**Тема:Поняття «інновація», класифікація інновацій, їх причини, результати, наслідки, психологічний бар’єр та супровід процесу. Психологічне забезпечення успішного впровадження інновацій.**

**Інновації –** це нововведення: мета, зміст, структура, форми, методи . В основі якої лежить ідея, шляхом реалізації експериментальна діяльність. Носієм є творча особистість.

Порівняльний аналіз труднощів, ресурсів, психологічних умов

та чинників організаційного розвитку в освітніх організаціях

традиційного та інноваційного типів

Дослідження виявило статистично значущий зв’язок між більшістю

труднощів, які виникають у процесі організаційного розвитку в освітніх

організаціях традиційного та інноваційного типів (табл. 2.3.5).

Що стосується першої групи труднощів, фінансово-економічних, то,

як видно з табл. 2.3.5, освітні організації інноваційного типу випереджають (р < 0,05) освітні організації традиційного типу за констатацією

таких труднощів. Так, на зазначені труднощі вказало 80,6 % опитаного

персоналу освітніх організацій інноваційного типу і 72,1 % персоналу

освітніх організацій традиційного типу. На перший погляд, це може викликати певний подив, оскільки, як показує досвід, освітні організації

інноваційного типу мають більш «виражені» фінансово-матеріальні

умови діяльності. Але скоріше за все можна припустити, що більш складні інноваційні завдання, які ставлять перед собою освітні організації

даного типу, вимагають і більш посиленого матеріально-фінансового

забезпечення.

Що до труднощів другої групи, які стосуються психолого-управлінських аспектів діяльності персоналу освітніх організацій, то тут на рівні статистично значущих зв’язків (р < 0,001; р < 0,05) встановлено,

що в одних випадках за рівнем вираженості труднощів, які виникають

у процесі організаційного розвитку освітніх організацій, переважають

освітні організації традиційного типу, в інших — інноваційного типу.

Як видно із табл. 1, освітні організації традиційного типу переважають освітні організації інноваційного типу за такими показниками:

а) «байдуже ставлення виконавчого персоналу до проблеми організаційного розвитку» (48,1 % проти 13,7 %); б) «байдуже ставлення керівництва до проблеми організаційного розвитку» (26,0 % проти 0,0 %);

в) «непідготовленість персоналу до забезпечення організаційного розвитку» (13,0 % проти 6,9 %).

*Таблиця 1.*

*Труднощі організаційного розвитку в освітніх організаціях*

*традиційного та інноваційного типів*

*(у % від загальної кількості опитаних)*

|  |  |
| --- | --- |
| Труднощі організаційного розвитку | Освітні організації |
| Традиційноготипу | Інноваційноготипу |
| першої групи труднощів, фінансово-економічних | 72,1 % | 80,6 % |
| другої групи, які стосуються психолого-управлінських аспектів діяльності«байдуже ставлення виконавчого персоналу до проблеми організаційного розвитку»;«непідготовленість персоналу до забезпечення організаційного розвитку» | 48,1 %13,0 % | 13,7 %6,9 % |
| «Байдуже ставлення керівництва до проблемиорганізаційного розвитку» | 26,0 %  | 0,0% |
| «Непідготовленість персоналу до забезпеченняорганізаційного розвитку» | 13,0%  | 6,9% |
| «Інертність персоналу» | 11,7 %  | 9,7% |
| «Незнання сутності організаційного розвитку» | 8,4 %  | 31,5% |

*Таблиця 2.*

*Труднощі організаційного розвитку в освітніх організаціях*

*традиційного та інноваційного типів*

*(у % від загальної кількості опитаних)*

|  |  |
| --- | --- |
| Труднощі фінансово-економічного характеру | Освітні організації |
| Традиційноготипу | Інноваційноготипу |
| «Недостатність фінансово-економічних ресурсів»  | 72,1 % | 80,6 % |
| другої групи, які стосуються психолого-управлінських аспектів діяльності«байдуже ставлення виконавчого персоналу до проблеми організаційного розвитку»;«непідготовленість персоналу до забезпечення організаційного розвитку» | 48,1 %26,0%13,0 % | 13,7 %0,0%6,9 % |
| «Інертність персоналу»  | 11,7% | 9,7% |
| «Незнання сутності організаційного розвитку» | 8,4 %  | 31,5% |

