

Психологическая готовность сотрудников организации к реализации инноваций в условиях кризиса

Научный руководитель – Берберян Ася Суреновна

Асатрян Этери Тиграновна

Студент (бакалавр)

Российско-Армянский (Славянский) университет, Институт гуманитарных наук,
Кафедра психологии, Ереван, Армения

E-mail: e.meloyan@mail.ru

Одним из решающих факторов эффективной деятельности сотрудников является их мотивация как показатель эмоционально-личностной вовлеченности, являющейся ключевым фактором их готовности к инновациям в период кризиса.

Цель исследования: выявить психологическую готовность сотрудников организации к инновациям и взаимосвязь данной готовности с возможностями реализации мотивов сотрудников организации в условиях кризиса.

Гипотезы:

- Существует положительная корреляция между готовностью к инновациям и мотивами реализации.
- Готовность к инновациям в период кризиса взаимосвязана с такими показателями как материальный достаток, уровень самореализации и профессиональная компетентность.

Методы и методики: интервьюирование, методы мат. статистики и тестирование по методикам: "Возможности реализации мотивов" Доминьяка В.Г. и "Типы готовности к инновациям" Загашева И.О.

По оценке ключевых сотрудников, было подтверждено, что организации находятся на этапе кризиса.

Мы провели эмпирическое исследование на основании выборки из: 4 линейных руководителей и 36 сотрудников организаций, занимающихся логистикой.

Первая проведенная нами методика построена на "Теории мотивационных ожиданий" В. Врума, она основана на предположении Врума о том, что поведение зависит от представлений работника относительно последствий выбора, находящегося под влиянием целей, представленных валентностью возможных результатов, т. е. от ожидания. [1]

По результатам 1ой методики было выявлено, что значимость реализации мотивов в организации выше, чем возможность их реализации. По отдельным показателям максимальная разница составляла от -1.1 до 1.9 баллов. Также было замечено, что для сотрудников на руководящих постах мотивы управления и ощущения свободы были значимее (<3.2 балла), чем для рядовых сотрудников (ср. зн. 5,9; 7,7). А ключевыми мотивами для сотрудников являются: продвижение, карьерный рост, материальный достаток и повышение собственной профессиональной компетентности. При этом, меньше всего организация давала возможность реализации мотива "Продвижение, карьерный рост", что во многом связано с управленческой политикой компании и избеганием линейного взаимодействия между сотрудниками различных подразделений в связи, в том числе, с риском вытечки информации о финансовом состоянии организации.

По результатам исследования ВРМ, была оценена возможность реализации мотивов в компании и составлен мотивационный профиль сотрудников, также было выявлено, что значимость мотивов выше, чем оценка возможности реализации, а значит, большинство возможностей для реализации мотивов сотрудниками организациями не осуществляется.

Вторая методика - "Типы готовности к инновациям" И.О. Загашева. Была выбрана потому, что Загашев считал, что готовыми к болезненной фазе изменений обычно бывают все сотрудники организации, если они производятся в определенное время и при определенных условиях. [3]

По методике Загашева было выявлено, что меньше всего сотрудники готовы к инновациям при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию (ср. зн. 18,6). В наибольшей степени представлен тип готовности при условии личностной и профессиональной самореализации (ср. зн. 25,4). Готовность на данном типе предполагает, что работник будет поддерживать инновацию, если она, по его мнению, будет связана с личностной и профессиональной самореализацией, повышением уровня знаний, овладением новыми компетенциями, поможет данному работнику почувствовать себя профессионально выше. [2]

В результате статистической обработки данных была получена положительная корреляция на уровне статистической значимости $R=0,57$, благодаря чему наша первая гипотеза была подтверждена. Были также получены статистически значимые взаимосвязи ($p \leq 0,5$) с 3 наиболее значимыми мотивационными факторами для сотрудников организации: профессиональная компетентность, материальный достаток и самореализация, благодаря чему была подтверждена и вторая гипотеза.

Мотив "Материальный достаток" имеет статистически значимую взаимосвязь с показателем "Готовность при условии материального вознаграждения" ($R=0,5$).

Мотив "Продвижение, карьерный рост" взаимосвязан с показателями "Готовность при условии материального вознаграждения" ($R=0,66$), "Готовность последовать за лидером" ($R=0,54$), "Готовность при условии отсутствия серьезных изменений" ($R=0,52$) и "Готовность на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового" ($R=0,5$).

Мотив "Повышение собственной профессиональной компетентности" взаимосвязан с мотивами "Готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию" ($R=0,60$), "Готовность при условии материального вознаграждения" ($R=0,58$) и "Готовность на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового" ($R=0,53$).

Выводы. В результате эмпирического исследования, нами были выделены преобладающие типы готовности к инновациям, получены данные по мотивационным ожиданиям. Подводя итог проделанному анализу, можно сказать, что основой повышения инновационной готовности персонала является его инвестиционная составляющая, причем именно в развитии полезных и творческих способностей персонала, то есть в развитии его человеческого капитала. [4]

Полученные результаты можно рассматривать как рекомендации руководству компании для оптимизации совершенствования системы мотивации, выявления наиболее подходящих сотрудников для внедрения к инновациям, стимулирования персонала, корректировки развития персонала, а также прогнозирования поведения в условиях внедрения инноваций.

Использованная литература

1. Врум. Х.В. Труд и мотивация. - ООО "Издательство "Петрополис", 1964.
2. Доминьяк В.И. Индексы мотивационной и карьерной привлекательности как посредники между организациями и обществом. // Международная научно-практическая конференция, 2006.
3. Загашев И.О. Психологическая готовность к инновациям как условие эффективности внедрения системы управления качеством // Известия Самарского научного центра Российской академии наук, №5, 2010.
4. Ванин Е.В., Оценка ключевых факторов инновационной готовности персонала. // Журнал "Транспортное дело России", №6, 2010.