

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ К ИННОВАЦИЯМ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ

©2010 И.О.Загашев

Санкт-Петербургская государственная медицинская академия им.И.И.Мечникова

Статья поступила в редакцию 02.11.09.

В статье представлена психологическая характеристика понятий «инновация», «инновационный менеджмент» и «готовность к инновациям». На основе исследований автор выделяет семь типов готовности к инновациям и соотносит их с фазами инновационного цикла. Воспринимая систему управления качеством как актуальную инновацию, автор делает вывод о том, что эффективность внедрения системы качества взаимосвязана с кадровыми решениями на основе определения типа готовности к инновациям.

Ключевые слова: психология инновационного менеджмента, инновации, система управления качеством, готовность к инновациям.

Дискуссионность термина «инновация» имеет уже на данный момент свою историю. Нельзя не согласиться с А.Ф.Уваровым и Ю.М.Оси-повым, что для «эффективного анализа и правильного принятия решений необходимо установить правильное, соответствующее сегодняшним реалиям, понимание термина «инновация»¹. Ряд авторов провели большую аналитическую работу по систематизации различных определений как самого понятия «инновация», так и смежных с ним: «новшество», «нововведение», «новация». Например, Р.А.Фатхутдинов понимает под инновацией – «конечный результат внедрения новшества с целью изменения объекта управления и получения экономического, социального, экологического, научно-технического или другого вида эффекта»². Сам же термин «новшество» автор связывает с научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельностью, понимая под ним «конечный результат фундаментальных, прикладных исследований...»³. Лишь после получения положительного результата идет речь о распространении, тиражировании, диффузии инновации.

В работе В.Г.Медынского критически анализируется 28 (!) разных определений понятия инновации и приводится несколько классификаций инноваций по разным основаниям⁴. Вслед за этими и другими аналитическими работами возникает необходимость в систематизации разных составляющих, например, А.М.Уваров и Ю.М.Осипов делают попытку «примирить» разные точки зрения, определив

уровни инноваций⁵. Не менее разнообразны и разноплановы описания практиков инновационного менеджмента, пытающихся систематизировать свой опыт и опыт своих коллег в разного рода журналах и сети Интернет⁶, описывающих процесс создания инновационной идеи и управления персоналом в ходе диффузии инновации. Тем не менее, необходимо указать на то, что управление инновационным процессом – это, прежде всего, не технико-экономический вопрос, а вопрос информационно-коммуникативного плана. Предмет инновационного менеджмента субъективируется не в экономических расчетах, а в личностно-деятельностном преломлении указанных показателей. Особенно это утверждение имеет место, когда мы говорим об инновациях в образовательной среде. В этом случае нам не подходят формулы расчета рентабельности, технико-энергетические показатели, так как они неаутентичны результату образовательного процесса.

Указав на необходимость выбора более адекватного ключевого термина для описания инновационных процессов в организации, мы выбрали понятие «отношение» как концепт, характеризующий *качество связи* между элементами системы. Таким образом, под инновацией «...понимается целенаправленное изменение системы отношений в организации с целью повышения качества деятельности»⁷, а инновационный менеджмент – это прикладная отрасль менеджмента, изучающая факты и закономерности целенаправленного изменения отношений в организации с целью получения качественного эффекта. Новшеством является не любое изменение

⁰Загашев Игорь Олегович, старший преподаватель кафедры.
E-mail: igzagashev@mail.ru

¹Уваров А.Ф., Осипов Ю.М. Понятие термина «инновация» в деятельности учебно-научно-инновационного комплекса // Инновации. – 2006. – № 2.

²Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент: Учебник, 2-е изд. – М.: 2000.

³Там же.

⁴Медынский В. Г. Инновационный менеджмент: Учебник. – М.: 2002.

⁵Уваров А.Ф., Осипов Ю.М. Понятие термина «инновация» в деятельности ...

⁶Гаввердовский А. Законы управляемой инновации // Top-Manager, декабрь 2006. – С.60 – 61.

⁷Загашев И.О. Психологические аспекты готовности к инновациям у преподавателей высшей школы и качество управления инновациями // Вестник СПбМГА им.И.И.Мечникова. – 2008. – № 2(9). – С. 105 – 107.

