

## РОЗДІЛ VII

### ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ

УДК 159.9.[005.32:004:001.895]:061.2(045)

DOI 10.31339/2413-3329-2019-2(10)/2-105-107

Алмашій Іван Іванович,  
старший викладач,

Мукачівський державний університет, м. Мукачево

#### ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ НОВОВВЕДЕННЯМИ З ВИКОРИСТАННЯМ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ДІЯЛЬНОСТІ ЕКОЛОГІЧНИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

*В статті розглянуто психологічні особливості управління нововведеннями в діяльності екологічних громадських організацій при використанні інформаційно-комунікаційних платформ. В залежності від ставлення людей до втілення екологоспрямованого нововведення в діяльності громадських організацій розглянуто п'ять груп, які по-різному формують свою соціальну позицію щодо нововведення. Також розглянуто різні форми та методи роботи в подоланні основних психологічних бар'єрів на шляху до нововведень при використанні інформаційно-комунікаційних платформ та запропоновано етапи ефективної реалізації нововведення.*

**Ключові слова:** психологія управління, нововведення, екологічна культура, громадські організації, комунікація, інформаційні платформи.

**Постановка проблеми.** Початок ХХІ ст. відзначився великою кількістю нових технологій як у сфері екологізації виробництва так і екологічної просвіти. Це в свою чергу викликає різне відношення до пропонованих нововведень, які ініціюються ентузіастами та прагматично налаштованими ініціаторами громадської думки і є актуальним у вивченні даної проблематики. Дослідження насамперед спрямані на вивчення психологічних аспектів інформаційно-комунікативної сфери, де відбуваються нововведення в організації процесу екологічної просвіти та формування екологічної культури особисті. Інноваційний розвиток громадських організацій та об'єднань є важливим аспектом у впровадженні екологоспрямованих освітньо-виховних технологій при роботі з молоддю та різними верствами населення.

**Аналіз актуальних досліджень і публікацій.** Психологічні засади нововведення розглянуто в наукових працях І. Зубар. Автором виокремлено основні підходи до втілення нововведення та зовнішніх і внутрішніх факторів впливу на його процес. В дисертаційному дослідженні О. Мельніченко розділено за групами психологічні чинники, які позитивно та негативно впливають на процес нововведення. У наукових доробках Л. Почебут проаналізовано основні етапи впровадження нововведень. Н. Кортєва і В. Дружинін пропонують теоретичні алгоритми досліджуваної проблеми втілювати з несуттєвими змінами. Деякі аспекти подолання бар'єру нововведення учасниками відповідного процесу описано К. Девіс.

**Мета статті:** розглянути психологічні аспекти управління нововведеннями в діяльності екологічних громадських організацій та об'єднань.

**Результати дослідження.** Впровадження екологоспрямованих новацій і заходів, які спрямовані на зміну елементів та структури функціонування громадських організацій є нововведенням в діяльності екологоспрямованих громадських організацій та об'єднань.

Екологічні інновації як в технологічному, так і управлінському плані спрямовує організацію діяльності таким чином, щоб вона відповідала сучасному екологічному попиту, формуванні позитивних екологоспрямованих чинників і мотивів поведінки особистості в соціумі [5].

Нововведення сприймається різними категоріями людей по-різному. З погляду психології, в багатьох випадках це залежить від особистісного ставлення до змін, зумовленого позитивним чи негативним їх оцінюванням. У процесі запровадження будь-якого обґрунтованого нововведення утворюється принаймні п'ять груп

людей, які по-різному реагують на зміни [1; 2, с 128]:

— «протівники» негативно ставляться до нововведень та надають перевагу традиційним методам, способам, формам роботи, іноді чинять опір конкретному нововведенню, намагаються залучити до цього і тих, хто ще повністю не визначився;

— «скептики» (вербальні протівники) на словах виявляють незадоволення нововведеннями, однак за власною ініціативою не вдаються до жодних практичних кроків, які б унеможливили зміни;

— «нейтралі» байдуже ставляться до будь-яких змін та нововведень, вважають, що нововведення не вплине на їх трудову діяльність;

— прихильники як правило схвалюють і на словах підтримують нову ідею, однак у конкретній справі малоініціативні, іноді у них виникають сумніви щодо ефективності й актуальності конкретного варіанта проекту;

— ентузіасти як ініціатори або активні прихильники змін підтримують їх і на словах так і на практиці, намагаються залучити до нової справи якомога більше осіб.

