

ПРЕСС-РЕЛИЗ/12.09.2022

Таланты и работодатели

9 сентября 2022 года банк «Центр-инвест» принял участие в семинаре-совещании Союза работодателей Ростовской области на тему: «Роль объединений работодателей в развитии взаимодействия бизнеса и власти в системе социального партнёрства. Новые вызовы и опыт лидеров». Мероприятие посетили руководители территориальных и отраслевых объединений работодателей, муниципальных органов власти и профсоюзного актива.

Банк «Центр-инвест» представил участникам семинара результаты опроса 936 предпринимателей о креативности их бизнеса, проведенного при содействии СРРО, ТПП РО и региональных отделений «Опоры России».

Новая реальность требует подготовки не просто специалистов, а таланов, обладающих знаниями, навыками и смелостью: увидеть неочевидное, сделать невероятное и добиться невозможного вместе с другими талантами.

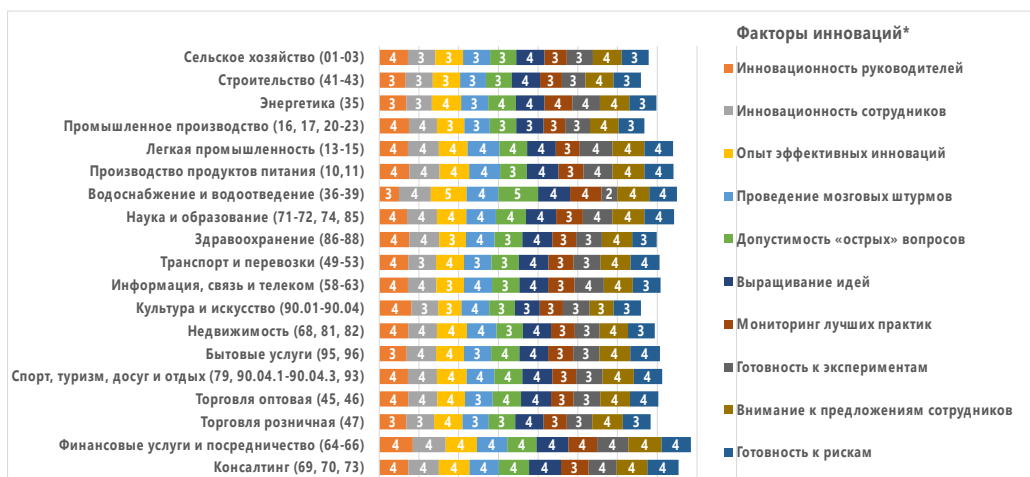
Инновационность видов деятельности. Анализ ответов показал, что инновационность бизнеса в большинстве видов деятельности находится на среднем уровне: выше среднего уровня в финансах, консалтинге, легкой, пищевой промышленности, науке и образовании, энергетике, здравоохранении, перевозках, информации и связи, оптовой торговле, бытовых услугах, спорте, туризме и отдыхе. Ниже среднего уровня инновационность в сельском хозяйстве, строительстве, промышленности, культуре и искусстве, недвижимости и розничной торговле.

Инновационность видов деятельности*



Низкий	Не очень высокий	Средний	Высокий	Очень высокий
≤ 60%	60-70%	70-80%	80-90%	≥ 90%

Факторы инноваций по видам деятельности*



* 1 — абсолютно не влияет; 2 — не влияет; 3 — не очень влияет; 4 — влияет; 5 — сильно влияет.

Модели инновационного управления. Все факторы инноваций тесно переплетаются между собой. Можно указать на некоторые отраслевые различия модели инноваций, используя значения коэффициентов корреляции.

Для всех отраслей бизнеса Юга России характерна тесная взаимосвязь креативности сотрудников и опыта эффективных инноваций: накопленный опыт дает импульс новым инновациям. Аналогичным образом мониторинг лучшей практики, изучение лучшего опыта стимулирует каждого сотрудника предлагать новые идеи, новые решения, новые продукты, процессы и т.д.

В сельском хозяйстве, помимо креативности и опыта важную роль играет выращивание идей и предложений сотрудников, даже если предложения несут потенциальные риски.

В строительстве креативность и опыт сотрудников дополняются коллективной ответственностью за решения, найденные в результате мозговых штурмов и готовности к экспериментам. Изучение лучшей практики позволяет снизить риски инноваций.

В энергетике очень тесно связаны: креативность лидеров и сотрудников, опыт, коллективное обсуждение острых вопросов, готовность к внедрению новых технологий.

В промышленности инновации сотрудников стимулируются накопленным собственным опытом успешных инноваций, изучением лучшей практики и использованием креативных предложений сотрудников.

В легкой промышленности уникальным является разнонаправленное взаимодействие инновационного опыта и готовность к риску и экспериментам на основе предложений сотрудников. Важно, что даже негативный опыт пополняет копилку инноваций.

В производстве продуктов питания инновационный опыт сотрудников дополняется готовностью к постановке острых вопросов на основе мониторинга лучшей практики.

Водоснабжение и водоотведение представлено нерепрезентативной выборкой для проведения анализа.

В науке и образовании существенные взаимосвязи успешных инноваций определяются опытом дискуссий и выращивания идей на основе мониторинга лучшей практики и готовности к экспериментам.

В здравоохранении очень тесная (более 60%) взаимосвязь отмечается между всеми факторами.

Транспорт и перевозки внедряют инновации на основе опыта, острых вопросов и выращивания идей.

Информация, связь и телеком опираются в инновациях на лидеров и их способности обеспечить взаимосвязь всех остальных факторов.

В культуре и искусстве инновации также полагаются на опыт лидера, его кругозор, самокритичность, умение выращивать идеи и готовность к рискам.

В недвижимости инновации опираются на предложения сотрудников.

В бытовых услугах инновационность лидера тесно взаимосвязана со всеми другими факторами.

Спорт, туризм, досуг и отдых опирается на инновационный опыт сотрудников.

В оптовой торговле инновационность опирается на опыт работы сотрудников. *В розничной торговле* эти факторы дополняет готовность к экспериментам.

В финансовых услугах и посредничестве инновации зависят от слаженных усилий лидера, сотрудников, которые обеспечивает эффективную взаимосвязь всех остальных факторов. Такая же модель инновации используется и *в консалтинге*.

В инновационном развитии как в природе действует закон оптимального сочетания факторов, когда инновации могут ограничивать не только факторы, принимающие минимальные значения, но и максимальные значения. Успех в инновациях – не в радикальности действия отдельных факторов, а в их комбинациях и комплексном использовании. Для более эффективного использования талантов сотрудников работодатели должны: самокритично оценивать инновационность своего бизнеса, информировать заинтересованные стороны об используемых моделях инновационного управления, обеспечивать взаимодействие всех факторов инновационного развития. Оптимальная модель инноваций – это не сумма, а произведение факторов: лидер* команда * знания * опыт * кругозор * коммуникации * поддержка идей * готовность к рискам и экспериментам.