

Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ДРОБИНИН ЛЕОНИД ВЯЧЕСЛАВОВИЧ

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКОВ К
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО
БИЗНЕСА

Дипломник

(Дробинин Л.В.)

Руководитель

(Суворова Н. В.)

Консультанты:

Кафедра информатики

()

Нормоконтроль

(Нурисламова Т.С.)

Допускается к защите

Зав. кафедрой

«23» 06 2020 г.

Красноярск 2020

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ психологии

КАФЕДРА психологии

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

 Е.В. Наконечная

подпись

И.О. Фамилия

«04» » 03

2020 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Студенту Дробинину Леониду Вячеславовичу по специальности (направления)

37.03.01 Психология _____

1. Тема работы «Исследование психологической готовности сотрудников к инновационной деятельности на предприятиях малого бизнеса»

2. Утверждена: приказом по институту от 16.03 2020 № 37/20 на заседании выпускающей кафедры психологии от «04» 03 2020г., протокол № 4

3. Срок сдачи работы 03.06.2020

4. Содержание пояснительной записки: I Психологические аспекты готовности сотрудников к инновационной деятельности, 1.1 Психологическая характеристика инновационной деятельности; 1.2 Социально-психологическая характеристика предприятий малого бизнеса; 1.3 Психологическая характеристика инноваций

II Эмпирическое исследование психологической готовности сотрудников к инновационной деятельности на предприятиях малого бизнеса

4. Консультанты по разделам работы нет

5. График выполнения: январь-февраль – подбор и анализ литературы по теме; март-апрель – подбор методов исследования, организация исследования, обработка результатов; май – формулирование выводов, оформление работы; июнь – сдача работы.

Дата выдачи задания «13» марта 20 20.

Руководитель выпускной
квалификационной работы


подпись

Н.В. Суворова
И.О. Фамилия

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 55 с., таблиц 7, рисунков 2, источников 39, приложений 4.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ, ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, МОТИВАЦИЯ К ИЗБЕГАНИЮ НЕУДАЧ, МАЛЫЙ БИЗНЕС

Цель исследования: изучить особенности психологической готовности сотрудников к инновационной деятельности на предприятиях малого бизнеса.

Объект исследования: психологические аспекты инновационной деятельности.

Предмет исследования: психологическая готовность к инновационной деятельности на предприятиях малого бизнеса.

Гипотеза исследования: у сотрудников ООО и ИП будут различаться характеристики психологической готовности к инновационной деятельности.

Методики исследования:

1. Опросник инновационной готовности персонала В.В. Пантелеева, Т.П. Кнышева.

2. Методика «Мотивация к избеганию неудач» (Т. Элерса).

3. Методы статистической обработки данных: критерий U Манна-Уитни, критерий корреляции Пирсона (критерий r – Пирсона).

База исследования: ООО «Профрегион» г. Красноярск, ИП Балагуто Дмитрий Сергеевич, Красноярский край, п. Березовский.

Характеристика выборки: 26 человек (ООО – 13 человек, ИП – 13 человек).

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
I ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	9
1.1 Психологическая характеристика инновационной деятельности	9
1.2 Социально-психологическая характеристика предприятий малого бизнеса	15
1.3 Психологические условия формирования готовности сотрудников к инновационной деятельности	21
II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА	32
2.1 Описание структуры предприятий малого бизнеса и методов исследования психологической готовности к инновационной деятельности	32
2.2 Интерпретация результатов исследования	37
2.3 Рекомендации	50
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	53
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	58
Приложения	

ВВЕДЕНИЕ

В настоящий период времени инновационная модель развития предприятия, а в частности малого бизнеса, представляет собой определенный залог успешности развития отраслей, регионов, и конечно отдельных территорий. При этом инновационная модель развития предприятия, ограничено сочетая в себе финансово-экономические интересы, также формируется гибкое наукоёмкое (промышленное) производство, и рынок инновационных продуктов. И как следствие, возможности предприятий в реализации внедрения инноваций существенно различаются. Следовательно, проблемы, которые возникают со способностью и готовностью предприятий к инновационному развитию на данный период времени являются очень актуальными.

Разработкой вопросов инновационного развития предприятий занимались известные ученые-экономисты: Ю. Бажал, Е. Бойко, Р. Бурместер, А. Гринев, П. Завлин, Н. Лапин, П. Орлов, А. Перлаки, Э. Уткин, Р. Фатхутдинов, Р. Форстер, Ф. Шумпетер и др. [34].

Тема инноваций ведет за собой целый веер проблем, решения которых относятся к области психологии труда. Данные проблемы, могут быть связаны с отбором креативных, творчески мыслящих и разносторонне развитых сотрудников – для выработки идей; создание команд компетентных исследователей на стадии испытания нового продукта; проблемы обучения персонала новым технологиям; создания потребительского спроса на инновационный продукт. Анализ мировой практики нововведений показывает, что существуют проблемы выработки нового стиля руководства, сопротивление изменениям «на местах», проблемы переобучения профессионалов.

Ключом к пониманию этих проблем, причин их возникновения и выработке решений становится изучение особенностей психологической готовности к инновациям, или инновационной готовности участников инновационного процесса [2].

Понятие психологической готовности разрабатывалось в трудах различных исследователей: А.П. Авдеевой, Л.И. Божович, А.Д. Ганюшкина, А.А. Деркача, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, А.К. Марковой, А.С. Мельничук, С.А. Николенко, А.А. Понукалина, Д.Н. Узнадзе, Е.Л. Хиллгард, Р.Г. Шакировой и др. [26].

Психологическая готовность – это комплексное понятие, которое определяет общее отношение человека, его психологическую настроенность, установку к определенному способу выполнения действия в наличных условиях; психологическая готовность представляет собой систему взаимосвязанных компонентов. Разные исследователи выделяют различные компоненты; мы, вслед за исследователем Лопатиной А.А., находим целесообразным выделить три блока:

1. Мотивационно-волевой – включает в себя особенности мотивации и волевой регуляции.
2. Операционально-мыслительный – знания, владение способами и приемами профессиональной деятельности.
3. Субъектно-образный – образ ситуации профессиональной деятельности, образ себя в ситуации, оценочный компонент [12].

Способность предприятия к инновационному развитию определяется инновационным потенциалом предприятия, то есть его способностью реализовывать инновации в рамках выбранного стратегического направления развития.

Элементами инновационного потенциала предприятия является его материально-технические, финансовые, организационные и кадровые возможности, к которым относятся и социально-психологические факторы коллектива, позволяющие предприятию заниматься инновационной деятельностью.

Наиболее важной составляющей инновационного потенциала предприятия является его ресурсное, прежде всего, финансовое обеспечение. Именно этот фактор, на взгляд автора, является определяющим при выборе стратегии

инновационного развития предприятия. При этом учитывается не только возможность осуществления рискованных капиталовложений в инновационную деятельность, но и возможность их быстрой мобилизации для реализации инновационных программ [1].

Цель исследования: изучить особенности психологической готовности сотрудников к инновационной деятельности на предприятиях малого бизнеса.

Объект исследования: психологические аспекты инновационной деятельности.

Предмет исследования: психологическая готовность к инновационной деятельности на предприятиях малого бизнеса.

Гипотеза исследования: у сотрудников ООО и ИП будут различаться характеристики психологической готовности к инновационной деятельности.

Задачи:

1. Изучить научную литературу по проблеме инновационной деятельности на предприятиях малого бизнеса.

2. Выделить социально-психологические характеристики предприятий малого бизнеса, и инновационной деятельности сотрудников.

3. Организовать и провести эмпирическое исследование психологической готовности сотрудников к инновационной деятельности на предприятиях малого бизнеса.

4. Проинтерпретировать результаты исследования, сформулировать выводы.

5. Разработать рекомендации.

Методики исследования:

1. Опросник инновационной готовности персонала В.В. Пантелеева, Т.П. Кнышева.

2. Методика «Мотивация к избеганию неудач» (Т. Элерса).

3. Методы статистической обработки данных: критерий U Манна-Уитни, критерий корреляции Пирсона (критерий r – Пирсона).

База исследования: ООО «Профрегион» г. Красноярск, ИП Балагуто
Дмитрий Сергеевич, Красноярский край, п. Березовский.

Характеристика выборки: 26 человек (ООО – 13 человек, ИП – 13 человек).

I ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1 Психологическая характеристика инновационной деятельности

В подавляющем большинстве работ по изучению инновационного потенциала приводятся экономические, социологические, педагогические критерии инновационности. Психологические составляющие процесса инновационной деятельности изучены слабо, что дополнительно осложняется отсутствием методов оценки предрасположенности и готовности личности к инновациям и степени выраженности разных ее составляющих с учетом присущей организации корпоративной культуры.

Понятие «инновация» появилось в научных исследованиях в XX в. и первоначально означало проникновение некоторых элементов одной культуры в другую (обычаев, способов организации жизнедеятельности, в том числе производства). Инновации являются результатом деятельности по обновлению, преобразованию предыдущей деятельности, приводящий к замене одних элементов другими либо дополнению уже имеющихся новыми. Подобная деятельность имеет общие закономерности: определяются цели изменения, новшество разрабатывается, испытывается, осваивается производством, распространяется и, наконец, «отмирает», исчерпываясь физически и морально. В процессе инновационной деятельности при преодолении инерции сложившегося порядка обычно возникает проблема последствий – ожидаемых, желаемых и вредных [3].

Инновационная готовность, с нашей точки зрения, является одной из разновидностей психологической готовности к деятельности. В современной психологической науке накоплен обширный теоретический и практический материал о проблеме готовности человека к разным видам деятельности.

Содержание, структура, основные параметры готовности и условия, влияющие на динамику, длительность и устойчивость ее проявлений, рассматривают В.И. Байденко, А.А. Деркач, Ю.М. Забродин, Е.П. Ильин, Л.А. Кандыбович, Я.Л. Коломенский, А.Т. Короткевич, А.И. Кочетов, Н.Д. Левитов, В.С. Мерлин, В.Н. Мясищев, Л.С. Нерсесян, К.К. Платонов, А.Ц. Пуни, В.Н. Пушкин, Д.Н. Узнадзе, В.Д. Шадриков и др. [26].

Способность к инновационной деятельности в последнее десятилетие рассматривается как необходимое условие развития и процветания человека и человечества в целом, а также как необходимый элемент гармоничной личности. При этом с самого начала важно развести несколько значений термина «инновация», используемых на различных уровнях анализа проблемы.

Инновация – это и потенциал общества, и отдельное решение в любой области управления и производства. В этих случаях инновация не несет прямого психологического содержания. Наконец, инновация – это продукт психической активности отдельного человека, поэтому, одно из ведущих направлений в изучении инноваций – это исследование и развитие инновационного потенциала личности.

В современной психологической литературе встречается целый ряд близких понятий: «инновативность», «инновационная личность», «инновационная готовность», «инновационное поведение», «инновационный потенциал личности», «инновационная активность», «инновационное мышление». Для определения категориального аппарата исследования проведем обзор научной литературы и рассмотрим некоторые из них. Так, инновативность, является переводом с английского слова «innovativeness». Вероятно, грамматически и стилистически более правильный перевод – «склонность к новаторству». Обычно, инновативностью называют личностную черту, связанную с открытостью новому опыту и желанием осваивать что-либо новое [9].

Понятие «инновационная (новаторская) личность» ввел Эверетт Хаген. Он считал, что существуют различные «личностные синдромы», полярность которых отражает типичные признаки, характерные не только для

традиционного общества, но и современного. В первом – это авторитарная личность, во втором – полная противоположность первому – инновационная. Формирование авторитарной личности происходит в условиях застоя, самоподдерживаемого равновесия, простого производства и это всё способствует лишь упрочнению этих условий. Инновационная личность формируется в условиях современного устройства общества и ставит под сомнение существующие жизненные стандарты, ценности, технические решения, нормы, устои и т. д. Инновационную личность отличают следующие особенности:

1. Способность принимать на себя ответственность.
2. Творческое начало, любознательность и стремление к новизне.
3. Во всех её проявлениях [37].

Фактически под инновационной личностью Э. Хаген понимает совокупность личностных черт (в том числе инновативности), которые обеспечивают эффективное и продуктивное функционирование человека в современном, быстро меняющемся обществе.