3. Труднощі, які стосуються надання управлінсько-психологічної консультативної допомоги освітнім організаціям із проблеми організаційного розвитку:

*Таблиця 3.*

*Труднощі організаційного розвитку в освітніх організаціях*

*традиційного та інноваційного типів*

*(у % від загальної кількості опитаних)*

|  |  |
| --- | --- |
| Труднощі  | Освітні організації |
| Традиційноготипу | Інноваційноготипу |
| «Відсутність необхідних консультацій з означеної проблеми» | 20,8 %  | 16,5% |
|  | 48,1 %26,0%13,0 % | 13,7 %0,0%6,9 % |
| «Інертність персоналу»  | 11,7% | 9,7% |
| «Незнання сутності організаційного розвитку» | 8,4 %  | 31,5% |
| «Відсутність психологічної допомоги для забезпечення організаційного розвитку» | 21,4%  | 6,9% |
| «Відсутність необхідних контактів з іншимиорганізаціями з проблеми організаційногорозвитку» | 9,1 %  | 5,2% |
| «Відсутність зразків організаційного розвиткув організаціях нашої сфери» | 5,2 %  | 15,3% |

«Відсутність необхідних консультацій з означеної проблеми» 20,8 % 16,5%

«Відсутність психологічної допомоги для забезпечення організаційного розвитку» 21,4% 6,9%

«Відсутність необхідних контактів з іншими

організаціями з проблеми організаційного

розвитку»

9,1 % 5,2%

«Відсутність зразків організаційного розвитку

в організаціях нашої сфери» 5,2 % 15,3%

Примітки: \*\*\* р < 0,001; \*\* р < 0,01; \* р < 0,05.

При цьому звертає на себе той факт, що серед інноваційних шкіл

практично немає зазначення того факту, що керівництво цих закладів

байдуже до проблеми організаційного розвитку. «Байдуже ставлення керівництва до проблеми

організаційного розвитку» 0, 0%

У той же час освітні організації інноваційного типу переважають

освітні організації традиційного типу за такими труднощами, як «незнання сутності організаційного розвитку» (31,5 % проти 8,4 %). Цей

дивний, на перший погляд, факт, можна, скоріше за все, пояснити тим,

що персонал освітніх організацій інноваційного типу більше, порівняно

із персоналом освітніх організацій традиційного типу, усвідомлює складність проблеми організаційного розвитку та відсутність достатнього

рівня знань з цієї проблеми.

Слід зазначити, що за таким показником, як «інертність персоналу»,

статистично значущих відмінностей між двома типами освітніх організацій не виявлено.

Отже, отримані дані свідчать про необхідність особливої уваги щодо

проблеми організаційного розвитку в освітніх організаціях традиційного типу з метою актуалізації зацікавленості до цієї проблеми. З іншого

боку, більш виражений інтерес до цієї проблеми в освітніх організаціях

інноваційного типу потребує їх більш глибокої підготовки.

У ході аналізу труднощів, які належать до третьої групи і стосуються надання управлінсько-психологічної консультативної допомоги освітнім організаціям з проблеми організаційного розвитку, також виявлено,

що на рівні статистично значущих зв’язків (р < 0,001; р < 0,01) в одних

випадках за рівнем вираженості труднощів, які виникають у процесі організаційного розвитку освітніх організацій, також переважають освітні організації традиційного типу, в інших — інноваційного типу. Разом

із тим, за деякими видами труднощів статистично значущих зв’язків

не виявлено.

Так, констатовано, що за таким показником, як «відсутність психологічної допомоги для забезпечення організаційного розвитку» освітні

організації традиційного типу значно випереджають освітні організації інноваційного типу.

