

ОЦЕНКА ГОТОВНОСТИ РАБОТЫ В АКТИВНОЙ КОМПАНИИ НА ОСНОВЕ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ*

Низовкина Наталья Геннадьевна,

*кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономической теории
и прикладной экономики факультета бизнеса,
Новосибирский государственный технический университет,
Россия, 630073, г. Новосибирск, пр. К. Маркса, 20*

ORCID: 0000-0002-3947-0849

Researcher ID: A-1520-2017

Scopus Author ID: AU-ID 10044293600

РИНЦ AuthorID: 1872-7720

nizovkina@corp.nstu.ru

Харченко Ирина Игоревна,

*кандидат социологических наук,
старший научный сотрудник Института экономики и организации
промышленного производства СО РАН,
Россия, 630090, г. Новосибирск, пр. Академика Лаврентьева, 17*

ORCID: 0000-0001-5348-0587

Scopus AuthorID: 7004047961

РИНЦ Author ID: 1301-9546

kharchen@ieie.nsc.ru

Аннотация

На основе статистических данных, полученных в результате опроса жителей Новосибирской области, авторы изучили данные по личностной готовности работников к активности в работе, гибкости, адаптивности. Предприятия переходят к гибкой организации, гибким условиям труда. Сотрудники должны быть способны оценивать реальную ситуацию, а также быть способны к творчеству. Это всё больше беспокоит работников

* Эмпирическая социологическая база была создана при содействии российских научных фондов в разные годы инициативными группами сотрудников (руководитель И.И. Харченко). В настоящее время работа продолжается в рамках плановых исследований организаций: НГТУ Тем-план-2021. «Особенности государственного регулирования современной экономики с учетом гармонизации интересов общества и экономических субъектов»; ИЭОПП СО РАН – План НИР. Проект 5.2.1.3 «Акторы, драйверы, последствия социальных изменений в современном обществе: теория и эмпирика» (рег. номер № 121040100280-1).

и бизнес. Задача приобретает особую актуальность в условиях поиска и активизации новых источников развития экономики при внедрении новой методологии управления Agile. Оценка оказалась во многом неудовлетворительной. В то же время самооценка потенциала работников оказалась удовлетворительной. Уровень самостоятельности также оказался удовлетворительным. Желание участвовать в экономике нового типа, с использованием элементов коммерциализации, является неудовлетворительным. Желание работников участвовать в научных разработках, открытиях, изобретениях является неудовлетворительным. Обоснованность выводов исследования сформирована на самооценках способности, подготовленности (компетенции) и желании (мотивации) к определенным видам деятельности, главным образом к труду и непрерывному образованию.

Ключевые слова: гибкость бизнеса, активное производство, творческая активность работников, карьера, условия труда.

Библиографическое описание для цитирования:

Низовкина Н.Г., Харченко П.П. Оценка готовности работы в активной компании на основе социологических исследований // Идеи и идеалы. – 2021. – Т. 13, № 4, ч. 2. – С. 274–290. – DOI: 10.17212/2075-0862-2021-13.4.2-274-290.

Сегодня предприятия всё в большей мере сталкиваются с проблемой неопределенности и необходимости быстрых изменений в бизнес-среде. Гибкое Agile-управление разработано для того, чтобы компании легче справлялись с непрогнозируемыми изменениями, быстро «подстраивались под потребителя конечного продукта и требования заказчика»¹. Методология agility (активного производства) быстро распространяется и хорошо подходит для отраслей, где высок уровень неопределенности. Компании, работающие по Agile Manufacturing (AM), быстро реконфигурируют трудовые и материальные ресурсы в целях получения выгод и достижения успеха. С другой стороны, постоянная обратная связь может приводить к тому, что будут переноситься сроки проекта и заказчик будет всё время требовать улучшений. Сильно меняется проектная документация, возникают проблемы с актуализацией изменений, растет необходимость частых встреч, приходится часто отвлекаться от решаемых задач, необходимо постоянное присутствие клиента, трудно выстраивать долгосрочные планы, поддерживать мотивацию работников. Это создает трудности для работников и необходимость определения их готовности работать по новым правилам. Теории гармонизации взаимодействия работника и предприятий постоянно развиваются [3], но в основном диагностируются бизнес-модели. В Массачусетском технологическом университете занимаются вопросами повышения эффективности управления через гибкость, опираясь

¹ Президент корпорации «Хонда» в интервью журналу Business Week отметил: «Мы обязаны стать очень гибкими для того, чтобы быстро реагировать на непредсказуемое будущее» [2].

на опыт компаний *Toyota, Chrysler, DuPont* и др. Авторы отчасти знакомы с работой ведущего эксперта в этой области Стивена Спира (Steven J. Spear): «Fast Discovery» (London, UK: January 2017) [11]. Актуальная подборка статей собрана в издании Гарвардской бизнес-школы [7]. Исследование человеческих взаимоотношений в процессе создания и развития предприятия представлено в работе Эми К. Эдмондсон [6]. Оценки позитивных эмоций работников предприятий на стадиях ожидания и реализации представлены в работе [10]. Результат их исследования: ожидания людей редко совпадают с реальностью. Особый интерес у авторов вызвала книга Сьюзан Дэвид о том, как оставаться в здравом уме в неустанно меняющемся мире [5]. Настоящее исследование, наоборот, изучает другую сторону – готовность работников к внедрению Agile-управления.