Наиболее интересна аналитическая модель инновационной личности, предложенная Алексом Инкелесом, который к основным составляющим данной модели личности относил:

1. Открытость к экспериментам и иным качественным изменениям.
2. Признание и одобрение плюрализма мнений без опасения изменить собственное видение мира.
3. Ориентация на настоящее и четкая устремленность в будущее.
4. Умение экономить свое и чужое время, точность, пунктуальность.
5. Твердая уверенность в себе и способность преодолевать любые препятствия (политические, экономические, социальные и др.).
6. Уважение чувств и достоинства других, включая людей с низким статусом или обладающих меньшей властью [26].

Таким образом, инновационная личность – это коммуникативная компетентная (способность работать в коллективе, коммуникативность)

личность, умеющая интегрировать разные виды знаний (способность к творчеству, креативность), способная к переосмыслению текущего состояния бытия (наличие интеллектуального ресурса, компетентность) и которая в состоянии понимать и предвидеть последствия инноваций как результата своей инновационной деятельности и нести за это нравственную ответственность (социальная зрелость, компетенция) [18].

При анализе современной литературы и различных исследований в области инноваций, приходим к выводу о том, что единого понимания и толкования термина «инновация» до настоящего времени так не сформировано.

Рудик П.А. подчеркивает важность личностного подхода к изучению состояния готовности и рассматривает готовность как сложное психологическое образование. Особую роль в структуре данного феномена играют познавательные психические процессы, эмоции, усиливающие либо ослабляющие активность субъекта, мотивы, волевые качества, повышающие эффективность действий по достижению цели. На личностном уровне психологическая готовность характеризуется следующими параметрами: определенность, обучаемость, своевременность, реальная активность (действия, поступки, деятельность), психологическая защищенность, стремление к новому, чувствительность, наличие субъективной значимости изменений, когнитивная сложность, склонность к эксперименту, высокая креативность и гибкость мышления; интернальность и др. [3].

Несформированная психологическая готовность (ее отсутствие) делает волевое поисковое поведение неэффективным, вызывает внутренние сопротивления изменениям, выдает неверные ошибочные стратегии, поведенческие паттерны.

Дьяченко М.И. и Кандыбович Л.А. выделяют следующие компоненты психологической готовности к деятельности:

1. Мотивационный (связанный с положительным отношением к деятельности, потребностью в успешном выполнении поставленных задач, стремлением добиться успеха и самоутвердиться в профессии).

2. Ориентационный (предполагающий знание об особенностях и условиях профессиональной деятельности, представление о ее требованиях к личности).

3. Операциональный (означающий владение способами и приемами профессиональной деятельности, знаниями, умениями, навыками, анализом и синтезом; самостоятельность).

4. Волевой (включающий навыки самоконтроля, самомобилизации, управления действительностью); оценочный (означающий возможность рефлексии и самооценки своей профессиональной деятельности) [29].

Платонов К.К. выделяет три взаимосвязанные стороны психологической готовности к инновационной деятельности: моральную (качества, относящиеся к социально обусловленной стороне личности), психологическую (обусловлена индивидуальными особенностями психических процессов) и профессиональную (связана с опытом личности) готовность.

Шадриков В.Д. рассматривает готовность к инновационной деятельности как проявление способностей на основе индивидуального опыта и практики, социальных отношений, процесса обучения [36].

В результате проведенного анализа литературы можно обозначить компоненты инновационной готовности. В качестве первого, стержневого компонента – мотивационную готовность к инновационной деятельности. Побудительные мотивы к созданию и предложению инноваций в общем виде делятся нами на внутренние мотивы инновационной активности (мотив достижения, самореализации, получения удовлетворения от процесса разработки новшества) и внешние мотивы (экономическая выгода, получение признания окружающих и т.д.). Данный аспект готовности, как предполагается, составит первую шкалу методики диагностики инновационной готовности [20].

Вторым компонентом инновационной готовности мы считаем когнитивные особенности субъекта деятельности. Для успешной инновационной деятельности необходимо выполнение трех видов интеллектуальных действий: аналитических (анализ возникшей проблемы, критическое осмысление альтернатив при принятии решения), творческих (генерирование продуктивных

идей, поиск новых возможностей, реализация гибкой модели поведения, ведущего к достижению цели) и практических (реализация найденных идей с учетом реально имеющихся возможностей). Реализация инновационной деятельности требует определенной информационной подготовки участников: наличие технологических знаний и навыков в своей профессиональной сфере, знаний в сфере управления проектами, представлений о последовательности инновационной деятельности, о необходимых этапах работы [20].

Личностный компонент инновационной готовности обеспечивает последовательную реализацию основных этапов работы над инновационным проектом: на стадии инициации и генерирования идеи необходимо наличие таких качеств, как инициативность, самодостаточность, нонконформизм, креативность, толерантность к риску и неопределенности; в процессе анализа идеи и оценки ее реалистичности – прагматичность, критичность, умеренная склонность к риску; при оформлении идеи для представления ее на экспертизу необходимы логичность и последовательность, скрупулезность, аккуратность, исполнительность; на этапе принятия решения о внедрении и постановки целей перед исполнителями проекта – уверенность в себе, решительность, рациональность, рефлексивность; в процессе делегирования полномочий и управления взаимодействием в ходе реализации проекта важны коммуникативные и лидерские качества, готовность к сотрудничеству, организаторские способности, уверенность в себе; в ходе управления контрактами, рисками и сроками проекта необходимы пунктуальность, организованность. Личностный компонент отражает инструментальную готовность к инновациям, предполагающую выраженность определенных личностных характеристик и способностей, способствующих инновационности.

Следовательно, инновационная готовность – это одна из разновидностей психологической готовности к деятельности как иерархизированная система профессионально-важных качеств и инновационной деятельности свойств личности, представленных в всех подструктурах: направленности, способностях и опыте.

1.2 Социально-психологическая характеристика предприятий малого бизнеса

Сектор малого предпринимательства в после советской России формировался с помощью приватизации государственных предприятий и, как следствие, создавались новые предприятия.

Изначально (до середины 90-х) малые предприятия, которые формировались различными способами, были различны по поведению на рынке в силу различных возможностей доступа к ресурсам, отстаивания интересов перед государственными организациями. Такие возможности преобладали у предприятий, которые были основаны на основании бывших государственных организаций, так как были привязаны к прошлым хозяйственным связям, и непосредственно к трудовому коллективу. С одной стороны, это был показателем успешности на рынке, и при этом было сдерживающим фактором, который не мог продвигать их продвижение вперед в рыночной экономике. Следовательно, некоторые из таких организаций оказались на грани «выживания», а так сказать «новые» предприятия – ориентировались на активное освоение рыночных стандартов [7].

С течением времени существования предпринимательства можно отметить некоторые позитивные изменения в рамках предпринимательства, в том числе и малого предпринимательства, как:

1. Увеличение профессионального уровня предпринимателей.
2. Рост производственного сектора в сфере предпринимательства
3. Формирование предпринимательской (деловой) этики и т.д. [35].

В сфере малого предпринимательства исчезли так называемые – «случайные люди». На сегодняшний день рыночная экономика в России стала более цивилизованной, а в бизнесе стали преобладать долгосрочные интересы. Чтобы добиваться таких долгосрочных интересов необходимо: усердно работать, иметь необходимый профессиональный опыт, и «стартовый» капитал.

При этом стала расти самосознание предпринимателей, которые хотят видеть в свою организацию, как единую среду формирования стандартов деловой этики [35].

Следовательно, малым предпринимательством или бизнесом называется деятельность, которая, осуществляется субъектами рыночной экономики, при этом имеющими установленные законом признаки. Основным критерием предпринимательства является средняя численность работников, занятых за отчетный период на предприятии. Наряду со средней численностью персонала критериями отнесения к малому предпринимательству выступают объем оборота, прибыль, доход, величина активов, размер уставного капитала и др.

Под субъектами малого предпринимательства понимаются коммерческие организации, в которых средняя численность работников за отчетный период не превышает следующих предельных уровней:

1. В промышленности, строительстве, на транспорте – 100 человек.
2. В сельскохозяйственной, научно-технической сфере – 60 человек.
3. В оптовой торговле – 50 человек.
4. В розничной торговле и бытовом обслуживании – 30 человек.
5. В остальных отраслях – 50 человек [23].

В случае превышения количества человек предприятие лишается льгот, указанных законодательством.

К субъектам малого предпринимательства, имеющим право на получение поддержки со стороны органов власти, относятся индивидуальные предприниматели и юридические лица, в соответствии с представленными выше критериями.

Преимущества малого предпринимательства:

1. Собственники более склонны к сбережению и инвестированию.
2. Всегда высокий уровень мотивации.
3. Малые предприятия лучше информированы об уровне спроса на местных рынках.

4. Увеличивает число рабочих мест, т.е. способствует увеличению занятости [23].

Недостатки малого предпринимательства:

1. Более высокий уровень риска, что обуславливает невысокую степень устойчивости положения на рынке.

2. Большая зависимость от крупных компаний.

3. Ошибки в управлении собственным делом.

4. Слабая компетентность руководителей.

5. Трудности заимствования дополнительных финансовых средств и получение кредитов.

6. Неуверенность и осторожность партнеров в заключении договоров [23].

Роль малого предпринимательства в экономике страны определяется следующими факторами:

1. Численностью малых предприятий и индивидуальных предпринимателей в общей численности субъектов рыночной экономики.

2. Вкладом малых предприятий в создание ВВП.

3. Вкладом субъектов малого предпринимательства в формирование регионального и федерального бюджета.

4. Ростом числа занятости трудоспособного населения, т.е. сокращением числа безработицы.

5. Лучшим удовлетворением потребностей населения.

6. Приобретением навыков дееспособными гражданами в создании собственного дела [23].

Малое предпринимательство решает следующие проблемы:

1. Формирование конкурентных цивилизованных рыночных отношений, способствующих лучшему удовлетворению потребностей населения.

2. Расширение ассортимента, повышение качества товаров и услуг, повышение культуры обслуживания.

3. Приближение производства товаров и услуг к конкретным потребителям.

4. Содействие структурной перестройке экономики (гибкость, мобильность,

маневренность).

5. Привлечение личных средств населения для развития производства.
6. Создание дополнительных рабочих мест.
7. Более эффективное использование творческих способностей людей.
8. Вовлечение в трудовую деятельность отдельных групп населения для которых работа на крупном производстве имеет определенные ограничения.
9. Формирование социального слоя собственников – владельцев предприятий [36].

Субъектами малого предпринимательства являются: полные товарищества, товарищества на вере, ЗАО, ОАО, ИП.

Предпринимательство как социально-психологическое явление создает активный интерес зарубежных и отечественных исследователей, потому что одной из его важнейших социальных функций – это повышение благосостояния общества.

Одним из стимулов развития предпринимательской деятельности нередко оказываются ситуативные обстоятельства, затрагивающие судьбы отдельных людей, побуждающие их решать свои жизненные проблемы вступлением на путь предпринимательства. Некоторые исследователи поддерживаются такого мнения, что научить предпринимательству нельзя, т.е. для данного рода деятельности необходимо развитие определенных способностей.

Известно, что развитию способностей способствуют задатки – некоторые врожденные анатомо-физиологические особенностей мозга и нервной системы. К задаткам, согласно позиции отечественного психолога В.А. Крутецкого, относятся типологические свойства нервной системы, природные свойства анализаторов, индивидуальные варианты функционирования коры головного мозга [29].

Один из первых исследователей предпринимательства И.А. Шумптер предположил, что оно помогает развиваться обществу при переходе экономики от одного равновесного состояния к другому. Т.е. предпринимательство несет в себе функцию экономического равновесия в обществе.

Если И.А. Шумптер, Дж. Долан и Е. Лидсей считают основной функцией предпринимательства способствование развитию экономики с помощью разрушения экономического равновесия, то И. Керцнер и Р. Кантильон придерживаются обратной точки зрения, считая основной функцией предпринимательства поддержку движения экономики к равновесию [38].

Предприниматель обладает «уравновешивающей силой». При этом в основе предпринимательства лежит созидательный акт открытия новых прибыльных возможностей в условиях неравновесного состояния экономической системы.

