

ИННОВАЦИИ - ЗАЛОГ УСПЕШНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Суюнов Очил Жумабоевич

доцент кафедры психологии СамГУ

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7424149>

Аннотация. В статье доказаны взаимосвязей оценок начальниками успешности деятельности организации с их отношением к инновациям. Была выдвинута гипотеза: чем выше менеджеры оценивают успешность деятельности организации, тем позитивнее они относятся к инновациям.

Ключевые слова: Инновационные активности, успешность деятельности организации, инновационный проект, отношения к инновациям. рентабельность производства, производительность труда

INNOVATION IS THE KEY TO SUCCESS OF THE ORGANIZATION

Abstract. The article proves the interconnections between the managers' assessments of the organization's performance with their attitude to innovation. A hypothesis was put forward: the higher managers assess the success of the organization, the more positively they relate to innovations.

Keywords: Innovative activities, the success of an organization, an innovative project, attitudes towards innovation. profitability of production, labor productivity

Темп современного мира задает и темп развития организации. В современном мире постоянно появляются новые технологии и новые продукты, что вызывает изменение потребностей людей. Поэтому успешность деятельности любой организации напрямую зависит от ее инновационной активности, а инновационная деятельность в настоящее время приобретает все большую популярность и становится одной из главных организационных стратегий [1]. Инновации придают имеющимся ресурсам новые способы для получения прибыли и улучшения функционирования организации [2].

Успешность деятельности организации — это ее способность достичь своей цели [3]. А успешность инновационной деятельности во многом зависит от работы руководства организации. Их опыт и профессионализм в такого рода ситуациях оказывают влияние как на успешность внедряемых инновационных проектов, так и на успешность организации в целом.

Успешность внедрения инноваций в организацию зависит от условий, в которых находятся члены коллектива: характера их взаимоотношений между собой и с начальством, особенностей графика работы и выполняемых функций, социальной защищенности и т. д. Инновация не всегда должна быть технической, так как перестройка деятельности в одной сфере организации неизбежно повлечет за собой перестройку и всей организационной структуры [4]. Для этого необходимо определить те из них, которые оказывают влияние на инновационную активность сотрудников.

Поэтому очень важно организовать процесс так, чтобы все члены коллектива чувствовали себя комфортно и проявляли положительное отношение к инновациям. Для этого необходимо определить аспекты, влияющие на инновационную активность сотрудников.

Целью данного исследования было изучение взаимосвязей оценок менеджерами успешности деятельности организации с их отношением к инновациям. Была выдвинута

следующая гипотеза: чем выше менеджеры оценивают успешность деятельности организации, тем позитивнее они относятся к инновациям.

Задачи исследования:

Оценить и сравнить результаты субъективных оценок успешности деятельности организации менеджеров разного должностного статуса. Оценить и сравнить отношение к инновациям менеджеров разного должностного статуса. Проанализировать взаимосвязи возраста и стажа менеджеров с субъективными оценками успешности деятельности организации и параметрами отношения к инновациям. Проанализировать взаимосвязи субъективных оценок успешности деятельности организации с параметрами отношения к инновациям. Объект исследования: менеджеры среднего и высшего звена коммерческих организаций города Самарканда.

Для обработки результатов исследования использовались следующие методы математической статистики: проверка на нормальность распределения с использованием критерия Колмогорова — Смирнова; описательная статистика с расчетом среднего арифметического и среднеквадратического отклонения.

В ходе анализа субъективных оценок менеджерами успешности деятельности организации было выявлено, что все менеджеры, независимо от занимаемой должности, более высоко оценивают такие параметры, как «производительность труда», «рентабельность производства» и «зависимость зарплаты от результатов работы и компетенции человека». В ходе анализа параметров отношения менеджеров к инновациям было обнаружено, что как менеджеры высшего звена, так и менеджеры среднего звена наиболее высоко оценили параметр отношения к инновациям «готовность к риску» ($M = 12,95$), а параметры «стремление к инновациям» ($M = 12,2$) и «ригидность» ($M = 8,4$) менеджеры оценили ниже (см. табл.1).

Таблица 1.

Средние значения параметров отношения к инновациям

Название	N	Средние значения	Стандартные отклонения
Ригидность	60	8,400	2,2789
Стремление к инновациям	60	12,200	2,4688
Готовность к риску	60	12,950	2,4036

Сравнительный анализ параметров отношения менеджеров высшего и среднего звена к инновациям показал, что у менеджеров высшего звена параметры «стремление к инновациям» ($p = 0,042$) и «готовность к риску» ($p = 0,015$) выражены статистически значимо выше, чем у менеджеров среднего звена. Результаты средних значений оценок параметров отношения менеджеров среднего и высшего звена к инновациям представлены в таблице 2.

Таблица 2.

