

УДК 364

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРИ ВНЕДРЕНИИ ИННОВАЦИЙ
В СОВРЕМЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВО**
PSYCHOLOGICAL FEATURES IN THE IMPLEMENTATION OF INNOVATIONS IN MODERN PRODUCTION

Н. Е. Симонович

доктор психологических наук, профессор
Российский государственный гуманитарный университет
(Москва, Миусская площадь, 6)

Рецензент: Б. А. Воронин, доктор юридических наук, профессор,
заслуженный работник высшей школы Российской Федерации

Аннотация

В статье изложены основные подходы к изучению социальной психологии инноваций в современном производстве, на примере аграрного региона подробно раскрыты такие понятия, как инновации, нововведения и их классификации. В заключении рассмотрена роль категории времени в социальных системах. Сделан вывод, что социальные образования, личностные характеристики, ответственность личности должны изучаться самостоятельно и в контексте изучения социальной психологии инноваций.

Ключевые слова: аграрный регион, инноватика, нововведения, инновационная политика, классификация нововведений, инновационный риск, нравственные правила, управленческие системы, вид времени.

Summary

The article outlines the main approaches to the study of the social psychology of innovations in modern production, using the example of an agrarian region, such concepts as innovations, innovations and their classifications are disclosed in detail. In conclusion, the role of the category of time in social systems is considered. It is concluded that social formations, personal characteristics, personal responsibility should be studied independently and in the context of studying the social psychology of innovation.

Keywords: agrarian region, innovation, innovations, innovation policy, classification of innovations, innovation risk, moral rules, management systems, type of time.

Любые крупные социальные преобразования в устоявшейся социально-экономической системе приводят к повышению уровня социальной напряженности в аграрном регионе. Такая напряженность оказывает положительное или отрицательное влияние на личность человека и на его поведение в социуме. Рассмотрим понятие инновации и раскроем его смысл. Само понятие появилось еще в XIX веке и означало введение некоторых элементов одной культуры в другую. Но уже в начале XX века начали изучать закономерности технологических нововведений в развитых странах. Появилась область науки, инноватика, из которой вытекают такие направления, как формирование новшеств, сопротивление нововведениям, распространение новшеств, адаптация человека к новшествам, приспособление новшеств к потребностям человека, инновационные организации, выработка инновационных решений, инновационные технологии управления, инновационные технологические производства.

Источником прибыли для компаний может быть политика изменения цен на продукцию, экономия затрат на единицу выпускаемой продукции, применение инноваций в технологиче-

ской цепочке. Это приводит к уменьшению численности работающего персонала с последующим увольнением. Персонал начинает притормаживать процесс внедрения новых технологий. Поэтому инновационный процесс характеризуется надежностью старого с новым, скоростью перехода от одной технологии к более современной. Каждое нововведение способствует следующему внедрению нового в технологический процесс. Чем выше скорость внедрения, тем спокойнее и без напряжения проходит смена технологий и обучение обслуживающего персонала. Сотрудники не готовы к переменам, процесс не тормозят, а уходят самостоятельно и на их место приходят молодые, современно мыслящие специалисты и эти процессы протекают без конфликтов и судебных разбирательств.

Но процесс нововведений нельзя сводить только к технологиям и технике. Управление коллективом совершенствуется через введение новых принципов и механизмов менеджмента. Нововведение присутствует во всех целенаправленных изменениях. Все должно изменяться и внедряться комплексно и системно. Нововведение представляет собой форму управляемого развития. Все изменения нельзя запланировать, поэтому иногда происходят спонтанные решения и инновационные преобразования меняют свою скорость. К этим изменениям не всегда готов коллектив, тогда может наступить конфликт интересов. Для этого и надо изучать процессы инновационных преобразований и смотреть на шаг вперед. Необходимо заранее прорисовывать перспективу развития компании, направлять на обучение людей на перспективу. Нововведение можем рассматривать как переход некоторой сложившейся системы из одного состояния в другое. Эти изменения необходимо заранее предвосхитить и подготовить персонал заранее к возможным изменениям с применением современных и перспективных технологий управления.

В инновационный процесс входят организационно – экономические, технологические, культурные, социально – психологические условия нововведения. Нововведение касается взаимодействия подразделений в организации, обучение и переподготовку человеческих ресурсов, мотивации сотрудников и руководителей, прогнозирование конфликтных ситуаций [5, с. 35].

Нововведение рассмотрим на примере двух основных групп: материальные и социальные.

К материальным традиционно отнесем:

- машины и механизмы;
- технологические процессы;
- сырье и готовую продукцию.

К социальным нововведениям отнесем:

- инновационные технологии управления;
- инновационные методы обучения и воспитания сотрудников компании;
- законодательные акты.

