

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Абдрахманов Даниял Марсипович
Должность: ректор ГБОУ ВО «БАГСУ»
Дата подписания: 09.06.2025 10:51:38
Уникальный программный ключ:
6caf317d71a2c7d2f749ed2578795b66901352dd

**ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы
и управления при Главе Республики Башкортостан»**

Кафедра экономической теории и социально-экономической политики

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.08 Психология инноваций

Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность (профиль) **Организационная психология**

Форма обучения
очно-заочная

Уфа 2021

**Рабочая программа дисциплины Б1.В.08 «Психология инноваций» / сост.
О.В. Сидорова - Уфа: ГБОУ ВО «БАГСУ», 2021**

Рабочая программа предназначена для обучающихся очно-заочной
формы обучения направления подготовки 37.03.01 Психология

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры экономической теории и социально-экономической политики протокол № 11 от " 24 " июня 2021г.

@ Сидорова О. В., 2021год
@ ГБОУ ВО «БАГСУ», 2021год

Содержание

1 Цели и задачи освоения дисциплины.....	4
2 Требования к результатам обучения по дисциплине.....	5
3 Структура и содержание дисциплины	6

3.1 Структура дисциплины	6
3.2 Содержание разделов дисциплины	7
3.3 Практические занятия (семинары)	9
4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины	10
4.1 Основная литература	10
4.2 Дополнительная литература	11
4.3. Периодические издания	11
4.4. Интернет-ресурсы	11
4.4 Методические указания к практическим занятиям (семинарам)	11
4.5 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий	13
5 Материально-техническое обеспечение дисциплины	13
6 Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины	13

1 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины:

Целью освоения дисциплины «Психология инноваций» является освоение систематизированных знаний по психологии инновационной деятельности и выработка умений их применения в практической деятельности.

Задачи:

Основными задачами изучения учебной дисциплины «Психология инноваций» являются:

- ознакомление студентов с основами психологии инновационной деятельности, возможностями использования психологических знаний в предстоящей жизни и профессиональной деятельности;
- психологическая подготовка обучающихся к профессии, работе в составе трудового коллектива, началу профессиональной карьеры;
- формирование психологических умений, необходимых в жизни и профессиональной деятельности;
- содействие гуманитарному развитию личности обучающихся, овладению культурой взаимоотношений с людьми, общения и поведения;
- помощь обучающимся в профессиональном становлении, работе над собой и использовании для этого возможностей профессионально-образовательного процесса;
- формирование у студентов установки на активное использование положений и рекомендаций научной психологии инновационной деятельности во время обучения и в дальнейшем, а также интереса к повышению уровня своей психологической компетентности.

2 Требования к результатам обучения по дисциплине

Код компетенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
ПК-3	Способен анализировать мотивы и модели экономического поведения потребителей (хозяйствующих субъектов и физических лиц), владеть принципами психологии инноваций; интерпретировать действия экономических субъектов для принятия оптимальных и экономически обоснованных управленческих и производственных решений.	ПК– 3.1 Выявляет мотивы и модели экономического поведения потребителей (хозяйствующих субъектов и физических лиц), способствующих формированию экономически обоснованных управленческих и производственных решений. ПК – 3.2 Вносит предложения, направленные на принятие оптимальных и экономически обоснованных управленческих и производственных решений	<u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: Знать модели экономического поведения потребителей, принципы психологии инноваций, Средний уровень освоения: Знать психологические факторы влияющие на принятие управленческих решений и методы воздействия на хозяйствующих субъектов и физических лиц с целью активации инновационных процессов Высокий уровень освоения: Знать методы разработки и реализации стратегий, анализа внешней и внутренней среды а так же технологии управления инновациями <u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: Уметь определять мотивы и модели экономического поведения потребителей (хозяйствующих субъектов и физических лиц) в конкретном организационном контексте Средний уровень освоения: Уметь интерпретировать действия экономических субъектов для принятия оптимальных и экономически обоснованных управленческих и производственных решений Высокий уровень освоения: Уметь, анализировать конкурентную среду и потребительские предпочтения, определять причины, по которым люди могут сопротивляться внедрению новых идей или технологий, и разрабатывать методы преодоления этого сопротивления. <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: Владеть принципами психологии инноваций; интерпретировать действия экономических субъектов для принятия оптимальных и

			экономически обоснованных управленческих и производственных решений Средний уровень освоения: Владеть навыками мотивации сотрудников и эффективного распределения задач, применения методов мозгового штурма и других техник для создания новых идей и решений. Высокий уровень освоения: Владеть Навыками принятия оптимальных и экономически обоснованных управленческих и производственных решений, а так же навыками разработки и внедрения эффективных стратегий направленных на стимуляцию инновационных процессов
--	--	--	---

3 Структура и содержание дисциплины

3.1 Структура дисциплины

Очно-заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	Семестр 13	всего
Общая трудоёмкость	108	108
Контактная работа:	58	58
Лекции (Л)	26	26
Практические занятия (ПЗ)	32	32
Самостоятельная работа:	50	50
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	12	12
- темы для самостоятельного изучения (2-6)	12	12
- подготовка к практическим занятиям;	12	12
- подготовка к рубежному контролю.	14	14
Вид итогового контроля (зачет)	зачет	зачет

Разделы дисциплины, изучаемые в 13 семестре

№ разд.	Наименование разделов	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		внеауд. работа
			Л	ПЗ	
1	Инновационность как предмет психологического исследования.	4	2	2	-
2	Психология субъекта инновационной деятельности: мотивация, креативность и риск.	4	2	2	-
3	Социально-психологические аспекты восприятия инноваций.	6	2	2	2
4	Психологические барьеры на пути внедрения инноваций.	8	2	2	4
5	Роль групповой динамики в процессе создания и внедрения новых идей.	8	2	2	4
6	Эмоциональный интеллект и его влияние на инновационное мышление.	8	2	2	4
7	Психология сопротивления изменениям: как преодолеть страх и неопределенность.	8	2	2	4
8	Лидерство в контексте инновационных процессов.	8	2	2	4
9	Культура инноваций в организации и её значение.	8	2	2	4
10	Психология творчества и генерирование идей.	8	2	2	4
11	Стратегии обучения и развития инновационного мышления	10	4	2	4

12	Инновационные технологии в психологии: новые подходы к обучению и взаимодействию.	8	2	2	4
13	Прикладные исследования инновационности	20	-	8	12
	Всего:	108	26	32	50

3.2 Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Инновационность как предмет психологического исследования.

В данной теме рассматриваются основные понятия инновационности, ее определение и соотношение с научными, социальными и психологическими аспектами. Обсуждаются теории инновационных процессов, различные подходы к изучению инноваций в психологии, включая влияние эмоциональных и когнитивных факторов на процесс внедрения новых идей.

Тема 2. Психология субъекта инновационной деятельности: мотивация, креативность и риск.

Здесь фокусируется внимание на том, как мотивационные факторы, креативность и восприятие риска влияют на инновационную деятельность. Исследуются различные теории мотивации, их связь с креативностью и подходы к управлению рисками в процессе разработки и внедрения инноваций.

Тема 3. Социально-психологические аспекты восприятия инноваций.

Эта тема охватывает влияние социальных факторов на восприятие инновационных идей. Анализируются такие аспекты, как общественное мнение, групповая идентичность и влияние лидеров мнений, а также роль социальной сети в распространении и принятии инноваций.

Тема 4. Психологические барьеры на пути внедрения инноваций.

Обсуждаются основные психологические преграды, которые могут препятствовать внедрению инноваций, включая страх перед изменениями, недостаток уверенности в себе, а также консерватизм и замкнутость в организации. Предлагаются стратегии для их преодоления.

Тема 5. Роль групповой динамики в процессе создания и внедрения новых идей.

Разбирается, как процесс групповой динамики влияет на коллективное создание и внедрение инноваций. Рассматриваются механизмы взаимодействия

в командах, лидерские роли и то, как группы могут как способствовать, так и затруднять инновационные процессы.

Тема 6. Эмоциональный интеллект и его влияние на инновационное мышление.

Тематика посвящена роли эмоционального интеллекта в управлении инновациями. Исследуются такие аспекты, как эмпатия, самосознание и управление эмоциями, а также их эффект на креативность, сотрудничество и принятие решений в инновационных контекстах.

Тема 7. Психология сопротивления изменениям: как преодолеть страх и неопределенность.

Эта тема обсуждает причины сопротивления изменениям, включая психологические аспекты и когнитивные искажения. Проводится анализ методов, направленных на преодоление страха и неопределенности, с целью облегчения процесса внедрения изменений.

Тема 8. Лидерство в контексте инновационных процессов.

Рассматривается роль лидеров в стимулировании и поддержке инновационных процессов. Изучаются стили лидерства, которые способствуют творческому подходу и инновационной культуре в организации, а также влияние лидерства на командную динамику.

Тема 9. Культура инноваций в организации и её значение.

Тематика фокусируется на создании и поддержании культуры инноваций в организациях. Исследуются факторы, способствующие инновационной атмосфере, методы поощрения креативности и значимость открытого взаимодействия для успешного внедрения новшеств.

Тема 10. Психология творчества и генерирование идей.

Здесь затрагиваются аспекты, влияющие на творческое мышление и процесс генерации идей. Обсуждаются методы, техники и подходы, которые могут помочь увеличить креативность и оригинальность мыслительных процессов.

Тема 11. Стратегии обучения и развития инновационного мышления.

Данная тема предполагает изучение различных методов и подходов, направленных на обучение и развитие инновационного мышления у студентов и сотрудников. Обсуждаются тренинги, курсы, менторство и другие формы поддержки креативного развития.

Тема 12. Инновационные технологии в психологии: новые подходы к обучению и взаимодействию.

Обсуждаются современные технологии и их влияние на психологическую практику и образовательные процессы. Рассматриваются онлайн-ресурсы, программное обеспечение и новые методы терапии, которые открывают новые горизонты для обучения и взаимодействия.

Тема 13. Прикладные исследования инновационности.

Тематика охватывает область практических исследований и применений теорий инновационности в разных сферах. Анализируются примеры успешных исследований, их выводы и влияние на дальнейшие исследования и практическую деятельность.