организационной среды, а только то, которое имплицитно предполагает изменение системы отношений. Зачастую новшества не становятся инновациями, поскольку внедряются без учета закономерностей изменения системы отношений в организации – новый метод представлен, но система не меняется, что приводит к отторжению не только метода и его носителей: преподавателей-новаторов! «Перспективным является изменение отношений в образовательной среде посредством освоения его участниками инновационных форм обучения»⁸. Следовательно, без анализа динамики отношений в организации, субъективированных в персонале, наши усилия по внедрению системы управления качеством – как наиболее актуального сейчас примера новшества – обречены на частичные и неустойчивые результаты.

Система менеджмента качества является инновацией, поскольку предполагает максимальную «прозрачность» организации учебного процесса, ориентацию на запросы потребителя, объективацию этих запросов, установление объективных взаимосвязей между учебными дисциплинами с позиций «потребителя» и «поставщика» услуги. Таким образом, без учета психологической готовности к инновациям нельзя обосновано строить кадровую политику. В течение нескольких лет мы анализировали понятие готовности к инновациям, как характеризующее *содержание* отношений в организации в контексте инновационного процесса. Под готовностью к инновациям мы понимаем «систему характеристик специалиста, обуславливающую его эффективность и направленность в реализации инновационных проектов»⁹. Понятие готовности к инновациям не существует изолированно, а связано с циклами инновационного процесса, сформулированными еще И.Шумпетером¹⁰. Предварительный статистический анализ показал, что содержание готовности к инновациям может быть представлено в семи вариантах.

I. Готовность последовать за лидером. Если преобладает данный аспект готовности к инновациям, то работник поддерживает организационное новшество при условии, что есть лидер, который будет объяснять, брать на себя ответственность, контролировать.

II. Готовность при условии материального вознаграждения. Данный работник будет активно поддерживать инновацию и прикладывать усилия, если она, в его представлении, сулит материальную выгоду. Для таких работников, даже если реальная вы-

года не гарантирована, необходимо создать ощущение, что вознаграждение возможно.

III. Готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию. Есть работники с ярко выраженными лидерскими наклонностями, которые поддержат новшество, если оно помогает реализовать им себя как руководителя, взять на себя ответственность за дело.

IV. Готовность при условии личной и профессиональной самореализации. Работник готов поддержать новшество, инновацию, если она, в его представлении, связана с личной и профессиональной самореализацией, поможет ему почувствовать себя профессионально выше.

V. Готовность при условии отсутствия серьезных изменений. Работник готов поддержать инновацию, если она в его представлении не несет ощутимых изменений в привычной деятельности.

VI. Готовность на основании прошлого опыта. Работник поддерживает инновации, поскольку они связаны с успехом участия в инновациях в прошлом.

VII. Готовность на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового. Данный работник в принципе хорошо воспринимает все новое и на первых стадиях внедрения инновации он будет ее поддерживать, но если чувство новизны «сойдет на нет», он может «переключиться» на что-то другое.

На основе данной классификации была разработана анкета для оценки преобладающего типа готовности к инновациям. Подобная диагностика позволит принять необходимые кадровые решения в процессе внедрения системы качества и снизить возможные временные риски.

⁸Загашев И.О. Инновационные формы обучения как стратегическое направление повышения качества образования // Система обеспечения качества подготовки специалистов в медицинском вузе / Под ред. проф. П.Г.Ромашова. – СПб: – 2004. – С.39 – 41.

⁹Загашев И. Психологические аспекты внедрения образовательных инноваций // Развитие критического мышления в высшей школе: технология и подходы. Сборник статей. – М.: 2007. – С.98 – 100.

¹⁰Шумпетер И. Теория экономического развития. – М.: 1982.

**HIGH SCHOOL TEACHERS' PSYCHOLOGICAL INNOVATION READINESS
AS A NECESSARY CONDITION TO INTRODUCE EFFECTIVE
QUALITY MANAGEMENT**

©2010 I.O.Zagashev^o

Saint Petersburg State Medical Academy

The article dwells upon the psychological characteristic of innovation, innovative management and innovation readiness concepts. In the research, the author presents seven types of innovation readiness and correlates them to phases of an innovative cycle. Perceiving quality control as an actual innovation the author concludes that an effective quality system implementation is related to personnel decisions based on the type of innovation readiness.

Key words: innovative management psychology, innovation, quality management, innovation readiness.

^o Zagashev Igor Olegovich, senior lecturer of the Chair.
E-mail: igzagashev@mail.ru