Обе точки зрения на функцию предпринимательства в обществе вполне справедливы. Ибо именно последовательная смена функций способствует развитию экономики, разрушающей равновесие, и является мощным фактором этого развития, так как не позволяет экономике ни застаиваться, ни разбалансироваться. Эти функции являются сторонами одной медали – рынка, где главной фигурой выступает предприниматель.

Каждая из функций выполняет свое назначение на соответствующей стадии развития предпринимательской деятельности [33]:

Первая стадия – создание рынка для новой продукции. Именно здесь необходимо предпринимательское чутье и превосходство в информации для нахождения неудовлетворенного или потенциального спроса потребителей.

Вторая стадия предпринимательской деятельности наступает, когда новый товар необходим потребителю. Эта стадия связана с чисто организационными моментами: расширением объема производства, приемом на работу новых людей и т.д.

Главная задача предпринимателя – объединить вокруг себя весь личный персонал, направить его усилия на достижение своих целей. Для этого лидер фирмы должен иметь силу погрузить в свою ценностную среду всех нанятых работников, что ведет за собой рождение особой культуры организации. На этой стадии предпринимательство представляет «социальную архитектуру» – изучающую и создающую «культуру труда» – те неосознанные и трудно

выявляемые элементы, которые, тем не менее, исключительно важны: поведение, ценности и нормы.

В конце концов, наступает третья стадия предпринимательской деятельности. И.А. Шумптер назвал ее – вторжение конкурентов. Дело теряет свой предпринимательский новаторский характер. Рынок приходит в равновесие, а предприниматель, не желающий расстаться со своей функцией, начинает искать новые рынки, стремясь вывести рынок из равновесия. Конкуренция в данном случае служит толчком к «процедуре открытия», ибо главное в предпринимателе – это замечать и делать то, что не замечают и не делают другие [1].

Таким образом, основной функцией предпринимательской деятельности является развитие общественной экономики путем последовательного приведения ее из неравновесного в равновесное состояние и наоборот.

Распространенным является описание трех типов предпринимателей: поневоле, административный и предприниматель – романтик. Первый из них формировался в среде руководителей советского предприятия и был поставлен в условия обязательного выполнения плановых заданий, не имея для этого достаточных ресурсов. Представители этого типа сохранили качество, основанное на стремлении скорректировать план, получить дополнительные фонды, скрыть реальные ресурсы, завысить цены на продукцию, совершить приписки, брать взятки, и т.д. У них укоренилась привычка ради выполнения одного Закона – Плана, нарушать другой – Кодекс. Объективно обусловленная «виноватость» усиливала зависимость руководителя от покрывающего его «грехи» вышестоящего начальства [9].

Второй – предприниматель с мандатом. Он начинал действовать на ограниченном стратегическом пространстве (важным для выживания всей системы), «при полной свободе новых комбинаций». Позитивный заметный эффект достигался быстро, но негативные последствия для экономики, природы и общества могли принять затяжной или необратимый характер.

Третий тип – человек, который на свой страх и риск, движимый страстью к самовыражению, осмысленной и творческой работе, занимался внедрением новых комбинаций не по правилам административной системы, а в обход или против них [9].

1.3 Психологические условия формирования готовности сотрудников к инновационной деятельности

Инновационный процесс затрагивает, как правило, цели, структуру, задачи, технологию и человеческие ресурсы организации, которые мы называем внутренними взаимосвязаны переменными, и именно они являются предметом внимания психолога, работающего в области внедрения нововведений в различных организациях.

Инновация – это процесс внедрения нового в различные сферы организационной и общественной деятельности, производства и промышленности. Этот процесс непосредственно связан с научно-технической революцией, которая предполагает существенные изменения в активно развивающихся компаниях каждые 4 – 5 лет.

На каждом этапе инновационного процесса выделяют различные социально-психологические явления, которые оказывают либо стимулирующее, либо тормозящее влияние на его ход [22].

Первая группа факторов – это объективные факторы среды. К ним относятся:

1. Масштабы нововведений в отрасли. Они могут стать объективной необходимостью в принятии организацией инновационной политики.

2. Инновационная политика предприятия. Она может быть, как интенсивной, так и экстенсивной. Т. Питере и Р. Уотермен считают, что новаторские компании чрезвычайно изобретательны в непрерывном

реагировании на любые изменения в окружающей среде. С изменением среды эти компании тоже изменяются. Помимо этого, существует зависимость от предшествующего инновационного опыта организации. Если он был успешным, то, как правило, этот опыт транслируется на будущие организационные преобразования. Существует понятие так называемых «творческих организаций», в которых существует восприимчивость к новому, поддерживается терпимость к «странностям», прорабатываются стимулы к творчеству, проявляется внимание к отдельной творческой личности. Обычно такого рода установка на новшества определяется высшим руководством, которое проявляет так называемую «инновационную ориентированность».

3. Тип и характер производства. Чем сложнее технология производства, тем большие трудности в инновационном процессе испытывают предприятия.

4. Экономическое состояние предприятия. Оно может быть, как фактором, сдерживающим инновационный процесс, так и фактором, его ускоряющим.

5. Особенности конкретной среды производства (содержание трудовой деятельности, профессионально-квалификационная структура коллектива и т.д.) [17].

Вторая группа факторов – это субъективные факторы среды. Сюда входят:

1. Пол и возраст. Влияние этих факторов довольно противоречиво. Известно, что женщины более конформны, осторожны, чем мужчины. Но вместе с тем, по последним данным, в Америке женщины занимают около 35% руководящих постов (эта цифра возросла по сравнению с 1972 годом в два раза). Проведенные исследования показали, что женщины продвигаются быстрее в тех областях бизнеса, где старые правила не работают, где нужно изобрести что-то новое, а в традиционных областях женщин-руководителей мало. Например, в такой области, как промышленность телекоммуникаций, женщины способствовали коренному изменению ценностей и взглядов. Считается, что в инновационном процессе женщинам помогают такие личностные качества, как стремление к новому, радикализм, точность и аккуратность, высокая чувствительность. Такие же сложные закономерности проявляются и в оценке

фактора возраста в активной инновационной политике. Здесь скорее можно говорить о субъективной значимости нововведений для каждого человека, вне зависимости от возраста. Тем не менее в исследовании О.С. Советовой показано, что максимальные инновационные установки имеют люди в возрасте 25 – 29 лет, радикально-инновационные выше в возрасте 30 – 39 лет, консервативно обобщенные установки преобладают в возрасте 50 – 59 лет.

2. Личностные качества. К качествам, способствующим реализации инновационного процесса, относят склонность к риску, заинтересованность в служебном росте, высокий профессионализм, личностную сопричастность, установку на нововведения. Инноваторы – это люди с высокой способностью к социальной адаптации, готовые к сотрудничеству, коммуникабельные: бодрые, активные, легко воспринимающие жизнь, склонные к непостоянству, независимые, игнорирующие социальные условности, агрессивно отстаивающие свои права, невосприимчивые к угрозе, имеющие тягу к риску, не всегда проницательные, склонные к эксперименту, гибкие, легко приспособляющиеся к неудобствам и изменениям, не доверяющие авторитетам (портрет составлен при помощи опросника Р. Кеттелла О.С. Советовой). Инноваторы в большей степени чувствуют ответственность за удачу, а не за неудачу, они обладают высоким интеллектуальным потенциалом, критичным отношением к действительности, устремленностью на поиски альтернатив, творческой, интернальностью и активностью личности. Поэтому носители этих качеств часто оказываются в противоречии со средой [18].

Независимо от типа культуры доля индивидов с набором таких инновационных качеств составляет 5 – 7% населения (П.Н. Шихирев), таким образом Россия обладает как минимум 2 – 3 миллионами потенциальных инноваторов.

Если подробнее остановиться на социально-психологических установках по отношению к нововведениям, то исходя из соотношения в них трех компонентов (готовность к нововведениям – мотивационный компонент; готовность к новым

условиям жизнедеятельности (знания, умения, навыки, опыт) – когнитивный компонент; и реальная активность (действия, поступки – поведенческий компонент), А.Л. Журавлев дает классификацию социально-экономических типов личности. Выделяется 9 типов личности в зависимости от установки к нововведениям:

1. «Активные реформаторы» (желают, умеют работать и активно действуют).
2. «Пассивные реформаторы» (желают, умеют, но не действуют).
3. «Пассивно-положительные» (желают, не умеют, не действуют).
4. «Преодолевающие себя» (умеют и действуют, но не желают изменений).
5. «Неэффективные» (желают и действуют, но не умеют).
6. «Выжидающие» (умеют, но не желают и не действуют).
7. «Слепые исполнители» (выраженного желания нет, не умеют, действуют в направлении изменений с помощью других).
8. «Пассивные противники» (не желают, не умеют, не действуют).
9. «Активные противники» (не желают, не умеют, действуют против изменений) [16].

Как указывает автор классификации, сами эти типы достаточно подвижны и их соотношение в коллективах может меняться очень быстро.

3. Квалификация, стаж работы и образование. Эти факторы чрезвычайно важны для успешного функционирования в менеджерской деятельности и для принятия инновационных решений. Очевидно, что прогрессивный руководитель должен владеть разнообразными знаниями в области управления и бизнеса, а также иностранными языками. Наиболее активны в инновационном процессе люди с высоким уровнем образования [22].

При этом новички охотнее принимают нововведение, чем работники со стажем.

Перечисленные выше характеристики касались в основном личностных особенностей инициаторов и реализаторов инновационного процесса, а в этой роли чаще всего выступают руководители. Что же касается характеристик

персонала (исполнителей), то, по мнению Р.Л. Кричевского, для успешного проведения инновационной политики важны:

1. Образовательный уровень работников (чем он выше, тем легче воспринимается новшество, успешнее идет процесс подготовки кадров).

2. Информационные контакты и осведомленность людей (т.е. получение ими адекватной информации о нововведении).

3. Мотивация к нововведению (предполагается, что она является реакцией на инновационное поведение руководителей и инициаторов новшества, реакцией на соответствующее стимулирование и т. д.).

4. Субъективное отношение, связанное с «потерями» и «приобретениями» человека (изменение должности, заработной платы, режима и организации работы, влияние на здоровье), которое имеет большой диапазон различных оттенков от безоговорочного принятия нововведения до активного сопротивления ему [25].

В исследовании Н.А. Ильиной показано, что конкретное отношение работников к нововведению традиционно складывается из трех компонентов - познавательного, эмоционального и поведенческого. Ею выделены пять типов отношения к нововведениям: активно-положительное, пассивно-положительное, нейтральное, пассивно-отрицательное, активно-отрицательное. Для успешного внедрения нововведений крайне важно знать преимущественную установку персонала на нововведение, что дает возможность прогнозировать поддержку или отвержение планируемой инновации. Формирование положительных установок во многом зависит от усилий инициаторов и организаторов новшеств и определяет особенности и сроки вторичной адаптации сотрудников в организации.

Важным психологическим моментом, способным затормозить инновационный процесс, а в некоторых случаях и остановить его, является неприятие инноваций, которое получило название психологического барьера. Это сопротивление переменам, создателем и «носителем» которого является сам человек. Это состояние, мешающее протеканию процессов адаптации человека к

новой среде, связанное с ситуацией и личностными особенностями. Оно связано с генетическим и психологическим складом личности, с природным стремлением людей и групп к сохранению стабильности, с предпочтением «знакомого» «незнакомому», с жизненными стереотипами, побуждающими к осторожности и опасениям [7].

Психологический барьер является развивающимся образованием. Его параметры изменяются на разных этапах нововведений, зависят от типа организаций, различны у разных категорий работников. Как правило, барьер выше на этапе внедрения нововведений, а также на первой очереди нововведений, на этапе же развития нововведений психологический барьер снижается.

Таким образом, барьер по отношению к нововведениям необходимо исследовать в каждом конкретном случае. Согласно точке зрения К. Девиса, причины сопротивления персонала организационным нововведениям могут быть тройкого характера: экономические, личностные и социальные (таблица 1.1) [8].