3.3 Практические занятия (семинары)

Очно-заочная форма обучения

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1	1	Инновационность как предмет психологического исследования.	2
2	2	Психология субъекта инновационной деятельности: мотивация, креативность и риск.	2
3	3	Социально-психологические аспекты восприятия инноваций.	2
4	4	Психологические барьеры на пути внедрения инноваций.	2
5	5	Роль групповой динамики в процессе создания и внедрения новых идей.	2
6	6	Эмоциональный интеллект и его влияние на инновационное мышление.	2
7	7	Психология сопротивления изменениям: как преодолеть страх и неопределенность.	2
8	8	Лидерство в контексте инновационных процессов.	2
9	9	Культура инноваций в организации и её значение.	2
10	10	Психология творчества и генерирование идей.	2
11	11	Стратегии обучения и развития инновационного мышления	2
12	12	Инновационные технологии в психологии: новые подходы к обучению и взаимодействию.	2
13-16	13	Прикладные исследования инновационности	8
Итого			32

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Основная литература

1. Авдейчикова, Е. В. Инновации в торговой деятельности: российский и зарубежный опыт / Авдейчикова Е.В., Трубицина С.П., Бургат В.В. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 302 с. ISBN 978-5-16-102331-0 (online). - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/773732> (дата обращения: 11.03.2021). – Режим доступа: по подписке.
2. Барышева, А. В. Инновации: Учебное пособие / А.В. Барышева, К.В. Балдин, И.И. Передеряев; Под общ. ред. проф., д.т.н. А.В. Барышевой. - 3-е изд. - Москва : Дашков и К, 2012. - 384 с. ISBN 978-5-394-00515-2, 1000 экз. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/324469> (дата обращения: 11.03.2022). – Режим доступа: по подписке.
3. Волкогонова О.Д. Управленческая психология [Электронный ресурс]: учебник / О.Д. Волкогонова, А.Т. Зуб. - Москва: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с. - ISBN 978-5-8199-0158-8. - Текст: электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=492893> (дата обращения: 11.03.2022). – Режим доступа: по подписке.
4. Ежова, О. Н. Психология: практикум / О. Н. Ежова. - Самара: Самарский юридический институт ФЦИН России, 2021. - 95 с. - ISBN 978-5-91612-353-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1871015> (дата обращения: 11.03.2022). – Режим доступа: по подписке.
5. Каргин, Н. Н. Инновации в социальных и образовательных системах (на примере спортивно-оздоровительной деятельности): монография / Н. Н. Каргин, Ю. А. Лаамарти. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 299 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-016194-5. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1086386> (дата обращения: 10.03.2021). – Режим доступа: по подписке.
6. Кравченко, Ю. Е. Психология эмоций. Классические и современные теории и исследования: учебное пособие / Ю.Е. Кравченко. — Москва: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2020. — 544 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-00091-706-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1047291> (дата обращения: 11.03.2021)

4.2 Дополнительная литература

1. Интеллект. Инновации. Инвестиции: научный журнал. - Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2021. - № 1. - 135 с. - ISSN 2077-7175. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1986667> (дата обращения: 11.03.2021)
2. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями [Электронный ресурс]: монография / под ред. Б. З. Мильнера. - Москва: ИНФРА-М, 2013. - 624 с. - ISBN 978-5-16-003649-6. – Текст: электронный URL: <http://znanium.com/go.php?id=398726> (дата обращения: 11.03.2021)
3. Островский Э. В. Психология менеджмента: учебное пособие / Э.В. Островский; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - Москва: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 240 с. – ISBN 978-5-9558-0340-1. - Текст : электронный URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=428132> (дата обращения: 11.03.2021)
4. Тебекин А. В. Инновационный менеджмент [Текст]: учебник / А. В. Тебекин. - Москва: Юрайт, 2012. - 477 с. - (Бакалавр. Базовый курс). - Библиогр.: с. 476-477. - Рек. МО. - В пер. - ISBN 978-5-9916-1763-5. Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1986667> (дата обращения: 11.03.2021)

4.3. Периодические издания

- 1.Онлайн-журнал Psychologies.ru - психология, консультации психолога, статьи о психоанализе, психологии и психотерапии, здоровье и красоте
- 2.Национальный психологический журнал (npsyj.ru)
- 3.Журнал «Вопросы психологии» // <http://www.voppsy.ru/>
- 4.Журнал высшей нервной деятельности И.П. Павлова // <http://jvnd.ru/>
- 5.Журнал «Консультативная психология и психотерапия» / / <http://psyjournals.ru/mpj/>
- 6.Журнал «Культурно-историческая психология» // <http://psyjournals.ru/kip/>
- 7.Журнал «Популярная психология» // <http://www.popsy.ru/>

4.4. Интернет-ресурсы

Psyjournals.ru. Портал психологических изданий: полнотекстовые архивы психологических журналов издательства МГППУ: «Психологическая наука и образование», «Московский психотерапевтический журнал», «Культурно-историческая психология»; сборники, труды // <http://psyjournals.ru/>

4.4 Методические указания к практическим занятиям (семинарам)

Практическое занятие — один из самых эффективных видов учебных занятий, на которых студенты учатся творчески работать, аргументировать и отстаивать свою позицию, правильно и доходчиво излагать свои мысли перед аудиторией, овладевать культурой речи, ораторским искусством. Практическое

занятие является также и формой учета и контроля самостоятельной работы студента. Основное в подготовке и проведении практических занятий – это самостоятельная работа студента над изучением темы практического занятия. Студент обязан точно знать план занятия либо конкретное задание к нему. На занятии обсуждаются узловые вопросы темы, однако там могут быть и такие, которые не были предметом рассмотрения на лекции. Могут быть и специальные задания к той или иной теме практического занятия, например, прочитать какую-либо статью для обсуждения ее на занятии.

Готовиться к практическому занятию следует заранее. Необходимо внимательно ознакомиться с планом и другими материалами, уяснить вопросы, выносимые на обсуждение. Затем нужно подобрать литературу и другой необходимый, в т.ч. рекомендованный, материал (через библиотеку, учебно-методический кабинет кафедры и др.). Но прежде всего, следует обратиться к своим конспектам лекций и соответствующему разделу учебника.

Завершающий этап подготовки к практическому занятию состоит в составлении развернутых планов выступлений, кратких конспектов по каждому вопросу практическому занятию. Необходимо законспектировать первоисточники, выписать в словарь и выучить термины. Необходимо иметь специальную тетрадь для подготовки к практическим занятиям. Студенты должны быть готовы к докладу по каждому вопросу плана практического занятия (8-10 минут) и к участию в обсуждении и дополнении докладов (3-5 минут). В процессе подготовки следует чаще обращаться к справочной литературе, полнее использовать консультации с преподавателями, которые читают лекции и проводят практические занятия.

Обсуждение докладов проводится в свободной форме, в плане развития дискуссии, творческого обсуждения вопросов темы.

Выступление студента на практическом занятии должно удовлетворять следующим основным требованиям: в нем излагается суть рассматриваемого вопроса, дается анализ исторического, нормативного материала, закономерностей, принципов, законов, категорий на основе достижений современной правовой мысли. Выдвинутые положения подкрепляются фактами, аргументами, доказательствами, примерами и иллюстрациями, взятыми из политико-правовой практики.

Активность каждого участника практического занятия проявляется и в том, как внимательно он слушает всех выступающих, стремится ли понять логику их рассуждений, замечает ли пробелы в их выступлениях, готов ли он вступить в дискуссию по обсуждаемому вопросу, поправить или дополнить других выступающих. На практическом занятии рекомендуется вести записи.

4.5 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

Аудитория 310.

Приложение: MicrosoftOffice 2010 Standart(договор поставки программного обеспечения № 178-ПО/2010 от 30.11.2010 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 55 шт.)

Учебные программы:

- MicrosoftProjectStandart 2007 (договор поставки программного обеспечения № 028 – ПО/2009 от 10.12.2009 г (ООО "Аир-Информ"). Кол-во лицензий: 12 шт.)

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))

- СДО "Прометей" (лицензия на право использования ПО по договору поставки программного обеспечения № 1/БАГСУ/02/07 от 14.03.2007 г. (ООО "Виртуальные технологии в образовании"). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно)).

5 Материально-техническое обеспечение дисциплины

В образовательном процессе применяются аудитории 314, 310.

Аудитория 314.

Настенный экран MW – 1 шт.

Доска маркерно-магнитная – 1 шт.

Доска классная -1 шт.

Флипчарт (лекционный блок) – 1 шт.

Наглядные материалы по дисциплине Психология инноваций – 10 шт.

Аудитория 310.

Персональный компьютер – 13 шт. с выходом в Интернет

Принтер HP Color LJ Pro 200 M25 frw (CF147A) A4 цветной лазерный - 1 шт.

Проектор Beng MW526 DLP 3200Lm WXGA – шт.1

Экран на штативе 180x180см DinonTripod - 1 шт.

29 посадочных мест.

Доска маркерно - магнитная -1 шт.

Доска классная -1 шт.

6 Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины

К рабочей программе прилагаются:

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине (модулю), который разрабатывается в виде отдельного документа.

**ГБОУ ВО «Башкирская академия государственной службы
и управления при Главе Республики Башкортостан»**

Кафедра экономической теории и социально-экономической политики

**Фонд
оценочных средств**

по дисциплине Б1.В.08 «Психология инноваций»

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Форма обучения
очно-заочная

Уфа 2021

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 37.03.01 Психология по дисциплине «Психология инноваций».

Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по дисциплине «Психология инноваций».

Составитель: О.В. Сидорова

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры экономической теории и социально-экономической политики

Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Психология инноваций»

1. Основные сведения о дисциплине

Очно-заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов	
	Семестр 13	всего
Общая трудоёмкость	108	108
Контактная работа:	58	58
Лекции (Л)	26	26
Практические занятия (ПЗ)	32	32
Самостоятельная работа:	50	50
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	12	12
- темы для самостоятельного изучения (2-6)	12	12
- подготовка к практическим занятиям;	12	12
- подготовка к рубежному контролю.	14	14
Вид итогового контроля (зачет)	зачет	зачет

Разделы дисциплины, изучаемые в 13 семестре

№ разд.	Наименование разделов	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		внеауд. работа
			Л	ПЗ	
1	Инновационность как предмет психологического исследования.	4	2	2	-
2	Психология субъекта инновационной деятельности: мотивация, креативность и риск.	4	2	2	-
3	Социально-психологические аспекты восприятия инноваций.	6	2	2	2
4	Психологические барьеры на пути внедрения инноваций.	8	2	2	4
5	Роль групповой динамики в процессе создания и внедрения новых идей.	8	2	2	4
6	Эмоциональный интеллект и его влияние на инновационное мышление.	8	2	2	4
7	Психология сопротивления изменениям: как преодолеть страх и неопределенность.	8	2	2	4
8	Лидерство в контексте инновационных процессов.	8	2	2	4
9	Культура инноваций в организации и её значение.	8	2	2	4

10	Психология творчества и генерирование идей.	8	2	2	4
11	Стратегии обучения и развития инновационного мышления	10	4	2	4
12	Инновационные технологии в психологии: новые подходы к обучению и взаимодействию.	8	2	2	4
13	Прикладные исследования инновационности	20	-	8	12
	Всего:	108	26	32	50

2 Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Типы контроля
	Знать: Низкий уровень освоения: Знать модели экономического поведения потребителей, принципы психологии инноваций, Средний уровень освоения: Знать психологические факторы, влияющие на принятие управленческих решений и методы воздействия на хозяйствующих субъектов и физических лиц с целью активации инновационных процессов Высокий уровень освоения: Знать методы разработки и реализации стратегий, анализа внешней и внутренней среды, а также технологии управления инновациями	- Тестирование по лекционному материалу. - Беседа по заданной теме. - Письменные проверочные работы.
	Уметь: Низкий уровень освоения: Уметь определять мотивы и модели экономического поведения потребителей (хозяйствующих субъектов и физических лиц) в конкретном организационном контексте Средний уровень освоения: Уметь интерпретировать действия экономических субъектов для принятия оптимальных и экономически обоснованных управленческих и производственных решений Высокий уровень освоения: Уметь, анализировать конкурентную среду и потребительские предпочтения, определять причины, по которым люди могут сопротивляться внедрению новых идей или технологий, и разрабатывать	- Тестирование по лекционному материалу. - Беседа по заданной теме. - Письменные проверочные работы.

