

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2022, №4, Том 10 / 2022, No 4, Vol 10 <https://mir-nauki.com/issue-4-2022.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/50PSMN422.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Кох, М. Н. Восприимчивость к инновации работника в организации: психологический аспект проблемы / М. Н. Кох, Ю. В. Гедзь, Л. В. Сурженко // Мир науки. Педагогика и психология. — 2022. — Т. 10. — № 4. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/50PSMN422.pdf>

For citation:

Kokh M.N., Gedz Yu.V., Surzhenko L.V. Susceptibility to innovation of an employee in an organization: the psychological aspect of the problem. *World of Science. Pedagogy and psychology*, 10(4): 50PSMN422. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/50PSMN422.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

Кох Марина Николаевна

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина», Краснодар, Россия
Доцент

Кандидат психологических наук, доцент

E-mail: koh_marina@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6838-8396>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=675309

Гедзь Юлиана Владимировна

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина», Краснодар, Россия
Магистрант

E-mail: gedz.yuliana@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1804-2423>

Сурженко Лариса Викторовна

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина», Краснодар, Россия
Доцент

Кандидат психологических наук

E-mail: slv205@mail.ru

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=670063

Восприимчивость к инновации работника в организации: психологический аспект проблемы

Аннотация. Исследование инновационного потенциала и инновационной восприимчивости организации является на сегодняшний день одной из наиболее актуальных сфер научных исследований, обеспечивающих современному производству фундамент развития и конкурентоспособности.

Теоретический обзор исследований отечественных и зарубежных ученых с позиции экономики, социологии, теории управления показал ведущую роль феномена восприимчивости к инновациям в системе характеристик организации в условиях нововведений. Большинство авторов фактором восприимчивости к инновации организации рассматривается кадровая составляющая, в том числе восприимчивость к инновации на уровне отдельного работника. В связи с чем, востребованы междисциплинарные исследования феномена, с учетом психологического аспекта проблемы. В имеющихся на сегодняшний день психологических исследованиях восприимчивость персонала к инновациям описывается в категориях «готовность», «установка», «качество личности». На наш взгляд, такое понимание феномена требует дополнения. Поскольку восприятие инновации содержит в себе личностное отношение работника к новшеству и должно изучаться не только как характеристика личности, но и как

процесс, основанием для его изучения рассматриваем основные положения субъектного и субъектно-деятельностного подходов в психологии, а также, концепции феномена «отношение» в работах отечественных и зарубежных психологов. Для более полного описания психологического содержания восприимчивости работника к инновации предлагаем расширить терминологическое поле исследования и ввести понятие «принятие инновации». Принятие инновации рассматриваем как фактор восприимчивости к инновации, процесс и результат познания, переживания и оценивания, формирования личностного смысла инновации.

Ключевые слова: конкурентоспособность; инновация; инновационная активность; инновационный потенциал; восприимчивость к инновациям; готовность к инновации; установка; отношение; осознание; личностный смысл

Введение

Информационное общество как современная сверхиндустриальная формация существования общества отличается ускоренным темпом нововведений в сфере управления, услуг, основных отраслях производства. Инновация — реальность, основное содержание которой находится в определенном противоречии с существующей традицией, в рамках которой инновация возникла [1]. Инновация (от англ. *in* — в и лат. *novus* — новый) в дословном переводе означает новшество в чем-либо [2; 3]. Нововведения обуславливают конкурентные преимущества современных предприятий [4–6].

Передовые организации сегодня отдают предпочтения динамичным инновациям, которые связаны с инвестициями в собственные разработки, а интеллектуальный капитал является доминирующим фактором производств [7].

Для исследования и описания проблемы функционирования современного предприятия в условиях конкуренции и нововведений в науке используются понятия «инновационный потенциал», «инновационная восприимчивость», «инновационная активность». Ученые по-разному раскрывают содержание понятий, их структуру, описывают связи и отношения феноменов. Однако, все едины во мнении, о том, что высокий уровень инновационного потенциала и инновационной восприимчивости как единства способности создавать новшества и применять инновацию является фактором конкурентоспособности современного предприятия [8; 9].

Так, например, на основе сравнительного анализа понятий, описывающих проблему инновационной деятельности организации, М. Войтешенок, И. Парамонова говорят о целесообразности выделения именно феномена инновационной восприимчивости в отдельную обособленную категорию «с функциями результирующего показателя». Данная категория должна, согласно авторам, представлять собой обобщающий индикатор, характеризующий активность предприятия, его способность и результативность использования своего внутреннего и внешнего потенциала в процессе поиска, создания и использования новшеств [10].