Л. Почебут пропонує наступні етапи процесу нововведень:

I. Ініціація нововведення. «Визрівання» інновації при цьому може бути стимульовано як зовнішніми (конкуренти, постачальники, споживачі), так і внутрішніми причинами.

II. Прийняття рішення про необхідність впровадження інновації.

III. Розробка нововведення – підготовка проекту, розрахунок ризиків, підготовка технічної, економічної, юридичної бази.

IV. Підготовчий етап до нововведення – ознайомлення персоналу з ідеєю, демонстрація її важливості, пошук прихильників.

V. Власне впровадження нововведення.

IV. Експлуатація нововведення [3].

Для успішності нововведення слід враховувати наступні фактори:

– розуміння сутності, термінів, плану впровадження, наслідків;

– готовності до інновації та робота з групами;

– впровадження інновації постапно(на початковому етапі впровадження із залученням ентузіастів, покрововість у реалізації проекту, підтримка неформальними лідерами);

– залучення всіх учасників проекту;

– робота в непередбачених ситуаціях [3].

Етапи впровадження екологоспрямованого нововведення в діяльності громадських організацій та об'єднань (Рис 1):

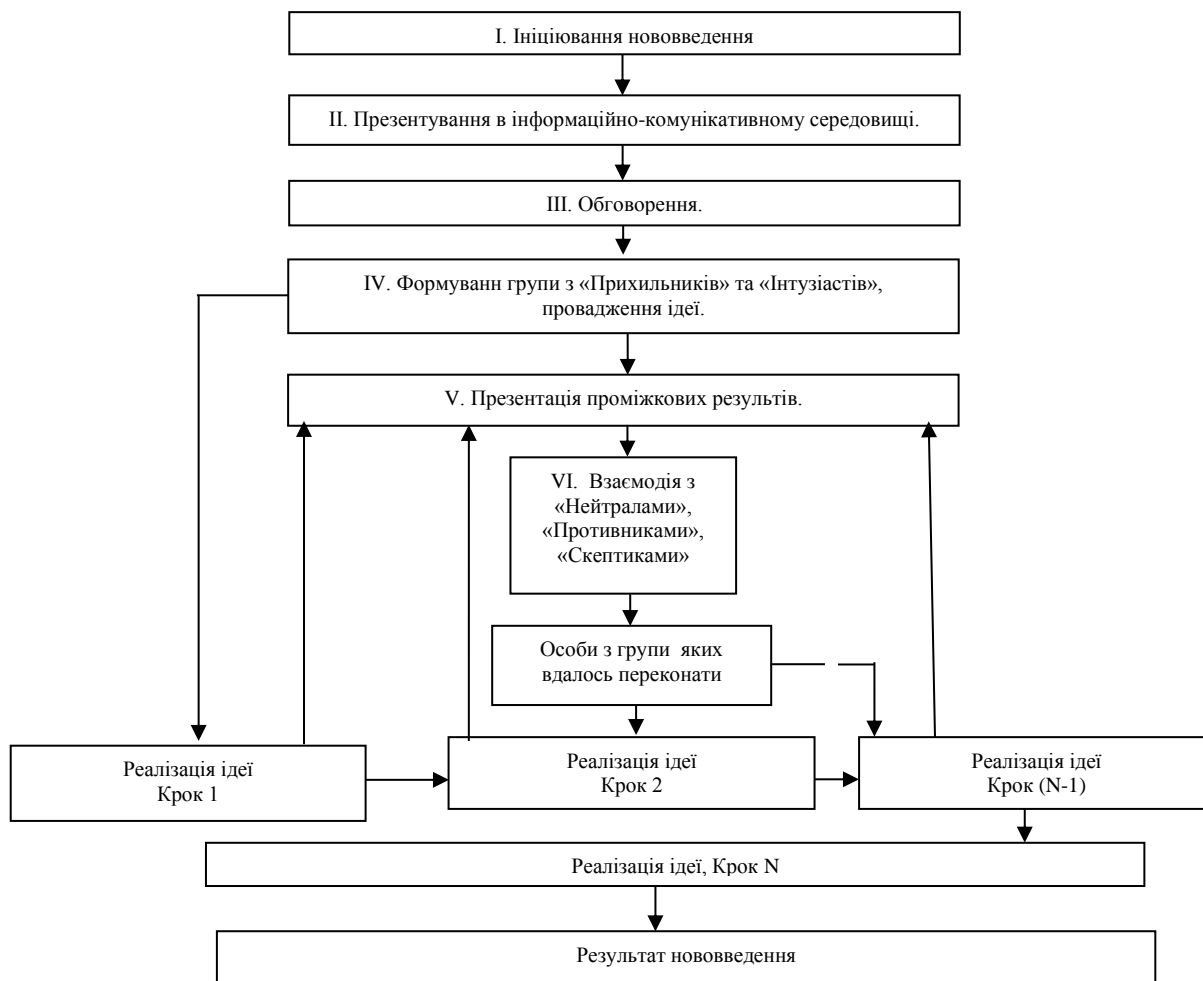


Рис 1. Етапи впровадження екологієспрямованого нововведення в діяльності громадських організацій та об'єднань

I. Ініціювання нововведення (особою чи мікрогрупою). Формування ідеї та виділення в ній доцільність впровадження, соціально-прийнятні елементи.