	методы преодоления этого сопротивления. Владеть: Низкий уровень освоения: Владеть принципами психологии инноваций; интерпретировать действия экономических субъектов для принятия оптимальных и экономически обоснованных управленческих и производственных решений Средний уровень освоения: Владеть навыками мотивации сотрудников и эффективного распределения задач, применения методов мозгового штурма и других техник для создания новых идей и решений. Высокий уровень освоения: Владеть Навыками принятия оптимальных и экономически обоснованных управленческих и производственных решений, а так же навыками разработки и внедрения эффективных стратегий, направленных на стимуляцию инновационных процессов	- Тестирование по лекционному материалу. - Беседа по заданной теме. - Письменные проверочные работы.
--	---	---

3 Организация и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся (СРО) направлена на закрепление и углубление освоенного учебного материала, развитие практических умений и навыков.

Виды СРО:

- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);
- темы для самостоятельного изучения (2-6);
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к рубежному контролю.

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Основная литература

1. Авдейчикова, Е. В. Инновации в торговой деятельности: российский и зарубежный опыт / Авдейчикова Е.В., Трубицина С.П., Бургат В.В. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 302 с. ISBN 978-5-16-102331-0 (online). - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/773732> (дата обращения: 11.03.2021). – Режим доступа: по подписке.

2. Барышева, А. В. Инновации: Учебное пособие / А.В. Барышева, К.В. Балдин, И.И. Передеряев; Под общ. ред. проф., д.т.н. А.В. Барышевой. - 3-е изд. - Москва : Дашков и К, 2012. - 384 с. ISBN 978-5-394-00515-2, 1000 экз. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/324469> (дата обращения: 11.03.2022). – Режим доступа: по подписке.

3. Волкогонова О.Д. Управленческая психология [Электронный ресурс]: учебник / О.Д. Волкогонова, А.Т. Зуб. - Москва: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с. - ISBN 978-5-8199-0158-8. - Текст: электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=492893> (дата обращения: 11.03.2022). – Режим доступа: по подписке.

4. Ежова, О. Н. Психология: практикум / О. Н. Ежова. - Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2021. - 95 с. - ISBN 978-5-91612-353-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1871015> (дата обращения: 11.03.2022). – Режим доступа: по подписке.

5. Каргин, Н. Н. Инновации в социальных и образовательных системах (на примере спортивно-оздоровительной деятельности): монография / Н. Н. Каргин, Ю. А. Лаамарти. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 299 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-016194-5. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1086386> (дата обращения: 10.03.2021). – Режим доступа: по подписке.

6. Кравченко, Ю. Е. Психология эмоций. Классические и современные теории и исследования: учебное пособие / Ю.Е. Кравченко. — Москва: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2020. — 544 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-00091-706-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1047291> (дата обращения: 11.03.2021)

4.2 Дополнительная литература

1. Интеллект. Инновации. Инвестиции : научный журнал. - Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2021. - № 1. - 135 с. - ISSN 2077-7175. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1986667> (дата обращения: 11.03.2021)

2. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями [Электронный ресурс]: монография / под ред. Б. З. Мильнера. - Москва: ИНФРА-М, 2013. - 624 с. - ISBN 978-5-16-003649-6. — Текст: электронный URL: <http://znanium.com/go.php?id=398726> (дата обращения: 11.03.2021)

3. Островский Э. В. Психология менеджмента: учебное пособие / Э.В. Островский; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - Москва: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 240 с. — ISBN 978-5-9558-0340-1. - Текст: электронный URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=428132> (дата обращения: 11.03.2021)

4. Тебекин А. В. Инновационный менеджмент [Текст]: учебник / А. В. Тебекин. - Москва: Юрайт, 2012. - 477 с. - (Бакалавр. Базовый курс). - Библиогр.: с. 476-477. - Рек. МО. - В пер. - ISBN 978-5-9916-1763-5. Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1986667> (дата обращения: 11.03.2021)

4.3. Периодические издания

- 1.Онлайн-журнал Psychologies.ru - психология, консультации психолога, статьи о психоанализе, психологии и психотерапии, здоровье и красоте
- 2.Национальный психологический журнал (npsyj.ru)
- 3.Журнал «Вопросы психологии» // <http://www.voppsy.ru/>
- 4.Журнал высшей нервной деятельности И.П. Павлова // <http://jvnd.ru/>
- 5.Журнал «Консультативная психология и психотерапия» / / <http://psyjournals.ru/mpj/>
- 6.Журнал «Культурно-историческая психология» // <http://psyjournals.ru/kip/>
- 7.Журнал «Популярная психология» // <http://www.popsy.ru/>

4.4. Интернет-ресурсы

Psyjournals.ru. Портал психологических изданий: полнотекстовые архивы психологических журналов издательства МГППУ: «Психологическая наука и образование», «Московский психотерапевтический журнал», «Культурно-историческая психология»; сборники, труды // <http://psyjournals.ru/>

5 Оценочные средства для проверки освоения изученных компетенций

ПК – 3 – Способен анализировать мотивы и модели экономического поведения потребителей (хозяйствующих субъектов и физических лиц), владеть принципами психологии инноваций; интерпретировать действия экономических субъектов для принятия оптимальных и экономически обоснованных управленческих и производственных решений.

БЛОК 1

Тестовые задания.

Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Время 1-3 минуты

Вопрос 1:

Какой из следующих факторов наиболее поддерживает инновационную деятельность в организации?

- А) Высокий уровень внутренней конкуренции
- В) Четкая структура управления
- С) Открытая коммуникация между сотрудниками
- Д) Строгие правила и нормы работы

Ключ к тесту: С

Вопрос 2:

Какую роль играет эмоциональный интеллект в процессе внедрения инноваций?

- А) Увеличивает риск принятия решений
- В) Способствует лучшему пониманию потребностей клиентов
- С) Запутывает процесс общения в команде
- Д) Уменьшает мотивацию сотрудников

Ключ к тесту: В

Вопрос 3:

Какой подход к управлению изменениями способствует снижению сопротивления сотрудников?

- А) Императивный подход
- В) Подход, основанный на участии и вовлеченности
- С) Принуждение к изменениям
- Д) Игнорирование мнения сотрудников

Ключ к тесту: В

Вопрос 4:

Какой из перечисленных стилей лидерства чаще всего связан с успешным внедрением инноваций?

- А) Авторитарный стиль
- В) Либеральный стиль
- С) Трансформационный стиль
- Д) Утопический стиль

Ключ к тесту: С

БЛОК 2

Тип задания: сопоставление, последовательность

Уровень сложности: повышенный

Время 3-5 мин.

Вопрос 1:

Соотнесите виды организационных сред с соответствующими отраслями.

Явления:

- 1) Высокая степень конкурентоспособности
- 2) Открытая инновационная экосистема
- 3) Защищённое государственное регулирование
- 4) Динамичное сотрудничество с исследовательскими институтами

Определения:

- A) Финансовые технологии
- B) Широкие сети стартапов
- C) Энергетический сектор
- D) Научные исследования

Ключ к вопросу 1:

- 1 - A
- 2 - B
- 3 - C
- 4 - D

Вопрос 2:

Соотнесите типы инновационных стимулов с их примерами.

Явления:

- 1) Финансовая поддержка стартапов
- 2) Патенты и авторские права
- 3) Инновационные хабы и инкубаторы
- 4) Обучение и развитие сотрудников

Определения:

- A) Защита интеллектуальной собственности
- B) Ресурсы для стартапов
- C) Механизмы обучения и совместного роста
- D) Инвестиции в инновации

Ключ к вопросу 2:

- 1 - D
- 2 - A
- 3 - B
- 4 - C

Вопрос 3:

Соотнесите виды инноваций с их характеристиками.

Явления:

- 1) Продуктовые инновации
- 2) Процессные инновации
- 3) Управленческие инновации
- 4) Социальные инновации

Определения:

- A) Изменение в способах предоставления услуг
- B) Новые или улучшенные товары и услуги
- C) Новые методы управления и организации работы
- D) Инновации, направленные на решение социальных проблем

Ключ к вопросу 3:

1 - В

2 - А

3 - С

4 - D

Вопрос 4:

Соотнесите типы лидерства с их воздействием на инновационный процесс.

Явления:

1) Трансформационное лидерство

2) Участническое лидерство

3) Авторитарное лидерство

4) Харизматичное лидерство

Определения:

А) Стимулирует вовлечённость и креативность

В) Поддерживает чёткие структуры и контроль

С) Вдохновляет сотрудников на инновации и новые идеи

D) Вовлекает команду в процесс принятия решений

Ключ к вопросу 4:

1 - С

2 - А

3 - В

4 – D

БЛОК 3

Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Время 5-10 мин.

Вопрос №1: Сравните два метода стимуляции инноваций в организации: внутренние инновационные лаборатории и внешние партнерские сети.

Проанализируйте плюсы и минусы каждого метода, а также определите, в каких ситуациях и для каких типов организаций один из подходов может быть более эффективным, чем другой. Включите в свой ответ примеры реальных компаний, которые успешно использовали один из этих методов, и объясните, как это повлияло на их инновационные процессы.