Анализ теоретических и эмпирических исследований ряда авторов позволяет сделать вывод о том, что большинством из них кадровая составляющая рассматривается фактором восприимчивости к инновации организации.

И.А. Кабашева связывает проблему инновационной восприимчивости организации, прежде всего, с дефицитом инновационных кадров [11]. Кундакчян Р.М. в связи с проблемой развития инновационной деятельности в российской экономике отмечает актуальность формирования системы поощрения участников процесса инноваций на микроуровне [12; 13].

По сути, речь идет о развитии системы «взращивания» человека, обладающего достаточным уровнем инновационного потенциала (способного создавать инновации), стремящегося к изменениям и готового актуализировать новшества. Для полноценного функционирования данной системы требуется ее достаточное информационное, научное обеспечение [14–16].

Неотъемлемым элементом системы инновационных преобразований в России является институт непрерывного образования как гарант развития интеллектуального человеческого ресурсов в современном обществе [17–20].

Как показывает обзор литературы, чаще всего инновационная проблематика представлена в исследованиях с позиции экономики, менеджмента, теории управления, в меньшей мере в социологических, психологических исследованиях.

С точки зрения социологии С.А. Ильиных, Е.В. Михайлова причиной недостаточного, несвоевременного введения инновации в производство видят преимущественно человеческий фактор (в сравнении с технико-технологическим и экономическим). Ими обозначено два вопроса для изучения: адаптация персонала к изменениям в организации и актуализация проблемы управления персоналом в данной ситуации. Процесс внедрения инновации сопровождается процессами восприятия инновации и сопротивления. Термин «*инновационная восприимчивость*» авторы используют для обозначения уровня восприятия инновации. С точки зрения процессуальной составляющей ученые выделяют стадии восприятия и вовлеченности сотрудников организации в инновационный процесс [21, с. 13].

Различные варианты поведения персонала организации в условиях инновационных процессов в рамках социологических исследований описаны в работах зарубежных исследователей (П. Спэрроу, М. Лоузи, С. Мейзингер, Д. Ульрих, Д. Вайс) [22]. Роль социальных институтов в инновационном процессе исследовали Р. Гилберг, П. Крэмpton, У. Баумол [23].

Большинство авторов подчеркивают актуальность проблемы измерения инновационного потенциала для эффективного управления деятельностью организации в условиях нововведений [24].

Н.Г. Дупленко предлагает авторскую методику исследования инновационного потенциала персонала организации, в структуре которого автор рассматривает элементы: инновационные ресурсы организации, инновационная восприимчивость персонала, организационно-управленческая составляющая и социально-психологический климат. Каждая из четырех составляющих инновационного потенциала персонала организации измеряется по показателям, разработанных автором [25].

Исходя из результатов изученных нами работ можно сделать вывод, о том, что, во-первых, нет единства в понимании авторами содержания понятия «восприимчивость к инновациям», «восприятие инноваций», во-вторых, явно прослеживается востребованность междисциплинарного подхода к заявленной проблеме. Ряд авторов, раскрывая содержание феномена в контексте своей отрасли научного знания затрагивают его психологический аспект. Предметом исследования О.В. Рубан является инновационный потенциал работников организации, факторами которого автор рассматривает инновационную компетентность, инновационную мотивацию, инновационную готовность и инновационное отношение персонала [26–28]. Л.О. Рогожина в контексте исследования проблемы управления инновационным потенциалом работника фактором его инновационного потенциала рассматривает отношения работника к будущим и уже произошедшим изменениям в организации [29].

Целью нашего исследования является теоретический анализ работ по проблеме и уточнение психологического содержания феномена «восприимчивость к инновациям работника организации», изучение опыта других исследователей по его диагностики [30].

Результаты

В психологии проводятся теоретические и эмпирические исследования, в которых затрагивается проблема восприимчивости личности к инновациям. Авторы по-разному обозначают указанный феномен и раскрывают его содержание в терминах «установка», «готовность» [31; 32].

А.Л. Журавлев в своих исследованиях рассматривает феномен *социально-психологической установки по отношению к инновациям* в единстве ее мотивационного, когнитивного и поведенческого компонента. В зависимости от установки к нововведениям автор дает классификацию социально-психологических типов личности: «активные реформаторы», «пассивные реформаторы», «пассивные противники», «активные противники» [33].