Целью исследования были проверка гипотезы об удовлетворительной готовности работников предприятий в регионе к работе в новых гибких управленческих условиях и определение степени зависимости этой готовности от возраста. Требовать активности от сотрудников в новой управленческой парадигме [1, 4, 9] бесполезно, если работники этого не хотят, даже если учить их этому. Руководители предприятий жалуются, что всевозможные курсы по управленческим инструментам не дают предприятиям желаемых результатов по подъему экономики, не развивают предпринимательских намерений работников. Практики гибкого управления поддерживают необходимость внесения изменений в наборы «правил, которые показывают, как организовать рабочий процесс по принципам Аджайла»:

- «гибкие» технические задания и бюджеты, вовлечение персонала;
- работа в команде снижает уровень бюрократии, требуется отмена КРП каждого конкретного специалиста, только команды в целом;
- проведение экспериментов для получения мнения покупателей;
- изменение роли функциональных подразделений;
- использование Канбан подразумевает шесть общих правил (зависит от степени конкретности);
- использование SCRUM описывает «роли, встречи и артефакты».

Наборы правил на предприятии формируются самостоятельно, нужно только следовать манифесту Agile. Готовность сотрудников предприятий к постоянным изменениям может быть повышена, если сотрудники понимают, что это постоянное улучшение, иначе начинаются процессы сопротивления переменам, ухудшения морального климата в коллективе, выгорания сотрудников и т. п. Процедуры Agile должны помогать сотрудникам справляться с недостатком времени, вовлекать их в процессы управления, улучшающие работу предприятия, давать им перспективы карьерного роста, устранять неблагоприятные моменты бизнес-процессов и прочее.

Для ответов на обозначенные вопросы социально-управленческой направленности мы использовали материалы выборочного социологического обследования «Человеческий потенциал и социальное самочувствие населения» (ЧПиСС), проведенного Институтом экономики и ОПП СО РАН в четырех районах Новосибирской области и в Новосибирской городской агломерации в 2019–2020 годах, $N = 1264$. Выборка доступная, построена по принципу референтных групп. Вопросы анкеты включают объективные характеристики трудовой, образовательной деятельности, участия в общественной жизни, а также мотивационные и другие субъективные оценки экономически активного населения в возрасте 18–45 лет. Материалы этого обследования были использованы для оценки готовности персонала (респондентов) работать в активной компании с использованием методологии управления Agile. Несмотря на то что исходная методика и первичный анализ данных в основном были направлены на определение структуры или интенсивности того или иного конкретного социального процесса, в массиве анкет содержится достаточно полный набор индикаторов для оценивания по методологии Agile. При этом рассматривались две подвыборки массива информации (молодежь до 30 лет и взрослые среднего возраста от 31 до 45 лет), и иногда, когда возможно, проверялась зависимость ответов от возраста (в том случае, если вопросы не допускали множественных ответов).

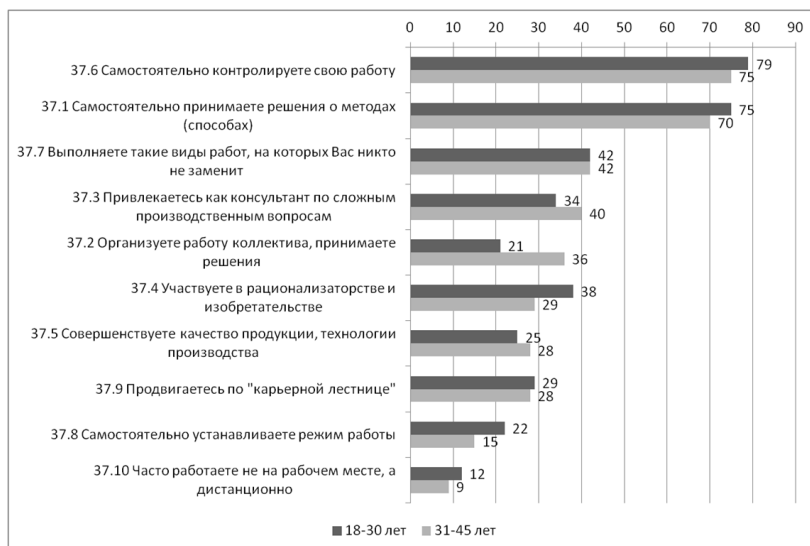


Рис. 1. Эмпирические данные по ответам «Да» на табличный вопрос анкеты ЧПиСС «Можете ли Вы сказать, что на данной работе Вы...?» в разрезе по возрастным группам (молодежь и взрослые), % к ответившим (упорядочено по значению ответов «Да»)

Вопросы 37.1 и 37.6 иллюстрируют высокий уровень оценки своей самостоятельности у опрошенных работников. Гипотеза зависимости (табл. 1) отдельных качеств от возраста подтверждается в вопросах 37.1, 37.3, 37.5 – 37.7, 37.9, 37.10, так как если асимптотическая значимость меньше 0,05, то гипотеза отвергается; если больше 0,1, то принимается. В промежутке между 0,05 и 0,1 выводов не делаем.