При цьому звертає на себе той факт, що серед інноваційних шкіл

практично немає зазначення того факту, що керівництво цих закладів

байдуже до проблеми організаційного розвитку.

У той же час освітні організації інноваційного типу переважають

освітні організації традиційного типу за такими труднощами, як «незнання сутності організаційного розвитку» (31,5 % проти 8,4 %). Цей

дивний, на перший погляд, факт, можна, скоріше за все, пояснити тим,

що персонал освітніх організацій інноваційного типу більше, порівняно

із персоналом освітніх організацій традиційного типу, усвідомлює складність проблеми організаційного розвитку та відсутність достатнього

рівня знань з цієї проблеми.

Слід зазначити, що за таким показником, як «інертність персоналу»,

статистично значущих відмінностей між двома типами освітніх організацій не виявлено.

Отже, отримані дані свідчать про необхідність особливої уваги щодо

проблеми організаційного розвитку в освітніх організаціях традиційного типу з метою актуалізації зацікавленості до цієї проблеми. З іншого

боку, більш виражений інтерес до цієї проблеми в освітніх організаціях

інноваційного типу потребує їх більш глибокої підготовки.

У ході аналізу труднощів, які належать до третьої групи і стосуються надання управлінсько-психологічної консультативної допомоги освітнім організаціям з проблеми організаційного розвитку, також виявлено,

що на рівні статистично значущих зв’язків (р < 0,001; р < 0,01) в одних

випадках за рівнем вираженості труднощів, які виникають у процесі організаційного розвитку освітніх організацій, також переважають освітні організації традиційного типу, в інших — інноваційного типу. Разом

із тим, за деякими видами труднощів статистично значущих зв’язків

не виявлено.

Так, констатовано, що за таким показником, як «відсутність психологічної допомоги для забезпечення організаційного розвитку» освітні

організації традиційного типу значно випереджають освітні організації

*Табл. Ресурси організаційного розвитку*

|  |  |
| --- | --- |
| Ресурси організаційного розвитку | Освітні організації |
|  | Традиційноготипу | Інноваційноготипу |
| Інформаційні | 81,2 % | 86,3% |
| Матеріально-фінансові | 44,2% | 61,7% |
| Технологічні | 44,8% | 61,7% |
| Психологічні | 22,1% | 69,0% |

**Примітки:** \*\*\* р < 0,001; \*\* р < 0,01; \* р < 0,05.

При цьому звертає на себе увагу той факт, що стосовно матеріально-фінансових та технологічних ресурсів освітні організації інноваційного

типу випереджають освітні організації традиційного типу в середньому

в півтора рази, в той час як стосовно психологічних ресурсів можна говорити про те, що освітні організації інноваційного типу випереджають

інноваційні організації традиційного типу значно більше — утричі.

Отже, оцінка значущості інноваційних ресурсів, серед яких вагому

роль відіграють психологічні ресурси, більше виражена у персоналу

освітніх організацій інноваційного типу.

Що стосується психологічних чинників організаційного розвитку

освітніх організацій традиційного та інноваційного типів, то дослідження виявило наступні закономірності (табл. 2.3.7).

*Табл. Психологічні чинники організаційного розвитку освітніх організацій*

*традиційного та інноваційного типів (у % від загальної кількості опитаних)*

|  |  |
| --- | --- |
| Психологічні чинники організаційного розвитку освітніх організаційтрадиційного та інноваційного типів | Освітні організації |
| Традиційноготипу | Інноваційноготипу |
| Конкурентоздатність організації | 42,2 | 48,0 |
| Інноваційні форми ділового спілкування | 27,9\*\*\* | 46,4\*\*\* |
| Особистісний розвиток персоналу | 20,1\*\*\* | 50,0\*\*\* |
| Професійний та кар’єрний розвиток персоналу | 28,6\*\*\* | 44,8\*\*\* |
| Толерантність персоналу | 25,3\*\*\* | 42,3\*\*\* |
| Ефективне ділове спілкування в організації | 29,2 | 37,5 |
| Впровадження керівниками технологій прийняття ефективних управлінських рішень | 44,8\*\*\* | 27,4\*\*\* |
| Психологічна готовність персоналу до організаційного розвитку | 31,8 | 32,7 |
| Конкурентоздатність персоналу | 20,1\*\* | 31,0\*\* |
| Підприємницька поведінка персоналу | 27,3\*\*\* | 10,9\*\*\* |

Примітки: \*\* р < 0,01; \*\*\* р < 0,001.