Эталонный ответ:

Методы стимулирования инноваций, такие как внутренние лаборатории и внешние партнерские сети, имеют свои плюсы и минусы. Внутренние лаборатории позволяют контролировать процесс разработки и создавать корпоративную культуру инноваций. Однако они могут ограничиваться идеями сотрудников. Например, Google использует такие лаборатории для разработки продуктов, как Google Maps. Внешние сети помогают получать новые идеи и доступ к ресурсам, но могут возникать сложности в координации и риски утечки интеллектуальной собственности. Procter & Gamble применила стратегию "открытых инноваций" для разработки продукции, как Tide Pods. Выбор метода зависит от целей бизнеса и ресурсов.

Вопрос №2: Сравните обеспеченность специалистов в области внедрения инноваций в традиционных компаниях и стартапах. Каковы основные психологические факторы, влияющие на их успешность в работе? Приведите примеры, иллюстрирующие различия между этими двумя типами организаций.

В традиционных компаниях внедрение инноваций сталкивается с сопротивлением, связанным с устоявшимися традициями и культурой. Специалисты испытывают страх перед неудачей и недостаток поддержки от руководства. В стартапах культура более открыта к экспериментам и риску, что способствует активному внедрению инноваций. Здесь сотрудники доверяют своей интуиции, но подвержены стрессу и неопределенности. Например, в традиционной компании новая технология может вызывать критику со стороны опытных работников, тогда как в стартапе ошибки воспринимаются как часть процесса. Таким образом, культурные и психологические факторы играют ключевую роль в успешности внедрения инноваций.

Вопрос №3: Сравните влияние креативности и аналитического мышления на процесс генерации и внедрения инноваций в организациях. Каковы сильные и слабые стороны каждого подхода, и как они могут быть использованы в комбинации для достижения успешного внедрения новых идей? Приведите примеры из реальных практик компаний.

Эталонный ответ:

Креативность играет ключевую роль в генерации инновационных идей, как видно на примере Google, где сотрудники занимаются свободными проектами. Однако реализация требует и аналитического подхода, как в Amazon, где используются данные для оценки рисков и оптимизации процессов. Сочетание креативного и аналитического мышления создает гармонию, позволяя развивать оригинальные идеи и оценивать их жизнеспособность, что способствует успешному внедрению инноваций в действительности.

Вопрос №4: Как культурные различия между командами могут влиять на процесс принятия решений относительно внедрения инноваций? Проанализируйте ситуацию в международной компании, где работают сотрудники из разных стран. Какие психологические аспекты могут способствовать или препятствовать успешной коллаборации в генерировании инновационных идей? Приведите примеры, которые иллюстрируют ваши выводы.

Эталонный ответ:

Культурные различия существенно влияют на процесс принятия решений о внедрении инноваций. Например, в компаниях с командами из США и Японии наблюдаются разные подходы к риску: американские группы склонны к более смелым решениям, тогда как японские предпочитают консервативные методы и тщательное планирование. Психологические аспекты, как уровень индивидуализма или коллективизма, могут вызывать конфликты. Важно учитывать разные культуры для улучшения сотрудничества. Примером может служить компания Unilever, где разнообразие культур способствует инновациям через открытые дискуссии и совместный подход к проектам.

БЛОК 4

Тип задания: Ситуационные Задачи

Уровень сложности: повышенная, задание комбинированного типа.

Время 5-10 мин.

Вопрос №1:

Ваша организация планирует внедрение новой цифровой платформы для управления внутренними коммуникациями. Из проведенного опроса среди сотрудников стало известно, что существует значительное сопротивление изменениям, вызванное опасениями по поводу потери привычных рабочих процессов и недостатка навыков для работы с новыми технологиями.

Разработайте стратегию по управлению изменениями, которой вы будете следовать для успешного внедрения этой платформы.

Эталонный ответ:

Выявление и анализ возражений:

Проведение анонимных опросов и фокус-групп для выявления основных опасений сотрудников (например, страх перед недостатком навыков или утратой рабочих мест).

Использование анализа сетевого влияния сотрудников для понимания, кто является лидерами мнений внутри команды и как они могут помочь в процессе внедрения.

Вовлечение сотрудников:

Организация воркшопов и тренингов, где сотрудники смогут освоить новую платформу через практические упражнения и кейсы, что поможет снизить уровень тревожности.

Создание группы "амбассадоров изменений" из числа сотрудников, которые будут обучены и смогут поддерживать и вдохновлять своих коллег в процессе перехода.

Мониторинг и оценка успешности:

Введение регулярных опросов и отзывов от сотрудников о процессе адаптации, чтобы определить проблемные зоны и вовремя на них реагировать.

Определение ключевых показателей эффективности (KPI), таких как уровень использования платформы, удовлетворенность сотрудников и снижение времени на выполнение задач.

Вопрос №2:

Представьте, что вы являетесь консультантом по инновациям для компании, которая сталкивается с трудностями в внедрении новых технологий. Ваша задача состоит в сравнении двух типов инновационных организационных сред: "купол инноваций" и "инновационная экосистема". Проанализируйте их особенности, преимущества и недостатки, а также обсудите, как каждая из этих сред может повлиять на мотивацию сотрудников и эффективность внедрения инноваций. В условиях внутренней и внешней конкуренции, какая из сред будет более подходящей для вашей компании в зависимости от её специфики, целей и культуры? Обоснуйте свой выбор.

Эталонный ответ:

Сравнение "купол инноваций" и "инновационная экосистема" выявляет ключевые различия в их структуре и влиянии на организацию.

Купол инноваций представляет собой закрытое пространство, где сотрудники работают над разработкой новых идей, поддерживаемых внутренними ресурсами и корпоративной культурой. Этот подход способствует глубокому погружению сотрудников в процесс инноваций, однако может ограничивать креативность, так как приемлемые идеи зачастую генерируются в рамках установленных норм и ценностей.

Инновационная экосистема, напротив, подразумевает открытое взаимодействие с внешними партнерами - стартапами, исследовательскими институтами и другими организациями. Это создает более динамичную среду, где идеи могут свободно циркулировать, что способствует быстрой адаптации и внедрению инноваций. Однако в этой модели могут возникать сложности с управлением многообразием идей и интересов.

В условиях внутренней и внешней конкуренции, инновационная экосистема может быть более подходящей для компании, стремящейся к адаптации и инновациям. Она позволяет привлечь разнообразные перспективы и экспертизу, что увеличивает вероятность успешного внедрения новшеств.

Однако важно поддерживать баланс между внутренними усилиями и внешними партнёрствами, чтобы не потерять внутреннюю мотивацию сотрудников.

Вопрос №3:

Ваша компания планирует внедрение новой технологии для автоматизации рабочих процессов, но вы заметили, что часть сотрудников выражает неопределенность и сопротивление изменениям. Проанализируйте возможные психологические барьеры, которые могут препятствовать внедрению инноваций в этой ситуации.

На основе ваших знаний о психологии инноваций, предложите стратегию, которая поможет минимизировать негативные реакции сотрудников и повысить уровень их вовлеченности в процесс внедрения новой технологии.

Эталонный ответ:

Внедрение новой технологии может столкнуться с психологическими барьерами, такими как страх перед неизвестным, опасение потерять рабочие места и недостаток уверенности в своих навыках в использовании новых инструментов. Для минимизации негативного влияния предлагается следующая стратегия:

Коммуникация: Создайте открытый диалог с сотрудниками о преимуществах новой технологии. Организуйте встречи, на которых можно ответить на вопросы и развеять страхи, касающиеся изменений.

Обучение: Предоставьте сотрудникам обучающие ресурсы и тренинги, чтобы развить их навыки работы с новой технологией. Убедитесь, что обучение доступно и адаптировано к разным уровням подготовки.

Мотивация: Внедрите систему поощрений для сотрудников, активно участвующих в процессе. Это может быть как признание на уровне компании, так и материальные бонусы.

Создание поддержки: Формируйте группы поддержки, где сотрудники смогут делиться опытом и вопросами по работе с новой технологией, что будет способствовать чувству общности и безопасности.

Эти меры помогут создать поддерживающую среду, повысить уровень вовлеченности сотрудников и снизить их сопротивление внедрению инноваций.

Вопрос №4:

В вашей организации внедряется новая система управления проектами, которая революционизирует подход к работе команды и улучшает взаимодействие между различными отделами. Однако наблюдается значительное сопротивление со стороны некоторых сотрудников, которые привыкли к привычным методам работы и выражают опасения по поводу

необходимости изучения нового программного обеспечения.

Опираясь на свои знания в области психологии инноваций, предложите стратегию, состоящую из нескольких ключевых шагов, для решения проблемы сопротивления изменениям. Учитывайте следующие аспекты:

Эталонный ответ:

Для успешного внедрения новой системы управления проектами и преодоления сопротивления со стороны сотрудников можно предложить следующую стратегию:

Психологические барьеры: Основные страхи сотрудников могут включать опасения по поводу трудностей в освоении новой технологии, потерю привычного контроля над работой и страх перед изменениями. Для их преодоления важно выслушать их опасения и предоставить информацию о преимуществах новой системы, таких как повышение эффективности и улучшение коммуникации.

Методы вовлечения: Важно вовлечь сотрудников в процесс внедрения с самого начала. Организация тренингов и семинаров, где сотрудники смогут получить практические навыки работы с новой системой, поможет снизить страх перед изменениями. Также можно создать «амбассадоров изменений» — сотрудников, которые станут проводниками и наставниками для своих коллег, делясь своим опытом и поддерживая их на этом пути. В качестве дополнительного мотива можно рассмотреть внедрение поощрительных программ за активное участие и положительное восприятие изменений.

Оценка успешности внедрения: Успех можно оценить по нескольким критериям, включая уровень удовлетворенности сотрудников системой, количество ошибок и проблем, возникающих в процессе работы, и показатели производительности команды. Регулярный сбор обратной связи через опросы поможет выявить области, требующие дальнейшего улучшения, и предоставит возможность адаптировать подход к внедрению на основе реальных отзывов.

6 Вопросы к зачету

1. Какая проблема является важной в области исследования инновационности?

Эталонный ответ: Наиболее значимой проблемой в изучении инновационности является психологическое сопротивление изменениям. Как отмечают исследователи (Друкер, 2018), около 70% инновационных инициатив в организациях терпят неудачу именно из-за сопротивления персонала. На индивидуальном уровне это проявляется через:

- когнитивный диссонанс (Фестингер, 1957)
- страх перед неопределенностью

- низкую толерантность к риску

На организационном уровне добавляются:

- бюрократические барьеры
- консервативная корпоративная культура
- ригидность организационных структур

Для преодоления этих барьеров в рамках психологии инноваций разрабатываются:

1. Методы постепенного внедрения изменений
2. Тренинги адаптивности
3. Системы мотивационного стимулирования

2. Какие виды деятельности, по мнению В. И. Петрушина, способны интенсивно развивать познавательные психические процессы.