Таблица 1

Дополнение к рисунку 1 по зависимости значений от возраста респондентов

| Вопросы анкеты (37.1–37.10) | Ответ «Да» | Хи-квадрат Пирсона. Асимптотическая значимость | Количество наблюдений |
|---|------------|--|-----------------------|
| 37.1. Самостоятельно принимаете решения о методах (способах) | 71,5 % | 2,069 0,150 | 1007 |
| 37.2. Организуете работу коллектива, принимаете решения | 31,9 % | 20,492 0,000 | 983 |
| 37.3. Привлекаетесь как консультант по сложным производственным вопросам | 38,4 % | 3,268 0,071 | 967 |
| 37.4. Участвуете в рационализаторстве и изобретательстве | 31,3 % | 7,709 0,005 | 953 |
| 37.5. Совершенствуете качество продукции, технологии производства | 27,3 % | 1,218 0,270 | 941 |
| 37.6. Самостоятельно контролируете свою работу | 75,7 % | 1,650 0,199 | 988 |
| 37.7. Выполняете такие виды работ (заданий), на которых Вас никто другой не заменит | 41,8 % | 0,004 0,949 | 972 |
| 37.8. Самостоятельно устанавливаете режим работы | 17,3 % | 5,959 0,015 | 967 |
| 37.9. Продвигаетесь по карьерной лестнице | 28,3 % | 0,099 0,753 | 950 |
| 37.10. Часто работаете не на рабочем месте, а дистанционно | 9,9 % | 1,255 0,263 | 957 |

Возможно, высокая самооценка объясняется тем, что в массиве представлены в основном малые и средние предприятия. С другой стороны, это закрывает возможности роста и консолидации вокруг внедрения но-

вых активных методов управления. Что еще можно сделать, если они и так сами всё решают? Значит, они не найдут варианты улучшения ситуации на своем предприятии. Ответ на вопрос 37.4 согласовывается с ответом на вопрос 63.1. Так, 26,19 % работников отмечают, что они участвуют в рационализаторстве и изобретательстве, однако всего 14 % участвуют и еще 28 % хотели бы участвовать в экономике нового типа – инновационной (касающейся участия в создании идей, открытий, новых методов, разработок, в их использовании и продвижении на рынок и др.). Это снова может рассматриваться как достижение некоторых допустимых пределов применения ресурсов и отсутствие потенциала развития в существующих условиях, а может быть интерпретировано как недостаток стимулов и ресурсов для работников заниматься творчеством, участвовать в новых видах деятельности. Иными словами, работники находятся в слишком комфортных условиях.

Характеристики целого как готовности исследуемого массива к активному производству выведены из ряда характеристик (отдельных вопросов анкеты). На рис. 2 приведена сводка ответов анкетированных, которая может рассматриваться как предпосылки успеха внедрения гибких (активных) методов управления.

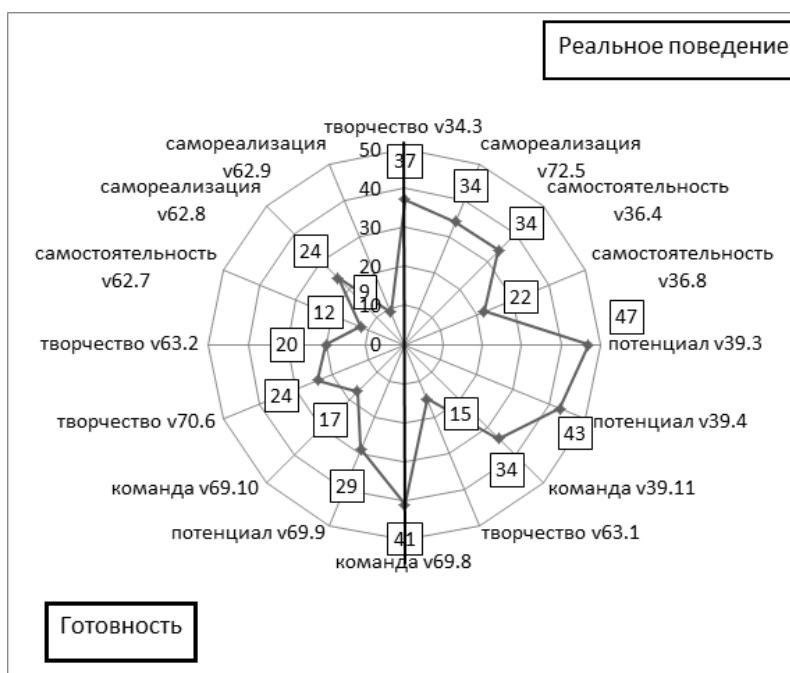


Рис. 2. Предпосылки по готовности работников соответствовать критериям Agile

В табл. 2 и 3 даны пояснения к рис. 2, где приведены точные формулировки вопросов анкеты.