По-перше, ряд чинників є значущими в однаковій мірі, як для традиційних, так і для інноваційних освітніх організацій (щодо них не виявлено статистично значущих відмінностей між двома типами освітніх

організацій), До них віднесено: конкурентоздатність організації (42,2 %

— традиційні освітні організації; 48,0 % — інноваційні освітні організації); психологічна готовність персоналу до організаційного розвитку

(31,8 % — традиційні освітні організації; 32,7 % — інноваційні освітні організації); ефективне ділове спілкування в організації (29,2 % — традиційні освітні організації; 37,5 % — інноваційні освітні організації). Отже,

можна говорити про те, що організації обох типів в однаковій мірі визнають, насамперед, значущість чинника, який в цілому по масиву займає перше місце (конкурентоздатність організації) та чинника, який

є комплексним щодо психологічної підготовки до здійснення організаційного розвитку (психологічна готовність персоналу до організаційного розвитку). Це можна оцінити, на наш погляд, як позитивний факт,

оскільки персоналом обох типів освітніх організацій усвідомлюється

значущість «базових» чинників.

По-друге, інноваційні освітні організації випереджають традиційні

освітні організації за рядом чинників: особистісний розвиток персоналу

(50,0 % проти 20,1 %, р < 0,001); професійний та кар’єрний розвиток персоналу (44,8 % проти 28,6 %, р < 0,001); конкурентоздатність персоналу

(31,0 % проти 20,1 %, р < 0,01); толерантність персоналу (42,3 % проти

25,3 %, р < 0,001); інноваційні форми ділового спілкування (44,6 % проти 27,9 %, р < 0,001). Як бачимо, інноваційні освітні організації випереджають традиційні освітні організації щодо значущості особистісного

та професійного розвитку персоналу та впровадження інноваційних

форм спілкування, що є, як уже зазначалось раніше, суттєвим чинником забезпечення організаційного розвитку. Тут простежується, на наш

погляд, суттєва закономірність: опитувані інноваційних освітніх організацій розуміють, що організаційний розвиток їх організацій «напряму» залежить від їх розвитку та впровадження інноваційних підходів

до діяльності, зокрема, до організації інноваційних форм спілкування.

По третє, традиційні освітні організації в свою чергу випереджають інноваційні освітні організації за рядом чинників: впровадження

керівниками технологій прийняття ефективних управлінських рішень

(44,8 % проти 27,8 %, р < 0,001); підприємницька поведінки персоналу

(27,3 % проти 10,9 %, р < 0,001).

Що до відмінностей щодо такого чинника, як впровадження керівниками технологій прийняття ефективних управлінських рішень, то тут

можна говорити про те, що в традиційних освітніх організаціях залишається діяти до деякої міри стереотипний підхід, згідно з яким, саме від

того, як приймає рішення керівник, залежить успіх діяльності організації, зокрема, її організаційний розвиток. У той час, як було показано

вище, в освітніх організаціях інноваційного типу велика увага приділяється розвитку персоналу та впровадження інноваційних форм.

Разом з тим, дещо несподіваним виявився той факт, що традиційні освітні організації випереджають інноваційні освітні організації

за значущістю підприємницької поведінки. Скоріше всього, це можна

пояснити тим, що персонал освітніх організацій, який бачить вияви та

позитивні наслідки реалізації персоналом підприємницької поведінки

в інноваційних освітніх організаціях та в інших соціальних сферах, починає розуміти, що втрачається в їх освітніх організаціях за відсутності

такої поведінки.