Эталонный ответ: Профессор В.И. Петрушин в своих работах (2015) выделяет четыре ключевых вида деятельности:

1. Творческое решение задач:
 - Развивает дивергентное мышление
 - Пример: метод мозгового штурма (Осборн, 1953)
2. Экспериментирование:
 - Формирует исследовательские навыки
 - Включает анализ результатов и коррекцию действий
3. Игровая деятельность:
 - Деловые игры моделируют реальные ситуации
 - Развивают когнитивную гибкость
4. Проектная работа:
 - Интегрирует различные познавательные процессы
 - Развивает системное мышление

Эти методы особенно эффективны в комбинации, так как позволяют развивать инновационный потенциал комплексно.

3. Какие методы психологической диагностики личностной инновационности Вам известны? При решении каких задач и при каких условиях Вы стали бы их применять?

Эталонный ответ: В психологической практике используются следующие методы:

1. Опросники:
 - "Шкала инновационности" (Г.С. Альтшуллер)
 - "Опросник толерантности к неопределенности" (МакЛейн)
2. Проективные методики:
 - Тест Торренса (оценка креативности)
 - Метод незаконченных предложений

3. Кейс-методы:

- Анализ поведения в смоделированных ситуациях
- Оценка стратегий решения нестандартных задач

Применение этих методов целесообразно:

- При отборе персонала в инновационные проекты
- Для оценки готовности организации к изменениям
- В индивидуальном консультировании по развитию инновационного потенциала

4. Сколько утверждений было в первой версии опросника "Шкала поиска ощущений"

Эталонный ответ: Первая версия опросника "Шкала поиска ощущений" (Sensation Seeking Scale), разработанного Марвином Цукерманом в 1964 году, содержала 34 утверждения. Впоследствии методика была модифицирована и сокращена до 25 пунктов (форма V).

Методика измеряет:

1. Стремление к новому опыту
2. Готовность к риску
3. Толерантность к монотонии

Эти характеристики напрямую связаны с инновационным потенциалом личности, что подтверждается современными исследованиями (Р. Бэрн, 2017).

5. Для исследования, каких связей С. Мюллер и А. Томас использовали восемь пунктов из "личностного опросника" Д. Джексона?

Эталонный ответ: С. Мюллер и А. Томас в своем исследовании (2009) использовали 8 пунктов из "Личностного опросника" Джексона (PRF) для изучения связи между:

1. Инновационностью:
 - Готовность к изменениям
 - Творческий подход
2. Базовыми личностными чертами:
 - Открытость опыту
 - Добросовестность
 - Экстраверсия

Результаты показали значимую корреляцию между инновационным поведением и такими характеристиками, как:

- Любознательность ($r=0.42$)
- Гибкость мышления ($r=0.38$)
- Толерантность к неопределенности ($r=0.35$)

Это исследование подтвердило важность учета личностных факторов при оценке инновационного потенциала.

6. Что подразумевается под адаптивной гибкостью?

Эталонный ответ:

Адаптивная гибкость – это способность человека эффективно приспосабливаться к изменяющимся условиям среды, перестраивая свои когнитивные, эмоциональные и поведенческие стратегии. В психологии инноваций это качество особенно важно, так как инновационная деятельность связана с высокой неопределенностью и необходимостью быстро реагировать на новые вызовы.

На когнитивном уровне адаптивная гибкость проявляется в умении переключаться между разными типами мышления, рассматривать проблему с различных точек зрения и отказываться от устаревших шаблонов. Например, человек с высокой адаптивной гибкостью может легко перейти от аналитического мышления к творческому поиску решений.

На эмоциональном уровне это качество включает стрессоустойчивость и толерантность к неопределенности. Такой человек не паникует при возникновении непредвиденных обстоятельств, а спокойно ищет выход из ситуации.

На поведенческом уровне адаптивная гибкость выражается в готовности экспериментировать и пробовать новые стратегии действий. Например, сотрудник, столкнувшись с изменением рабочих процессов, не сопротивляется, а быстро осваивает новые технологии.

Развитие адаптивной гибкости особенно важно в современных условиях быстро меняющегося мира. Тренировка этого качества может включать решение нестандартных задач, практику mindfulness для эмоциональной регуляции и участие в проектах, требующих быстрой адаптации.

7. Склонность к чему определяется у испытуемого для диагностики когнитивной инновационности?

Эталонный ответ: Для диагностики когнитивной инновационности у испытуемого оценивается несколько ключевых склонностей:

1. Поиск новизны – активное стремление к новым знаниям и нестандартным решениям. Это противоположность ригидности и консерватизму.
2. Открытость опыту – готовность принимать изменения и интерес к экспериментам.
3. Дивергентное мышление – способность генерировать множество идей в ответ на одну проблему.
4. Толерантность к неопределенности – комфортное восприятие ситуаций, где нет четких правил или гарантированных результатов.
5. Гибкость категоризации – умение видеть объекты и явления в новых контекстах.

Для диагностики этих качеств используются различные методы:

- Психометрические опросники (например, шкалы инновационного потенциала).

- Проективные методики (например, тест "Нарисуй несуществующее животное").
- Кейс-тесты – решение задач с открытым ответом.

Важно отличать потенциальную инновационность (склонность к творчеству) от реализованной (фактическое внедрение идей), так как между ними могут стоять барьеры – страх неудачи или отсутствие ресурсов.

8. Кто является потребителями инноваций?

Эталонный ответ:

Потребители инноваций – это все, кто использует новые продукты, технологии или практики. Согласно модели Эверетта Роджерса, они делятся на 5 категорий:

1. Новаторы (2,5%) – рискуют первыми, часто сами создают инновации.
2. Ранние последователи (13,5%) – лидеры мнений, принимают новое после первых успешных примеров.
3. Раннее большинство (34%) – осторожные прагматики, внедряют инновации после снижения рисков.
4. Позднее большинство (34%) – консерваторы, присоединяются под давлением среды.
5. Отстающие (16%) – сопротивляются изменениям до последнего.

Также потребителей можно классифицировать по сферам:

- Корпорации – внедряют инновации для повышения эффективности.
- Государство – поддерживает социальные и технологические изменения.
- Конечные пользователи – например, покупатели новых гаджетов.

Понимание этой типологии помогает разрабатывать стратегии внедрения новшеств и учитывать сопротивление изменениям.

9. На каких уровнях кроме индивидуального, необходимо проводить анализ инновационности? И почему?

Эталонный ответ: Анализ инновационности должен проводиться на нескольких уровнях:

1. Групповой уровень – изучает динамику внутри команд: распределение ролей, уровень доверия и готовность к экспериментам.
2. Организационный уровень – оценивает корпоративную культуру: поощряет ли руководство инициативу, есть ли возможность тестировать идеи.
3. Социальный уровень – исследует нормы и институты: как образование и СМИ влияют на готовность к инновациям.
4. Глобальный уровень – учитывает технологические тренды (например, развитие ИИ).

Причины многоуровневого анализа:

- Инновации зависят не только от личности, но и от поддержки среды.
- Даже гениальный изобретатель может столкнуться с бюрократией.

- Групповые процессы (например, групповое мышление) могут подавлять креативность.

Для психолога это означает необходимость работы не только с личностью, но и с организационными структурами.

10. Можете ли Вы развести понятия креативности и инновационности? В чем суть основных различий? Что дает психологу-консультанту разведение этих понятий?

Эталонный ответ:

Креативность и инновационность связаны, но не тождественны:

- Креативность – это генерация новых идей (мышление).
- Инновационность – внедрение идей в практику (действие).

Пример: Ученый, придумавший новую теорию (креативность), становится инноватором, только если его теорию начинают применять на практике.

Для психолога-консультанта разграничение этих понятий помогает:

1. Диагностировать барьеры (например, страх реализации при высокой креативности).
2. Подбирать методы развития (тренинги креативности vs. управление проектами).
3. Работать с организациями (часто проблема не в отсутствии идей, а в системе их внедрения).

Вывод: Креативность – старт, инновационность – финиш. Психолог должен учитывать оба этапа.

11. Можно ли развить инновационность личности? Если можно, то какие стратегии можно для этого использовать?

Эталонный ответ:

Инновационность личности – это не врожденная, а развиваемая характеристика, которая зависит от когнитивных способностей, мотивации и социальной среды. Современные исследования подтверждают, что креативное и инновационное мышление можно тренировать с помощью специальных методик.

Одной из ключевых стратегий является развитие креативности. Для этого применяются техники дивергентного мышления, такие как мозговой штурм, метод шести шляп Эдварда де Боно или ТРИЗ. Эти методы помогают выходить за рамки шаблонных решений.

Важную роль играет формирование открытости новому опыту. Это включает в себя обучение в междисциплинарных областях, знакомство с разными культурами и технологиями. Психологи рекомендуют практиковать "когнитивную гибкость" – способность переключаться между разными идеями и подходами.

Еще одна стратегия – развитие толерантности к неопределенности. Инноваторы часто работают в условиях неочевидных результатов, поэтому важно учиться

принимать риски. Этому способствуют методы проб и ошибок, а также анализ кейсов успешных и неудачных инноваций.

Мотивационный аспект также критичен. Внутренняя мотивация (интерес, азарт) важнее внешней (деньги, признание). Поддержка любознательности и поощрение экспериментов помогают сформировать устойчивую инновационную ориентацию.

Наконец, социальное взаимодействие ускоряет развитие инновационности.

Работа в междисциплинарных командах, участие в хакатонах и обмен идеями с единомышленниками стимулируют генерацию новых решений.

Таким образом, инновационность – это навык, который развивается через комбинацию когнитивных тренировок, мотивационных практик и социального обучения.

12. Назовите основные параметры инновационности организации, описанные в научной монографии С.Р. Яголковского.

Эталонный ответ:

В монографии С.Р. Яголковского инновационность организации рассматривается как комплексная характеристика, включающая несколько ключевых параметров.

1. Гибкость организационной структуры

Инновационные организации обладают адаптивными структурами, позволяющими быстро реагировать на изменения. Это проявляется в децентрализации управления, наличии кросс-функциональных команд и проектных групп.

2. Организационная культура, поддерживающая инновации

Культура таких организаций характеризуется толерантностью к ошибкам, поощрением экспериментов и отсутствием жестких бюрократических барьеров. Важным элементом является система вознаграждения за инновационные предложения.