Таблица 2

Дополнения к рисунку 2 по оценке самореализации

| Содержание вопроса, номер в анкете | Номер варианта ответа | Ответ |
|---|-----------------------|---------------------------------|
| Вопрос 63. В основе экономики нового типа лежит коммерциализация и использование открытий, изобретений, научных разработок. В какой форме Вы участвуете или хотели бы участвовать в экономике нового типа? 0) Не участвую и не хочу | v63.0 | 65,5 % |
| Вопрос 34. Чем привлекает Вас работа на данном предприятии, в организации? 3) Работа интересная, позволяет проявить себя, свои способности | v34.3 | «Да» 36,6 % (706) |
| Вопрос 72. Насколько Вы удовлетворены некоторыми сторонами Вашей жизни? 5) Возможностями проявить свои способности | v72.5 | «Вполне доволен» 34,2 % |
| Вопрос 62. Что лично Вы готовы предпринять для более полной реализации Ваших возможностей в трудовой деятельности в ближайшие 5–7 лет (необязательно на данном предприятии)? 7) Стать более самостоятельным в работе, в принятии решений | v62.7 | 11,5 % |
| Вопрос 61. Что Вам мешает реализовать Ваш профессиональный потенциал, самореализоваться в профессии в настоящий период жизни? 8) Нет возможности проявить инициативу и самостоятельность | v61.8 | 3,1 % |
| Вопрос 36. Что Вы предпринимаете, чтобы лучше справляться со своей работой? 4) Читаю спец. литературу на русском языке 8) Самостоятельно осваиваю новые технологии, методики, компьютерные программы | v36.4 v36.8 | 33,8 % 22,0 % |
| Вопрос 39. В какой мере Вы используете в работе Ваш трудовой потенциал в целом и его отдельные стороны? 3) Творческий подход к делу, умение нестандартно мыслить, находить творческие решения | v39.3 | «Полностью использую» 47,0 % |

Окончание табл. 2

| Содержание вопроса, номер в анкете | Номер варианта ответа | Ответ |
|---|--------------------------|----------------------------------|
| 4) Инициативность и предприимчивость | v39.4 | «Полностью ис-пользую» 42,9 % |
| 11) Лидерские качества, умение организовать работу коллектива, принимать ответственные решения | v39.11 | «Полностью ис-пользую» 33,6 % |
| Вопрос 68. На Ваш взгляд, какие общие требования к работнику предъявляет современная экономика, основанная на новых технологиях (цифровых, роботизированных, нано-, биохимических и др.)? 8) Умение работать в команде 9) Повышение ответственности за результат своей работы 10) Лидерство, умение организовать работу коллектива, принимать решения, касающиеся коллектива | v68.8 v68.9 v68.10 | 4 4,2 % 30,3 % 16,6 % |
| Вопрос 69. К каким из этих требований, изменениям Вы лично уже готовы? В качестве ответа впишите номера ответов из предыдущего вопроса 8) Умение работать в команде 9) Повышение ответственности за результат своей работы 10) Лидерство, умение организовать работу коллектива, принимать решения, касающиеся коллектива | v69.8 v69.9 v69.10 | 40,6 % 29,1 % 17,4 % |
| Вопрос 70. Какие возможности и перспективы, связанные с работой, для Вас особенно важны? 6) Работать творчески | v70.6 | 24,3 % |

Таблица 3

Пояснение к рис. 2: предпосылки по готовности работников соответствовать критериям Agile

| Содержание вопроса, номер в анкете | Номер варианта ответа | Доля ответивших, % | Критерий Agile | Готовность/ реальное поведение |
|--|-----------------------|--------------------|-------------------------|--------------------------------|
| <p>Вопрос 63. В основе экономики нового типа лежит коммерциализация и использование открытий, изобретений, научных разработок. В какой форме Вы участвуете или хотели бы участвовать в экономике нового типа?</p> <p>1) Уже участвую</p> <p>2) Не участвую, но хотел бы</p> | v63.1 | 15 % | Творчество v63.1 | Реальное поведение |
| | v63.2 | 20 % | Творчество v63.2 | Готовность |
| <p>Вопрос 34. Чем привлекает Вас работа на данном предприятии, в организации?</p> <p>3) Работа интересная, позволяет проявить себя, свои способности</p> | v34.3 | 37 % | Творчество v34.3 | Реальное поведение |
| <p>Вопрос 72. Насколько Вы удовлетворены некоторыми сторонами Вашей жизни?</p> <p>5) Возможностями проявить свои способности</p> | v72.5 | 34 % | Самореализация v72.5 | Реальное поведение |
| <p>Вопрос 62. Что лично Вы готовы предпринять для более полной реализации Ваших возможностей в трудовой деятельности в ближайшие 57 лет (необязательно на данном предприятии)?</p> <p>7) Стать более самостоятельным в работе, в принятии решений</p> <p>8) Улучшить качество своей работы</p> <p>9) Строить карьеру</p> | v62.7 | 12 % | Самостоятельность v62.7 | Готовность |
| | v62.8 | 24 % | Самореализация v62.8 | Готовность |
| | v62.9 | 9 % | Самореализация v62.9 | Готовность |

