

УДК 159.99

ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТОК ПСИХОЛОГІЧНИХ РЕСУРСІВ У ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ

Бровченко А. К.

У статті розглядаються різні види та прояви психологічних ресурсів, що використовуються в управлінні інноваційними процесами та мають ключове значення для продуктивного створення і успішного впровадження інновацій. Визначаються деякі шляхи їх використання, а також можливості примноження та розвитку їх в цих процесах.

Ключові слова: психологічні ресурси організації, інноваційні процеси, інноваційні ресурси, розвиток інноваційних ресурсів.

Постановка проблеми. Сучасний світ надзвичайно динамічний, зміни відбуваються у всіх сферах життєдіяльності людини. Найбільш інтенсивні й істотні зміни пов'язані зі сферою інноватики, інноваційної діяльності. Сьогодні нові ідеї перестали бути «осіянням генія». Інноваційна діяльність – це важка й завзята робота.

У наші часи змінюється статус людини в соціумі й вимоги до сучасного фахівця. Будь-який молодий фахівець повинен усвідомити, що ніякий, навіть високий рівень знань сьогодні не гарантує йому у майбутньому відповідності вимогам обраної спеціальності. Якщо є бажання бути затребуваним, то необхідно усвідомити, що доведеться не тільки навчатися все життя, приймаючи нове знання й навчаючись новому, але й бути творцем нового знання у своїй області.

На місце природного й суспільного індивіда приходять особистість, що творить сама себе. І вона повинна мати такі ресурси, які дозволять їй через розвиток механізму «самості» (самопізнання, самоактуалізації, саморозвитку, самореалізації) прийняти виклики часу, визначати свій життєвий шлях самостійно через свій вибір і відповідальність, гармонійно співіснуючи із соціумом [2]. У зв'язку із цим актуалізується проблема

пошуку ресурсів розвитку особистості професіонала у вирішенні завдань, що вимагають творчого підходу.

З іншого боку, інноваційний процес потребує відповідного ресурсного забезпечення, що вимагає дослідження категорії «інноваційні ресурси», до яких можна віднести як творчу особистість-фахівця, інноваційне співтовариство професіоналів, так і творче середовище, забезпечуване в процесі впровадження інновацій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Незважаючи на те, що проблематика особистісних ресурсів займає почесне місце в дослідженнях організаційної психології, питання про функціональне значення особистісних ресурсів в інноваційних процесах і керуванні ними піднімається досить рідко, і до теперішнього часу спроби їх повного теоретичного осмислення зроблено не було.

У соціальному розвитку країни зростає значення питань, пов'язаних з інноваційною діяльністю і її ресурсним забезпеченням. Все частіше зустрічаються визначення інновацій, що виходять із поняття ресурсів. Але, на жаль, психологічні, особистісні ресурси згадуються в даних дослідженнях мимохідь, серед інших, хоча вони є визначальними в рішенні поставлених творчих завдань і досягненні мети впровадження інновації.

У літературі зустрічається визначення потенціалу інноваційної діяльності як сукупності ресурсів, використовуваних у певних соціально-економічних формах для виробництва інноваційної продукції. Наприклад, Й. Шумпетер розглядає інновацію насамперед як використання вже наявних ресурсів і благ.

Психологічні підходи, що розкривають природу інноваційних ресурсів, відбиті в роботах С. В. Беккера, О. М. Кулікової, В. М. Лізінського, О. І. Мармази. Сучасні дослідження організаційної психології в області виявлення людських, соціально-психологічних та людських факторів успішного впровадження інновацій й спрямованого керування інноваційними процесами пов'язані з працями М. П. Барболіна, Ю. А. Карпової,

Н. В. Сербинівської, В. В. Синова, І. А. Солдатової, С. Л. Яголковського й ін.

Мета статті. Виходячи з названої проблеми, метою даної статті є аналіз основних психологічних ресурсів інноваційної діяльності та визначення шляхів їх можливого використання, підтримання та примноження в інноваційних процесах. Як не парадоксально, саме створення інновацій та їх впровадження з одного боку вимагають значного напруження та актуалізації і використання всіх ресурсів учасника вивчаємих процесів, а з іншого – саме вони в найбільшому ступені сприяють розвитку творчого потенціалу людини та примноженню психологічних ресурсів. Саме ці дві сторони участі психологічних ресурсів у інноваційній ситуації і розглядаються в статті.