II. Презентування в інформаційно-комунікативному середовищі.

III. Обговорення. Цей етап краще реалізувати, якщо відгуки і реакції на презентований матеріал (текст, графіки, презентація, відео, подкаст і т. д.) в мережевому середовищі швидкого обміну інформацією дозволити «повідомлення-реакції» не лише у вигляді тексту, а також емограм, схематичних зображень, фото і відео повідомлень. В обмеженому випадку, коли комунікативне середовище «прикріплене» до веб-сайту, його функції може виконувати «Чат».

При аналізі спілкування виокремлюємо слухні критичні зауваження щодо доцільності нововведення. Співпраця доречна в ракурсі виключення ефекту «Рожеві окуляри» для того, щоб пропонувані ідеї носили реалістичний характер при реалізації її складових.

IV. Сформувавши групу з «Прихильників» та «Інтузіастів» впроваджуємо ідею.

Пропонуємо при формуванні групи «Інтузіастів» і «Прихильників» врахувати позитивні відгуки щодо пропонованої ідеї та провести опитування, яке надасть можливість виявити внутрішньо-колективні зв'язки шляхом виявлення стосунків між членами колективу – метод соціометричного дослідження. При можливості диференціювати поставлені завдання між виявленими мікрогрупами (для великих колективів).

V. Презентація проміжкових результатів аргументує переваги впровадженої ідеї чи проекту. Цей етап може повторюватись, якщо не вдається переконати всіх учасників при

першому проміжковому результаті. Кількість повторень (N) визнається числом запланованих точок презентації проміжкових результатів.

VI. Взаємодія з «Нейтралами», «Противниками», «Скептиками» щодо впровадження нововведень. В ході цього етапу доцільно врахувати психологічні особливості осіб громадських організацій та об'єднати їх в групи за схожими психологічними характеристиками. Насамперед врахувавши темперамент, характер, цінності, вподобання і т. д.

Співпраця з особами які долучені чи потенційно мають можливість можуть бути долученими до реалізації нововведення базується насамперед на принципі добровільності. Вони також можуть долучатись до процесу впровадження ідеї (при можливості виділення окремих її локальних елементів) на операційному рівні відповідно до їх компетенцій.

Виходячи із специфіки побудови планування щоденного режиму і динаміки подій більшість молоді вважає, що при обговоренні проектів (впроваджуючи етап II, III) найкращими платформами у обговоренні нововведення виступають соціальні мережі:

– Facebook. Одна з найпопулярніших СМ дозволяє користувачам створити профілі з фотографіями, обмінюватися повідомленнями, запрошувати друзів, організувати власні групи. На цій платформі можна використовувати комунікативний конструкт «Cisco WebEx» для організації онлайн-конференцій.

– Twitter. СМ – мікроблогів, яка дозволяє користувачам надсилати короткі текстові повідомлення з можливістю прикріпити фото.

– Tumblr. Також сервіс мікроблогів, який дозволяє користувачам розміщувати текстові повідомлення, зображення,

відео, посилання, цитати та аудіозаписи. Більшість функцій цієї **СМ** доступні користувачу у «стрічці», де можна зробити запис а також бачити записи блогів від інших користувачів.

– UkrOpen. У СМ вбудована пошукова система новин, яка дає можливість не тільки бути в курсі останніх подій, а й обговорити ці події з користувачами.

– Instagram надає можливість не лише обміну фотографія, але і обмінюватись короткими коментарями.

– Google+. Також соцмережа дає можливість користувачам ділитися повідомленнями, фотографія та відеороликами [4].