Дослідження виявило статистично значущі відмінності між освітніми організаціями традиційного та інноваційного типів щодо виявлених

умов забезпечення організаційного розвитку (табл.).

*Таблиця Умови організаційного розвитку освітніх організацій традиційного та*

*інноваційного типів (у % від загальної кількості опитаних)*

|  |  |
| --- | --- |
| Умови організаційного розвитку | Освітні організації |
|  | Традиційноготипу | Інноваційного типу |
| 1. Інформаційно-самоосвітні умови: |  |  |
| Самоосвіта та самоаналіз персоналу | 46,1\*\*\* | 67,3\*\*\* |
| Інформаційна підготовка персоналу (література, СD, веб-сторінки тощо) | 29,9\*\*\* | 64,5\*\*\* |
| 2. Умови професійної взаємодії та професійних стосунків: |  |  |
| Тренінгова підготовка персоналу | 51,3 | 51,6 |
| Створення професійних груп для обміну досвідом і обговорення проблемних питань | 42,2 | 50,8 |
| Контакти із зарубіжними освітніми організаціями | 27,3 | 43,3 |
| Контакти із вітчизняними освітніми організаціями | 37,7\* | 26,6\* |
| 3. Психологічні умови: |  |  |
| Індивідуальні психологічні консультаціїперсоналу | 10,4\*\* | 20,6\*\* |
| Групові психологічні консультації персоналу | 5,2\*\*\* | 17,7\*\*\* |

Примітки: \*\*\* р < 0,001; \*\* р < 0,01; \* р < 0,05.

Що стосується інформаційно-самоосвітніх умов, то тут, як за значущістю інформаційної підготовки персоналу, так і за рівнем самоосвіти

та самоаналізу персоналу, переважають освітні організації інноваційного типу відповідно (р < 0,001).

Та ж сама ситуація спостерігається щодо психологічних умов, де також переважають освітні організації інноваційного типу. Причому це

спостерігається як щодо індивідуальних (р < 0,01), так і групових психологічних консультацій (р < 0,001).

Що ж стосується умов професійної взаємодії та професійних стосунків, то дослідження не виявило статистично значущих відмінностей між

освітніми організаціями традиційного та інноваційного типів за більшістю умов (тренінгова підготовка персоналу освітніх організацій; ство-

рення професійних груп для обміну досвідом; контакти із зарубіжними

освітніми організаціями). І лише за одним показником — контакти із вітчизняними освітніми організаціями — освітні організації традиційного

типу переважають освітні організації інноваційного типу (р < 0,05).

Отже, можна стверджувати, що інформаційно-самоосвітні та власне психологічні умови є більш значущими для освітніх організацій інноваційного типу. І в той же час, такі умови, як професійна взаємодія

та професійні стосунки, є значущими, тобто спільними для обох типів

організацій.

Отже, можна говорити про те, що в процесі організаційного розвитку, базуючись на спільних для освітніх організацій традиційного та

інноваційного типів умовах організаційного розвитку, якими є професійна взаємодія та професійні стосунки, варто посилювати значущість

для шкіл традиційного типу інформаційно-освітніх та психологічних

умов, також враховувати в освітніх організаціях інноваційного типу

більшу значущість інформаційно-освітніх та психологічних умов, оскільки їх значущість в інноваційних школах перевищує значущість в традиційних школах у два-три рази.

В цілому дослідження виявило, що освітні організації інноваційного

типу переважають освітні організації традиційного типу щодо оцінки

значущості більшості напрямків, ресурсів, та умов організаційного розвитку, і, насамперед, психологічного плану.

**Висновки**

1. До основних труднощів, які виникають у процесі організаційного

розвитку освітніх організацій, належать: а) фінансово-економічні труднощі; б) труднощі, які стосуються психолого-управлінських аспектів

діяльності персоналу освітніх організацій; в) труднощі, які стосуються

надання управлінсько-психологічної консультативної допомоги освітнім організаціям з проблеми організаційного розвитку.