Окончание табл. 3

| Содержание вопроса, номер в анкете | Номер варианта ответа | Доля ответивших, % | Критерий Agile | Готовность/ реальное поведение |
|--|-----------------------|--------------------|-------------------------|--------------------------------|
| Вопрос 36. Что Вы предпринимаете, чтобы лучше справляться со своей работой? 4) Читаю спец. литературу на русском языке | v36.4 | 34 % | Самостоятельность v36.4 | Реальное поведение |
| | v36.8 | 22 % | Самостоятельность v36.8 | Реальное поведение |
| Вопрос 39. В какой мере Вы используете в работе Ваш трудовой потенциал в целом и его отдельные стороны? 3) Творческий подход к делу, умение нестандартно мыслить, находить творческие решения | v39.3 | 47 % | Потенциал v39.3 | Реальное поведение |
| | v39.4 | 43 % | Потенциал v39.4 | Реальное поведение |
| | v39.11 | 34 % | Команда v39.11 | Реальное поведение |
| Вопрос 69. К каким из этих требований, изменениям Вы лично уже готовы? В качестве ответа впишите номера ответов из предыдущего вопроса 8) Умение работать в команде | v69.8 | 41% | Команда v69.8 | Готовность |
| | v69.9 | 29% | Потенциал v69.9 | Готовность |
| | v69.10 | 17% | Команда v69.10 | Готовность |
| Вопрос 70. Какие возможности и перспективы, связанные с работой, для Вас особенно важны? 6) Работать творчески | v70.6 | 24% | Творчество v70.6 | Готовность |

Опрос показывает высокую самооценку по использованию трудового потенциала, возможно очень высокую/активную (вопрос 39.3); 43,86 % опрошенных считают, что они полностью используют свой трудовой потенциал. Что стоит за этим ответом, какие мысли вкладывают в него респонденты – не слишком ясно. Это можно интерпретировать как предел возможностей; 1,24 % работников говорят о том, что не обладают данным качеством, хотя это требуется в работе. Это, пожалуй, позитивная количественная оценка, поскольку она низкая или малозначимая; 13,22 % работников говорят о том, что такое качество не требуется. Это очень негативная составляющая нашей картины по оценке готовности работать в активной компании. Такая составляющая, конечно, должна быть, но ее значение не может быть большим и должно составлять хотя бы меньше 10 %. Высокое значение может говорить о том, что работники заняты на производственно-ориентированных предприятиях, которые не подстраиваются под происходящие изменения.

На рис. 3 приведена информация по проблемам на предприятии на основе вопроса 35 («Когда Вы думаете о Вашей работе, какие проблемы больше всего беспокоят?»).

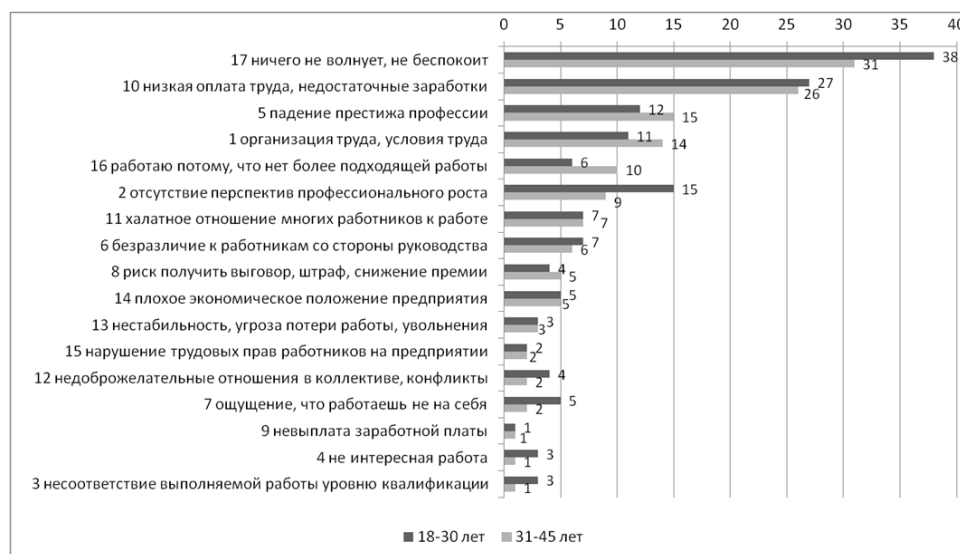


Рис. 3. Проблемы на предприятии, волнующие работников (на основе ответов на вопрос 35)

Чаще всего работников ничего не волнует (34,12 %). Это говорит о безразличии большого числа работников. Возможно, это безразличие связано с тем, что только 27,07 % респондентов работают в частных предприятиях, а 24,36 % – в государственных и 46,32 % – в муниципальных пред-

приятных. На втором месте низкая заработная плата (26,44 %). Изменение системы заработной платы и внедрение гибкой организации могут создавать возможности повышения заработков, если позволят рыночные условия. На третьем – падение престижа профессии (14 %) и организация и условия труда (13,59 %). Это негативная в рамках нашего исследования оценка, так как требуются изменения в организации процессов, и их должны обеспечивать эти самые респонденты. Нужно, чтобы большинство из них желали изменений в организации и сохранения престижа профессий.

