

ПРЕСС-РЕЛИЗ/12.09.2022

## Таланты и работодатели

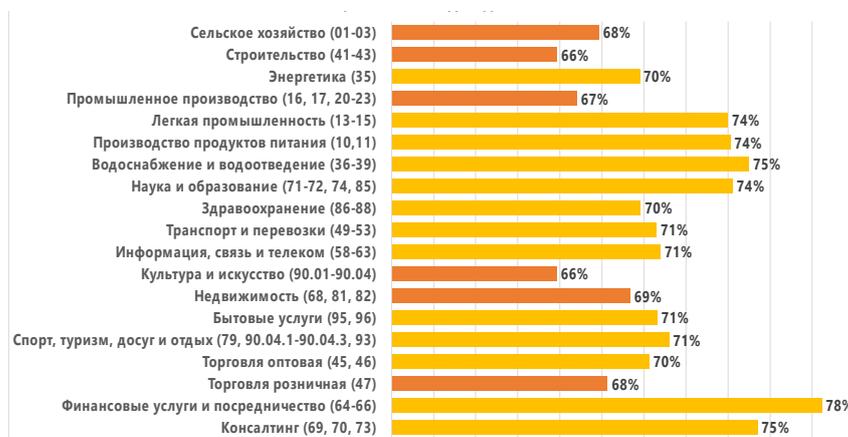
9 сентября 2022 года банк «Центр-инвест» принял участие в семинаре-совещании Союза работодателей Ростовской области на тему: «Роль объединений работодателей в развитии взаимодействия бизнеса и власти в системе социального партнёрства. Новые вызовы и опыт лидеров». Мероприятие посетили руководители территориальных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

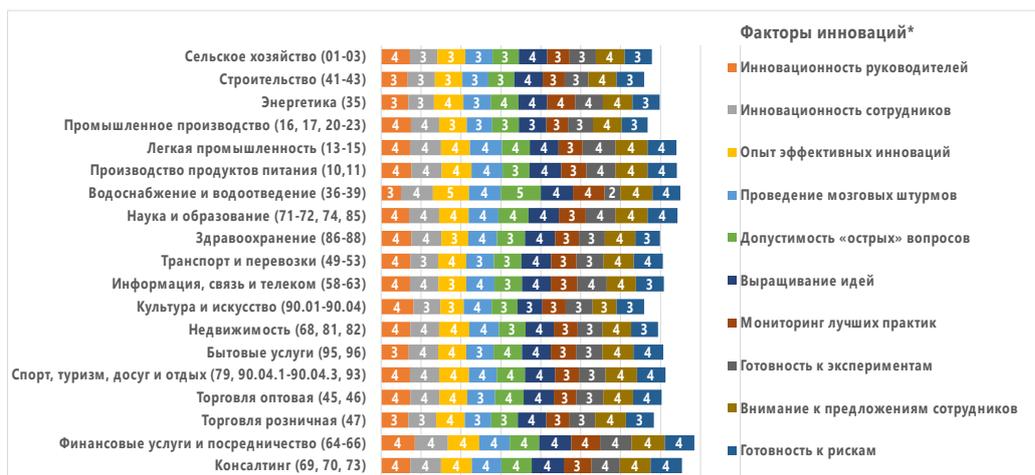
**Инновационность видов деятельности.** Анализ ответов показал, что инновационность бизнеса в большинстве видов деятельности находится на среднем уровне: выше среднего уровня в финансах, консалтинге, легкой, пищевой промышленности, науке и образовании, энергетике, здравоохранении, перевозках, информации 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.