Таблица 1.1

Причины сопротивления персонала нововведениям

Причины сопротивления	Характеристика причин сопротивления
1	2
Экономические	<ul style="list-style-type: none"> - боязнь безработицы; - боязнь сокращения продолжительности рабочего дня и, как следствие, заработка; - боязнь снижения социального статуса и основной заработной платы; - боязнь интенсификации труда и сокращения прогрессивной его оплаты.

1	2
Личностные	<ul style="list-style-type: none">- восприятие критики личных методов работы как обиды;- боязнь того, что приобретенные навыки окажутся ненужными и будет ущемлена профессиональная гордость;- уверенность в том, что нововведения всегда приводят к усилению специализации, повышению монотонности труда и уменьшению чувства собственной значимости как участника трудового процесса;- нежелание расходовать силы на переобучение;- боязнь роста интенсивности труда;- страх перед неопределенностью, обусловленной непониманием сути и последствий нововведению.
Социальные	<ul style="list-style-type: none">- нежелание приспособливаться к новому социально-психологическому климату в коллективе;- стремление сохранить привычные социальные связи;- боязнь, что новая социальная обстановка приведет к меньшему удовлетворению работой;- неприязнь к внешнему вмешательству в личные дела и к лицам, внедряющим нововведения;- недовольство слабостью личного участия и незначительностью своей роли при внедрении нововведений;

	- уверенность в том, что любые новшества выгодны компании, а не работнику, его товарищам по работе или обществу.
--	--

Психологическое обеспечение инноваций, направлено на решение двух основных задач – психологически описать состояние объекта и воздействовать на его с целью изменения и оптимизации. Оно должно создавать предпосылки, способствующие формированию и поддержанию у персонала организации адекватного уровня психологической готовности к инновационной деятельности [15]:

1. Диагностика социально-психологических характеристик коллектива (диагностика структуры коллектива, групповых норм и ценностей, степени влияния приверженцев изменений, отношение лидера к изменению), диагностика структуры коллектива – выявление инноваторов (сторонников изменений) и противников, а также буферной группы.

2. Диагностика уровня мотивации.

3. Характер отношения между руководителем и подчиненными, между подразделениями компании.

4. Исследование степени неудовлетворенности персонала условиями деятельности.

5. Диагностика характеристик организационной культуры.

6. Информирование персонала, мотивация персонала к инновациям.

7. Обучение, формирование мотивации к обучению.

8. Стимулирование активности (привлечение группы к принятию решения, наделение полномочиями, материальное стимулирование).

9. Социализация индивидов.

Загашева О.И. считает, что готовность к инновациям выступает как мотивационно-поведенческая предрасположенность к содействию целенаправленным изменениям системы отношений [7].

В работе мы более подробно остановим свое внимание на личностных характеристиках к инновациям, а именно, мотивация к избеганию неудач.

В настоящее время мотивация как психическое явление трактуется по-разному. В одном случае – как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т.е. определяющих поведение, в другом случае – как совокупность мотивов, в третьем – как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность. Кроме того, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции конкретной деятельности, как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности, как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность [13].

Аткинсон Дж. и МакКлелланд Д. выделили два основных мотива человеческого поведения. Толчком к деятельности в равной степени могут стать и желание достичь успеха, и страх перед неудачей. В стремлении к успеху они видели ожидаемую индивидом оценку деятельности, а избегание неудачи связывали со стремлением человека ставить слишком легкие цели или, наоборот, слишком трудные, невыполнение которых не приносит огорчений [14].

Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им.

Мотив избегания неудачи подразумевает потребность человека в любой ситуации действовать так, чтобы избежать неудачи, особенно в тех случаях, когда результаты его деятельности воспринимаются и оцениваются другими людьми [28].

В качестве мотивов, побуждающих личность к инновационной деятельности, может выступать необходимость в творчестве; стремление к

самореализации; собственное развитие через осуществление созидательных изменений в собственной личности и деятельности, а также личности и деятельности обучающихся; ответственность; стремление к успеху; желание приносить пользу; потребность в одобрении и т.д.

Люди с выраженной ориентацией на успех (те, у кого преобладает мотивация достижения) предпочитают оптимистичный взгляд на жизнь, рассматривают задачи как стимул к движению вперед, к развитию, реагируют на появление препятствий с оптимизмом и энергией. Они опираются на свои способности (реально их оценивая и развивая), прилагают усилия к достижению цели, считают, что во многом только от них самих зависит успех. Присутствует также ощущение контроля над собственной жизнью – ты сам капитан своего корабля [28].

Другая категория людей – это как раз те, у кого преобладает боязнь неудач (мотивация избегания), концентрируются на возможных сложностях, стараются минимизировать потери в ситуации достижения своих целей. У них повышена тревожность из-за постоянных сомнений и неуверенности в своих силах решить проблемы и достичь успеха. Хотя такая стратегия заставляет работать больше, чем обычно, появление непредвиденных сложностей может значительно повлиять на эффективность их действий. Срабатывает парадоксальный механизм – препятствия рассматриваются как подтверждение их сомнений, что ничего не получится. «Я так и думал!». В результате часто не хватает просто настойчивости. Ключевым компонентом является страх оценки себя другими, ощущение стыда.

Мотивация боязни неудачи. Малоинициативны. Избегают ответственных заданий, изыскивают причины отказа от них. Ставят перед собой неоправданно завышенные цели, плохо оценивают свои возможности. В других случаях, напротив, выбирают легкие задания, не требующие особых трудовых затрат.

Под мотивацией избегания неудач понимают выработанный механизм избегания различных ошибок и неудач; т.е. для личности, мотивированной на неудачи, самым главным является не допускать ошибок, иногда даже ценой

преобразования изначальной значимой цели, ее полного или частичного недостижения. Стремление к успеху говорит о наличии у человека сильных волевых качеств, в то время как преобладание мотива избегания неудач определяет индивида как малоактивного [10].

Таким образом, инновационная готовность представляет собой разновидность психологической готовности к деятельности. В современной психологической науке накоплен обширный теоретический и практический материал о проблеме готовности человека к разным видам деятельности.

Дьяченко М.И. и Кандыбович Л.А. выделяют следующие компоненты психологической готовности к деятельности:

1. Мотивационный (связанный с положительным отношением к деятельности, потребностью в успешном выполнении поставленных задач, стремлением добиться успеха и самоутвердиться в профессии).

2. Ориентационный (предполагающий знание об особенностях и условиях профессиональной деятельности, представление о ее требованиях к личности).

3. Операциональный (означающий владение способами и приемами профессиональной деятельности, знаниями, умениями, навыками, анализом и синтезом; самостоятельность).

4. Волевой (включающий навыки самоконтроля, самомобилизации, управления действительностью); оценочный (означающий возможность рефлексии и самооценки своей профессиональной деятельности).

Выделяют следующие компоненты инновационной готовности:

1. Мотивационная готовность к инновационной деятельности. Побудительные мотивы к созданию и предложению инноваций в общем виде делятся нами на внутренние мотивы инновационной активности (мотив достижения, самореализации, получения удовлетворения от процесса разработки новшества) и внешние мотивы (экономическая выгода, получение признания окружающих и т.д.).

2. Когнитивные особенности субъекта деятельности. Для успешной инновационной деятельности необходимо выполнение трех видов

интеллектуальных действий: аналитических (анализ возникшей проблемы, критическое осмысление альтернатив при принятии решения), творческих (генерирование продуктивных идей, поиск новых возможностей, реализация гибкой модели поведения, ведущего к достижению цели) и практических (реализация найденных идей с учетом реально имеющихся возможностей).

3. Личностный компонент инновационной готовности обеспечивает последовательную реализацию основных этапов работы над инновационным проектом: на стадии инициации и генерирования идеи необходимо наличие таких качеств, как инициативность, самодостаточность, нонконформизм, креативность, толерантность к риску и неопределенности; в процессе анализа идеи и оценки ее реалистичности – прагматичность, критичность, умеренная склонность к риску; при оформлении идеи для представления ее на экспертизу необходимы логичность и последовательность, скрупулезность, аккуратность, исполнительность; на этапе принятия решения о внедрении и постановки целей перед исполнителями проекта – уверенность в себе, решительность, рациональность, рефлексивность; в процессе делегирования полномочий и управления взаимодействием в ходе реализации проекта важны коммуникативные и лидерские качества, готовность к сотрудничеству, организаторские способности, уверенность в себе; в ходе управления контрактами, рисками и сроками проекта необходимы пунктуальность, организованность. Личностный компонент отражает инструментальную готовность к инновациям, предполагающую выраженность определенных личностных характеристик и способностей, способствующих инновационности.

Следовательно, инновационная готовность – это одна из разновидностей психологической готовности к деятельности как иерархизированная система профессионально-важных качеств и инновационной деятельности свойств личности, представленных в всех подструктурах: направленности, способностях и опыте.

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА

2.1 Описание структуры предприятий малого бизнеса и методов исследования психологической готовности к инновационной деятельности

В исследовании психологической готовности сотрудников к инновационной деятельности были выбраны две организации: ООО «Профрегион» металлообработка, город Красноярск, и ИП Балагуто Дмитрий Сергеевич, Красноярский край, п. Березовский.

Общество с ограниченной ответственностью «Профрегион» металлообработка, город Красноярск существует на рынке труда с 2016 года.

Основными видами деятельности ООО «Профрегион» является:

Производство строительных металлических конструкций, изделий и их частей:

- производство металлических каркасов для строительства и частей каркасов (балок, мачт, связок, соединений и т.д.);
- производство промышленных металлических каркасов (каркасов доменных печей, подъемников и погрузочно-разгрузочного оборудования и т.д.);
- производство изготовленных заводским способом металлических строительных конструкций: временных жилых строений, выставочных секций.

Обработка металлических изделий механическая:

- сверление, точение, фрезерование, электроэрозионную обработку, строгание, притирку, доводку, протягивание, рихтовку, резку, шлифование, затачивание, сварку и т.п. обработку металлических изделий.

Производство прочих готовых металлических изделий, не включенных в другие группировки:

– производство металлических изделий для домашнего обихода: столовых приборов (тарелок, блюдец и т.д.), посуды (горшков, чайников и т.д.), столовой посуды (чаш, подносов и т.д.), кастрюль, сковород и прочей неэлектрической посуды для использования за столом или в кухне, небольших управляемых вручную кухонных приборов и принадлежностей, металлических губок для мытья;

– производство оцинкованных строительных деталей (сточных желобов, покрытий для крыш, ванн, сливов, раковин и подобных изделий);

– производство металлических изделий офисного назначения, кроме мебели;

– производство сейфов, несгораемых шкафов, бронированных дверей и т.д.;

– производство различных металлических предметов промышленного назначения: судовых винтов и лопастей, якорей, воронок и раструбов, креплений железнодорожных путей, зажимов, продольных изгибов, металлических ступеней и крюков, указательных табличек, включая дорожные знаки;

– производство пакетов из фольги;

– производство постоянных металлических магнитов;

– производство металлических вакуумных кувшинов и бутылок;

– производство металлических значков и металлических военных знаков отличия;

– производство металлических бигудей для волос, металлических ручек для зонтов и расчесок;

– изготовление готовых металлических изделий хозяйственного назначения по индивидуальному заказу населения.

Индивидуальный предприниматель Балагуто Дмитрий Сергеевич, Красноярский край, п. Березовский осуществляет свою деятельность с 2017 года.

Основные виды деятельности ИП Балагуто Дмитрий Сергеевич, поселок Березовский:

Деятельность автомобильного грузового транспорта:

Перевозка грузов специализированными автотранспортными средствами.

Перевозка грузов неспециализированными автотранспортными средствами.

Аренда грузового автомобильного транспорта с водителем.

Дополнительная деятельность:

Деятельность вспомогательная прочая, связанная с перевозками.

Для исследования психологической готовности к инновационной деятельности сотрудников ООО и ИП были использованы следующие методики:

1. Опросник инновационной готовности персонала В.В. Пантелеева, Т.П. Кнышева (Приложение 1).

2. Методика «Мотивация к избеганию неудач» (Т. Элерса) (Приложение 2).

3. Методы статистической обработки данных: критерий U Манна-Уитни, критерий корреляции Пирсона (критерий r – Пирсона).

Опросник инновационной готовности персонала В.В. Пантелеева, Т.П. Кнышева [19].