На рис. 4 представлена статистика ответа на вопрос 39 («В какой мере Вы используете в работе Ваш трудовой потенциал в целом и его отдельные стороны?»).

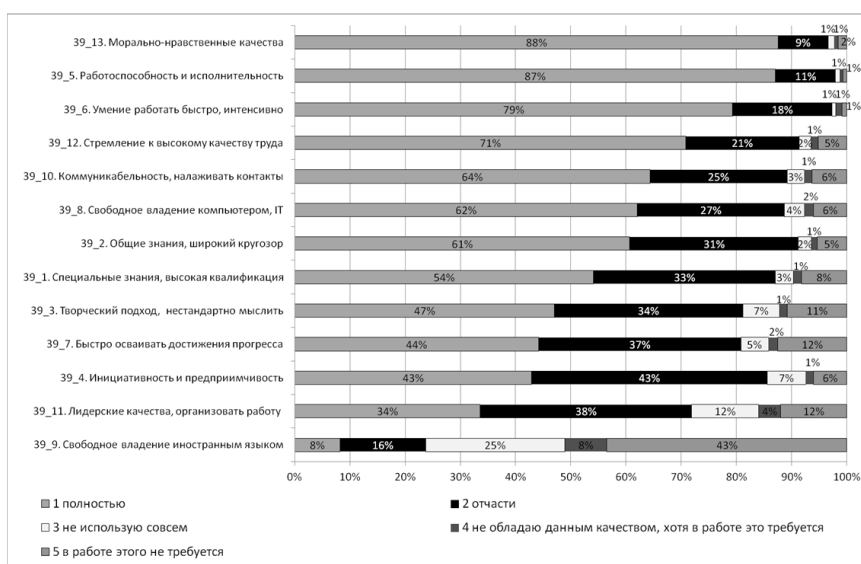


Рис. 4. Статистика ответов на вопрос 39 «В какой мере Вы используете в работе Ваш трудовой потенциал в целом и его отдельные стороны?», % к ответившим (упорядочено по ответам «Полностью»)

Работники редко отмечают незаинтересованность руководства (вопрос 61.9 – 3,44 %) и коллектива (вопрос 61.10 – 1,49 %) в изменениях, что мешает реализовывать свои возможности (вопрос 61: «Что Вам мешает реализовать Ваш профессиональный потенциал, самореализоваться в профессии в настоящий период жизни?»).

Активность работников на основе вопроса о желании улучшить качество и результат своей работы оценивается на уровне 20 %, а желание строить карьеру – 8,12 % (вопрос 62: «Что лично Вы готовы предпринять для более полной реализации Ваших возможностей в трудовой деятельности в ближайшие 5–7 лет (необязательно на данном предприятии)?»: 8) улуч-

шить качество, результат своей работы – 20 %; 9) «строить» карьеру, доказывать, что достоин повышения в должности / категории / разряде – 8,12 %). Если соединить эти два качества, то вероятность одновременно их наличия составит 1,6 %. Это говорит о том, что внедрять активные методы управления в коллективе, который не готов к этому, будет трудно.

В рамках Agile люди важнее процессов, и они являются источником роста компании. Бизнес начинает понимать, что лояльные сотрудники работают лучше, качественнее обслуживают покупателей и реже увольняются (это особенно важно для розницы и ресторанов, где текучесть персонала в 2016 году составляла 65 % и 73 % соответственно). Зейнеп Тон объясняет в своей статье [12], почему хорошие рабочие места – с достойной оплатой, предсказуемым графиком, обучением и перспективой роста – выгодны бизнесу. Стратегия хороших рабочих мест позволяет компаниям из сферы услуг не только улучшить условия труда и повысить зарплаты сотрудникам, но и получить конкурентные преимущества и сократить издержки.

Психологи давно утверждают, что в 80 % случаев люди не высказывают своего мнения начальству, избегая последствий. А менеджмент предприятия чаще всего ничего не знает о проблемах, противоречиях, всевозможных накладках на местах и не может, следовательно, проводить улучшения. В исследовании фигурировал вопрос следующего содержания: «На Ваш взгляд, какие общие требования к работнику предъявляет современная экономика, основанная на новых технологиях (цифровых, роботизированных, нано-, биохимических и др.)?». Девятый пункт – «Повышение ответственности за результат своей работы» – в качестве причины отметили 28,42 % респондентов. А десятый – «Лидерство, умение организовать работу коллектива, принимать решения, касающиеся коллектива» – отметили 13,98 % респондентов. Для развития активного производства, возможно, это может показаться недостаточным, особенно если применять вероятностную логику. Например, опыт самостоятельности и изобретательства формируют условия для внедрения гибких методик управления предприятиями. Если вероятность самостоятельности 0,7, а вероятность изобретательства 0,26, то вероятность «активности» = $0,7 \times 0,26 = 0,182$. Согласно нашему исследованию, предпринимательские намерения работников не формируются с возрастом.