Оценка *готовности работников к внедрению инноваций* и выявление факторов, ее определяющих стала предметом исследований И.А. Рудалева, И.А. Кабашева [32]. В качестве методов исследования авторами были использованы методы опроса, интервью, метод экспертной оценки. Результаты проведенного авторами исследования говорят о том, что наиболее значимым фактором инновационной восприимчивости персонала является система мотивации инновационной деятельности на предприятии и социально-экономический тип личности.

Пантелеева В.В., Кнышева Т.П. разработали опросник для диагностики инновационной готовности личности работника организации как *разновидности психологической готовности к деятельности*. Согласно концепции авторов, инновационная готовность — иерархизированная система профессионально-важных в инновационной деятельности свойств личности, представленных в подструктурах личности: направленность, способности, опыт. Соответственно, Пантелеева В.В., Кнышева Т.П. выделяют компоненты инновационной готовности (ее виды): мотивационный, эмоциональный, когнитивный, личностный, организационная готовность [31].

Обсуждение

Результаты анализа ряда психологических исследований позволяют говорить о том, что все исследователи едины во мнении о наличии в структуре феномена «готовность к инновациям» когнитивного, мотивационного, деятельностного компонентов. Считаем такой подход обоснованным, поскольку именно понимание готовности к инновационной деятельности с позиции личностно-деятельностного подхода позволяет показать сложность, системность феномена и раскрывает перспективы его эмпирического исследования (А.Н. Леонтьев, А.А. Деркач, М.И. Дьяченко, И.Н. Назимов) [34].

Для понимания психологического содержания готовности к инновационной деятельности важно отметить не только его структурность, системность, но и процессуальность. Принимая во внимание всесторонний интерес к проблеме, актуальность междисциплинарных исследований восприимчивости к инновациям персонала организации считаем, что готовность к инновациям должна рассматриваться как качество личности и как процесс. При этом исходим из того, что многие авторы в экономике, социологии и теории

управления рассматривают восприимчивость к инновации персонала, прежде всего, как процесс.

К. Роджерс употребляет термин «восприимчивость» как восприятие (adoption) новшества и принятие решения об использовании какого-либо нововведения. Процесс восприятия новшеств — это сложный многостадийный мыслительный процесс принятия решений, который имеет протяженность от первого ознакомления человека с новшеством до его окончательного восприятия. В ходе этого процесса происходит оценка значения и последствий принятия решения. Ученый делит этот процесс на следующие основные этапы: (1) ознакомление с проблемой; (2) ее анализ; (3) анализ имеющихся путей ее решения; (4) выбор пути; (5) принятие последствий выбора решения [35].

О невозможности ограничиться анализом инноваций и всех явлений в обществе, которые с ним связаны в статике говорит С.Р. Яголковский. Автор говорит об инновационном цикле в обществе «продуцирование новой идеи — её оценка — принятие — практическая реализация — распространение» [36].

Вслед за автором мы полагаем, что, для того, чтобы подчеркнуть процессуальность феномена «восприимчивость к инновациям» предлагаем использовать термин «принятие».

С.Р. Яголковский для описания инновационного поведения личности использует понятие «инновационность» — многоаспектный конструкт, который включает установку к *принятию инноваций*, личностные характеристики, определяющие отношение человека к новому, процесс «интериоризации» принятых им инноваций, а также его пролонгированное участие в профессиональных видах деятельности, связанных с нововведениями. Как часть инновационного *процесса* рассматривает принятие инновации А.И. Пригожин [3; 36].

На наш взгляд, категория «принятие», во-первых, отражает процессуальность феномена восприимчивости к инновациям, раскрывает его личностный характер, во-вторых, дает возможность теоретического и концептуального обоснования описанным в работах других исследователей таким составляющим восприимчивости к инновациям как субъективное личностное отношение (субъективное ощущение угрозы личным интересам), негативные эмоциональные переживания работника, сопротивление инновациям [21; 37].

К.А. Абульханова — Славская говорит о принятии профессиональной деятельности как этапе ее освоения: «Принципиальным этапом освоения деятельности, например, профессиональной, является ее *принятие человеком*. Решение этого вопроса будет определяться тем, насколько представление человека о профессии будет соответствовать его потребностям. В результате этого *процесса* устанавливается личностный смысл деятельности [38]. По аналогии, принятие инновации рассматриваем начальным этапом её освоения.

