

## ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОЦЕСУ ТА РЕЗУЛЬТАТУ НОВОВВЕДЕНЬ В ОРГАНІЗАЦІЇ

<sup>1</sup>Вінницький національний технічний університет

### **Анотація**

*Досліджено поняття терміну «інновація» та основні підходи до його визначення. Описано зовнішні та внутрішні чинники необхідності нововведень. Розглядаються, як економічні розуміння поняття інновацій, так і психологічні аспекти використання інновацій у рамках організації.*

**Ключові слова:** інновація, інноваційна діяльність, нововведення, психологічний бар'єр.

### **Abstract**

*The concept of the term "innovation" and the main approaches to its definition are researched. The external and internal factors of the necessity of innovations are described. Considered as the economic understanding of the concept of innovation, as well as the psychological aspects of the use of innovation within the organization.*

**Keywords:** innovation, innovation activity, innovation, psychological barrier.

### **Вступ**

Здатність створювати та впроваджувати інновації вважається одним з ключових факторів, що лежать у основі сталого економічного зростання як економіки в цілому, так і окремих підприємств. Саме інновації та інноваційний розвиток стають основним фактором формування конкурентних переваг як підприємств, галузей, так і країни в цілому.

Інноваційний розвиток підприємства є важливим аспектом його економічного розвитку. При цьому впровадження інновацій у рамках організації передбачає не лише економічну, виробничу, юридичну підготовку інноваційного проекту, а й його психологічний супровід на кожному з етапів. Саме тому дослідження психологічних засад процесу та результату нововведень в організації є досить важливим для ефективного інноваційного, а відтак і економічного розвитку вітчизняних підприємств.

Метою роботи є вивчення психологічних засад процесу та результату нововведень в організації.

### **Основна частина**

У літературі пропонується декілька основних джерел з'явлення терміну «інновація». Провівши моніторинг дефініцій терміну «інновація» можемо визначити такі основні підходи до його визначення [1]:

- як процесу;
- як результату;
- як зміни;
- як інвестування в новацію.

На нашу думку, інновація (на мікрорівні) – це кінцевий результат інноваційного процесу, який призвів до якісних змін у будь-якій сфері діяльності підприємства.

Варто зауважити, що більшість запропонованих вітчизняними та зарубіжними вченими визначень поняття «інновація» мають економічну орієнтацію.

На противагу їм, П. С. Сорокін у своїй праці «Психологічні аспекти бізнес-інновацій: підходи й напрями дослідження» вказує три великих психологічних школи, що займаються розробкою проблеми – індивідуально-поведінковий підхід, підхід великих і малих груп – вони досліджують різні аспекти процесу інновацій. Прихильники першого досліджують психологічні характеристики (мотивація, особливості поведінки тощо) окремих індивідів (суб'єктів інноваційної діяльності), як фактору, що стимулює інноваційний розвиток. Представники цього підходу – Гарвардська школа дослідження «креативної поведінки» (Т. Амабіле), та послідовники «підприємницької поведінки» (Д. Куратко та ін.) Представники підходу малих груп досліджують трудовий колектив організації й соціально-психологічні характеристики (тип лідерства в групі, характеристики довіри, згуртованості тощо) взаємодії між співробітниками як фактор розвитку інновацій. Основний напрямок дослідження

цього підходу – корпоративне підприємництво (Д. С.Хорнбі та ін.), інноваційна трудова поведінка (О. Янсен та ін.), організаційні інновації (Л. Роуї та ін.). Підхід великих груп досліджує соціально-психологічні характеристики макро-середви, як фактор розвитку інновацій у бізнесі й представлений концепцією Національних інноваційних систем (НІС) (Б. А. Люндваль, Є. Лоренц та ін.). НІС трактуються, як «сукупність ефективних суб'єктів та інститутів, діяльність яких спрямована на підтримку в здійсненні інноваційної діяльності» [2].

Необхідність нововведень визначається поєднанням зовнішніх та внутрішніх чинників. До зовнішніх чинників належать [3]:

- політичні – зміни політичного курсу країни, законодавства, керівників на різних рівнях влади тощо;
- економічні – спад або піднесення економіки, зміна обмінних курсів національної валюти і відсоткових ставок на кредити, зміни в системі фінансування, виснаження сировинних ресурсів тощо;
- попит на ринку – відмова або підвищення попиту на певні товари й послуги;
- технологічні – створення нових виробничих технологій, інформаційних систем і каналів комунікації, зміна умов доступу до нових технологій тощо;
- соціальні – зміна соціальних цінностей та смаків, поява нових потреб, зміни соціальної структури тощо;
- конкуренти – поява нових, занепад існуючих конкурентів тощо;
- стихійні лиха або техногенні катастрофи.

Внутрішні чинники, які викликають необхідність нововведень, пов'язані з усвідомленням необхідності або бажанням розвивати нові напрями діяльності, підвищувати продуктивність праці, мотивацію персоналу, поліпшувати якість та обслуговування, розширювати обсяг продажу, берегти кадри, зміцнювати позиції на ринку тощо.