Инновационная готовность рассматривается в качестве одной из разновидностей психологической готовности к деятельности как иерархизированная система профессионально-важных в инновационной деятельности свойств личности, представленных во всех подструктурах: направленности, способностях, опыте.

Высокий уровень эмоциональной готовности (ЭГ) (8 – 9 стенов) к участию в инновационной деятельности может свидетельствовать о наличии выраженного интереса к внедрению в своём труде новых технологий, освоению новых способов выполнения деятельности и готовности воспользоваться предложенной перспективой преобразований на рабочем месте.

В аспекте мотивационной готовности (МГ) вероятно преобладание внутренних мотивов к участию в инновациях, связанных с достижением успеха, самореализацией, получением удовлетворения от процесса разработки новшеств. Такие люди готовы нести ответственность за определённые последствия изменений, так как усматривают в них дополнительные возможности для самореализации [19].

Личность с высокими баллами по компоненту когнитивной готовности (КГ) не только может предложить что-то новое, но и обладает знаниями, достаточными для внедрения новшеств в организационный процесс, имеет представление о том, как получить необходимую ей информацию.

Высокие баллы по компоненту личностной готовности (ЛГ) связаны с наличием значительного количества личностных особенностей, повышающих эффективность инновационной деятельности (уверенность в себе, умеренная склонность к риску, практичность, радикализм, креативность). Возможна эффективность таких людей в качестве организаторов и руководителей инновационных проектов.

Высокий уровень компонента организационной готовности (ОГ) связан с удовлетворённостью созданными в организации условиями. Однако вероятна потребность в дополнительных мерах по поддержке и продвижению инновационной деятельности со стороны руководства.

При анализе среднего уровня инновационной готовности (4 – 7 стенов) и низкого уровня (1 – 3 стена) рекомендуется дополнительный анализ выраженности отдельных шкал профиля, что позволяет выявить, что именно настораживает в инновационной деятельности и каковы возможные пути профилактики сопротивления инновациям [19].

Процедура создания методики диагностики инновационной готовности проведена по технологии, описанной в работах А. Анастази, Н.А. Батурина, Л.Ф. Бурлачука, Н.Н. Мельниковой, А.Г. Шмелёва.

Инструкция: «Вам предстоит оценить утверждения относительно внедрении инноваций, под которыми понимается внедрение новых технологий в вашей профессиональной сфере, сопровождение новых способов ведения работы в организации, выведение новых продуктов на рынок.

В бланке ответов в таблице под номером вопроса проставьте, пожалуйста, цифру, соответствующую варианту Вашего ответа:

1 – абсолютно неверно;

2 – неверно;

3 – скорее неверно;

4 – не знаю;

5 – скорее верно;

6 – верно;

7 – совершенно верно.

Методика «Мотивация к избеганию неудач» Т. Элерса. [27]

Опросник личностный. Предназначен для диагностики мотивационной направленности личности на избегание неудач.

Стимульный материал представляет собой список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. В каждой строке испытуемому необходимо выбрать только одно из трех слов, которое наиболее точно его характеризует.

Тест относится к моношкальным методикам. Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом.

Инструкция: «Вам предлагается список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. В каждой строке выберите только одно из трех слов, которое наиболее точно Вас характеризует»

Бланк методики представлен в Приложении 2.

Порядок подсчета: Испытуемый получает по 1 баллу за следующие выборы, приведенные в ключе. Первая цифра перед чертой означает номер строки, вторая цифра после черты – номер столбца, в котором нужно слово. Например, 1/2 означает, что слово, получившее 1 балл в первой строке, во втором столбце – «бдительный». Другие варианты ответов испытуемого баллов не получают.

Результат. Чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

От 2 до 10 баллов: низкая мотивация к защите.

От 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации.

От 17 до 20 баллов: высокий уровень мотивации.

Свыше 20 баллов: слишком высокий уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

Методы статистической обработки данных: критерий U Манна – Уитни, критерий корреляции Пирсона (критерий r – Пирсона) [30].

U – критерий Манна-Уитни предназначен для оценки различий между двумя выборками по уровню какого-либо признака, количественно измеренного. Он позволяет выявлять различия между малыми выборками.

Критерий r – Пирсона – это непараметрический метод, который позволяет оценить значимость различий между фактическим (выявленным в результате исследования) количеством исходов или качественных характеристик выборки, попадающих в каждую категорию, и теоретическим количеством, которое можно ожидать в изучаемых группах при справедливости нулевой гипотезы.

2.2 Интерпретация результатов исследования

Наше эмпирическое исследование мы начали с опросника инновационной готовности персонала В.В. Пантелеева, Т.П. Кнышева.

Инновационная готовность представляет собой разновидность психологической готовности к деятельности, иерархизированную систему профессионально-важных в инновационной деятельности свойств личности, представленных во всех подструктурах: направленности, способностях, опыте.

С помощью данного опросника мы хотели выяснить насколько сотрудники ООО и ИП готовы к инновационной деятельности.

В результате проведенного диагностического исследования на базе организаций нами были получены следующие результаты.

Полученные данные по методике выявления уровня инновационной готовности представлены на рисунке 2.1 (Приложение 3).

Также у сотрудников ИП мы можем наблюдать низкий уровень эмоциональной готовности (30%). Т.е. данные сотрудники не стремятся к открытию чего-то нового, могут испытывать некоторый дискомфорт при мысли, что их заставят внедрять какое-нибудь новшество, не хотят работать с людьми, которые заставляют проявлять инициативность.

Высокий уровень эмоциональной готовности (24%) говорит о том, что некоторые сотрудники ИП проявляют интерес к нововведениям в трудовой деятельности, хотят осваивать новые способы выполнения деятельности.

По уровню мотивационной готовности мы наблюдаем также преобладание среднего уровня готовности в обеих организациях (ООО – 69%; ИП – 61%). Таким образом, сотрудники проявляют свою мотивацию только тогда, когда это необходимо. Далее сотрудники ООО и ИП обозначили высокий уровень мотивационной готовности (ООО – 31%; ИП – 34%): преобладают внутренние мотивы к участию в инновациях, связанных с достижением успеха, самореализацией, получением удовлетворения от процесса разработки новшеств. Они готовы нести ответственность за определенные последствия изменений, так как усматривают в них дополнительные возможности для самореализации. Низкий уровень мотивационной готовности у сотрудников ИП (5%) свидетельствует о том, что сотрудники не готовы к новшествам в своей деятельности.

Средний уровень компонента когнитивной готовности к инновационной деятельности нам говорит о том, что сотрудники недостаточно обладают знаниями, чтобы предложить что-то новое в процесс деятельности.

При высоком уровне когнитивной готовности сотрудники ООО и ИП могут предлагать новые идеи, так как обладают достаточными знаниями, и имеют представление о том где можно получить нужную информацию.

Низкий уровень компонента когнитивной готовности к инновационной деятельности свидетельствует о том, что сотрудникам трудно представить, какая информация нужна участникам инновационного проекта, не представляют себе

этапы внедрения инноваций, не понимают, как можно увлечь работников инновациями.

Сотрудники со средним уровнем личностной готовности можно охарактеризовать как личностей, которые на данный период времени не уверены в своих силах и возможностях. В определённых ситуациях может проявляться неуверенность в себе, не хотят лишний раз рисковать.

Высокий уровень личностной готовности к инновации говорит о том, что сотрудники предприятий готовы идти на риск, они хотят чего-то нового в своей деятельности, уверены в своих силах.

Средний уровень организационной готовности к инновационной деятельности может говорить о том, что сотрудники ООО и ИП в некоторых ситуациях не хотят брать на себя роль руководителя, брать ответственность за выполнение задания.

Низкий уровень и высокий уровень организационной готовности к инновационной деятельности у сотрудников ИП распределились между собой равномерно. Следовательно, с одной стороны, одни сотрудники не знают о наличии инновационных программах, а с другой стороны, другие сотрудники удовлетворены созданными в организации условиями, также нуждаются в дополнительных мерах по поддержке и продвижению инновационной деятельности со стороны руководства.

Далее нами была проведена методика «Мотивация к избеганию неудач» Т. Элерса у сотрудников малого бизнеса: ООО «Профрегион» и ИП Балагуто Дмитрий Сергеевич.

С помощью данной методики мы хотели диагностировать мотивационную направленность сотрудников ООО и ИП на избегание неудач.

Результаты полученных данных по методике «Мотивация к избеганию неудач» Т. Элерса представлены в таблицах 2.1 – 2.2 и на рисунке 2.2.

Таблица 2.1

Результаты исследования по методике «Мотивация к избеганию неудач» (Т. Элерса) для сотрудников ООО «Профрегион»

№ п/п	Баллы	Уровень мотивации
1	12	Средний
2	17	Высокий
3	12	Средний
4	10	Низкий
5	18	Высокий
6	9	Низкий
7	10	Низкий
8	19	Высокий
9	6	Низкий
10	20	Высокий
11	11	Средний
12	13	Средний
13	10	Низкий

Таблица 2.2

Результаты исследования по методике «Мотивация к избеганию неудач» (Т. Элерса), для сотрудников ИП Балагуто Дмитрий Сергеевич

№ п/п	Баллы	Уровень мотивации
1	2	3
1	16	Средний
2	11	Средний
3	2	Низкий
4	13	Средний
5	20	Высокий

1	2	3
6	16	Средний
7	18	Высокий
8	17	Высокий
9	4	Низкий
10	19	Высокий
11	12	Средний
12	17	Высокий
13	11	Средний



Рис. 2.2 Уровень мотивации к избеганию неудач

Из полученных результатов исследования по методике «Мотивация к избеганию неудач» Т. Элерса, мы можем говорить о том, что для сотрудников ООО «Профрегион» и ИП Балагуто Дмитрий Сергеевич выражен средний уровень мотивации к избеганию неудач.

Следовательно, сотрудники в определенных ситуациях способны правильно оценивать свои возможности, но при этом они могут колебаться в принятии решения и бояться критики со стороны окружающих.

Низкий уровень мотивации к избеганию неудач свойственен для тех сотрудников, которые стараются правильно оценить свои возможности и обладают адекватным уровнем притязаний. Не испытывают страх перед неудачей.

При высоком уровне мотивации к избеганию неудач мы можем говорить о том, что сотрудники предприятий будут достаточно тщательно взвешивать свои возможности, колебаться при принятии решения. Они боятся критики и риска.

В итоге проведенного исследования по опроснику инновационной готовности персонала В.В. Пантелеева, Т.П. Кнышева, и методике «Мотивация к избеганию неудач» (Т. Элерса) мы можем говорить о том, что для сотрудников ООО «Профрегион» и ИП Балагуто Дмитрий Сергеевич характерно преобладание среднего уровня инновационной готовности к инновационной деятельности по всем компонентам, и средний уровень мотивации к избеганию неудач.

Таким образом, сотрудники готовы к инновационной деятельности, но каждый раз их что-то останавливает: возможно не хотят изменений в трудовой деятельности; директора не проявляют инициативны нововведений; личностные особенности сотрудников; возникают сомнения; бояться критики со стороны других.

Для статистического подтверждения нашей гипотезы мы использует U – критерия Манна – Уитни, который применим для оценки различий между двумя выборками по уровню инновационной готовности и мотивации к избеганию неудач. Для этого мы сформируем статистические гипотезы:

H_0 : Уровень признака в группе 2 не ниже уровня признака в группе 1.

H_1 : Уровень признака в группе 2 ниже уровня признака в группе 1.

Расчеты по критерию U Манна-Уитни представлены в таблицах 2.3 и 2.4

Таблица 2.3

Расчет U-критерия Манна-Уитни по уровню инновационной готовности

Уровень инновационной готовности	Эмпирическое значение	Зона значимости
Эмоциональная готовность	38	Зона значимости
Мотивационная готовность	75	Зона незначимости
Когнитивная готовность	35	Зона значимости
Личностная готовность	73	Зона незначимости
Организационная готовность	29	Зона значимости

Таблица 2.4

Сводные данные по методике «Мотивация к избеганию неудач»

	Эмпирическое значение	Зона значимости
«Мотивация к избеганию неудач»	71	Зона незначимости

В результате проведенного эмпирического исследования по уровню инновационной готовности сотрудников на предприятии малого бизнеса, мы выяснили, что сотрудники ООО и ИП отличаются по уровню инновационной готовности.