По своей сути *принятие инновации* — есть *отношение* человека к тому новому, что вошло в его жизнь. Поскольку инновация — есть изменения привычного, рано или поздно у человека начинает формироваться активное отношение к новшеству в деятельности [3; 36]. В связи с чем, обоснованием введения категории «принятие» в психологию инновационной активности человека рассматриваем основные положения субъектного и субъектно-деятельностного подходов в психологии, концепции феномена «отношение» в психологии отечественных и зарубежных авторов.

Подтверждение тому, что концепция отношений является продуктивной в рассмотрении феномена принятия инновации, отмечаем у Л.В. Куликова. Автор говорит о том, что использование идей концепции отношений дает прочный фундамент для изучения содержательной стороны психической активности и содержательного наполнения внутреннего мира личности [39]. Ю.В. Зарецкий отмечает, что феномен отношения включает в себя идеи субъектно-объектной связи, активности, развития, актуальности-потенциальности,

взаимодействия, деятельности, социальности (диалогичности), рефлексивности, творчества [40].

Отношение включает момент оценки, выражает пристрастность личности. В качестве основных процессов отношений выступают: познание, переживание и оценивание, регулирование, осознание [41; 42]. Познание создает информационную основу отношения, переживание и оценивание выражаются в эмоциональном реагировании на объект отношений, в принятии или отвержении его, в формировании оценки.

Личностными факторами, оказывающие влияние на принятие инновации наряду с профессиональными и личностными качествами, опытом, показателями эмоциональной, мотивационной и ценностно-смысловой сферы личности вслед за другими авторами будем рассматривать потребность в стимуляции; стремление к новизне; чувствительность к противоречию, к новому опыту; склонность к риску; креативность; готовность к переработке информации; независимость суждений, открытость опыту; осведомленность; предпринимательский потенциал [3; 36].

Вывод

Основными конкурентными преимуществами современных предприятий являются инновации на основе знаний, в связи с чем, очевидна актуальность информационной и научной поддержки производства. В этих условиях восприимчивость к инновациям является главным объектом управления и, соответственно, предметом исследования. Системность и интегральность данного феномена дает основания говорить о том, что лишь междисциплинарные исследования помогут получить результаты, которые будут иметь практическую значимость и обусловят необходимый эффект в инновационной активности предприятий.

Имеющиеся на сегодняшний день исследования восприимчивости к инновациям персонала с позиции психологии предлагают рассматривать феномен как *готовность, установку к инновациям*, содержанием которых авторы понимают профессионально-важные качества, опыт личности. Мы, находясь в рамках междисциплинарного подхода к исследованию восприимчивости к инновациям, предлагаем дополнить психологическое содержание феномена «восприимчивость к инновациям» категорией «принятие инновации». Методологической основой и теоретическим основанием для исследования принятия инновации послужили основные положения субъектного и субъектно-деятельностного подходов в психологии, концепции феномена «отношение» в отечественной и зарубежной психологии. Соответственно, принятия инновации есть процесс и результат познания, переживания и оценивания, формирования личностного смысла инновации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Штомпка П. Социология социальных изменений / П. Штомпка // Пер. с англ, под ред. В.А. Ядова. М.: Аспект Пресс, 1996. — 416 с.
2. Слостёнин В.А. Педагогика: инновационная деятельность / В.А. Слостёнин, Л.С. Подымова. — М.: Магистр, 1997. — 224 с.
3. Яголковский С.Р. Инновационность как предмет психологического исследования / С.Р. Яголковский // Психология. Журнал высшей школы экономики. — 2007. — Т. 4, № 2. С. 123–133.