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Інформаційно-комунікативні технології насамперед пришвидшують

процес обробки та освоєння інформації групою осіб при впровадженні нововведень. Збільшення динаміки обміну інформації дає можливість більш поглибленого розуміння нововведення та виявлення слабких його сторін з подальшим корегуванням. В подальшому важливим є дослідження та розробка структури взаємодії в інформаційних платформах на основі соціально-психологічних характеристик особистості з можливістю поділу інформації на групи та спрямуванні учасників відповідного процесу до втілення нововведення. Також доцільно звернути увагу на поєднання психологічних характеристик у нововведенні та організаційної культури керівників громадських організацій та об'єднань.

#### Список використаних джерел

1. Прищак, М. Д. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с.
2. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посібник / Орбан-Лембрик Л. Е. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
3. Зубар І. Р. Психологічні засади процесу та результату нововведення в організації. Вінницький національний технічний університет [Електронний ресурс]. – 2019. – Режим доступу: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum2018/paper/download/4689/3762>
4. Топ-10 соціальних мереж [Електронний ресурс]. – 2017. – Режим доступу: <https://tyzhden.ua/News/192825>
5. Фостолович В. Екологічні інновації – джерело ефективного управління підприємством [Електронний ресурс]. – 2019. – Режим доступу: <http://magazine.faaaf.org.ua/ekologichni-innovacii-dzherelo-efektivnogo-upravlinnya-pidpriemstvom.html>

#### References

1. Prishhak, M. D. Psikhologiya upravlinnya v organizaciyi : navchalnij posibnik / M. D. Prishhak, O. J. Lesko. – [2-ge vid., pererob. i dop.]. – Vinniczya, 2016. – 150 s.
2. Orban-Lembrik L. E. Psikhologiya upravlinnya : navch. posibnik / Orban-Lembrik L. E. – K. : Akademvidav, 2003. – 568 s.
3. Zubar I. R. Psikhologichni zasadi procesu ta rezultatu novovveden v organizaciyi. Vinniczkiy naczionalnij tekhnichnij universitet [WORKING REPORT FOR 2017]. [online] Available at: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum2018/paper/download/4689/3762>
4. Top-10 socialnich mrezh [WORKING REPORT FOR 2017]. [online] Available at: <https://tyzhden.ua/News/192825>
5. Fostolovich V. Ekologichni innovaciyi – dzherelo effektivnogo upravlinnya pidpriemstvom [WORKING REPORT FOR 2019]. [online] Available at: <http://magazine.faaaf.org.ua/ekologichni-innovacii-dzherelo-efektivnogo-upravlinnya-pidpriemstvom.html>

*В статье рассмотрены психологические особенности управления нововведениями в деятельности экологических общественных организаций при использовании информационно-коммуникационных платформ. В зависимости от отношения людей к воплощению экологоориентированного нововведения в деятельности общественных организаций рассмотрено пять групп, которые по-разному формируют свою социальную позицию относительно нововведения. Также рассмотрены различные формы и методы работы в преодолении основных психологических барьеров на пути нововведений при использовании информационно-коммуникационных технологий.*

**Ключевые слова:** психология управления, нововведения, экологическая культура, общественные организации, коммуникация, информационные платформы.

*The article deals with the psychological peculiarities of managing innovations in the activities of environmental NGOs when using information and communication platforms. The concept of "environmental education innovation" has been added. Depending on the attitude of people towards the implementation of green innovation in the activities of public organizations, five groups are considered, which differently form their social position on innovation. Different forms and methods of work in overcoming the main psychological barriers to innovations in the use of information and communication technologies are considered and the stages of effective implementation of innovations in the activities of public organizations are proposed: I.) initiation of innovation (Person or micro group). Forming an idea and highlighting the feasibility of implementation and socially acceptable elements; II.) Presentation in a group or team; III.) Discussion. This stage is well realized in the opening to the presented material (Text, graphics, presentation, video, podcast, etc.) of the network medium of rapid exchange of information by text, emoticons, schematic images, photos or video messages. In the limited case of "attachment" to the website, it may be the opening of the chat communication environment; IV.) Having formed a group of "Supporters" and "Enthusiasts" we introduce the idea; V. We present interim results. Argumentation of the benefits of the implemented idea or project. In doing so, the idea is modeled and the stability of the proposed model is highlighted; VI. Interaction with "Neutrals", "Opponents", "Skeptics" on the introduction of innovations is advisable taking into account the psychological characteristics of the individual and grouping in similar groups. First of all, considering the temperament, characters, values, preferences, etc. ; VIII. If, after discussing the interim results, there are a number of members who do not yet support the proposed model of the idea presented. It is possible to cooperate with them in the operating room exactly according to their competencies, if the elements of the implemented model are operational actions that were previously used by this category of people.*

**Key words:** management psychology, innovations, ecological culture, public organizations, communication, information platforms.