Виклад основного матеріалу. Для успішного функціонування інноваційних систем необхідна мобілізація фінансових, людських та ін. ресурсів. В умовах стійкого й ритмічного розвитку ці ресурси в більшості випадків рівномірно розподілені між агентами цього розвитку. У випадку ж ініціації інноваційного процесу найчастіше необхідна різка мобілізація цих ресурсів для того, щоб забезпечити стартовий імпульс цьому процесу. Найбільшою мірою сказане належить до інноваційних стрибків.

Під структурою інноваційних ресурсів варто розуміти сукупність зв'язаних ресурсів, що забезпечують інноваційний процес. До таких ресурсів варто відносити матеріально-технічні, фінансові, людські, організаційно-управлінські, інформаційні ресурси.

Для того, щоб нова ідея була реалізована й перетворилася в інновацію, необхідно, щоб у рамках інноваційного процесу вже були знайдені всі необхідні для цього ресурси. Мова йде насамперед про тих учасників інноваційного процесу, які будуть її реалізовувати; а також про існуючі технології її реалізації [4].

Людські ресурси являють собою найбільшу цінність для інноваційного розвитку, тому що включають сукупність людей та їхніх знань, навичок, творчі й розумові здібності, моральні цінності, культурний рівень,

мотивацію. При розгляді інноваційних людських ресурсів упор робиться на кваліфікованих фахівців і розвиток інтелектуального потенціалу співробітників. Саме людські ресурси визначають формування інших видів ресурсів.

Людські ресурси – джерело інноваційного розвитку й конкурентної переваги організації. Ефективність керування цими ресурсами багато в чому визначається як погодженими діями суб'єктів керівництва на індивідуальному, груповому (командному) і організаційному рівнях, так і шляхом досягнення суб'єкт-об'єктної взаємодії на кожному рівні керівництва.

Варто мати на увазі, що на інноваційний процес впливає не тільки обсяг інноваційних ресурсів, але й, насамперед, їх якість. Із цих позицій необхідною є їх якісна оцінка. Для оцінки людських ресурсів необхідно використовувати не тільки показники рівня освіти, якості життя, професійної й демографічної структури, але й показники, що характеризують соціально-психологічні характеристики фахівців і рівень їхньої мотивації [4].

Відомим також є факт, що наявність комплексу необхідних ресурсів для виконання якої-небудь діяльності (особливо інноваційної) не завжди забезпечує її результативність. У зв'язку із цим В. Н. Марков пропонує ввести поняття «метаресурси». Автор зауважує, що сполучення здібності, характеру й мотивації як ресурсне забезпечення геніальної особистості не забезпечує результативність діяльності генія і його творче довголіття. В. Н. Марков вважає, що існують інші ресурси, які здатні вибудувати систему ефективного керівництва внутрішніми й зовнішніми ресурсами особистості для забезпечення ефективного психічного управління поведінкою і розвитком особистості в ситуаціях творчої напруги, які він і назвав метаресурсами.

Психологічний капітал інноваційних метаресурсів представлений через наступні включені в нього компоненти:

- самоефективність (self-efficacy) – усвідомлення своїх здібностей вибудувати поведінку й прикладати необхідні зусилля для успішної

реалізації складних завдань;

- оптимізм (optimism) – створення позитивної настанови, прагнення до успіху в сьогоденні й у майбутньому;
- надія (hope) – воля, завзятість при прямуванні до цілей і вмінь підбирати адекватні шляхи для їх досягнення;
- життєстійкість (resilience) – здатність знаходити вихід із проблемних і складних ситуацій, швидке відновлення нормального стану [1].

Для виявлення актуальних психологічних ресурсів інноваційної активності суб'єктів необхідно визначити баланс двох тенденцій активності: пошукової активності, спрямованої на зміну параметрів функціонування організації, і стабілізуючої активності, спрямованої на збереження параметрів функціонування організації.

До ресурсів першої категорії дослідники перш за все відносять творчі здібності або креативність. Інноваційна діяльність виявляється неможливою без розвиненого особливого типу мислення. Сутністю, що регулює всю поведінку й діяльність індивіда, є інтелект. Отже, інтелект виступає як головний механізм, що визначає інноваційну поведінку й породження інновацій (Барболін М. П.). Аналізуючи сучасне уявлення про інтелект як інтерактивний прояв когнітивних і особистісних властивостей, Ю. А. Карпова, розглядає інтелектуальний ресурс як системостворюючу якість інноваційної особистості [5].

