

DOI: 10.17747/2311-7184-2019-11-12-13



## Влияние инновационной восприимчивости персонала на внедрение IT-инноваций

Потапова А. И.,

студентка 2-го курса магистратуры, Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ «Развитие человеческого капитала», факультет экономики и права, Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, г. Москва

Potapova Anastasiia

**Аннотация.** В статье анализируются уровень восприятия IT-инноваций и его влияние на состояние инновационной восприимчивости персонала в организации. В связи с этим остро встает вопрос адаптации персонала организации к изменениям, а также актуализируется проблема управления процессом, связанным с внедрением инноваций.

**Ключевые слова:** инновация, сопротивление, активность, восприимчивость, изменение, организация.

### IMPACT OF PERSONNELS' RECEPTIVITY OF INNOVATIONS ON IT INNOVATIONS IMPLEMENTATION

**Abstract.** The article analyzes the level of perception of IT innovations and its impact on the state of innovative receptivity of staff in an organization. In this regard, Adapting the staff to changes and managing the innovation implementation process become acute issues for the firm.

**Key words:** innovation, resistance, activity, receptivity, change, organization.

В современном динамично развивающемся обществе в условиях жесткой конкуренции большое значение приобретает внедрение инноваций в различные сферы деятельности. Инновационное развитие актуально для организаций любого масштаба и любой специфики.

Самыми значительными препятствиями реализации потенциала инноваций признают нежелание и неготовность персонала принимать нововведения, психологических страх персонала потерять свою социальную и трудовую значимость, недоверчивость информационным ресурсам, плохое понимание тенденций и эффективности от внедрения IT-инноваций.

Безусловно, на любом этапе инновационного процесса встречается сопротивление изменениям. С годами тенденции инновационного сопротивления приобретают все большие масштабы, что привело к обнаружению не только субъективных (нежелание участвовать в процессах изменения, обучения, страх перед неопределенностью), но и серьезных объективных причин: скудость информационных ресурсов, неопределенность перспектив, слабое научное обоснование содержания и способов введения в практику, а затем – отсутствие убедительных результатов от внедренных инноваций.

Безусловно, от степени сложности и характера внедряемых инноваций зависит процесс инновационного восприятия, который может как стать побуждением к инновационному развитию, так и вызвать негативные последствия в форме сопротивления.

Из всего многообразия реакций персонала на внедрение инноваций принципиально выделяются две доминирующие стратегии организационного поведения: стремление к изменениям и сопротивление инновациям. Остальные стратегии либо не столь распространены, либо могут быть сведены к одной из доминирующих. Оба процесса тесно связаны с восприятием изменений и находятся в диалектическом единстве: чем более развито в организации восприятие инновации, тем в меньшей мере присутствует сопротивление. И наоборот: чем меньше инновационное восприятие, тем больше сопротивление.

Если формы инновации подразделять на высокорадикальные и малорадикальные, а степень инновационной восприимчивости [1] рассматривать в разрезе от стадии полного непризнания и отрицания до полного признания, то инновационная восприимчивость к радикальным инновациям будет стремиться к увеличению по мере создания ее потенциала.

Результатом инновационной восприимчивости может стать процесс совместимости или несовместимости предлагаемых изменений. В случае совместимости предлагаемых изменений у работников формируется новая поведенческая ориентация. Сюда относится развитие предприимчивости, настойчивости, инновационного мышления, коммуникативных свойств личности. Кроме того, формируются новые социальные ориентации, связанные с внедрением в практическую деятельность организации новых социальных норм, ценностей. При несовместимости инновационных изменений возможно сопротивление инновациям.

Следующими шагами могут стать развитие в стране совершенно новых компетенций [1], таких, как управление инновационными процессами, углубленная аналитика. С этой целью будут развиваться программы обучения и стажировок в университетах и передовых организациях для специалистов инновационных профессий, например, специалистов по управлению инновациями по примеру ассоциации WorldSkills [2].

Таким образом, рассматривая процесс управления инновациями как деятельность, следует исходить из понятия деятельности как на личностном уровне, так и на уровне организации. При осуществлении инновационного управления важно помнить о том, что развитие человеческих способностей, человеческих ресурсов и работа по их совершенствованию являются приоритетными управленческими задачами, решение которых обусловит получение максимального эффекта в виде конкурентного преимущества или материальной прибыли, а инновационная восприимчивость и сопротивление инновациям неизбежно сопровождают инновационный процесс.

#### Список литературы

1. *Макаренко Г.* Пять факторов успеха инноваций и роль в них государства. [Электронный ресурс]. 2019. URL: <https://www.rbc.ru/trends/innovation/5d64eca59a79473061127d63>. 2019. (Дата обращения: 19.09.2019).
2. Движение WorldSkills. [Электронный ресурс]. 2019. URL: <https://worldskills.ru/o-nas/dvizhenie-worldskills/>. (Дата обращения: 19.09.2019).
3. *Ильиных С. А., Михайлова Е. В.* Инновационная восприимчивость и сопротивление инновациям: социологический взгляд [Электронный ресурс]. 2015. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya-vozpriimchivost-i-soprotivlenie-innovatsiyam-sotsiologicheskiiy-vzglyad>. (Дата обращения: 19.09.2019).
4. 6 Insights from the «State of Innovation» CB Insights Report. [Электронный ресурс]. 2018. URL: <https://www.innovationtraining.org/cb-insights-innovation-report/>. (Дата обращения: 19.09.2019)