

УДК 331.101.5

СПРИЙНЯТТЯ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН ПРАЦІВНИКАМИ ПІДПРИЄМСТВ

Плеханова Тетяна Євгенівна, аспірант, кафедра економіки, управління підприємствами та логістики, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація — Проаналізовано підходи до класифікації працівників підприємства в залежності від їх сприйняття інноваційних змін.

Ключові слова — інноваційна діяльність, причини опору персоналу, сприятливість до нововведень, ступінь сприйняття персоналу, розподіл працівників за ознакою сприйняття нововведень

Інноваційна діяльність у сучасних динамічних умовах ринку є одним з найважливіших факторів, що дозволяють підприємству підвищувати рівень конкурентоспроможності продукції, постійно розвиватися та функціонувати на ринку. У відповідь на вимоги часу проблеми зростання конкурентоспроможності персоналу підприємств набувають особливого значення в Україні та світі. Оскільки саме конкурентоспроможні працівники, що здатні до прояву творчості та інноваційної активності, можуть стати одним з основних чинників формування конкурентоспроможної держави. Виходячи з цього, закономірно зростає увага науковців до питань позитивного сприйняття інноваційних змін працівниками підприємств.

Про важливість та актуальність дослідження окресленої проблематики свідчить велика кількість публікацій та наукових праць. Чимало вітчизняних та зарубіжних науковців приділяло увагу питанню стимулювання науково-технічної творчості персоналу та визначення шляхів адаптації працівників до ринкових умов.

Проблеми зростання конкурентоспроможності персоналу та адаптації до ринкових умов досліджували: А. Базилюк, Д. Богиня, Л. Безчасний, В. Геєць, Г. Куліков, Н. Павловська М. Семикіна, В. Тімофєєв, О. Уманський, Л. Фільштейн, А. Чухно, Л. Коваль [5].

Сприйнятливість до нововведень — здатність працівників сприймати нововведення яка визначається часом впровадження конкретного нововведення або загальним числом нововведень, прийнятих до освоєння працівником до певного моменту часу. Чим раніше приймається рішення про впровадження або чим більше освоюється нововведень до певного моменту часу, тим вищою буде сприйнятливість працівника до нововведень [3].

В залежності від рівня інтенсивності і форми проявлення виділяють шість форм ставлення працівників до нововведень [1]:

- прийняття нововведення й активна участь у його реалізації;
- пасивне прийняття нововведення;
- пасивне неприйняття нововведення;
- активне неприйняття нововведення, виступи проти;
- активне неприйняття, пов'язане з протидіями щодо нововведень;
- крайні форми неприйняття нововведення (ігнорування й саботаж впровадження нововведення).

При впровадженні інновацій на підприємстві необхідно враховувати психологічні бар'єри працівників, що можуть стати причинами виникнення опору персоналу нововведенням. До основних причин можна віднести:

- 1) невизначеність;
- 2) відчуття втрат;
- 3) переконання, що зміни негативно вплинуть на сталі соціальні відносини.

В залежності від ставлення працівників до нововведень можна виділити:

- 1) новатори — раціоналізатори, винахідники; можуть подавати та розробляти ідеї, проводити експерименти;
- 2) дуже швидко сприймають нововведення — нові ідеї сприймаються після

певних міркувань, прислуховуючись до думок інших;

- 3) швидко сприймають інновації – сприймають нововведення швидше, ніж середній робітник, розсудливі;
- 4) повільно сприймають нововведення – сприймають нововведення під тиском більшості, присутній скептицизм;
- 5) негативно сприймають нововведення – не погоджуються з реалізацією будь-якого нововведення, сприймають інновації, коли вони стали традиційними.

Перлаки І. [4] досліджував розподіл працівників за ознакою сприйняття нововведень на підприємстві, в результаті дослідження було виявлено, що в залежності від ступеню сприйняття нововведень персонал підприємства групується наступним чином: новатори (винахідники) – 2,5 %; працівники з дуже швидким сприйняттям нового – 13,5 %; працівники, які швидко сприймають нове – 34 %; працівники, які повільно сприймають нововведення – 34%; працівники із занадто повільним сприйняттям нового – 16 %.

На думку Бистрова А. Г. [2] можна виділити дев'ять можливих ситуацій при впровадженні інновацій залежно від рівня інноваційного потенціалу групи працівників та їх мотивації та згрупувати їх у три сектори. До першого сектору відносяться ситуація з високим рівнем обох показників та з високим рівнем індексу інноваційного потенціалу і середнім рівнем мотивації, а також навпаки. Для цього сектору характерні найбільш сприятливі умови для впровадження інновацій. До другого сектору доцільно віднести ситуацію з середнім рівнем обох показників, високим рівнем індексу інноваційного потенціалу та низьким рівнем мотивації, а також навпаки. Для цього сектору необхідний незначний вплив з боку керівництва для успішного впровадження інновацій. До третього сектору доцільно віднести ситуацію з низьким рівнем обох показників, з середнім рівнем індексу інноваційного потенціалу і низьким рівнем мотивації, а також навпаки. Для третього сектору характерно наявність максимального ризику при впровадженні інновацій. Для цих ситуацій характерна підвищена увага керівництва при реалізації проекту, додаткові витрати часу та фінансових ресурсів для формування необхідних знань про нововведення, мотивацію персонал та формування інноваційного потенціалу.

Таким чином, увага науковців до питань адаптації працівників підприємства до сприйняття нововведень та підвищення науково-технічного потенціалу працівників постійно зростає. Не зважаючи на це, питання низької адаптації працівників при впровадженні інновацій ще недостатньо вивчено.

Слід зазначити, що на різних підприємствах розподіл працівників за ознакою сприйняття нововведень може відрізнятися через ступінь задоволення індивідуальних, матеріальних, духовних та інтелектуальних соціальних проблем, недоліки організаційної діяльності керівництва, загальну культуру людей, соціальний статус та неоднакові ціннісні орієнтири.

Таким чином, при впровадженні інновацій на підприємстві керівництву доцільно проаналізувати розподіл працівників за ознакою сприйняття нововведень на підприємстві з метою виявлення можливих проблем та розробки плану щодо підвищення сприйняття персоналу нововведень.

Список використаної літератури

1. Афонин И. В. Управление развитием предприятия: Стратегический менеджмент, инновации, инвестиции, цены / И.В. Афонин. – М.: ИТК «Дашков и К», 2002. – 380 с.
2. Бистров А. Г. Поведінка лідера при впровадженні інновацій в організації / А. Г. Бистров // Бізнесінформ. – 2013. – № 11. – С. 377-382
3. Бурмака М. М. Управление развитием предприятия на примере предприятий строительной отрасли: [монография] / М. М. Бурмака, Т. М. Бурмака. – Харьков: ХНАДУ, 2011. – 204 с.
4. Перлаки И. Нововведения в организациях / Пер. со словацкого; Научн. ред. Н.И. Лапина. – М.: Экономика, 1981. – 144 с.
5. Смірнов, О. О. Сприйняття нововведень як форма адаптації працівника до конкурентних умов / О. О. Смірнов // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки : зб. наук. пр. - Кіровоград : КНТУ, 2004. - Вип. 6. - С. 73-77.

Автори

Плеханова Тетяна Євгенівна, аспірант кафедри економіки, управління підприємствами і логістики Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця, tetiana.pliekhanova@m.hneu.edu.ua

Тези доповіді надійшли 08 лютого 2018 року.

Опубліковано в авторській редакції.