Средние значения параметров отношения к инновациям

Должность	N	Средние значения	Стандартные отклонения	Среднее кв. ошибка среднего

Ригидность	Менеджеры среднего звена	43	8,628	2,3907	0,3646
	Менеджеры высшего звена	17	7,824	1,9117	0,4636
Стремление к инновациям	менеджеры среднего звена	43	11,791	2,6418	0,4029
	менеджеры высшего звена	17	13,235	1,6019	0,3885
Готовность к риску	менеджеры среднего звена	43	12,488	2,4041	0,3666
	менеджеры высшего звена	17	14,118	2,0274	0,4917

В ходе рассмотрения результатов анализа, проведенного для изучения взаимосвязи возраста и стажа работы менеджеров с их субъективными оценками успешности деятельности организации и параметрами отношения к инновациям, выяснилось, что оценка успешности деятельности организации не зависит от возраста и стажа работы менеджеров, как и от их отношения к инновациям.

В ходе анализа параметров отношения менеджеров к инновациям выяснилось, что менеджеры всегда готовы к нововведениям и положительно относятся к ним, даже если последствия могут нести непредсказуемый характер, а результат внедрения той или иной инновации невозможно предугадать.

Отсутствие взаимосвязей возраста и стажа работы менеджеров с их субъективными оценками успешности деятельности организации и отношением к инновациям говорит о том, что при оценке эффективности работы организации не имеет значения, какой у менеджера возраст или стаж работы, все они оказались близки в своих оценках успешности деятельности организации и отношения к инновациям.

Результаты анализа по изучению взаимосвязи субъективных оценок успешности деятельности организации с параметрами отношения к инновациям позволяют говорить о том, что если у менеджеров улучшается субъективная оценка успешности деятельности организации, то будет возрастать и их интерес к инновационным проектам.

С другой стороны, с увеличением стремления менеджеров к инновациям будут увеличиваться и их оценки успешности деятельности организации. Менеджеры чаще будут вовлекаться в инновационные проекты, что будет способствовать улучшению их мнения об успешности организации. А это, в свою очередь, приведет к дальнейшему росту мотивации к инновационной деятельности, что положительно скажется на работе организации. Таким образом, гипотеза исследования была подтверждена полностью: чем выше менеджеры оценивают успешность деятельности организации, тем позитивнее они относятся к инновациям.

Итак, исходя из анализа данных, можно сделать **следующие выводы:**

- Менеджеры, как высшего звена, так и среднего звена, принявшие участие в исследовании, более высоко оценивают экономические параметры

успешности деятельности организации: «рентабельность производства» и «производительность труда», и ниже оценивают социально-психологические параметры: «мотивация персонала к эффективной работе», «производственная дисциплина и личная ответственность персонала» и «привлекательность длительной работы в организации».

- В целом менеджеры наиболее высоко оценили параметр отношения к инновациям «готовность к риску», хотя у менеджеров высшего звена параметр «стремление к инновациям» и «готовность к риску» выражены статистически значимо выше, чем у менеджеров среднего звена.

- Не обнаружено статистически значимых взаимосвязей возраста и стажа работы менеджеров с субъективными оценками успешности деятельности организации и параметрами отношения к инновациям.

- Чем выше менеджеры оценивают успешность деятельности организации, тем больше они стремятся к инновациям. И наоборот, чем больше менеджеры стремятся к инновациям, тем выше они оценивают успешность деятельности организации.

REFERENCES

1. Беляева И. Инновации в реализации // Управление компанией. — 2006. № 2. [Электронный ресурс].
2. Drucker Peter F. Innovation and Entrepreneurship. — N.Y.: HarperBusiness, 2009—. 288 p.
3. Мескон М.Х. Основы менеджмента / Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф.М.: Вильямс, 2012. — 665 с.
4. Шабуришвили М.В. Инновационная деятельность как реализация инновационного процесса в масштабах организации // Корпоративный менеджмент. — 2013.
5. Ismailovich A. S. PROBLEMS OF IMPROVING PSYCHOLOGY OF HEALTHY LIFESTYLE OF UZBEK FAMILY //Scientific reports of Bukhara State University. – 2020. – Т. 4. – №. 1. – С. 313-318.
6. Saidov A. SOCIAL PSYCHOLOGICAL SIGNIFICANCE OF THE FORMATION OF A CULTURE OF A HEALTHY LIFESTYLE IN THE FAMILY //Science and innovation. – 2022. – Т. 1. – №. B7. – С. 867-871.
7. Sharifjon To'lqin o'g A. et al. TA'LIM-TARBIYA TIZIMI VA O'QITUVCHILAR FAOLIYATIDA PSIXOLOGIK XIZMATNING AHAMIYATI //MODELS AND METHODS FOR INCREASING THE EFFICIENCY OF INNOVATIVE RESEARCH. – 2022. – Т. 1. – №. 11. – С. 57-60.
8. Azamat, S. (2022). On The Basis Of National Values To Raise A Healthy Generation In The Family. Journal of Positive School Psychology, 6(10), 2417-2420.
9. Ismailovich S. A. Socio-Psychological Problems of Educating an Independent-Minded, Creative Person in the Educational Process //CENTRAL ASIAN JOURNAL OF LITERATURE, PHILOSOPHY AND CULTURE. – 2021. – Т. 2. – №. 12. – С. 4-7.