4. Гультаева Е.Ю. Инновации как основа конкурентоспособности предприятий / Е.Ю. Гультаева, Е.В. Тюкалова // Материалы XII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» URL: <https://scienceforum.ru/2020/article/2018020830> обращения: 26.08.2022).
5. Инновация как средство экономического развития / под общ. ред. Б. Санто; пер. с венг. — М.: Прогресс, 1990. — 269 с.
6. Lundvall B. National Systems of Innovation: Toward a Theory of Innovation and Interactive Learning / B. Lundvall. — N.Y.: Anthem Press, 2012. — 404 p.
7. Парфенова Л.Б. Оценка инновационного потенциала в анализе конкурентоспособности организации / Л.Б. Парфенова А.А. Кострова // Инновационное развитие экономики. — 2019. — № 5–1(53). С. 72–78.
8. Гришков В.Ф. Влияние внешних и внутренних факторов на конкурентно-инновационный потенциал организации / Гришков В.Ф., Черемисина А.А. // Петербургский экономический журнал. — 2019. — № 2. С. 83–90.
9. Максименко Л.С. Оценка уровня инновационного потенциала развития организаций и его конкурентного статуса / Максименко Л.С., Стракодонская Д.А. // Наука: общество, экономика, право. — 2019. — № 1. С. 9–16.
10. Войтешенок М. Инновационная восприимчивость как обобщающий показатель способности к инновационной деятельности / М. Войтешенок, И. Парамонова // Наука и инновации. — 2015. — № 143. С. 29–32.
11. Кабашева И.А. Инновационная стратегия развития России в условиях усиления международной конкуренции / под общ. ред. Л.А. Толстолесовой. — Новосибирск: НП «СибАК», 2013. — 172 с.
12. Кундакчян Р.М. Современные тенденции развития инновационной деятельности в регионах России / Р.М. Кундакчян, Н.С. Григорьева // Экономический вестник Республики Татарстан. — 2014. — № 2. — С. 34–41.
13. Малютина Е.В. Терминологическое поле изучения понятия «инновационный потенциал» педагогического коллектива образовательной организации / Малютина Е.В. // Тенденции развития науки и образования. — 2019. № 46–2. — С. 8–11.
14. Саяпина К.В. Роль интеллектуального потенциала в формировании инновационного потенциала российской организации / К.В. Саяпина О.Е. Устинова // Креативная экономика. — 2019. — Т. 13. № 14. С. 743–760.
15. Marston M. Beyond Words: Testing Alignment of Inter-Organizational Performance Measures / Marston M., Neely A.D. // Measuring Business Excellence. — 2010. — № 14(1). — p. 19–27.
16. Neely A.D. Exploring the Financial Consequences of the Servitization of Manufacturing / A.D. Neely // Operations Management Research. — 2009. — № 2(1). — p. 103–118.
17. Т.А. Журавлева Развитие инновационного потенциала человеческих ресурсов организации / Журавлева Т.А. // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. — 2019. № 2–3(56–57). — С. 16–20.

18. Eyraud L. Green Going. Investment in environmentally friendly technologies is growing globally / L. Eyraud, B. Clements // *Finance&Development*. — Vol. 49. — No. 2. — 2012. P. 34–37.
19. Rifkin J. Shelf view the third industrial revolution: how lateral power is transforming energy, the economy, and the world / J. Rifkin. — New York: Palgrave Macmillan, 2011. — 312 p.
20. *Strategic Thinking for the Next Economy*/ Ed. By M. Cusumano, C. Markides. — San Francisco: Jossey-Bass, 2001. — P. 197–228.
21. Ильиных С.А. Инновационная восприимчивость и сопротивление инновациям: социологический взгляд / С.А. Ильиных, Е.В. Михайлова // *Теория и практика общественного развития*. — 2015. — № 14. — С. 131–144.
22. *The Future of Human Resource Management: 64 Thought Leaders Explore the Critical HR Issues of Today and Tomorrow* / ed. by M. Losey, S. Meisinger, D. Ulrich. — New York: John Wiley andamp; Sons, 2005. — 424 с.
23. Freeman C. Innovation, Changes of Techno-Economic Paradigm and Biological Analogies in Economics / C. Freeman // *Revue économique*. — 1991. — № 42(2). — С. 211–232.
24. Максименко Л.С. Оценка уровня инновационного потенциала развития организаций и его конкурентного статуса / Л.С. Максименко, Стракодонская Д.А. // *Наука: общество, экономика, право*. — 2019. — № 1. — С. 9–16.
25. Дупленко Н.Г. Методика анализа инновационного потенциала персонала организации / Дупленко Н.Г. // *Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта*. — 2015. — Вып. 3. С. 33–40.
26. Рубан О.В. Совершенствование ключевых компетенций коммерческой деятельности, формирующих инновационный потенциал персонала торговой организации / О.В. Рубан // *Управление устойчивым развитием*. — 2020. — № 2(27). — С. 38–42.
27. Hamel G. *Competing for the Future* / G. Hamel, K.K. Prahalad. — Boston: Harvard Business School Press, 1994. — 284 с.
28. *Competence-Based Competition* / Eds. Gary Hamel, Aime Heene. — New York: JohnWiley, 1994. — 334 с.
29. Рогожина Л.О. Управление инновационным потенциалом персонала организации / Рогожина Л.О. Поворина Е.В. // *Материалы Ивановских чтений*. — 2017. — № 4–1(16). С. 190–19.
30. Мазилев В.А. Проблема теоретического метода в психологии / В.А. Мазилев // *Теоретичні дослідження у психології: монографічна серія [Теоретические исследования в психологии: монографическая серия]*. — 2020. Том X. — С. 2–26.
31. Пантелеева В.В. Опросник инновационной готовности персонала / В.В. Пантелеева, Т.П. Кнышева // *Акмеология*. — 2016. — № 3(59). — С. 81–86.
32. Рудалева И.А. Инновационная восприимчивость работников организации / И.А. Рудалева, И.А. Кабашева // *Фундаментальные исследования*. — 2014. — № 11–11. — С. 2495–2498.