2. Виявлено відмінності щодо вияву труднощів, які виникають у процесі організаційного розвитку, між освітніми організаціями традиційного та інноваційного типів, які проявляються насамперед у тому, що

освітні організації традиційного типу випереджають освітні організації

інноваційного типу за рівнем байдужого ставлення, як керівників, так і

персоналу, до цієї проблеми, та за рівнем їх підготовки до її розв’язання,

а також відстають за рівнем психологічної допомоги. В той же час, освітні організації інноваційного типу мають більше труднощів, порівняно з

освітніми організаціями традиційного типу, щодо наявного рівня знань

та позитивних зразків діяльності з проблеми організаційного розвитку.

3. Виявлено низку позитивних та негативних тенденцій щодо психологічних чинників організаційного розвитку.

До позитивних тенденцій в оцінці психологічних чинників організаційного розвитку можна віднести: достатньо високу значущість для персоналу конкурентоздатності освітніх організацій, дещо меншу

значущість професійного та особистісного розвитку персоналу, психологічної готовності персоналу до організаційного розвитку, прийняття

ефективних управлінських рішень, забезпечення ефективного ділового

спілкування, з використання його інноваційних форм.

До негативних тенденцій в оцінці психологічних чинників організаційного розвитку слід віднести недооцінку персоналом власної конкурентоздатності, що свідчить про певну диспропорцію в оцінці різних

виявів конкурентоздатності. Окрім того, спостерігається низька оцінка

ролі підприємницької поведінки в організаційному розвитку освітніх

організацій.

4. Спостерігаються певні відмінності в оцінці психологічних чинників організаційного розвитку персоналом освітніх організацій традиційного та інноваційного типів: в освітніх організаціях традиційного типу

переважає здебільшого орієнтація на ефективні управлінські рішення,

в освітніх організаціях інноваційного типу — на професійний та особистісний розвиток персоналу, його конкурентоздатність.

5. Вагоме місце серед ресурсів та умов організаційного розвитку

освітніх організацій традиційного та інноваційного типів займають психологічні ресурси та умови.

6. Освітні організації інноваційного типу переважають освітні організації традиційного типу щодо оцінки значущості більшості напрямків, ресурсів та умов організаційного розвитку, і, насамперед, психологічного плану.

7. Отримані дані доцільно враховувати у процесі розробки підходів

до забезпечення організаційного розвитку освітніх організацій традиційного та інноваційного типів, зокрема, в контексті посилення матеріально-фінансових, технологічних та психологічних ресурсів, а також

інформаційно-самоосвітніх та психологічних умов організаційного розвитку в освітніх закладах традиційного типу.

**Література**

Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників

загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / Олена Іванівна Бондарчук. — К. : Науковий світ, 2008. — 318 с.

Андреева Т. Е. Организационные изменения: сравнительный анализ основных концепций / Т. Е. Андреєва // Вісник університету. Серія

Менеджмент. — 2004. — № 2. — С. 33-50.

Граблевская Ю. Непрервна освіта як как ресурс організаційного розвитку /

Ю. Граблевская //Освіта— 2007. — № 11. — С. 146-148.

Карамушка Л. М. Організаційний розвиток освітніх організацій традиційного та

інноваційного типу : спільні та відмінні характеристики / Л. М. Карамушка // Соціально-психологічні чинники взаємодії суспільства та освіти : зб. матеріалів методологічного семінару НАПН України 17 листопада 2010 року / За ред. академіка

С. Д. Максименка — К. : Вид. «Інтерпрес ЛТД», 2010. — С. 311-316.

Майбородюк К.С. Психологічні фактори в інноваційній діяльності підприємств.[file:///C:/Users/%D0%A1%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%B0%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96!/Downloads/795-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-762-1-10-20211205.pdf](file:///C%3A/Users/%D0%A1%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%B0%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96%21/Downloads/795-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-762-1-10-20211205.pdf)

Психологічні засади організаційного розвитку <https://lib.iitta.gov.ua/1828/1/%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BC%D1%83%D1%88%D0%BA%D0%B0_862.pdf>