Отличия наблюдаются в таких компонентах инновационной готовности, как эмоциональная, когнитивная, и организационная. При этом нами не были выявлены различия по уровню мотивации к избеганию неудач у сотрудников ООО и ИП.

Следовательно, выдвинутая в начале исследования гипотеза о том, что у сотрудников ООО и ИП будут различаться характеристики психологической

готовности к инновационной деятельности, нашла свое подтверждение частично.

Далее нами был применен статистический критерий r – Пирсона. Данные представлены в таблицах 2.5 и 2.6.

С помощью критерия r – Пирсона мы хотели посмотреть насколько взаимосвязаны между собой компоненты психологической готовности к инновационной деятельности у сотрудников ООО «Профрегион» и ИП Балагуто Дмитрий Сергеевич с мотивацией к избеганию неудач.

Расчет по критерию r – Пирсона производился с помощью SPSS Statistics.

Таблица 2.5

Связь инновационной деятельности и мотивации к избеганию неудач у сотрудников ООО «Профрегион»

Компоненты инновационной готовности	Уровень инновационной готовности	Мотивация к избеганию неудач
1	2	3
ЭГ	Низкий	
	Средний	-0,047
	Высокий	
МГ	Низкий	
	Средний	-0,835
	Высокий	0,272
КГ	Низкий	-0,382
	Средний	-0,428
	Высокий	-0,149
ЛГ	Низкий	
	Средний	-0,047
	Высокий	0,272

Окончание таблицы 2.5

1	2	3
ОГ	Низкий	
	Средний	-0,050
	Высокий	

После проведенного корреляционного анализа мы получили положительные и отрицательные взаимосвязи между компонентами инновационной готовности и мотивацией к избеганию неудач у сотрудников ООО «Профрегион»:

Положительные взаимосвязи:

1. При высоком уровне личностной готовности к инновации, мы будем наблюдать высокую мотивацию к избеганию неудач.

Отрицательные взаимосвязи:

1. Чем меньше будет выражен компонент эмоциональная готовность, тем меньше будет мотивация к избеганию неудач.

2. Чем ниже будет мотивационная готовность, тем ниже будет выражена мотивация к избеганию неудач.

3. Чем будет ниже когнитивная готовность, тем ниже мотивация к избеганию неудач.

4. Чем ниже будет личностная готовность, тем ниже будет мотивация к избеганию неудач.

5. Чем ниже будет выражена организационная готовность, тем ниже будет мотивация к избеганию неудач.

Таким образом, при низкой выраженности компонентов инновационной готовности мы наблюдаем низкую мотивацию к избеганию неудач.

Далее мы провели корреляционный анализ у сотрудников ИП Балагуто Дмитрий Сергеевич, которые представлены в таблице 2.6.

Таблица 2.6

Связь инновационной деятельности и мотивации к избеганию неудач у сотрудников ИП Балагуто Дмитрий Сергеевич

Компоненты инновационной готовности	Уровень инновационной готовности	Мотивация к избеганию неудач
ЭГ	Низкий	-0,127
	Средний	-0,253
	Высокий	-0,278
МГ	Низкий	-0,203
	Средний	-0,710
	Высокий	-0,357
КГ	Низкий	0,023
	Средний	0,526
	Высокий	0,336
ЛГ	Низкий	
	Средний	0,578
	Высокий	0,261
ОГ	Низкий	-0,029
	Средний	-0,420
	Высокий	-0,259

В результате можно представить следующие взаимосвязи, как положительные, так и отрицательные, для сотрудников ИП Балагуто Дмитрий Сергеевич:

Положительные взаимосвязи:

1. Чем выше будет выражена когнитивная готовность, тем выше будет мотивация к избеганию неудач.

2. Чем выше будет личностная готовность, тем выше будет мотивация к избеганию неудач.

Отрицательные взаимосвязи:

1. Чем ниже будет эмоциональная готовность, тем ниже будет мотивация к избеганию неудач.

2. Чем ниже мотивационная готовность, тем ниже мотивация к избеганию неудач.

3. Чем ниже будет организационная готовность, тем ниже мотивация к избеганию неудач.

В результате проведенного корреляционного анализа у сотрудников ООО «Профрегион» и ИП Балагуто Дмитрий Сергеевич мы выделили некоторые корреляционные различия (см. Приложение 4):

1. Мотивационная готовность и мотивация к избеганию неудач. Т.е. у сотрудников ООО наблюдается положительная связь, а у сотрудников ИП отрицательная.

2. Когнитивная готовность и мотивация к избеганию неудач. У сотрудников ООО наблюдается отрицательная связь, а у сотрудников ИП, наоборот, положительная взаимосвязь.

3. Личностная готовность и мотивация к избеганию неудач. У сотрудников ООО мы можем наблюдать отрицательную взаимосвязь, а у сотрудников ИП положительную взаимосвязь.

В итоге проведенного эмпирического исследования нами были сформированы некоторые рекомендации.

2.4 Рекомендации

Успех в инновационной деятельности зависит от многих факторов: направленности или характера мотивации деятельности, креативности, уровня

развития личных и профессиональных качеств, от наличия или отсутствия определённых барьеров и от психологического климата в коллективе.

Все эти факторы должны быть учтены руководителем организации. В процессе подготовки к инновационной деятельности и её реализации любой сотрудник нуждается в специальной системе сопровождения, осуществляемой либо в индивидуальном порядке, либо в рамках коллектива.

Специфика индивидуального подхода состоит в адресной помощи, оказываемой психологом каждому сотруднику, также есть возможность совместной работы в рамках коллектива. Среди них выделяют:

1. Участие в совещаниях.
2. Проведение тренингов и семинаров.
3. Проведение сеансов психологической разгрузки.
4. Организация дискуссий, направленных на оптимизацию взаимоотношений в коллективе.

В результате полученных данных, нам стоит обратить внимание на все компоненты инновационной готовности: эмоциональную, мотивационную, когнитивную, личностную и организационную.

При введении инновационной деятельности у сотрудников предприятия должно быть:

1. Определённые знания о инновации, которая будет внедряться на их предприятие.
2. Развиты личные качества (нестандартное мышление, решительность и настойчивость в достижении целей, инициативность, умение выполнять обязательства и обещания, высокий уровень эрудиции, твёрдость характера, справедливость, тактичность, аккуратность, умение расположить к себе, чувство юмора, хорошее здоровье).
3. Навыки и организаторские способности (умело использовать информацию, время и людей, обеспечивать получение высоких результатов, постоянно повышая конкурентоспособность предприятия).

Руководитель предприятия малого бизнеса должен предоставить сотрудникам полную информацию об инновациях; внедрить программу обучения сотрудников; сплотить коллектив, вовлечь сотрудников в процесс проектирования и внедрения изменений; оказывать поддержку в сложностях, возникающих в процессе перехода к новому формату работы; создать специальные инструкции, регламентирующие использование нововведений; построить систему мотивации сотрудников; применять функции контроля и убеждения.

Проведенное исследование позволило нам изучить психологическую готовность сотрудников малого бизнеса к инновационной деятельности. Представленные рекомендации помогут в дальнейшем повысить уровень инновационной готовности у сотрудников малого бизнеса.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Тема инноваций в последнее время становится все более актуальной в связи с ускорением темпа изобретений, появления и внедрения новых технологий. В таких условиях конкурентоспособным становится предприятие и бизнес, которые ориентированы на постоянное внедрение инноваций – совершенствование, переоборудование производства. Как следствие, проблемы, которые могут возникать со способностью и готовностью предприятий к инновационному развитию на данный период времени являются очень актуальными.

Разработкой вопросов инновационного развития предприятий занимались известные ученые-экономисты: Ю. Бажал, Е. Бойко, Р. Бурместер, А. Гринев, П. Завлин, Н. Лапин, П. Орлов, А. Перлаки, С. Уткин, Р. Фатхутдинов, Р. Форстер, Ф. Шумпетер и др.

Понятие психологической готовности разрабатывалось в трудах различных исследователей: А.П. Авдеевой, Л.И. Божович, А.Д. Ганюшкина, А.А. Деркача, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, А.К. Марковой, А.С. Мельничук, С.А. Николенко, А.А. Понукалина, Д.Н. Узнадзе, Е.Л. Хиллгард, Р.Г. Шакировой и др.

Психологическая готовность представляет собой комплексное понятие, которое определяет общее отношение человека, его психологическую настроенность, установку к определенному способу выполнения действия в наличных условиях; психологическая готовность представляет собой систему взаимосвязанных компонентов.

Способность предприятия к инновационному развитию определяется инновационным потенциалом предприятия, то есть его способностью реализовывать инновации в рамках выбранного стратегического направления развития.

Эффективность инновационной деятельности на предприятии зависит от многих факторов. Основными из данных факторов является степень вовлеченности сотрудников предприятия в данный процесс, придание инновационной деятельности на предприятии организационный и целеустремленный характер, уровень стимулирования к поиску новшеств и непосредственно их внедрение на предприятии. Следовательно, чтобы добиться некоторой результативности на предприятии инновационной деятельности, ею следует руководить, как и любой другой деятельностью. Во многом это зависит как от прогрессивности применяемых методов стимулирования, так и от уже существующей системы финансирования.

Исследование было проведено на базе двух предприятий: ООО «Профрегион» и ИП Балагуто Дмитрий Сергеевич. Общее количество испытуемых составило 26 человек.

В ходе исследования нами были применены следующие методы:

1. Опросник инновационной готовности персонала В.В. Пантелеева, Т.П. Кнышева.
2. Методика «Мотивация к избеганию неудач» (Т. Элерса).
3. Методы статистической обработки данных: критерий U Манна-Уитни, критерий корреляции Пирсона (критерий r – Пирсона).

В результате проведенного диагностического исследования нами были получены следующие данные.

По опроснику инновационной готовности персонала В.В. Пантелеева, Т.П. Кнышева мы выяснили, что для сотрудников ООО «Профрегион» и ИП Балагуто Дмитрий Сергеевич характерно преобладание среднего уровня по всем компонентам готовности к инновационной деятельности. Т.е. сотрудники ООО и ИП к инновационной деятельности с одной стороны относятся достаточно хорошо, но с другой стороны их что-то останавливает на пути к инновациям (собственное желание, дискомфорт, внутренние мотивы, дополнительная ответственность, недостаточный уровень знания, неуверенность и т.п.)

По методике «Мотивация к избеганию неудач» Т. Элерса, мы можем говорить о том, что для сотрудников ООО «Профрегион» и ИП Балагуто Дмитрий Сергеевич преобладает средний уровень мотивации к избеганию неудач.

Т.е. сотрудники в определенных ситуациях способны правильно оценивать свои возможности, но при этом они могут колебаться в принятии решения и бояться критики со стороны окружающих.

В результате проведенного эмпирического исследования по уровню инновационной готовности сотрудников на предприятии малого бизнеса, мы выяснили, что сотрудники ООО и ИП отличаются по уровню инновационной готовности. Не были выявлены различия по уровню мотивации к избеганию неудач у сотрудников ООО и ИП.

Отличия наблюдаются в таких компонентах инновационной готовности, как эмоциональная, когнитивная, и организационная.

Следовательно, выдвинутая в начале исследования гипотеза о том, что у сотрудников ООО и ИП будут различаться характеристики психологической готовности к инновационной деятельности, нашла свое подтверждение частично.

В результате проведенного исследования можно представить некоторый портрет сотрудника предприятия малого бизнеса.

