэффициента текучести кадров и коэффициента по выбытию персонала в 2018 году. Эксплуатационное локомотивное депо, несмотря на относительно молодой возрастной

состав, имеет достаточно квалифицированный персонал с положительной тенденцией на повышение уровня образованности, способный осуществлять миссию и цели компании на высоком уровне. Темп роста средней заработной платы в депо ниже темпов роста производительности. Разница составила в 2018 году 0,78 %, что свидетельствует о рентабельности предприятия.

С целью разностороннего анализа степени удовлетворенности трудом и мотивов производственной деятельности было проведено анкетирование персонала Эксплуатационного локомотивного депо [2, 5]. Результаты анонимного исследования 72 работников локомотивных бригад представлены в таблице 2.

Таблица 2

ОЦЕНКА МОТИВОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

Мотивы трудового поведения	Количество соответствующих ответов, чел				
	большое влияние	среднее влияние	незначительное влияние	не имеет значения	затрудняюсь
1. Стремление к получению большего материального вознаграждения	46	16	10	-	-
2. Стремление избежать наказаний	10	30	12	10	10
3. Боязнь потерять работу	48	16	8	-	-
4. Стремление к хорошим отношениям с коллегами	22	20	20	10	-
5. Стремление к признанию, уважению	30	10	10	12	10
6. Чувство ответственности за выполняемую работу	18	22	24	8	-
7. Понимание значимости и необходимости выполняемой работы	20	20	-	12	20
8. Стремление к продвижению по службе	40	12	10	-	10
9. Удовлетворение от работы	15	24	12	21	-
10. Стремление к самовыражению в труде, желание проявить творчество	12	24	20	16	-

Для анализа полученных результатов анкетирования используются такие показатели, как важность (В) и ранг мотива производственной деятельности [1].

Степень важности мотива производственной деятельности определяется по следующей формуле:

$$B = \frac{H_1 \cdot K_1 + H_2 \cdot K_2 + H_3 \cdot K_3 + H_4 \cdot K_4}{H_{\text{общ}} - H_5}, \quad (1)$$

где H_1, H_2, H_3 и H_4 – число работников локомотивных бригад, оценивших важность мотива на производственную деятельность соответственно, как большое, среднее,

незначительное и не важно;

K_1, K_2, K_3 и K_4 – коэффициенты, значение которых 3, 2, 1 и 0 для соответствующих вариантов ответов: большое, среднее, незначительное влияние и не важно;

$H_{\text{общ}}$ – общее число работников локомотивных бригад;

H_5 – число работников локомотивных бригад, затруднившихся дать ответ.

Рассчитали показатель степени важности для каждого из 10 представленных в анкете мотивов производственной деятельности.

$$\begin{aligned} B_1 &= ((46 \cdot 3) + (16 \cdot 2) + (10 \cdot 1)) / (72 - 0) = 190 / 72 = 2,63; \\ B_2 &= ((10 \cdot 3) + (30 \cdot 2) + (12 \cdot 1) + (10 \cdot 0)) / (72 - 10) = 102 / 62 = 1,64; \\ B_3 &= ((48 \cdot 3) + (16 \cdot 2) + (8 \cdot 1) + (0 \cdot 0)) / (72 - 0) = 184 / 72 = 2,55; \\ B_4 &= ((22 \cdot 3) + (20 \cdot 2) + (20 \cdot 1) + (10 \cdot 0)) / (72 - 0) = 126 / 72 = 1,75; \\ B_5 &= ((30 \cdot 3) + (10 \cdot 2) + (10 \cdot 1) + (12 \cdot 0)) / (72 - 10) = 120 / 62 = 1,94; \\ B_6 &= ((22 \cdot 3) + (20 \cdot 2) + (20 \cdot 1) + (10 \cdot 0)) / (72 - 0) = 126 / 72 = 1,75; \\ B_7 &= ((20 \cdot 3) + (20 \cdot 2) + (20 \cdot 1) + (12 \cdot 0)) / (72 - 10) = 120 / 62 = 1,94; \\ B_8 &= ((40 \cdot 3) + (12 \cdot 2) + (10 \cdot 1) + (10 \cdot 0)) / (72 - 0) = 118 / 72 = 1,69; \end{aligned}$$

$$B_7 = ((20 \cdot 3) + (20 \cdot 2) + (0 \cdot 1) + (12 \cdot 0)) / (72 - 20) = 100 / 52 = 1,92;$$

$$B_8 = ((40 \cdot 3) + (12 \cdot 2) + (10 \cdot 1)) / (72 - 10) = 154 / 62 = 2,48;$$

$$B_9 = ((15 \cdot 3) + (24 \cdot 2) + (12 \cdot 1) + (21 \cdot 0)) / (72 - 0) = 168 / 72 = 1,46;$$

$$B_{10} = ((12 \cdot 3) + (18 \cdot 2) + (20 \cdot 1) + (16 \cdot 0)) / (7 - 0) = 150 / 72 = 1,33.$$