Успішність інноваційних процесів у значній мірі детермінована тими психологічними параметрами суб'єкта, які пов'язані з його компетентністю у взаємодії з новими ідеями й технологіями. Ця компетентність має дві основні сторони. Одна з них зв'язана зі здатністю створювати такі ідеї (креативністю), а друга – зі здатністю їх приймати, допрацьовувати, поширювати й впроваджувати (інноваційністю).

Науковий аналіз інноваційної діяльності припускає досліджувати психологічні характеристики суб'єкта (особистості): когнітивної, мотиваційної й емоційної складових. Особливості формування,

функціонування, прояву й розвитку особистісної інноваційності багато в чому визначають поведінку суб'єкта в умовах постійно мінливих економічних, технологічних, інформаційних, соціально-політичних і ін. параметрів сучасного світу. Так, Е. Роджерс вперше здійснив типологізацію суб'єктів інноваційної діяльності залежно від ступеня їх включеності в процес впровадження й реалізації нових ідей, рішень і технологій:

- інноваторів, схильних іти на ризик заради інновацій;
- ранніх споживачів, у цілому приймаючих інновації без особливих затримок;
- пізніх масових споживачів, представлених в основному скептиками;
- повільних і «спізнілих», які є найчастіше консерваторами.

У рамках ще однієї класифікації всі учасники інноваційного процесу діляться на типи:

- інноваторів, що найбільш активно приймає нові ідеї й технології;
- імітаторів, які дотримуються віянь моди, традицій і думок більшості;
- «повторювачів», які схильні повторювати один раз зроблений вибір [5].

Інша класифікація дозволяє диференціювати учасників інноваційного процесу залежно від їхнього ставлення до нових ідей, діяльності суб'єкта, а також якісної своєрідності процесів мислення: адаптор, інноватор.

Адаптор. Схильність його до методичності дозволяє йому досить ефективно здійснювати рутинну діяльність, він може акуратно й докладно виконувати навіть одноманітну роботу, і в більшості випадків на нього можна покластися, тому що всю роботу він виконує якісно. При цьому він не схильний йти на ризик.

Інноватор. Може здатися недисциплінованим, таким, що ставиться до своїх обов'язків не дуже відповідально. Найчастіше створює враження людини поверхневої й несерйозної. Здатний до якісного й докладного виконання рутинної й повсякденної роботи тільки протягом короткочасних спалахів. Інноватор схильний делегувати рутинні функції іншим людям або ухвалення рішення в умовах цієї діяльності.

Відповідно до цієї теорії, кожна людина перебуває в певній точці шкали: *адаптор – інноватор* [3].

Виділяються різні види інноваційності.

Психологічне дослідження інноваційності суб'єкта припускає насамперед аналіз його здібності, з одного боку, сприймати нові ідеї й технології, а з іншого боку, – їх осмислювати й творчо допрацьовувати. У зв'язку із цим можуть бути виділені відповідно два види особистісної інноваційності: *сенсорна й когнітивна*.

Сенсорна інноваційність – це тенденція отримувати задоволення від взаємодії з речами із зовнішнього світу. Сенсорні інноватори схильні скоріше не структурувати і аналізувати нову інформацію, а використовувати її для задоволення своєї потреби в новизні.

Поведінкові прояви сенсорної інноваційності можуть бути пов'язані з пошуком і прийняттям ризику. Прикладом може служити стійкий інтерес людини до екстремальних видів спорту.

Когнітивна інноваційність – це тенденція отримувати задоволення від нового досвіду, від взаємодії із чим-небудь новим і від вивчення закономірностей функціонування цього нового. При цьому суб'єкт може отримувати «вторинне» задоволення від результату роботи з отриманою інформацією, її переструктурування й доповнення. Когнітивна інноваційність обумовлюється потребою в новому знанні про речі, факти, процеси й про те, як вони взаємозалежні між собою. Реалізація зазначеної тенденції стимулює розумову діяльність і розвиток когнітивної сфери суб'єкта.

Уроджена й реалізована інноваційність *Уроджена* інноваційність – це здібність суб'єкта приймати інноваційні рішення поза залежністю від впливу досвіду інших людей у процесі комунікації з ними. Таке розуміння інноваційності проте припускає попередню взаємодію з іншими для того, щоб ознайомитися з їх досвідом. *Уроджена інноваційність* являє собою цілісне психологічне утворення на зразок особистісної риси.