Сотрудник предприятия малого бизнеса должен быть исполнительным, внимательным, креативным, коммуникабельным, уметь работать в команде, постоянно готов к обучению к чему-то новому, инициативным, стрессоустойчивым.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аверченков, В.И. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / В.И. Аверченков. – Москва: Флинта, Московский психолого-социальный институт, 2009. – 275 с.
2. Арутюнова, Д.В. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / Д.В. Арутюнова. – Ростов-на-Дону: ЮФУ, 2014. – 152с.
3. Вишневая, Н.Э. Инновационный потенциал личности современного предпринимателя (на примере слушателей центра корпоративных и инновационных программ Московской международной высшей школы бизнеса «МИРБИС») / Н.Э. Вишневая, В.А. Смаглюк. // Психология в экономике и управлении. – 2015. – №1. – С. 43 – 51.
4. Воцкий, А.З. Сущность понятия «мотивационная готовность к инновационной деятельности» / А.З. Воцкий. // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. – С. 54 – 60.
5. Горбов, Н.М. Инновационные шумы – препятствия внедрению инноваций / Н.М. Горбов, А.А. Шаховская. // Экономика: проблемы и пути решения: Логос. – 2011. – С.159 – 161.
6. Горбов, Н.М. Методика повышения степени готовности персонала к инновационной деятельности / Н.М. Горбов, А.А. Шаховская. // Вестник БГУ. 2012. – № 3 (2). – Режим доступа : URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-povysheniya-stepeni-gotovnosti-personala-k-innovatsionnoy-deyatelnosti> (Дата обращения: 16.04.2020).
7. Загашев, И.О. Психологическая готовность к инновациям как условие эффективности внедрения системы управления качеством / И.О. Загашев. // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – Т. 12. – №5(2). – 2010. – С. 35 – 45.
8. Загвязинский, В.И. Как снять инновационные барьеры / В.И. Загвязинский. // Народное образование. –Москва, 2014. – № 5. – С. 18 – 25.

9. Карнышев, А.Д. Инновация как социально психологический и личностный феномен / А.Д. Карнышев. // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2010. – С. 14 – 19.

10. Котов, С. В. Мотивация «на успех» и мотивация «на избегание неудач» в контексте позитивной психологии / С.В. Котов. // Молодой ученый. – 2012. – № 4 (39). – С. 360 – 362.

11. Кретьева, Н.В. Риски инновационных проектов и методы их управления на стадии внедрения инновации / Е.Ю. Попова, Н.В. Кретьева. // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 11, ч. 3. – с. 657.

12. Лежнева, Н.В. Исследование психологической готовности молодежи малых городов России к инновационной деятельности / Н.В. Лежнева, О.Ф. Михайловская и др. // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2015. – № 2. – С. 114 – 115.

13. Леонтьев, В.Г. Мотивация и психологические механизмы ее формирования / В.Г. Леонтьев. – Новосибирск : ГП «Новосибирский полиграфкомбинат», 2010. – 264 с.

14. Макклелланд, Д. Мотивация человека / Д. Макклелланд. – Санкт-Петербург: Питер, 2007. – 672 с.

15. Михайлова, О.Б. Психологические причины сопротивления персонала нововведениям в организациях / О.Б. Михайлова. // Акмеология. – № 2. – 2012.

16. Михайлова, О.Б. Структура инновационного потенциала личности / О.Б. Михайлова. // Вестник НГУ. Серия : Психология. – 2013. – Т. 6. – Выпуск 1. – 168 с.

17. Моисеев, А.В. Разработка рекомендаций по совершенствованию управления разработкой и внедрением инновационных технологий на предприятии / А.В. Моисеев, Е.О. Ушакова. // Интерэкспо Гео-Сибирь. – 2018. – № 9. – С. 237 – 240.

18. Мухамедьяров, А.М. Инновационный менеджмент / А.М. Мухамедьяров. – Москва : ИНФРА-М, 2011. – 137 с.

19. Пантелеева, В.В. Опросник инновационной готовности персонала / В.В. Пантелеева, Т.П. Кнышева. // Акмеология. – 2016. – № 3 (59). – С. 81 – 86.
20. Пантелеева, В.В. Структура инновационной готовности персонала в аспекте организационной культуры / В.В. Пантелеева. // Социально-психологические механизмы организационной культуры: Сб. ст. / под ред. С.В. Быкова. – Самара: Самарская гуманитарная академия, 2010. – С. 76 – 88.
21. Плотницкая, М.Р. Психологическая готовность личности к саморазвитию: осмысление и исследование / М.Р. Плотницкая, М.А. Фризен, Е.С. Шучковская. // Вестник ЮУрГГПУ. 2015. – № 9. – С. 136 – 140. – Режим доступа : URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskaya-gotovnost-lichnosti-k-samorazvitiyu-osmyslenie-i-issledovanie> (Дата обращения: 20.04.2020).
22. Политаев, В.И. Реализация интеграционных процессов в инновационной сфере, системе образования и наукоемких производствах Российской Федерации В.И. Политаев. // Креативная экономика. – 2016. – Том 10. – № 8. – С. 905– 920.
23. Пиньковецкая, Ю.С. Генезис малого и среднего предпринимательства в РФ / Ю.С. Пиньковецкая. // Вопросы управления. 2013. – № 2. – С. 103 – 107.
24. Попов, В.Л. Управление инновационными проектами / В.Л. Попова. – Москва : ИНФРА-М, 2012. – 336 с.
25. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология: учебное пособие для академического бакалавриата / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Юрайт, 2019.
26. Пуляевская, О.В. Психологическая готовность предпринимателей к инновационной деятельности / О.В. Пуляевская. // Вестник ИрГТУ. – 2012. – № 8 (67). – С. 46 – 50.
27. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика Методики и тесты / Д.Я. Райгородский. – Москва : Бахрах-М, 2001. – 672 с.
28. Рожков, Е.М. Мотивация достижения успеха и избегания неудач в работах отечественных и зарубежных ученых / Е.М. Рожков. // Современная наука. – 2014. – № 3. – С. 44 – 46. – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-dostizheniya-uspeha-i-izbeganiya>

neudach-v-rabotah-otchestvennyh-i-zarubezhnyh-uchenyh (Дата обращения: 30.04.2020).

29. 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.

30. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии /Е.В. Сидоренко. – Санкт-Петербург : ООО «Речь», 2001. – 350 с.

31. Смородова, О. В. Психологическое обеспечение внедрения инноваций в организации / О.В. Смородова. // Вестник БГУ. – 2013. – № 3. – Режим доступа : URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskoe-obespechenie-vnedreniya-innovatsiy-v-organizatsii> (Дата обращения: 24.04.2020).

32. Спивак, В.А. Управление персоналом для менеджеров : учебное пособие / В.А. Спивак. – Москва: Эксмо, 2010. – 468 с.

33. Третьяк, Л.А. Инновационная деятельность на предприятии АПК: краткий курс лекций для студентов 3 курса бакалавриата (направления подготовки) 38.03.02. «Менеджмент» / Л.А. Третьяк. // ФГБОУ ВПО «Саратовский ГАУ». – Саратов, 2016. – 55 с.

34. Фатхутдинов, Р.А. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов / Р.А. Фатхутдинов. – 6-е изд., испр. и доп. – Санкт-Петербург : Питер, 2012. – 448 с.

35. Царегородцева, Е.Ю. Совершенствование инновационной деятельности для малого предпринимательства / Е.Ю. Царегородцева, Д. Р. Окладникова. // Экономика, управление, финансы : материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, февраль 2017 г.). – Краснодар : Новация, 2017. – С. 108 – 111. – Режим доступа: URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/220/11704/> (Дата обращения 10.05.2020).

36. Чернышева, Б.Н. Инновационный менеджмент и экономика организаций (предприятий) : Практикум / Б.Н. Чернышева, Т.Г. Попадюк – Москва: ИНФРА-М; Вузовский учебник, 2011. – 240 с.

37. Чудакова, В.П. Психологическая готовность к инновационной деятельности как фактор конкурентоспособности личности в быстро изменяющихся условиях / В.П. Чудакова. // Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири. – 2015. – № 2. – С. 1– 13.

38. Юань, Ф. Инновационное поведение на рабочем месте: роль перформанса и имидж ожидания результата / Ф. Юань, Р.В. Вудман. // Академия менеджмента. – 2010. – № 53 (2). – С. 323 – 342.

39. Яголковский, С.Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы: научная монография / С.Р. Яголковский. – Москва, 2010. – 264 с.

Методика диагностики инновационной готовности персонала
(В.В. Пантелеева, Т.П. Кнышева).

Инструкция: Вам предстоит оценить утверждения, относительно инноваций, под которыми понимается внедрение новых технологий в Вашей профессиональной сфере, сопровождение новых способов ведения работы в организации, выведение новых продуктов на рынок.

В бланке ответов в таблице ответов под номером вопроса проставьте, пожалуйста, цифру, соответствующую варианту Вашего ответа:

- 1 – абсолютно неверно;
- 2 – неверно;
- 3 – скорее неверно;
- 4 – не знаю;
- 5 – скорее верно;
- 6 – верно;
- 7 – совершенно верно.

Не задумывайтесь подолгу над ответами. Помните, что правильных или неправильных ответов в данном случае быть не может. Первый пришедший в голову ответ и является верным

Утверждения

1. Люди в основном стремятся открывать, создавать, осваивать что-то новое.
2. Я постоянно ищу способы усовершенствования своей деятельности.
3. Подготовка отчётности по внедрению инновационного проекта – вещь для меня очень сложная.
4. В случае неудачи я обычно не переживаю, а делаю новую попытку.
5. Контроль за результатами внедрения инноваций в нашей организации хорошо продуман.

6. Я стараюсь, чтобы новое в работе не проходило мимо меня.
7. Я работаю над новыми технологиями, чтобы быть лучшим в своём деле.
8. Я плохо знаком с положениями нашей организации, касающимися инноваций.
9. Если я что-то придумываю, я верю, что у меня получится.
10. «Пойди туда, не знаю куда» - вот девиз инновационной деятельности в нашей организации.
11. Я испытываю дискомфорт при мысли, что меня заставят внедрять какое-нибудь новшество.
12. Меня привлекает процесс приобретения новых знаний и навыков.
13. Мне совершенно непонятно, как оценить приблизительную стоимость внедрения инновации в моей сфере.
14. Я не ставлю глобальных целей, предпочитая не рисковать.
15. Я не знаю, какие программы по внедрению инноваций есть в нашей организации.
16. Я против включения в рабочую группу по внедрению инноваций.
17. Мне нравится идти в ногу со временем, поэтому я всегда за новейшие технологии.
18. Трудно представить, какая информация нужна участникам инновационного проекта.
19. Обычно я не только предлагаю новое, но ещё и знаю, как реализовать идею на практике.
20. Включаясь в процесс внедрения новшеств, я знаю, в чём будет заключаться поощрение.
21. Те, кто внедряет новшества, - выскочки и карьеристы.
22. Освоение новых технологий позволяет реализовать множество своих способностей.
23. Я хорошо представляю себе этапы внедрения новых технологий (инноваций).

24. Я не люблю перемен, они требуют напряжения сил.

25. Внедрение инноваций в нашей организации сопровождается информированием об их обоснованности.

26. Люди, которые реализуют новые технологии, часто не несут ответственности за последствия их внедрения.

27. Я участвую в нововведениях, потому что мне нравится быть членом рабочей группы (комитета).

28. Мне трудно представить, как можно увлечь работников инновациями.

29. Я очень боюсь неудач и нервничаю, приступая к работе над чем-либо новым.

30. У нас в организации регулярно проводится обучение новым технологиям.

31. Мне бы хотелось работать с людьми, которые не дают другим покоя, заставляют проявлять инициативу, осваивать новое.

32. Участвуя в инновациях, я одновременно решаю свои собственные задачи.

33. Я вряд ли сумею разработать план мероприятий по реализации новшества.

34. Я редко проявляю инициативу, предпочитаю хорошо делать привычную работу.

35. Инновационная деятельность не входит в число ценностей коллектива, в котором я работаю.

36. Я не вижу проблемы в том, чтобы поменять что-то в своей работе, освоив новую технологию.

37. Инновации меня не особенно интересуют, я скорее вынужден участвовать в их внедрении.

38. Мне не составит труда оформить документы по инновационному проекту в соответствии с принятой схемой.