Следующим шагом определили ранг каждого из мотивов по следующей схеме. Мотиву, имеющему наибольшую степень важности,

присваивается первый ранг, затем второй и так далее по мере снижения степени важности. Результаты расчетов сведены в таблицу 3.

Таблица 3

**СТЕПЕНЬ ВАЖНОСТИ МОТИВОВ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
ЭКСПЛУАТАЦИОННОГО ЛОКОМОТИВНОГО ДЕПО**

Ранг	Мотивы трудового поведения	Степень выраженности мотивов
1	Стремление к получению большего материального вознаграждения	2,63
2	Боязнь потерять работу	2,55
3	Стремление к продвижению по службе	2,48
4	Стремление к признанию, уважению	1,94
5	Понимание значимости и необходимости выполняемой работы	1,92
6	Стремление к хорошим отношениям с коллегами	1,75
7	Чувство ответственности за выполняемую работу	1,69
8	Стремление избежать наказаний, взысканий	1,63
9	Удовлетворение от работы	1,43

Исходя из результатов анкетирования, представленных в таблице 3, самым важным мотивом трудовой деятельности сотрудников является стремление к получению большего материального вознаграждения (2,63). На втором и третьем месте, с незначительной разностью, следует боязнь потерять работу (2,55) и стремление к продвижению по службе (2,48). Эти мотивы тесно связаны друг с другом и свидетельствуют о том, что люди стремятся к материальному благополучию. Менее выраженные мотивы среди персонала являются: стремление к признанию, уважению (1,94); понимание значимости и необходимости

выполняемой работы (1,92); стремление к хорошим отношениям с коллегами (1,75); чувство ответственности за выполняемую работу (1,69); стремление избежать наказаний, взысканий (1,63).

По степени выраженности мотивов ниже среднего (менее 1,5) идет удовлетворение от работы (1,43) и стремление к самовыражению в труде, желание проявить творчество в работе (1,43).

На основании полученных результатов о степени важности мотивов трудового поведения работников локомотивных бригад депо проводится их типологизация (таблица 4) [1].

Таблица 4

СХЕМА ТИПОЛОГИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ ЛОКОМОТИВНЫХ БРИГАД ДЕПО

№	Условное название человеческого типа	Количество работников	Материальная заинтересованность	Ответственность за выполняемую работу	Интерес к процессу труда
1	Неустойчивый	28	+	+	-
2	Рвач	14	+	-	-
3	Энтузиасты	12	-	+	+
4	Безответственный	10	+	-	+
5	Оптимальный	8	+	+	+

По данным таблицы 4 мы видим, что из опрошенных работников предприятия преобладает тип «Неустойчивый» 38,8%, следом располагается тип «Рвач» 19,5 %, «Энтузиаст» 16,7 %, «Безответственный» 13,9 %, «Оптимальный» 11,1%. Тип «Неустойчивый» свойственен персоналу, который не стремится к самовыражению в труде, не желает проявлять инициативу в работе, а также не способствует изменению привычному укладу производства, возможно имеет непрофильное образование, но при этом у него сформулировано чувство ответственности за выполняемую работу и высокая или средняя материальная заинтересованность.

Таким образом, выявлены следующие проблемы в области осуществления инновационной работы с персоналом на

исследуемом предприятии:

- низкий уровень восприимчивости рабочих к инновационному процессу;
- отсутствие системы стимулирования инновационной активности;
- недостаточный уровень информирования работников о планируемых инновациях.

На основе теории формирования инновационной восприимчивости разработаны следующие рекомендации:

- разработать программу развития компетенции рабочих по исследуемой проблеме;
- разработать систему стимулирования инновационной активности рабочих;
- повысить уровень информирования работников локомотивных бригад.

Список литературы:

1. Горшенин В.П. Критерии и показатели инновационного потенциала персонала корпорации / В.П. Горшенин // *Инновации*. – 2016. – № 4. – С. 115-119.