Реалізована інноваційність – це поведінкові прояви суб'єкта в

контексті його участі в інноваційному процесі, які можуть бути піддані спостереженню.

З поняттям інноваційності тісно пов'язане явище готовності до інноваційної діяльності. Власне, ті дослідники, що говорили про інноваційність, насамперед мали на увазі названу вище властивість позитивно сприймати й розвивати нове в особистому житті й професійній діяльності. Хоча, якщо говорити про готовність у більш широкому змісті із психологічної точки зору, можна помітити, що потреба в чомусь новому, активне прагнення до нього й позитивний настрій на це не завжди означають готовність до зустрічі з очікуваним. Очікуване цілком може виявитися не співпадаючим з ідеальним образом і мати підвищені вимоги до психологічних ресурсів людини в його реальному сприйнятті й роботі з ним. Але із чим не можна посперечатися, що крім інших ресурсів, готовність до інноваційної діяльності стає ресурсом сама по собі, мотивуючи й прискорюючи рішення поставлених завдань [5].

Готовність до інноваційної діяльності є внутрішньою силою, що формує інноваційну позицію професіонала. За структурою – це складне інтегративне утворення, що охоплює різноманітні якості, властивості, знання, навички особистості. Як один з важливих компонентів професійної готовності, вона є передумовою ефективної діяльності людини, максимальної реалізації її можливостей, розкриття творчого потенціалу. Джерела готовності до інноваційної діяльності досягають проблематики особистісного розвитку, професійної спрямованості, професійної освіти й професійного самовизначення.

Спираючись на особистісні ресурси, співробітник не тільки здатен виживати в стресовій ситуації відмови від звичного й прийняття нового, але й зазнає таких позитивних станів, як захопленість роботою й задоволеність працею, що характеризують суб'єктивне благополуччя співробітника в організаційному контексті [1].

Крім робочих ресурсів, важливою складовою захопленості роботою в

процесі інноваційної діяльності є особистісні ресурси, що уявляють собою позитивні стани, зв'язані зі здібністю особистості контролювати своє життя й впливати на своє робоче оточення.

Ресурси в рамках моделі Беккера й Демеруті (2014) розглядаються як необхідний компонент для підтримки трудової мотивації, захопленості роботою й ефективності співробітників особливо під впливом високих вимог інноваційної ситуації. Ресурси допомагають працівникам справлятися з високим рівнем професійних вимог, підвищувати ефективність і зберігати здоров'я. Результати досліджень показують, що ресурси негативно пов'язані з вигорянням і стресом [1].

На думку Беккера, мотиваційний процес (захопленість) і процес виснаження енергії (стрес) відносно незалежні. Позитивний мотиваційний процес здійснюється завдяки наявності ресурсів, які впливають на мотивацію й сприяють підвищенню захопленості творчою роботою, що, відповідно, приводить до ефективного виконання робочих завдань і продуктивності працівника. По-перше, важлива роль ресурсів полягає в підтримці автономної мотивації, без якої неможливі зростання, навчання й розвиток співробітників у процесі інноваційної діяльності. По-друге, вони є джерелами зовнішньої мотивації, оскільки служать досягненню професійних цілей, успіху, кар'єри, матеріального добробуту.

Інноваційна діяльність організації, незалежно від її позитивної спрямованості й можливих наслідків, що ведуть до оптимізації й загального процвітання, створюють екстремальну (або параекстремальну) ситуацію, мобілізуючи всі актуальні й актуалізуючи потенційні ресурси.

Негативний процес розтрати енергії виникає при високих вимогах і несприятливих організаційних умовах, які негативно позначаються на благополуччі й задоволеності співробітників. Однак, як відзначається авторами моделі Беккера й Демеруті, самі по собі вимоги є нейтральним чинником, і приводять до негативних наслідків тільки в сполученні з недостатньою кількістю необхідних ресурсів. Більш того, при наявності

необхідних психологічних ресурсів вимоги надають позитивного ефекту тому що під впливом робочих вимог відбувається мобілізація й активація ресурсів працівника, що збільшує його активність стосовно реалізації поставлених інноваційних завдань і сприяє підтримці психологічного благополуччя, фізичного здоров'я й трудової мотивації [1].