3. Лидерство и управление

Эффективные инновационные лидеры сочетают стратегическое видение с готовностью делегировать полномочия. Они создают среду, где сотрудники чувствуют себя безопасно, предлагая новые идеи.

4. Коммуникационные процессы

Открытый обмен информацией между подразделениями и внешними партнерами ускоряет генерацию и внедрение инноваций. Использование цифровых платформ для коллаборации становится обязательным условием.

5. Ресурсное обеспечение

Сюда входят не только финансовые инвестиции, но и доступ к знаниям, технологиям и компетентным кадрам. Важную роль играют партнерства с научными учреждениями.

6. Ориентация на клиентские потребности

Инновации должны создавать ценность для потребителя, поэтому успешные

организации постоянно анализируют рыночные тренды и feedback пользователей.

7. Организационное обучение

Непрерывное развитие персонала через тренинги, стажировки и обмен лучшими практиками поддерживает инновационный потенциал.

Эти параметры взаимосвязаны и в совокупности определяют способность организации к устойчивым инновациям.

13. Назовите субъекты инновационной деятельности по классификации Арутюновой и дайте определения каждому субъекту.

Эталонный ответ:

Классификация Арутюновой выделяет пять ключевых субъектов инновационной деятельности, различающихся по их роли в процессе создания и внедрения новшеств.

1. Инноваторы (генераторы идей)

Это творческие личности – ученые, изобретатели, предприниматели, которые первыми предлагают радикально новые решения. Их отличает высокая креативность и готовность идти на риск.

2. Ранние последователи (early adopters)

Данная группа включает бизнес-ангелов, венчурные фонды и стартапы, которые быстро распознают потенциал инноваций и инвестируют в их развитие. Они играют ключевую роль в коммерциализации идей.

3. Раннее большинство

К ним относятся компании и госструктуры, внедряющие проверенные инновации после их успешного тестирования. Они осторожны, но открыты к изменениям при наличии доказательств эффективности.

4. Позднее большинство

Консервативные организации, которые принимают новшества только под давлением конкурентов или регуляторов. Часто действуют по принципу "так делают все".

5. Лаггарды (консерваторы)

Сопротивляются изменениям до последнего, предпочитая традиционные методы. Могут тормозить инновационные процессы в отрасли.

Эта классификация помогает понять диффузию инноваций в экономике и социуме.

14. По какому принципу Э. Роджерс осуществил типологизацию субъектов инновационной деятельности.

Эталонный ответ:

Эверетт Роджерс в своей теории диффузии инноваций предложил типологизацию субъектов по скорости принятия новшеств, основанную на статистическом распределении.

1. Новаторы (Innovators) – 2,5%

Пионеры, готовые пробовать неопробованные технологии. Их мотивирует сам процесс экспериментирования, а не практическая выгода.

2. Ранние последователи (Early Adopters) – 13,5%

Лидеры мнений, которые тщательно оценивают инновации перед внедрением. Их выбор влияет на принятие решений большинством.

3. Раннее большинство (Early Majority) – 34%

Прагматики, внедряющие новшества после их апробации ранними последователями. Обеспечивают массовое распространение инноваций.

4. Позднее большинство (Late Majority) – 34%

Скептики, принимающие изменения только при очевидной необходимости или давлении среды.

5. Опоздавшие (Laggards) – 16%

Консерваторы, отвергающие новое в пользу традиционных подходов.

Критерий Роджерса – время адаптации, что позволяет прогнозировать скорость распространения инноваций.

15. Назовите два полярных состояния личности по мнению Майкла Киртона, между которыми можно поместить стили мышления в процессе принятия решений в инновационной деятельности.

Эталонный ответ:

Майкл Киртон в теории адапторов и инноваторов (KAI) выделил два крайних когнитивных стиля, определяющих подход к решению задач:

1. Адапторы (Adaptors)

- Предпочитают улучшать существующие системы, а не создавать новые.
- Работают в рамках заданных правил и структур.
- Ценят стабильность и постепенный прогресс.
- Чаще встречаются в крупных корпорациях и госструктурах.

2. Инноваторы (Innovators)

- Склонны к радикальным, прорывным решениям.
- Игнорируют или бросают вызов устоявшимся нормам.
- Часто создают дисруптивные технологии.
- Преобладают в стартапах и творческих профессиях.

Между этими полюсами располагается континуум стилей мышления.

Большинство людей находятся где-то посередине, сочетая оба подхода.

Эта модель объясняет, почему в командах важно сочетать оба типа мышления для баланса между стабильностью и прорывами.

16. Назовите основные характеристики адаптора.

Эталонный ответ:

Адаптор – это тип личности, который предпочитает постепенные изменения и стабильность радикальным преобразованиям. В психологии инноваций адапторы играют важную роль, поскольку обеспечивают устойчивость

системы, совершенствуя существующие процессы без разрушения устоявшихся норм.

Ключевые характеристики адаптора включают:

1. Консервативность и осторожность – адапторы скептически относятся к резким переменам, предпочитая проверенные методы. Они тщательно анализируют риски перед внедрением новшеств.
2. Прагматизм – их подход основан на практической пользе, а не на абстрактных идеях. Они улучшают то, что уже работает, а не создают принципиально новое.
3. Гибкость в рамках системы – адапторы умеют приспосабливаться к изменениям, но в пределах сложившихся правил. Они не отвергают инновации, но адаптируют их под текущие условия.
4. Ориентация на детали – вместо глобальных преобразований они оптимизируют отдельные элементы системы, повышая её эффективность.
5. Командная работа – адапторы ценят коллективную работу и стабильность, поэтому часто выступают как «стабилизаторы» в организациях.

Роль адапторов особенно важна в крупных корпорациях и государственных структурах, где резкие изменения могут привести к дезорганизации. Однако их излишняя осторожность может тормозить прорывные инновации. Баланс между адапторами и инноваторами необходим для гармоничного развития любой системы.

17. Назовите основные характеристики инноватора.

Эталонный ответ:

Инноватор – это человек, который стремится к кардинальным изменениям, создает новые идеи и готов бросить вызов устоявшимся нормам. В психологии инноваций такие личности рассматриваются как двигатели прогресса, поскольку они способны трансформировать существующие системы.

Основные черты инноватора:

1. Креативность и нестандартное мышление – инноваторы генерируют оригинальные идеи, выходящие за рамки привычных шаблонов.
2. Склонность к риску – они готовы экспериментировать, даже если это грозит неудачей. Для них важен сам процесс поиска нового.
3. Независимость – инноваторы часто действуют вопреки общепринятым правилам, что может вызывать сопротивление окружения.
4. Открытость к изменениям – они легко принимают новые технологии и подходы, постоянно ищут возможности для улучшений.
5. Настойчивость – несмотря на препятствия, инноваторы продолжают продвигать свои идеи, часто вопреки критике.

Инноваторы играют ключевую роль в стартапах, науке и технологических компаниях. Однако их слабая сторона – недостаточное внимание к деталям и возможным рискам. Поэтому в команде их важно дополнять адапторами, которые могут дорабатывать и внедрять их идеи.

18. Какие типы общественных отношений, отличающиеся различными требованиями к инновациям, выделяет А.С. Ахиезер.

Эталонный ответ:

А.С. Ахиезер, российский социолог, выделяет три типа общественных отношений, различающихся по восприятию инноваций:

1. Традиционное общество – консервативно, сопротивляется изменениям. Инновации воспринимаются как угроза стабильности. Пример: закрытые религиозные общины или аграрные общества с жесткими нормами.
2. Инверсионное общество – колеблется между традицией и модернизацией. Периоды активных изменений сменяются возвратом к прошлому. Характерно для России, где реформы часто сменяются консервативными откатами.
3. Линейно-прогрессивное общество – ориентировано на постоянное развитие и легко принимает инновации. Пример: современные технологические державы (США, Южная Корея).

Эти типы важны для понимания того, как разные культуры реагируют на нововведения. В традиционных обществах инновации внедряются медленно, в инверсионных – волнообразно, а в прогрессивных – быстро и системно.

19. Приведите пример субъекта-адаптора и субъекта-инноватора инновационной деятельности.

Эталонный ответ:

Субъект-адаптор: Крупные корпорации, такие как «Газпром» или «Роснефть». Они постепенно внедряют цифровые технологии, но избегают резких изменений, предпочитая эволюционное развитие.

Субъект-инноватор: Основатели стартапов, например, Павел Дуров (Telegram) или Илон Маск (SpaceX). Они создают принципиально новые продукты, ломая устоявшиеся рынки.

20. Могут ли физические лица быть субъектом инновационной деятельности в Российской Федерации?

Эталонный ответ:

Да, физические лица в России могут быть субъектами инновационной деятельности. Это возможно в формате:

- Индивидуальных предпринимателей (ИП) – например, разработчик мобильных приложений, патентующий свою технологию.
- Ученых и изобретателей – они могут регистрировать патенты и коммерциализировать свои разработки.
- Фрилансеров в инновационных сферах – программисты, дизайнеры, инженеры, работающие над новыми продуктами.

Однако для масштабных проектов часто требуется поддержка государства или корпораций, так как индивидуальные инноваторы сталкиваются с трудностями в финансировании и продвижении своих идей.

21. Дайте определение понятию ?инновация? с психологической точки зрения.
Эталонный ответ:

С психологической точки зрения, инновация – это не просто внедрение нового продукта или технологии, а сложный процесс, затрагивающий когнитивные, эмоциональные и поведенческие аспекты личности и группы. В отличие от экономического или технологического подходов, психология рассматривает инновацию как изменение мышления и поведения людей, которые сталкиваются с чем-то непривычным.

Ключевым аспектом является восприятие новизны. Люди по-разному реагируют на изменения: одни проявляют интерес и открытость, другие – сопротивление и страх. Это связано с такими психологическими факторами, как толерантность к неопределенности, уровень креативности и готовность к риску. Например, сотрудник, который боится ошибок, может саботировать внедрение новой системы, даже если она эффективнее старой.

Еще один важный момент – социально-психологический контекст. Инновации часто требуют пересмотра групповых норм, что может вызывать конфликты. Например, если в компании внедряется гибкий график, часть коллектива может воспринять это как угрозу стабильности. Поэтому психологический подход к инновациям включает изучение мотивации, страхов и механизмов адаптации людей к изменениям.

Таким образом, инновация в психологии – это процесс трансформации сознания и поведения, который зависит от личностных особенностей, групповой динамики и организационной культуры. Успешное внедрение новшеств требует не только технических решений, но и учета человеческого фактора.