В чем отличие социальных нововведений от технических?

У социальных нововведений более тесная связь с конкретными социальными отношениями, коммуникацией между людьми.

Прямая зависимость принятия инновационных решений от личных и групповых психологических качеств участников процесса, от гендерного состава участников, от этнического и возрастного состава работников организации.

Невозможно количественно и качественно и сиюминутно увидеть эффект от введения социальных новшеств. Это как зерно, посеянное в плодородную почву, которое дает всходы через какое-то время. Инновационные процессы опираются на свою социальную базу, на своих

конкретных носителей. Это творчески мыслящие и продвигающие свои идеи в социум. Отношение к ним сограждан и государства является показателем прогрессивности и современности общества.

При выработке инновационных решений нам нужно опираться на существующие механизмы и технологии решения задач и вносить только конструктивные изменения, не разрушая достигнутого и хорошо зарекомендовавшего себя старого. Выделим из всего многообразия только необходимые и полезные методы развития социальных норм. К таким можно отнести:

- норма должна быть рациональной и к ней можно применить категорию эффективности, целесообразности и полезности;
- разумное сопоставление нормы с потребностью и разумностью ее применения в каждом отдельном случае;
- постоянное обновление и выведение инновации из норм. Норма является не догмой, а всего лишь руководством к рациональным и полезным изменениям.

Руководители всех уровней обязаны быть готовыми к применению новых технологий, непрерывному обучению и постоянной переподготовке кадров с учетом реалии современных вызовов.

Нововведения стимулируют авторскую активность изобретателей и сторонников инновационного процесса. Вырабатываются и используются современные принципы управления, уменьшается количество управленцев, что приводит к ускорению процессов на производстве. Убираются лишние звенья в управленческой цепочке.

Нововведения в социальном плане не требуют больших расходов на первом этапе, а в последующем помогают сократить эти расходы, уменьшить затраты на единицу выпускаемой продукции и позволяют увеличить прибыль компании, позволяют стать организации конкурентоспособной в своем сегменте рынка.

Для инновационных преобразований в обществе нам необходимо изменить и мышление людей, показать привлекательность и пользу от новизны. Для этого необходимо на предприятии организовать обучение сотрудников, привлечь людей науки с целью популяризации новых методов и способов работы, изучения новых технологий и современного оборудования. Но это все возможно только тогда, когда сами руководители мыслят прогрессивно и верят в успех, и пользу от преобразований [3, с. 184].

Инноватика – это наука о новшествах и изменениях в социуме. Это наука о людях, способных создать надежную социальную среду и социальную инфраструктуру, о взаимоотношениях людей в трудовом коллективе, способности менять качество и назначение выпускаемой продукции, о подготовке смены места работы сотрудниками в обновленной компании.

Инновационные преобразования и изменения непрерывно связаны с понятиями инновационного риска.

Ведь риск – это затрата физических и моральных усилий, финансовых средств, выигрыша или потери от инновационных преобразований. Поэтому очень важно в начале преобразований предусмотреть все положительные и отрицательные последствия, учесть все подводные камни при решении поставленных задач, учесть социально – психологические условия и моральный климат в коллективе. Наша задача состоит в том, чтобы свести риски к нулю [4, с. 222].

Надо учитывать и гарантии в случае неудачи, т.е. своевременно застраховать все возможные риски и неудачи. В случае неудачного решения проблемы гарантии помогут компенсировать денежные и материальные потери.

Мы знаем, что риск – это проблема социально-психологическая и финансовая. В конечном итоге все зависит от человеческого фактора, от компетенции управленческого аппарата компании. На рисковое поведение в организации оказывают детерминанты социального состава организации, традиции коллектива, опыт прошлой работы, квалификация сотрудников и гендерный состав персонала.

Для уменьшения рисков, необходимо тщательно изучать опыт других компаний, проводить обучение и анализировать ошибки и пользу от введения новшеств.

В организации надо создавать систему обучения готовности к риску, обучать специалистов по риск – менеджменту, подключать к освещению проблемы средства массовой коммуникации, способствовать морально – психологическому климату среди сотрудников и персонала компании.

Риски всегда должны быть мотивированными и оправданными, должны способствовать дальнейшему развитию организации.

Риск всегда ведет к ожидаемому выигрышу при решении сложных задач. Следует учитывать, что самые удачливые предприниматели рискуют умеренно, опираются на четкий расчет своих возможностей, учитывают окружающую социальную среду. Они рискуют своим финансовым состоянием, карьерой, репутацией, социальным положением и статусом, своим социальными и коммуникационными связями, эмоциональным и психическим здоровьем [7, с. 88].