При високих особистісних метаресурсах (самоефективність і оптимізм), що згадуються вище, негативний вплив вимог екстремальної ситуації набагато нижче, що говорить про їх опосередуючий ефект: вони виступають як модератори, знижуючи негативний ефект психічної напруги, роздратування, фізичної й психологічної втоми від незвичної діяльності на задоволеність результатами праці й відчуттям піднесення від досягнутої мети. Це говорить про те, що, по-перше, працівники з високими особистісними ресурсами в сфері створення й реалізації інновацій здатні більш ефективно справлятися з робочими стресами, тобто високі вимоги приведуть до вигорання й стресу тільки при недостатніх ресурсах, і по-друге, люди з високими особистісними ресурсами скоріше сприймають вимоги як цікавий виклик ніж погрозу їхньому благополуччю, а свої ресурси оцінюють як достатні для керування ними. Наявність смислів і цілей, висока самооцінка, оптимізм, почуття зв'язності відіграють значну роль для підтримки благополуччя й ефективності діяльності.

Однак успіх реалізації нововведення залежить не тільки від ролі керівника в інноваційному процесі й від окремих творчих особистостей, що володіють власними ресурсами. Щодо цього, одним з найбільш позитивних в інноваційному плані є нова форма організаційного розвитку – інноваційне співтовариство. Інноваційне співтовариство – це організаційно-професійна спільність людей, що здійснюють спільну практичну діяльність по створенню й/або впровадженню інновацій у науково-виробничій сфері за допомогою ефективних командних і групових соціально-управлінських технологій [3].

Багате творче організаційне середовище активує особистісні ресурси

(психологічний капітал) і введе до продуктивності співробітників в інноваційній діяльності, створюючи з окремих особистостей єдиний організм – інноваційне співтовариство.

Як же збагатити ресурси, використовуючи позитивні аспекти діяльності? Особлива роль приділяється особистісним ресурсам, які можна збагатити, наприклад, посиленням позитивних емоцій. На думку багатьох дослідників, позитивний настрій здатний стимулювати розумову діяльність і, як наслідок, підвищити ефективність інноваційної діяльності.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Виходячи з як теоретичних так і практичних досліджень, у яких механізми створення інновацій та шляхи їх реалізації пов'язуються з ресурсним підходом у їх управлінні, іноді як у задачі з куркою та яйцем, важко визначити, що є первинним. Ми перш за все говоримо про ресурсне забезпечення інновацій, але як інноваційна діяльність сама по собі так і наслідки її стимулюють розвиток творчих здібностей та прихильності до нового у учасників вивчаємих процесів, так само як заняття спортом розвивають силу і витривалість.

Звичайно, інноваційна діяльність вимагає певного ресурсного забезпечення, але саме вона ж, будучи організованою розумно та із врахуванням наявної ситуації і майбутніх перспектив, стає передумовою ресурсного саморозвитку організації як живої системи. Незалежно від спрямованості інноваційних змін, умови, якими вони супроводжуються і які власне створюють в організації, вимагають у учасників знаходитися у зоні найближчого розвитку і постійно підвищувати свою ресурсність.

Список використаних джерел

1. Мандрикова Е. Ю. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников / Е. Ю. Мандрикова // Организационная психология. — 2012. — Т. 2. — №4. — С. 2—22.
2. Пушкарева Т. Г. Личностные ресурсы и ключевая компетентность

[Электронный ресурс] / Т. Г. Пушкарева // Психология, социология и педагогика. — Ноябрь, 2012. — № 11 -. Режим доступа: <http://psychology.snauka.ru/2012/11/1281> — Дата обращения: 17.12.2017. — Название с экрана.

3. Сербиновская Н. В. Психология инновационной деятельности. Курс лекций: Учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 220600 «Инноватика» / сост. Н. В. Сербиновская; Южно-Российский государственный университет экономики и сервиса. — Шахты : ЮРГУЭС, 2012. — 88 с.
4. Синов В. В. человеческие ресурсы инновационной деятельности креативная экономика / В. В. Синов // Инновационная экономика — 2007 — № 5. — С. 58-65.
5. Яголковский С. Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы научная монография / С. Р. Яголковский. — Москва : Просвещение, 2010. — 456 с.

USE AND DEVELOPMENT OF PSYCHOLOGICAL RESOURCES IN INNOVATIVE PROCESSES

Brovchenko A. K.

Different kinds and displays of psychological resources which are used in a management innovative processes and have a key value for productive creation and successful introduction of innovations are examined in the article. Some ways of their use, and also possibilities of increase and development of them, are determined in these processes.

Keywords: *psychological resources of organization, innovative processes, innovative resources.*