2. Пятецкий В.Е. Управление инновационными процессами: методологические основы и принципы инновационного менеджмента в управлении предприятиями: учеб. пособие / В.Е. Пятецкий, А.Л. Генкин, А.Л. Рыжко; под ред. В.Е. Пятецкого. – М.: Изд. Дом МИСиС, 2016. – 152 с.

3. Распоряжение Правительства РФ от 19 марта 2019 г. № 466-р об утверждении долгосрочной программы развития открытого акционерного общества "Российские железные дороги" до 2025 года.

4. Терешина Н.П. Управление инновациями на железнодорожном транспорте: монография / Н.П. Терешина, И.Н. Дедова, Ю.И. Соколов, В.А. Подсорин; под общ. ред. доктора экон. наук, проф. Н. П. Терешиной. – М.: МИИТ, 2015. – 304 с.

5. Фильберт Л.В. Оценка инновационного потенциала предприятий // *Экономика региона*. – 2017. – № 10 [Электронный курс]. URL: www.journal.vlsu.ru/index/php?id=1139

6. Чебыкина О.А. Влияние проекта "Цифровая железная дорога" на кадровый потенциал предприятия / О.А. Чебыкина, А.С. Данилова // *Цифровой регион: опыт, компетенции, проекты. Сборник статей Международной научно-практической конференции*. – 2018. – С. 518-522.

Климова Эльвира Николаевна

*Кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры бизнеса в сфере услуг,
Россия, 630099, г. Новосибирск,
Новосибирский государственный университет экономики и управления,
ул. Каменская, 52/1,*

ОТ ДИСКУРСА МЕНТАЛЬНОГО К ДИСКУРСУ АКТУАЛЬНОМУ

Аннотация. Цель данной статьи - провести анализ некоторых коммуникационных явлений, которые преломляются в дискурсе ментальном и влияют возможные интерпретации дискурса на разных стадиях его формирования. Информация, формы и способы ее передачи, приема, интерпретации и отражения в каналах обратной связи стала краеугольным камнем осмысления проблемы дискурса как поля формирования и развития индивидуального, общественного и массового сознания в результате взаимодействия различных систем коммуникативных связей. Да и актуальность самого процесса глобализации стала возможна лишь при создании и способности поддержания дискурса планетарного масштаба в условиях реального времени. Но вопрос остается открытым.

Abstract. The purpose of this article is to analyze some communication phenomena that are refracted in the mental discourse and affect possible interpretations of the discourse at different stages of its formation. Information, forms and methods of its transmission, reception, interpretation and reflection in feedback channels has become the cornerstone of understanding the problem of discourse as a field of formation and development of individual, social and mass consciousness as a result of the interaction of various systems of communicative communications. And the relevance of the globalization process itself became possible only with the creation and ability to maintain planetary-scale discourse in real time. But the question remains open.

Ключевые слова: глобализация, дискурс, ментальность, коммуникация, общение, фольклор, экономика

Keywords: globalization, discourse, mentality, communication, communication, folklore, economics.

Взрыв и развитие в последние десятилетия коммуникационных процессов, включая массовые, на новом техническом, социальном, экономическом уровнях обострили интерес исследователей к проблемам общения. На изучении этой тематики сфокусировались лингвисты, психологи, политологи, социологи, культурологи и экономисты. Более того, проблемы коммуникаций вышли далеко за пределы интересов общественных и гуманитарных областей знания и привлекли внимание математиков, системщиков, физиков, биологов. Научные интересы исследователей социальных аспектов коммуникативного взаимодействия, с одной стороны, и оптимизации границ и процессов его физических, системных, и прикладных параметров, определяющих, описывающих и объясняющих характеристики коммуникативно-социальных пространств, образуют сегодня единое междисциплинарное поле дискурсивных исследований.

Важнейшей характеристикой общения (в том числе и дискурса массовых коммуникаций) являются его ценностные признаки. В коллективном сознании существует неписанный кодекс поведения, в котором при помощи специальных приемов изучения могут быть выделены ценностные доминанты соответствующей культуры, нации, социального статуса, организации.

Система ценностей одновременно интегрирует и дифференцирует людей, способствует возникновению социальных классов, слоев, этнических групп, наций и народов. Она формирует коллективный, региональный, национальный портрет любой из этих общностей, обуславливает их своеобразие, отличие друг от друга. Ценности цивилизации составляют основу единства наций.

Известный отечественный философ и филолог Е.Н.Трубецкой в конце XIX – начале XX вв. на материалах изучения народных сказок пытался увидеть, как в них отразилась русская народная