Каждый руководитель компании должен научиться действовать в сложных условиях, уметь выделять главное в работе, доверять своим сотрудникам, делегировать им часть своих обязанностей, ставить четкие и конкретные цели, мотивировать сотрудников и справедливо распределять полученную прибыль.

Сам руководитель должен иметь соответствующие знания и опыт управления современными инновационными компаниями и иметь в своем арсенале следующие приемы:

- знать методику оценки перспективных проектов;
- знать и уметь применять разнообразные методы управления проектами и людьми, особенно сложившейся ситуации;
- уметь провести анализ риска;
- дать финансовую оценку проекту и прикинуть возможные затраты, убытки и полученную прибыль;
- управлять финансовыми потоками и бюджетом организации.

Инновационная деятельность тесно и неразрывно связана с обучением, а также с креативной деятельностью. Без творчества не может быть инноваций [2, с. 163].

Для любого руководителя источником для креативных решений являются конкуренты, счастливая семейная жизнь, поставщики сырья, свое производство и самое главное, потребители выпускаемой продукции. Успех компании зависит от уменьшения издержек на единицу выпускаемой продукции и полученной прибыли. Полученная прибыль определяет успех компании и ее место на рынке услуг. Продукция компании должна быть востребована на рынке. Иногда потребители сами дают советы по улучшению качества продукции, какой им нужен ассортимент [6, с. 592].

Хороший и грамотный руководитель всегда находится в деловых отношениях со всеми участниками процесса производства.

Успех фирмы можно представить следующими показателями:

1. Образованный, креативный, инновационный, харизматичный лидер компании.
2. Обученный персонал компании.
3. Четко поставлены задачи и цели перед организацией.

4. Хорошая кооперация внутри компании и с партнерами.
5. Умелое управление финансами внутри компании.
6. Справедливое распределение прибыли среди руководства и сотрудников компании.

Руководителю в своей работе нужно учитывать, что инновации – это наука и искусство. Прежде всего надо лидеру компании менять свое видение на новшества и учитывать социально – психологический климат в социуме и в собственной организации.

Все большее значение инноваций приобретает время и скорость реализации задуманного. Время тесно связано с социальными изменениями. В социальных изменениях время служит для измерения событий и процессов, чтобы человек мог ориентироваться и координировать свои социальные действия [1, с. 222].

Социальные процессы могут протекать более продолжительное время и совсем короткие промежутки времени.

Поэтому и инновационные изменения зависят от времени и носят циклический характер. Ориентацию на изменения, новизну и прогресс охарактеризуем как прогрессивную и она имеет важное значение для инновационных преобразований.

Таким образом мы можем подвести итог и сделать следующие выводы:

1. Процесс нововведений нельзя сводить только к технологии и технике.
2. Нововведения можем рассматривать как переход некоторой сложившейся системы из одного состояния в другое.
3. Для инновационных преобразований необходимо изменить мышление людей.
4. Все инновационные преобразования тесно связаны с рисками.
5. Инновационные преобразования зависят от личности руководителя.
6. Инновационные преобразования зависят от времени и носят циклический характер.

Библиографический список

1. *Симонович Н. Е.* Новые подходы к обучению студентов // Обучение и развитие: современная теория и практика: материалы XVI Международных чтений памяти Л. С. Выготского. 2015. С. 222-223.
2. *Крысько В. Г., Симонович Н. Е.* Психологические основы изучения социального самочувствия людей в современном Российском обществе // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2001. № 1. С. 163.
3. *Симонович Н. Е.* Проблемы увеличения продолжительности и качества жизни людей: психологические аспекты // Обучение и развитие: современная теория и практика: материалы XVI Международных чтений памяти Л. С. Выготского. 2015. С. 183-184.
4. *Симонович Н. Е.* Новые подходы к обучению студентов // Обучение и развитие: современная теория и практика: материалы XVI Международных чтений памяти Л. С. Выготского. 2015. С. 222-223.
5. *Киселева И. А., Симонович Н. Е.* Инновационные методы принятия решений в условиях рисков: психологические аспекты // Аграрное образование и наука. 2016. № 2. С. 35.
6. *Симонович Н. Е.* Социально-психологические особенности студенческой молодежи // Обучение и развитие: современная теория и практика: материалы XVI Международных чтений памяти Л. С. Выготского. 2015. С. 592-594.
7. *Симонович Н. Е., Кольцова В. А., Олейник Ю. Н.* Социальное самочувствие человека: психологическая интерпретация // Индивидуальный и групповой субъекты в изменяющемся

обществе К 110-летию со дня рождения С. Л. Рубинштейна: тезисы докладов к международной научно-практической конференции. 1999. С. 88-89.