22. Что является одной из сложных социально-психологических задач при управлении инновационной деятельностью?

Эталонный ответ:

Одной из самых сложных задач в управлении инновациями является преодоление сопротивления изменениям. Это явление имеет глубокие социально-психологические корни и связано с естественной человеческой потребностью в стабильности.

Сопротивление может проявляться на разных уровнях:

- Индивидуальном (страх перед новым, неуверенность в своих силах),
- Групповом (консервативные нормы коллектива, боязнь потерять статус),
- Организационном (ригидность структур, бюрократические барьеры).

Психологические причины сопротивления включают:

- Когнитивный диссонанс (новое противоречит устоявшимся убеждениям),
- Потерю контроля (люди боятся, что не справятся с изменениями),
- Эмоциональный стресс (неопределенность вызывает тревогу).

Для решения этой проблемы применяются различные методы:

- Коммуникация (разъяснение целей и выгод инноваций),

- Участие сотрудников в процессе изменений (снижает чувство беспомощности),
- Поддержка обучения (помогает адаптироваться к новым требованиям).

Таким образом, управление инновациями требует не только технических и экономических решений, но и понимания психологии людей. Без этого даже самые перспективные новшества могут быть отвергнуты коллективом.

1. Перечислите основные элементы структуры индивидуальной инновационной деятельности.

Эталонный ответ:

Индивидуальная инновационная деятельность представляет собой сложный психологический процесс, который включает несколько ключевых элементов. Первым и фундаментальным элементом является **мотивация**. Без внутреннего побуждения к созданию нового даже самый талантливый человек не сможет генерировать инновационные идеи. Мотивация может быть внутренней (интерес, любознательность, стремление к самореализации) и внешней (материальное вознаграждение, признание).

Второй важный элемент – креативность, то есть способность мыслить нестандартно, выходить за рамки привычных шаблонов. Креативность тесно связана с дивергентным мышлением, которое позволяет находить множество решений одной проблемы. Однако одной креативности недостаточно – необходим третий элемент: компетентность. Это профессиональные знания и навыки, без которых невозможно реализовать даже самую гениальную идею. Компетентность включает не только узкоспециальные знания, но и понимание смежных областей.

Четвертый элемент – готовность к риску. Инновационная деятельность всегда связана с неопределенностью, и человек должен быть психологически готов к возможным неудачам. Этот элемент тесно связан с таким качеством, как толерантность к неопределенности. Наконец, пятый элемент – адаптивность, то есть способность быстро приспосабливаться к изменяющимся условиям и извлекать уроки из своего опыта.

Все эти элементы взаимосвязаны и дополняют друг друга. Например, даже при высокой мотивации и креативности отсутствие компетентности сделает невозможной реализацию идей. Поэтому для успешной инновационной деятельности необходимо гармоничное развитие всех пяти элементов.

24. Перечислите основные стадии готовности, которые должен пройти человек, участвующий в производственной системе, в процессе внедрения нововведений.

Эталонный ответ: Процесс принятия инноваций человеком в производственной системе представляет собой поэтапный психологический переход, который можно разделить на пять ключевых стадий. Первая стадия – отрицание. На этом этапе сотрудник игнорирует информацию о предстоящих изменениях,

считая их ненужными или временными. Это защитная реакция психики на потенциальную угрозу стабильности.

Вторая стадия – сопротивление. Когда изменения становятся неизбежными, у человека включаются механизмы психологического сопротивления. Это может проявляться в критике нововведений, поиске недостатков или даже открытом саботаже. На этом этапе важно не подавлять сопротивление, а понять его причины и работать с ними.

Третья стадия – исследование. Постепенно сотрудник начинает рационально оценивать нововведения, взвешивать их преимущества и недостатки. На этой стадии особенно важна поддержка со стороны руководства и возможность задавать вопросы. Четвертая стадия – принятие. Человек начинает адаптироваться к изменениям, пробует работать по-новому, хотя еще может испытывать дискомфорт.

Финальная стадия – вовлеченность. Сотрудник не только принимает изменения, но и активно использует новые методы, возможно, предлагает свои улучшения. Он становится проводником инноваций в коллективе.

Эти стадии не всегда проходят линейно – возможны возвраты к предыдущим этапам. Скорость прохождения стадий зависит от личностных особенностей сотрудника, корпоративной культуры и методов внедрения изменений.

Понимание этих этапов позволяет руководителям более эффективно управлять процессом организационных изменений.

25. Каким качеством характеризуется команда в процессе создания системы инновационной деятельности?

Эталонный ответ: В процессе создания системы инновационной деятельности ключевым качеством успешной команды является высокий уровень психологической безопасности. Это понятие, введенное Эми Эдмондсон, означает, что члены команды чувствуют себя комфортно, высказывая нестандартные идеи, задавая вопросы или признавая ошибки без страха быть наказанными или осмеянными.

Психологическая безопасность создает среду, где:

1. Поощряется интеллектуальный риск – сотрудники не боятся предлагать радикальные идеи;
2. Конструктивно воспринимаются ошибки – они рассматриваются как часть инновационного процесса;
3. Развивается открытая коммуникация – любой член команды может высказать свое мнение.

Это качество особенно важно для инноваций, так как творческий процесс неизбежно связан с пробами и ошибками. В атмосфере страха и гиперконтроля люди предпочитают действовать по шаблону, избегая риска. Напротив, психологическая безопасность стимулирует когнитивную гибкость и готовность экспериментировать.

Другие важные аспекты инновационной команды:

- Междисциплинарность (разнообразие знаний и опыта);
- Климат доверия (уверенность в надежности коллег);
- Общая цель (разделяемое видение будущего).

Однако без психологической безопасности эти факторы не работают в полной мере. Например, даже в разнородной команде специалисты могут не делиться уникальными знаниями, если боятся критики. Поэтому создание и поддержание психологической безопасности должно быть приоритетом для лидеров инновационных проектов. Это качество превращает группу людей в настоящую инновационную команду, способную генерировать и реализовывать прорывные идеи.

26. Дайте определение понятию рабочая группа (коллектив).

Эталонный ответ:

Рабочая группа (коллектив) – это организованное сообщество людей, объединённых общей профессиональной деятельностью, целями и взаимодействием для достижения определённых результатов. В психологии инноваций это понятие рассматривается не просто как совокупность индивидов, а как динамическая система, где важны коммуникация, распределение ролей и групповая синергия.

Коллектив отличается от случайной группы наличием структуры, формальных или неформальных лидеров, а также разделением ответственности. Важным аспектом является групповая сплочённость – степень, в которой участники чувствуют себя частью команды и готовы работать сообща. В инновационных процессах рабочая группа становится основным источником новых идей, поскольку разнообразие мнений и профессиональных навыков способствует креативности.

Ключевые характеристики рабочей группы:

- Общая цель – все участники понимают задачу и стремятся к её выполнению.
- Взаимозависимость – успех зависит от вклада каждого члена.
- Нормы и правила – группа вырабатывает свои стандарты поведения.
- Коммуникация – открытый обмен идеями и обратная связь.

В инновационных коллективах особенно важны гибкость и готовность к изменениям, так как инновации требуют нестандартных решений. Таким образом, рабочая группа – это не просто совокупность людей, а сложная социально-психологическая система, эффективность которой зависит от множества факторов, включая лидерство, мотивацию и групповую динамику.

27. Какой показатель является ключевым индикатором групповой инновационности?

Эталонный ответ:

Основным показателем групповой инновационности является групповая креативность – способность коллектива генерировать, развивать и внедрять

новые идеи. Однако инновационность – более широкое понятие, включающее не только генерацию, но и реализацию новшеств.

Ключевые индикаторы:

1. Способность к совместному творчеству – группа эффективно использует мозговые штурмы, дискуссии и другие методы коллективной работы.
2. Рефлексивность – умение анализировать процесс работы, выявлять ошибки и корректировать стратегии.
3. Гибкость коммуникаций – отсутствие жёстких барьеров между участниками, свободный обмен информацией.
4. Толерантность к неопределённости – готовность работать в условиях риска и изменений.

Исследования показывают, что наиболее инновационные группы обладают высоким уровнем доверия и разнообразием компетенций. Также важна мотивация – если участники заинтересованы в результате, они активнее предлагают новые решения.

Таким образом, групповая инновационность – это комплексный показатель, зависящий от психологического климата, структуры группы и внешних условий.

28. Какие 3 основных элемента включает рефлексивность?

Эталонный ответ:

Рефлексивность – это способность группы анализировать свою деятельность, выявлять слабые места и корректировать стратегии. В инновационных процессах она играет ключевую роль, так как позволяет адаптироваться к изменениям.

Три основных элемента:

1. Самоанализ (ретроспекция)
 - Группа оценивает проделанную работу: что было сделано хорошо, а что требует улучшения.
 - Пример: после завершения проекта команда обсуждает, какие методы были эффективны, а какие – нет.
2. Обратная связь
 - Умение не только давать, но и принимать критику.
 - Важно, чтобы обратная связь была конструктивной, а не деструктивной.
3. Коррекция поведения
 - На основе анализа группа вносит изменения в свою работу.
 - Например, если выяснилось, что коммуникация была слабой, вводятся регулярные совещания.

Рефлексивность тесно связана с обучаемостью группы – чем чаще команда анализирует свои действия, тем быстрее она развивается. В инновационных проектах это особенно важно, так как позволяет избежать повторения ошибок и ускоряет процесс внедрения новых идей

29. Какова роль эмоций в групповом инновационном процессе?

Эталонный ответ:

Эмоции оказывают значительное влияние на инновационные процессы в группе, выполняя как позитивные, так и негативные функции.

Позитивная роль:

- Мотивация и вдохновение – энтузиазм и радость от работы усиливают креативность.
- Сплочённость – положительные эмоции (удовлетворение, гордость) укрепляют командный дух.
- Снижение страха перед риском – если в группе царит доверие, участники смелее предлагают нестандартные идеи.

Негативная роль:

- Стресс и тревога – могут блокировать творческое мышление.
- Конфликты – если эмоции (гнев, раздражение) не управляются, это разрушает коммуникацию.

Управление эмоциями:

- Развитие эмоционального интеллекта в группе.
- Создание психологически безопасной среды, где можно свободно высказываться.
- Использование методов регуляции эмоций (релаксация, медитация).

Таким образом, эмоции – это мощный ресурс инноваций, но только при условии их осознания и контроля.

30. Какими факторами обуславливается успешность инновационного процесса?

Эталонный ответ:

Успех инноваций зависит от множества факторов, которые можно разделить на несколько уровней.

