

ПСИХОЛОГІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ НОВОВВЕДЕНЬ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

В статті досліджуються питання впровадження інновацій в організації. Увага акцентується на особливостях процесу та результату нововведень.

Ключові слова: інноваційна діяльність, інноваційний процес, інновації, психологічний бар'єр, зміни.

Abstract

The paper investigates the problem of innovations in organizational psychology. Besides, it considers the peculiarities of staff attitude for the innovations - both attitudes positive and negative one - while forming the psychological barrier and resistance to innovation.

Keywords: innovation activates, innovation process, innovations, psychological barrier, changes

Вступ

Майбутнє сучасних підприємств залежить від їх здатності створювати і впроваджувати інновації. Впровадження інновацій пов'язане із здійсненням змін в діяльності підприємства і вимагає організації управління цим процесом. Діяльність підприємств та установ показує, що нововведення, які реалізуються, дуже часто не сприймаються персоналом, не відбувається активізації творчих здібностей, персонал активно опирається змінам, що проводяться. [1]

Особливим чином слід зазначити, що соціально-психологічна проблематика впровадження інновацій знаходить своє віддзеркалення досить часто на підприємствах, адже не дивлячись на те, що психологічні проблеми інновацій певним чином вивчені, все ж таки психологічна проблематика залишається фрагментарною і мало помітною в загальному потоці комплексних міждисциплінарних проблем реформування корпоративної культури, що підвищує актуальність виділення соціально-психологічної тематики в самостійний напрям. [2]

Основна частина

При наведенні визначень терміна інновації, стикаємося з їх великою кількістю й широким діапазоном у трактуванні. Так, Б. Твіст трактує цей термін як «процес, у якому винахід або ідея набувають економічний зміст»; Б. Санто розглядає поняття інновація через практичне використання ідей і винаходів, що призводить до створення кращих за своїми властивостями виробів, технологій, і в разі, коли вона орієнтується на економічну вигоду, прибуток, поява інновації на ринку може спричинити додатковий прибуток». [3]

Робота з персоналом, підготовка його до сприйняття інновацій є однією з найважливіших умов як успішності їхнього впровадження, так і термінів їхнього освоєння. [1] Термін «зміна» означає переміни організаційної структури, продукції, технології, кадрів, повноважень, правил, стратегії [5]. Стан, що заважає протіканню процесів адаптації людини до нового середовища, пов'язаний з ситуацією та особливостями людини, називають соціально-психологічним бар'єром нововведень. Соціально-психологічний бар'єр нововведень - це зовнішні або внутрішні перешкоди, які заважають здійсненню інноваційної діяльності. Параметри соціально-психологічного бар'єру змінюються на різних етапах впровадження інновацій, залежать від типу організацій, різні у різних категорій працівників.

К. Девіс до особистісних причин опору персоналу організаційним нововведенням відносить:

- 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. [6]

Для того щоб мінімізувати психологічний стрес, що може виникнути при зміні звичного середовища в організації, нововведення слід проводити поетапно. 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. [4]

Висновки

Отже, слід підкреслити, що інноваційний розвиток є важливим аспектом розвитку будь-якої організації. Впровадження інновацій передбачає не лише економічну, виробничу, юридичну підготовку інноваційного проекту, а й його психологічний супровід на кожному з етапів. Завдання керівників при впровадженні інновації – сформувати психологічну готовність персоналу, що проявляється в усвідомленні виробничої й економічної необхідності здійснення нововведення, особистої й колективної значимості нововведення, а також способів особистого включення в здійснення нововведення. Адже саме від персоналу, його відповідальності при реалізації нововведення, відношення до новації, що домінує в цілому в колективі, залежить той ефект, якого вдасться досягти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бистров А.Г. Вплив персоналу на інноваційний розвиток організації / Бистров А.Г. // Вісник східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2011. – №16 (170). – С.7 – 11
2. Гаман М. В. Державне управління інноваційною діяльністю в Україні: дисер. д-ра наук: 25.00.02 / М. В. Гаман; Національна академія держ. управління при Президентові України. – К., 2005.
3. Инновационный менеджмент : Підручний / Під заг. ред. С. Д. Ильенковой. – М.: Юнити, 1997. – 335 с.
4. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология : навч. посібник / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб.: Изд-во «Речь», 2002. – 298 с.
5. Навчальні матеріали онлайн [Електронний ресурс].– Режим доступу: http://pidruchniki.com/13351207/menedzhment/podolannya_oporu_zminam
6. Проблемы управленческих нововведений и хозяйственного экспериментирования [Електронний ресурс]./Режим доступа: <http://www.asu.ru>.

Околита Ирина Игорівна– студентка групи МОз-12, факультет менеджменту, Вінницький національний технічний університет, Вінниця.

Науковий керівник: **Прищак Микола Дем'янович** – канд. пед. наук, доцент, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Okolita I.I – Department of Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsa.

Supervisor: **Nicholas Prysachak Demyanovich** – Cand.,ped., Associate Professor, Vinnytsia National Technical University.