Эта статья стала первым шагом к новому представлению о том, что следует измерять в исследованиях по формированию предпринимательских намерений работников. Карл Раймунд Поппер (1902–1994) – австрийский и британский философ, логик и социолог, основатель школы «критического рационализма» – сформулировал критерий научности эмпирической теории. Теория удовлетворяет критерию Поппера в том случае,

если существует методологическая возможность ее опровержения путем постановки того или иного эксперимента, даже если такой эксперимент еще не был поставлен.

Предложенные в настоящем исследовании гипотезы по критерию Поппера подтверждаются результатами социологического исследования и позволяют утверждать, что заключения авторов являются весьма достоверными. Как известно, критерий Поппера не является критерием истинности теории. Но так как в экономике есть только необходимость и нет достаточности, то следует принять все выводы нашего социологического исследования как объясняющие реальность. Необходимо всячески вовлекать сотрудников в управление. Наша оценка силы мотивации сотрудников к активности на работе основана на многофакторной модели. Подтвердилось, что респонденты работают в условиях несоблюдения современных управленческих концепций по стратегической или жизненно значимой необходимости вовлечения работников в управление трудовыми процессами для выявления их недостатков и противоречий, повышения возможности их непрерывного улучшения, а также предоставления сотрудникам перспектив карьерного роста и четкого осознания своих рабочих ролей.

Литература

1. Деминг У.Э. Выход из кризиса: новая парадигма управления людьми, системами и процессами: пер. с англ. – 5-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 419 с.
2. Лузин А.Е., Бабанова Ю.В. Постфордизм – три ключевые производственные парадигмы нового столетия // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – № 6. – С. 18–25.
3. Оценки и тенденции инвестиционной привлекательности стран, регионов, отраслей, предприятий: отчет о НИР / Новосибирский государственный технический университет; исполн.: Г.П. Литвинцева, Н.В. Бозо, О.В. Воронкова, И.Н. Карелин, А.И. Карпович, А.В. Корицкий, В.В. Крупчатникова, Е.В. Малышева, М.П. Маслов, Е.И. Музыко, Н.Г. Низовкина, С.П. Петров, Е.Е. Растворцев, Е.А. Стукаленко, Н.А. Филатьева, Е.И. Шиян, А.В. Шмаков; рук. Г.П. Литвинцева. – № ГР АААА-Б20-220021790074-4. – Новосибирск, 2020. – 138 с.
4. Суфи Р. Время – деньги: конкурентное преимущество быстрореагирующего производства. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2010. – 329 с.
5. David S. Emotional Agility: Get Unstuck, Embrace Change, and Thrive in Work and Life. – London: Penguin, 2016. – 274 p.
6. Edmondson A.C. The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation and Growth / Harvard Business School. – Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2019. – 233 p.
7. HBR's 10 Must Reads 2021: The Definitive Management Ideas of the Year from Harvard Business Review. – Boston: Harvard Business Review Press, 2020. – 256 p.

8. *Kharbenko I.I., Nizovkina N.G.* Competences of future engineers // Culture and Education: Social Transformations and Multicultural Communication Proceedings of the Middle-Term Conference RC04 Sociology of Education ISA. – Moscow: RUDN University Press, 2019. – P. 361–368. – DOI: 10.22363/09669-2019-361-368.

9. *Leybourn E.* Domain of Agility. – URL: <http://theagiledirector.com/article/2016/11/24/domains-of-agility/> (accessed: 18.11.2021).

10. *Liu A.* The Joy Gap at Work // Harvard Business Review – Ideas and Advice for Leaders. – URL: <https://hbr.org/data-visuals/2019/07/the-joy-gap-at-work> (accessed: 18.11.2021).

11. The High Velocity Edge: website. – URL: <http://www.thehighvelocityedge.com/> (accessed: 18.11.2021).

12. *Ton Z.* Why “Good Jobs” Are Good for Retailers // Harvard Business Review – Ideas and Advice for Leaders. – URL: <https://hbr.org/2012/01/why-good-jobs-are-good-for-retailers> (accessed: 18.11.2021).

Статья поступила в редакцию 01.02.2021.

Статья прошла рецензирование 08.04.2021.