39. У меня есть склонность к поиску новых способов решения ежедневных задач.
40. Внедрение инноваций обозначено как ключевая ценность нашей организации.
41. Я уважаю людей, не дающих жить другим по старинке.
42. Участвовать в инновациях приходится, чтобы быть на хорошем счету.
43. Я знаю, как распределить роли в инновационном проекте.
44. Многие коллеги обращаются ко мне за советом по поводу новых технологий.
45. В нашей организации налажено взаимодействие между подразделениями, работающими над внедрением инноваций.
46. Мне бы хотелось, чтобы инновационными проектами в нашей организации занимался кто-то другой.
47. Я считаю, что люди, которые участвуют в реализации инноваций, следуют ожиданиям руководства.
48. Если бы меня назначили руководителем инновационного проекта, я бы растерялся.
49. Часто я вижу несколько вариантов решения какой-либо проблемы.
50. При реализации инновационных проектов в нашей организации эффективно распределяются обязанности между участниками.

Обработка результатов тестирования

В обратных утверждениях (№ 3, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 24, 26, 28, 29, 33, 34, 35, 37, 42, 46, 47, 48) оценки «переворачиваются» следующим образом: за 1 балл начисляется 7, за 2 балла – 6 и так далее. Подсчитываются суммы столбцов в бланке ответов, образуя показатели по отдельным компонентам инновационной готовности, согласно модели. Общая сумма баллов составляет итоговый уровень.

Бланк для регистрации ответов

	ЭГ	МГ	КГ	ЛГ	ОГ
Номер утверждения	1	2	3	4	5
Ответ					
Номер утверждения	6	7	8	9	10
Ответ					
Номер утверждения	11	12	13	14	15
Ответ					
Номер утверждения	16	17	18	19	20
Ответ					
Номер утверждения	21	22	23	24	25
Ответ					
Номер утверждения	26	27	28	29	30
Ответ					
Номер утверждения	31	32	33	34	35
Ответ					
Номер утверждения	36	37	38	39	40
Ответ					
Номер утверждения	41	42	43	44	45
Ответ					
Номер утверждения	46	47	48	49	50
Ответ					
Сумма в столбце					

Перевод итоговых баллов в стены

ЭГ	МГ	КГ	ЛГ	ОГ	Общий балл	Стен
34 и менее	33 и менее	22 и менее	28 и менее	23 и менее	158 и менее	1
35-38	34-36	23-27	29-33	24-28	159-175	2
39-42	37-40	28-32	34-37	29-33	176-193	3
43-46	41-44	33-36	38-42	34-38	194-211	4
47-50	45-48	37-41	43-46	39-43	212-229	5
51-54	49-52	42-46	47-50	44-48	230-245	6
55-58	53-56	47-50	51-55	49-53	246-265	7
59-62	57-60	51-55	56-59	54-58	266-283	8
63-66	61-63	56-60	60-64	59-63	284-301	9
67-70	64-70	61-70	65-70	64-70	302 и более	10

Методика «Мотивация к избеганию неудач» (Т. Элерса).

Табл. 1, прил. 2

Стимульный материал

1. Смелый	Бдительный	Предприимчивый
2. Кроткий	Робкий	Упрямый
3. Осторожный	Решительный	Пессимистичный
4. Непостоянный	Бесцеремонный	Внимательный
5. Неумный	Трусливый	Недумающий
6. Ловкий	Бойкий	Предусмотрительный
7. Хладнокровный	Колеблющийся	Удалой
8. Стремительный	Легкомысленный	Боязливый
9. Незадумывающийся	Жеманный	Непредусмотрительный
10. Оптимистичный	Добросовестный	Чуткий
11. Меланхолический	Сомневающийся	Неустойчивый
12. Трусливый	Небрежный	Взволнованный
13. Опрометчивый	Тихий	Боязливый
14. Внимательный	Неблагодарный	Смелый
15. Рассудительный	Быстрый	Мужественный
16. Предприимчивый	Осторожный	Предусмотрительный
17. Взволнованный	Рассеянный	Робкий
18. Малодушный	Неосторожный	Бесцеремонный
19. Пугливый	Нерешительный	Нервный
20. Исполнительный	Преданный	Авантюрный
21. Предусмотрительный	Бойкий	Отчаянный
22. Укрощенный	Безразличный	Небрежный
23. Осторожный	Беззаботный	Терпеливый
24. Разумный	Заботливый	Храбрый

Окончание приложения 2

Окончание табл.1, прил. 2

25. Предвидящий	Неустршимый	Добросовестный
26. Поспешный	Пугливый	Беззаботный
27. Рассеянный	Опрометчивый	Пессимистичный
28. Осмотрительный	Рассудительный	Предприимчивый
29. Тихий	Неорганизованный	Боязливый
30. Оптимистичный	Бдительный	Беззаботный

Результаты выявления уровня инновационной готовности ООО «Профрегион»,
в стенах

№ п/п	ЭГ	МГ	КГ	ЛГ	ОГ
1	2	3	4	5	6
1	4	8	3	9	4
2	6	8	3	9	4
3	5	7	5	5	5
4	5	6	5	7	6
5	5	4	6	8	5
6	4	4	7	6	7
7	4	5	8	6	7
8	7	5	6	4	6
9	7	6	6	8	5
10	4	7	5	6	4
11	5	8	5	7	4
12	6	8	4	7	5
13	6	5	4	5	5

Результаты выявления уровня инновационной готовности ИП Балагуто Дмитрий Сергеевич, в стенах

№ п/п	ЭГ	МГ	КГ	ЛГ	ОГ
1	2	3	4	5	6
1	2	9	8	6	2
2	9	5	6	6	7
3	4	5	3	4	7
4	5	6	7	7	9
5	5	4	7	9	3
6	6	7	2	5	6
7	3	2	9	5	4
8	4	8	9	4	3
9	8	4	4	6	2
10	8	4	3	7	9
11	3	8	5	8	4
12	6	7	8	7	8
13	7	7	5	8	8

Отличительные корреляционные связи у сотрудников ООО и ИП

Компонент инновационной готовности	Уровень инновационной готовности	Мотивация к избеганию неудач	
		ООО	ИП
ЭГ	Низкий		-0,127
	Средний	-0,047	-0,253
	Высокий		-0,278
МГ	Низкий		-0,203
	Средний	-0,835	-0,710
	Высокий	0,272	-0,357
КГ	Низкий	-0,382	0,023
	Средний	-0,428	0,526
	Высокий	-0,149	0,336
ЛГ	Низкий		
	Средний	-0,047	0,578
	Высокий	0,272	0,261
ОГ	Низкий		-0,029
	Средний	-0,50	-0,420
	Высокий		-0,259

Обработан файл: ВКР Дробинин Л.В. ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ СОТРУДНИКОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА .docx.

Год публикации: 2020.

Оценка оригинальности документа - 63.02%

Процент заимствований в документе

Время выполнения: 42 секунд

детализация

Источники заимствования

Заимствования

1. Организационная социальная психология

Исследования о доверии в

10.8%

Дробинин Л.В. Исследования о доверии в организации. М.: Центр гуманитарных исследований, 2020. 108 с.

2. Опросник инновационной готовности персонала

Исследования о доверии в

9.5%

Дробинин Л.В. Исследования о доверии в организации. М.: Центр гуманитарных исследований, 2020. 108 с.

3. Бизнес-лидерство и интеллект : учебное пособие : [для студентов аспирантов, специализирующихся в области инновационной деятельности] //

Дробинин Л.В.

Предприятие
ООО «Профрегион»
Юридический адрес: 660133,
Красноярский край
город Красноярск, улица Сергея Лазо 20.

Ректору АНО ВО СИБУП
Забуге В.Ф.

ЗАЯВКА

Организация просит направить студента группы 255 ПУ Дробинина Леонида Вячеславовича для проведения исследования на тему «Исследование психологической готовности сотрудников к инновационной деятельности на предприятиях малого бизнеса»

13.03.2020 м.п

Дата



Ригореев В.А.
Руководитель организации

ФИО, должность

Предприятие
ООО «Профрегион»
Юридический адрес: 660133,
Красноярский край
город Красноярск, улица Сергея Лазо 20.

АКТ о внедрении

Результаты исследования Дробинина Леонида Вячеславовича, студента группы 255 ПУ по теме «Исследование психологической готовности сотрудников к инновационной деятельности на предприятиях малого бизнеса» внедрены в деятельность организации. Материалы работы будут использованы в рамках, обучающих и тренинговых программ для управленческого состава организации

22.06.2020г. м.п

Дата



Ригорев ВА Ригорев

Руководитель организации

ФИО, должность

Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу
студента (ки) Дробинина Леонида Вячеславовича
Ф.И.О.
группы 255 ПУ кафедры Психологии
полное наименование кафедры
специальности (направления) 37.03.01 Психология
полное наименование специальности (направления)
на тему Исследование психологической готовности сотрудников к
инновационной деятельности на предприятиях малого бизнеса
полное наименование темы согласно приказу
Выпускная квалификационная работа содержит пояснительную записку на
63 страницах, 2 иллюстрационный материал.

1. Актуальность и значимость темы На данный период времени тема про
психологическую готовность к инновационной деятельности становится
актуальной не только для малого бизнеса, но для всех сфер деятельности.

2. Логическая последовательность Работа построена логично. Есть
теоретическая глава, практическая часть работы, представлены
аргументированные выводы к работе.

3. Положительные стороны работы Работа представляет практическую
значимость на данное время

4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений В работе
представлены выводы и предложения, которые аргументированы и
подтверждены в практической части

5. Полнота проработки литературных источников Литературные источники
проработаны в достаточной мере

6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций В работе
предоставлено оптимальное количество иллюстрационного
материала.

7. Недостатки работы Нет

8. Какие предложения целесообразно внедрить в практику Целесообразно
внести в структуру малого бизнеса проведение тренинговых и семинарских
занятий

Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует)
требованиям, предъявляемым к дипломным работам и может (не может) быть
рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной
комиссии.

Работа заслуживает оценки _____ отлично _____, а ее автор Дробинин
Леонид Вячеславович

Ф.И.О.

присвоения ему (ей) квалификации Бакалавр психологии

Рецензент Директор Высшей Ш.А.

Ф.И.О., ученое звание, степень, должность, место работы

«22» 06 2020 г.



Подпись рецензента

С рецензией ознакомлен Дробинин ЛВ

22.06.2020

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу бакалавра

Студента Дробинина Леонида Вячеславовича
группы 255 пу кафедры психологии направления 37.03.01. «Психология»

на тему «Исследование психологической готовности сотрудников к инновационной деятельности на предприятиях малого бизнеса»

Выпускная квалификационная работа бакалавра содержит пояснительную записку на 55 страницах, 9 иллюстрированного материала.

1. Актуальность и значимость темы обусловлена тем, что внедрение инноваций на предприятия малого бизнеса является важным условием эффективности их деятельности. Инновационный потенциал предприятия, в основном обеспечивается за счет готовности сотрудников предприятия к введению данных инноваций. Для минимизации негативных рисков внедрения инноваций, руководителю нужно понимать, насколько коллектив готов к такой деятельности. Поэтому, наличие готового пакета психодиагностических исследований в этом направлении является очень востребованным.
2. Положительные стороны работы: выявлены различия в психологических характеристиках инновационной готовности у сотрудников предприятий малого бизнеса, относящихся к разным формам организации – ООО и ИП. Установлены взаимосвязи с некоторыми характеристиками личности сотрудника малого предприятия, разработаны рекомендации по повышению психологической готовности к инновационной деятельности.
3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений выводы сформулированы корректно, отражают сущность разделов диплома. Аргументы достаточны для обоснования теоретических и практических результатов работы.
5. Полнота проработки литературных источников: объем и качество литературных источников соответствует заявленной теме, достаточны.
6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций: иллюстративный материал адекватно отражает результаты исследования. Рисунки и таблицы выполнены аккуратно, расположены в тексте последовательно и логично содержанию.
7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы: работа выполнена самостоятельно на всех этапах.

8. Недостатки работы: недостаточно полно представлены интерпретация и описательная характеристика личности сотрудников и готовности к инновационной деятельности. Рекомендации носят формальный характер.

9. Какие профессиональные компетенции отработаны при работе над темой выпускной квалификационной работы: ПК-1, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-5, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14.

Выпускная квалификационная работа отвечает предъявляемым требованиям и рекомендуется к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.
Руководитель выпускной квалификационной работы Суворова Наталия Владимировна, канд. пед. наук, доцент кафедры психологии СИБУП

«18» июня 2020 г.



подпись руководителя

С отзывом ознакомлена Зробиши ЛРЗ

18 июня 2020