33. Журавлев А.Л. Социальная психология российского предпринимательства: концепция психологических отношений: монография / А.Л. Журавлев. — М.: Институт психологии РАН, 2012. — 214 с.
34. Луговский В.А. Психологическая готовность к профессиональной деятельности как основа конкурентоспособности выпускников вуза / В.А. Луговский, Л.В. Сурженко, М.Н. Кох // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. — 2018. — Т. 24. № 1. — С. 65–69.
35. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К. Роджерс. — М.: Изд-во «Институт практической психологии», 1994. — 207 с.
36. Яголковский С.Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы / С.Р. Яголковский. — Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. — 270 с.
37. Загвязинский В.И. Сопротивление инновациям: сущность, способы профилактики и преодоления / В.И. Загвязинский, Т.А. Строкова // Образование и наука. — 2014. — № 3(112). — С. 3–21.
38. Абульханова-Славская К.А. Психологическая наука в России XX столетия: проблемы теории и истории / К.А. Абульханова-Славская. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1997. — 576 с.
39. Куликов Л.В. Обыденные представления о душевных качествах / Куликов Л.В. // Петербургский психологический журнал. — 2014. — № 7. — С. 1–11.
40. Зарецкий Ю.В. Методика исследования субъектной позиции учащихся / Ю.В. Зарецкий, В.К. Зарецкий, И.Ю. Кулагина // Психологическая наука и образование. — 2014. — № 1. С. 98–109.
41. Ганзен В.А. Системные описания в психологии / В.А. Ганзен. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. — 176 с.
42. Мясищев В.Н. Психология отношений / В.Н. Мясищев // Под редакцией А.А. Бодалева. — М.: Издательство: Институт практической психологии, Воронеж: НПО «МОД ЭК», 1995. — 356 с.

Kokh Marina Nikolaevna

Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin, Krasnodar, Russia
E-mail: koh_marina@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6838-8396>
RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=675309

Gedz Yulianna Vladimirovna

Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin, Krasnodar, Russia
E-mail: gedz.yuliana@mail.ru

Surzhenko Larisa Viktorovna

Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin, Krasnodar, Russia
E-mail: slv205@mail.ru
RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=670063

Susceptibility to innovation of an employee in an organization: the psychological aspect of the problem

Abstract. The competitive advantages of a modern enterprise are due to the level of its innovative potential and innovative susceptibility, an important factor of which is the staff. The innovative activity of Russian enterprises is largely due to the information and scientific support of production and organizational processes, and the intellectual resource is a competitive factor both at the level of the organization and at the level of an individual employee.

In this article, the psychological aspect of the problem is proposed and the authors consider the susceptibility to innovations of an employee in an organization as a subject of research. The article analyzes the problem from the standpoint of economics, sociology, management theory, and talks about the relevance of its interdisciplinary research. The authors point out the need for a psychological approach to the phenomenon of "susceptibility to innovation", reveal its psychological content based on the analysis of the work of other researchers in psychology through the categories of "readiness", "attitude", personality quality. The article emphasizes that within the currently relevant interdisciplinary approach in the study of the psychological content of the susceptibility to innovation of an employee of an organization, it is important to note the dynamism of the phenomenon. At the same time, the authors proceed from the fact that in economics, sociology and management theory, the susceptibility to innovation of personnel is considered, first of all, as a process. The article substantiates the introduction of the category "acceptance" for the study of the phenomenon of susceptibility to innovations of an employee in an organization based on the provisions of the subjective and subject-activity approaches in psychology, the concept of the "relationship" phenomenon in the works of domestic and foreign psychologists.

Keywords: competitiveness; innovation; innovative activity; innovative potential; susceptibility to innovations; readiness for innovation; installation; attitude; awareness; personal meaning