DOI: 10.17212/2075-0862-2021-13.4.2-274-290

ASSESSING THE PREPAREDNESS TO WORK IN AN ACTIVE COMPANY ON THE BASIS OF SOCIOLOGICAL RESEARCH

Nizovkina Natalia,

Cand. of Sc. (Economics),

Assistant Professor, Department of Economic Theory and Applied Economics

Business Faculty of Novosibirsk State Technical University,

20 Karl Marx Avenue, Novosibirsk, 630073, Russian Federation

ORCID: 0000-0002-3947-0849

Researcher ID: A-1520-2017

SCOPUS Author ID: AU-ID 10044293600

RSCI AuthorID: 1872-7720

nizovkina@corp.nstu.ru

Kharchenko Irina,

Cand. of Sc. (Sociology),

Senior Researcher, Institute of Economics and Industrial Engineering SB RAN,

17 Academician Lavrentiev Avenue, Novosibirsk, 630090, Russian Federation

ORCID: 0000-0001-5348-0587

Scopus AuthorID: 7004047961

RSCI Author ID: 1301-9546

kharchen@ieie.nsc.ru

Abstract

Based on the statistics, because of the survey of Novosibirsk region residents, we studied data on personal readiness for activity in work, to flexibility, to adaptability. Employees should be able to assess the real situation, and should be able to be creative. Businesses are moving to a flexible organization, flexible working conditions. It is increasingly worrying workers and businesses. The article takes on special relevance in the context of the search and activation of new sources of economic development with the introduction of a new methodology for the management of Agile. The assessment was satisfactory. Self-assessment of the potential of workers has been reasonable. The level of independence was adequate. The desire to participate in a new type of economy with commercialization is unsatisfactory. The desire to participate in scientific developments, discoveries, inventions is unsatisfactory. The validity of the study's findings is based on self-assessments of ability, preparedness (competence) and desire (motivation) activities, mainly for work and continuous education.

Keywords: business flexibility, active production, creative activity of employees, career, working conditions.

Bibliographic description for citation:

Nizovkina N., Kharchenko I. Assessing the Preparedness to Work in an Active Company on the Basis of Sociological Research. *Idei i idealy = Ideas and Ideals*, 2021, vol. 13, iss. 4, pt. 2, pp. 274–290. DOI: 10.17212/2075-0862-2021-13.4.2-274-290.

References

1. Deming W.E. *Out of the Crisis: quality, productivity and competitive position*. Cambridge, London, MIT press, 1982 (Russ. ed.: Deming U.E. *Vykhod iz krizisa: novaya paradigma upravleniya lyud'mi, sistemami i protsessami*. 5th ed. Moscow, Al'pina Publisher, 2012. 419 p.).
2. Luzin A.E., Babanova Yu.V. Postfordizm – tri klyuchevye proizvodstvennye paradigmy novogo stoletiya [Post-Fordism – the three key manufacturing paradigms of the new century]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom = Management in Russia and Abroad*, 2013, no. 6, pp. 18–25.
3. Litvintseva G.P., Bozo N.V., Voronkova O.V., Karelin I.N., Karpovich A.I., Koritskii A.V., Krupchatnikova V.V., Malysheva E.V., Maslov M.P., Muzyko E.I., Nizovkina N.G., Petrov S.P., Rastvortsev E.E., Stukalenko E.A., Filat'eva N.A., Shiyani E.I., Shmakov A.V. *Otsenki i tendentsii investitsionnoi privlekatel'nosti stran, regionov, otrastei, predpriyatii* [Estimates and trends of investment attractiveness of countries, regions, industries, enterprises]. Research report. Novosibirsk State Technical University. Novosibirsk, 2020. 138 p.
4. Suri R. *It's about Time: The Competitive Advantage of Quick Response Manufacturing*. Boca Raton, CRC Press, 2010 (Russ. ed.: Suri R. *Vremya – den'gi: konkurentnoe preimushchestvo bystroragivnyushchego proizvodstva*. Moscow, BINOM. Laboratoriya znaniy Publ., 2010. 329 p.).
5. David S. *Emotional Agility: Get Unstuck, Embrace Change, and Thrive in Work and Life*. London, Penguin, 2016. 274 p.
6. Edmondson A.C. *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation and Growth*. Harvard Business School. Hoboken, NJ, John Wiley & Sons, 2019. 233 p.
7. HBR's 10 Most Reads 2021: *The Definitive Management Ideas of the Year from Harvard Business Review*. Boston, Harvard Business Review Press, 2020. 256 p.
8. Kharchenko I.I., Nizovkina N.G. Competences of future engineers. *Culture and Education: Social Transformations and Multicultural Communication Proceedings of the Middle-Term Conference RC04 Sociology of Education ISA*. Moscow, RUDN University Press, 2019, pp. 361–368. DOI: 10.22363/09669-2019-361-368.
9. Leybourn E. *Domain of Agility*. Available at: <http://theagiledirector.com/article/2016/11/24/domains-of-agility/> (accessed 18.11.2021).
10. Liu A. The Joy Gap at Work. *Harvard Business Review – Ideas and Advice for Leaders*. Available at: <https://hbr.org/data-visuals/2019/07/the-joy-gap-at-work> (accessed 18.11.2021).
11. *The High Velocity Edge*. website. Available at: <http://www.thehighvelocityedge.com/> (accessed 18.11.2021).
12. Ton Z. Why “Good Jobs” Are Good for Retailers. *Harvard Business Review – Ideas and Advice for Leaders*. Available at: <https://hbr.org/2012/01/why-good-jobs-are-good-for-retailers> (accessed 18.11.2021).

The article was received on 01.02.2021.

The article was reviewed on 08.04.2021.