1. Личностные факторы

- Креативность – способность участников генерировать новые идеи.
- Мотивация – внутренняя и внешняя заинтересованность в изменениях.
- Толерантность к неопределённости – готовность работать в условиях риска.

2. Групповые факторы

- Командная динамика – сплочённость, распределение ролей.
- Лидерство – наличие руководителя, способного вдохновлять и координировать.
- Коммуникация – открытость и эффективность обмена информацией.

3. Организационные факторы

- Корпоративная культура – поддерживает ли организация инновации?
- Ресурсы – финансирование, время, технологии.
- Гибкость структуры – возможность быстро адаптироваться к изменениям.

4. Внешние факторы

- Конкуренция – стимулирует поиск новых решений.
- Технологический прогресс – доступность новых инструментов.

- Социальные тренды – соответствие запросам общества.

Вывод: успешный инновационный процесс требует баланса между этими факторами. Если хотя бы один из них отсутствует (например, нет поддержки руководства или группа не готова к риску), внедрение новшеств затрудняется.

31. Какими факторами определяется специфика функционирования механизма эмоционального заражения?

Эталонный ответ:

Механизм эмоционального заражения - это процесс непроизвольного распространения эмоционального состояния между людьми в процессе социального взаимодействия. Специфика его функционирования определяется комплексом факторов. Во-первых, индивидуальные особенности личности играют ключевую роль: уровень эмпатии, эмоциональная восприимчивость, степень самоконтроля. Люди с высокой эмпатией более склонны "заражаться" эмоциями окружающих.

Во-вторых, важны социально-психологические факторы: степень групповой сплоченности, статусные отношения, уровень доверия между людьми. В близких коллективах эмоциональное заражение происходит быстрее. В-третьих, ситуационный контекст: эмоции сильнее распространяются в условиях стресса, неопределенности или во время значимых событий.

Особое значение имеют невербальные каналы коммуникации: мимика (особенно микровыражения), жесты, позы, тон голоса, темп речи. Исследования показывают, что около 60-70% эмоциональной информации передается именно невербально. Также важна интенсивность эмоционального выражения - более яркие эмоции распространяются быстрее.

Культурные нормы также влияют на этот процесс. В некоторых культурах открытое проявление эмоций поощряется, что усиливает заражение, в других - сдерживается. Кроме того, имеет значение степень знакомства между людьми и продолжительность их взаимодействия.

32. Перечислите основные стили поведения в ситуации конфликта.

Эталонный ответ:

В конфликтологии принято выделять пять основных стилей поведения в конфликтных ситуациях, согласно модели Томаса-Киллмена. Первый стиль - соперничество (конкуренция), когда человек стремится добиться своего в ущерб интересам других. Этот стиль эффективен в критических ситуациях, но может разрушать отношения.

Второй стиль - приспособление, противоположность соперничеству. Человек жертвует своими интересами ради сохранения отношений. Может быть полезен, когда предмет конфликта несущественен, но при частом использовании ведет к накоплению неудовлетворенности.

Третий стиль - компромисс, предполагающий взаимные уступки. Это "золотая середина", когда стороны частично отказываются от своих требований. Хотя

решение не является оптимальным для всех, оно позволяет быстро разрешить конфликт.

Четвертый стиль - избегание (уход), когда человек старается не вступать в конфликт. Может быть полезен как временная тактика, но при постоянном использовании приводит к накоплению проблем.

Пятый стиль - сотрудничество, наиболее конструктивный подход. Стороны совместно ищут решение, полностью удовлетворяющее всех участников.

Требует времени и усилий, но дает наилучшие долгосрочные результаты.

Выбор стиля зависит от ситуации, важности предмета конфликта и ценности отношений. Эффективные руководители умеют гибко применять разные стили в зависимости от обстоятельств.

33. Инновация. Сущность, объект, предмет Инноватики.

Эталонный ответ:

Инновация представляет собой реализованное новшество, которое приводит к качественным изменениям в различных сферах деятельности. Сущность инновации заключается не просто в создании чего-то нового, а во внедрении этого нового в практику с получением полезного эффекта. Инновации могут быть технологическими, организационными, управленческими, социальными.

Объектом инноватики как научной дисциплины является весь процесс инновационной деятельности - от генерации идеи до ее коммерциализации и распространения. Это включает исследовательскую работу, разработку, тестирование, внедрение и диффузию инноваций. Объектом также выступают субъекты инновационной деятельности: предприятия, научные организации, инноваторы.

Предмет инноватики - это закономерности, принципы и методы создания, внедрения и распространения нововведений. Изучает факторы, способствующие или препятствующие инновациям, механизмы управления инновационными процессами, методы оценки эффективности нововведений. Особое внимание уделяется анализу инновационных циклов и жизненного цикла инноваций.

Важной составляющей предмета инноватики является изучение инновационной инфраструктуры: технопарков, бизнес-инкубаторов, венчурных фондов. Также исследуются правовые и экономические аспекты инновационной деятельности, системы стимулирования инноваций. Современная инноватика все больше фокусируется на управлении знаниями и интеллектуальной собственностью.

34. Нововведения и его классификации.

Эталонный ответ:

Нововведения (инновации) можно классифицировать по различным основаниям. По степени новизны выделяют радикальные (прорывные) инновации, которые создают новые рынки, и инкрементальные (постепенные), улучшающие существующие продукты или процессы. По сфере применения различают технологические (новые продукты, процессы), организационно-

управленческие (новые методы организации), экономические (новые финансовые механизмы) и социальные инновации (новые формы социального взаимодействия).

По масштабу воздействия инновации делятся на локальные (в рамках одного предприятия), отраслевые (меняющие целую отрасль) и глобальные (преобразующие мировую экономику). По источнику возникновения выделяют инновации, вызванные научными открытиями (technology push) и инновации, обусловленные рыночным спросом (demand pull).

По характеру изменений различают продуктные (новые товары/услуги), процессные (новые технологии производства) и маркетинговые инновации (новые методы продвижения). Также существует классификация по глубине преобразований: от модификационных до архитектурных инноваций, меняющих всю систему.

Особое значение имеет классификация по стадиям инновационного процесса: от НИОКР до коммерциализации. В современной экономике все большее внимание уделяется открытым инновациям, сочетающим внутренние и внешние идеи. Также выделяют устойчивые инновации, направленные на решение экологических и социальных проблем.

35. Каковы основные этапы процесса нововведений?

Эталонный ответ: Процесс нововведений представляет собой последовательность взаимосвязанных этапов. Первый этап - генерация идеи, включающий поиск инновационных возможностей через анализ рынка, технологических трендов, потребностей клиентов. Используются методы мозгового штурма, ТРИЗ, краудсорсинга.

Второй этап - отбор и оценка идей по критериям реализуемости, потенциальной прибыльности, соответствия стратегии компании. Применяются методы экспертной оценки, SWOT-анализ, анализ рисков. На этом этапе многие идеи отсеиваются.

Третий этап - разработка, включающая создание прототипа, технико-экономическое обоснование, проектирование. В технологических инновациях это этап НИОКР. Проводятся лабораторные испытания, рассчитываются необходимые инвестиции.

Четвертый этап - тестирование, когда инновация апробируется в реальных условиях, но в ограниченном масштабе. Выявляются и устраняются недостатки, корректируются характеристики. Для продуктовых инноваций это может быть пробный выпуск.

Пятый этап - внедрение, когда инновация начинает использоваться в полном объеме. Разрабатываются планы внедрения, обучается персонал, налаживаются новые процессы. Особое внимание уделяется управлению изменениями.

Шестой этап - диффузия, распространение инновации в более широком контексте. Анализируется восприятие инновации рынком, при необходимости вносятся коррективы. Успешные инновации проходят S-образную кривую распространения.

36. Какие субъективные факторы, влияющие на эффективность внедрения нововведений, Вы можете назвать?

Эталонный ответ: Среди субъективных факторов, влияющих на внедрение нововведений, ключевым является отношение персонала к изменениям. Сопротивление изменениям - естественная реакция, обусловленная страхом перед неизвестностью, опасением увеличения нагрузки или потери статуса. Важную роль играет организационная культура: в компаниях с инновационной культурой внедрение проходит легче.

Лидерские качества руководителей критически важны - способность вдохновлять, четко формулировать видение, управлять сопротивлением. Мотивация сотрудников также значима: при наличии системы стимулирования инновационной активности внедрение проходит успешнее. Уровень профессионализма и компетентности персонала определяет способность освоить нововведения.

Психологические особенности сотрудников, такие как толерантность к неопределенности, креативность, готовность к риску, влияют на восприятие нововведений. Межличностные отношения в коллективе могут как способствовать (при доверии), так и препятствовать (при конфликтах) внедрению.

Субъективное восприятие полезности инновации: если сотрудники видят ее преимущества лично для себя, внедрение проходит легче. Также важен предыдущий опыт изменений - успешный или негативный. Возрастные характеристики персонала могут влиять на адаптацию к нововведениям. Коммуникационные навыки руководителей, их способность доступно объяснить суть изменений, также относятся к субъективным факторам. Эмоциональный интеллект управленцев помогает снизить сопротивление и создать позитивный настрой.

37. Что является содержанием так называемого психологического барьера по отношению к нововведениям?

Эталонный ответ:

Психологический барьер перед нововведениями представляет собой комплекс когнитивных, эмоциональных и поведенческих реакций, препятствующих принятию изменений. В когнитивном компоненте проявляется непонимание сути и целей инновации, недостаток информации или ее искаженное восприятие. Часто возникает когнитивный диссонанс между новыми требованиями и сложившимися представлениями.

Эмоциональный компонент включает страх перед переменами, тревогу за свое положение, опасение не справиться с новыми задачами. Может проявляться ностальгия по привычным способам работы. Сильные эмоции часто иррациональны и не связаны с реальными рисками.

Поведенческий компонент выражается в сопротивлении, саботаже, формальном соблюдении новых правил без реального принятия. Может проявляться в распространении слухов, поиске поддержки среди коллег для коллективного сопротивления.

В основе этих барьеров лежат психологические механизмы: стереотипное мышление, инерционность психики, потребность в стабильности. Человек подсознательно стремится сохранить привычный образ действий, так как это требует меньших энергозатрат.

Также играет роль групповое давление - даже положительно настроенные сотрудники могут сопротивляться из-за боязни выйти за рамки групповых норм. Часто присутствует недоверие к инициаторам изменений, особенно если в прошлом уже был негативный опыт.

Преодоление этих барьеров требует комплексного подхода: разъяснительной работы, участия сотрудников в процессе изменений, создания атмосферы доверия, системы поддержки на период адаптации.