У рамках дослідження організаційно-психологічних проблем цікаве розуміння відмінностей у відношенні персоналу на різних етапах впровадження змін. Два підходи, що існують у цьому напрямку – структуралістичний та процесуально-орієнтований припускають відповідно «незмінність інновацій на різних етапах їх життєвого циклу» та навпаки динамічність цієї категорії, «на формування й функціонування якої здійснюють вплив соціальні, політичні, економічні та інші фактори» [4]. Л. Г. Почебут пропонує наступні етапи процесу нововведень:

1. Ініціація нововведення. «Визрівання» інновації при цьому може бути стимульовано як зовнішніми (конкуренти, постачальники, споживачі), так і внутрішніми причинами.
2. Прийняття рішення про необхідність впровадження інновації.
3. Розробка нововведення – підготовка проекту, розрахунок ризиків, підготовка технічної, економічної, юридичної бази.
4. Підготовка до нововведення – ознайомлення персоналу з ідеєю, демонстрація її важливості, пошук прихильників.
5. Власне впровадження нововведення.
6. Експлуатація нововведення [5].

Кортєва Н. і Дружинін В. пропонують лише дві стадії інноваційного процесу – висування, формування теоретичного конструкту нововведення й реалізація новації в максимально повному обсязі з мінімальними змінами сформульованої ідеї.

Ільїна Н.А вважає, що для успішності нововведення слід враховувати наступні фактори:

1. Розуміння керівником і співробітниками сутності, термінів і плану впровадження нововведення, а також можливих наслідків.
2. Оцінка готовності колективу до інновацій.
3. Поетапність впровадження інновацій.
4. Забезпечення підтримки інновації «ключовими» співробітниками й неформальними лідерами.
5. Залучення до участі в інновації максимальної кількості співробітників
6. Планування ризиків, тобто дій у непередбачених і невизначених ситуаціях [6].

Більш широкий погляд пропонує К. Девіс. Він виокремлює економічні, соціальні й особистісні причини опору персоналу організаційним нововведенням. До перших він відносить страхи, що пов'язані з втратою роботи або заробітної платні або зниженням її, до соціальних – складності взаємовідношень у колективі, соціально психологічний клімат та його зміни у зв'язку з майбутніми інноваціями, до особистісних – індивідуальні психологічні особливості робітника.

Не зупиняючись додатково на економічних аспектах, слід зауважити, що «ситуація нововведення виявляє структуру групи й активізує всі процеси, що в ній проходять». Серед співробітників часто мають місце покращення взаємовідношень по горизонталі й погіршення по вертикалі, також може зростати напруга між різними групами.

Так, на думку К. Девіса до особистісних причин опору персоналу організаційним нововведенням варто віднести [7]:

- сприйняття критики особистих методів роботи як образи;
- страх того, що отримані навички виявляться непотрібними й буде защемлена професійна гідність;
- упевненість у тому, що нововведення завжди призводять до посилення спеціалізації, підвищенню монотонності праці й зменшенню почуття власної значимості як учасника трудового процесу;
- небажання витратити сили на перенавчання;
- страх росту інтенсивності праці;
- страх перед невизначеністю, що обумовлена нерозумінням сутності й наслідків нововведень

### Висновки

Отже, можна зробити висновок, що інноваційний розвиток є важливою складовою економічного розвитку. На нашу думку, забезпечити якісний результат можна не лише за допомогою своєчасної й заздалегідь проведеної підготовки робітників до змін, що досягається наявністю підготовленої, доступної й повної інформації про нововведення й регулярним навчанням (підвищенням кваліфікації робітників, проведенням регулярних тренінгових програм тощо), а й постійною роботою з колективом працівників на протязі всього часу функціонування організації: підвищення лояльності, створення сприятливої атмосфери, відповідної організаційної культури тощо.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Жовтанецька О. О. Державне управління інноваційною діяльністю / О. О. Жовтанецька, Г. Й. Никифорук // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2011. – № 714. – С. 317–324.
2. Психологические аспекты бизнес-инноваций: подходы и направления исследований / Сорокин П. С. // Вестник Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина. Серия Психология. – 2011. – № 2. – С. 127 – 129
3. Прищак М. Д. Психологія управління в організації: навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с.
4. Яголковский С. Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы [Электронный ресурс] / Яголковский С. Р. – М, 2010. – Режим доступа: <http://psy.hse.ru/data/2010/05/20>
5. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология: учебное пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб.: Изд-во «Речь», 2002. – 298 с.
6. Ильина Н. А. Социально-психологические проблемы внедрения нововведений / Ильина Н. А. // Проблемы управленческих нововведений и хозяйственного экспериментирования. – Таллин, 1978. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.asu.ru/cppkp/index.files/ucheb.files/innov/.../chapter1.doc](http://www.asu.ru/cppkp/index.files/ucheb.files/innov/.../chapter1.doc)
7. Лукомська Ю. О. Психологічні аспекти впровадження інновацій в організації / Лукомська Ю. О. // Проблеми сучасної психології. – 2013. – № 2. – С. 80 – 85.

**Зубар Ірина Русланівна** – студентка групи МОЗ-17м, Факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: [irazubar@i.ua](mailto:irazubar@i.ua)

Науковий керівник: **Прищак Микола Дем'янович** – канд. пед. наук, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: [m\\_pryschak@ukr.net](mailto:m_pryschak@ukr.net)

**Zubar Irina R.** – student MOZ-17m, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: [irazubar@i.ua](mailto:irazubar@i.ua)

Supervisor: **Nicholas Pryschak Demyanovich** – Cand. Sc. (Eng), Assistant Professor of Building Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsa, e-mail: [m\\_pryschak@ukr.net](mailto:m_pryschak@ukr.net)