

УДК 159.9:378.011.3-051:33(043.3)

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН В ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Л.М. Карамушка

*член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,
завідувачка лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

О.С. Толков

*асистент кафедри психології освіти
Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка,
науковий кореспондент лабораторії організаційної психології
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

У статті на основі аналізу літератури проаналізовано основні підходи до вивчення сутності інновацій (загальнонауковий, філософський, соціологічний, економічний, менеджерський, педагогічний та психологічний). Розкрито сутність інноваційних змін в освітніх організаціях. Представлено основні етапи впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях.

Ключові слова: інновації; інноваційні зміни; етапи впровадження інноваційних змін; освітні організації.

В статье на основе литературы проанализированы основные подходы к изучению содержания инноваций (общенаучный, философский, социологический, экономический, менеджерский, педагогический и психологический). Раскрыто содержание инновационных изменений в образовательных организациях. Представлены основные этапы внедрения инновационных изменений в образовательных организациях.

Ключевые слова: инновации; инновационные изменения; этапы внедрения инновационных изменений; образовательные организации.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Проблема впровадження інновацій та інноваційних змін є однією із найбільш актуальних у сучасних організаціях, оскільки забезпечує адаптацію організації до змін, які відбуваються в суспільстві.

Для ефективного розв'язання цієї проблеми важливим є осмислення сутності інновацій, підходів до їх вивчення. Окрім того, суттєвим є розуміння особливостей інноваційних змін та осмислення етапів їх впровадження. Попри достатньо велику кількість публікацій з цього напрямку діяльності організацій, порушена проблема потребує подальшого вивчення.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати сутність інновацій та основні підходи до їх вивчення.
2. Розкрити зміст інноваційних змін в освітніх організаціях.

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

Аналіз літератури показав, що у процесі дослідження поняття **інновацій** доцільно виокремити *різні підходи* до розгляду сутності цього феномену: загальнонауковий, філософський, соціологічний, економічний, менеджерський, педагогічний та психологічний.

У межах *загальнонаукового підходу* О.Л. Скідін *інновації* визначає як «клітинки» керованого розвитку цілеспрямованих змін. Він стверджує, що інновації є творчим виробленням та випробовуванням певних елементів новизни, принципово новим способом існування [36]. А.І. Сухоруков інновації пов'язує з новітніми технологіями, продуктами, методами, послугами, що якісно відрізняються від традиційних і спрямовуються на покращання та розвиток системи [40]. Інновації – це зародження та розвиток нового всередині вже існуючого, функціонуючого, нова комбінація відомих раніше елементів [37].

Згідно з *філософським підходом*, інновації трактуються як явища культури, яких не було на попередніх стадіях її розвитку, але які з'явилися на цьому етапі й отримали визнання [8]. Вони характеризуються процесом витіснення традиційних форм діяльності

224

раціонально організованими [44]. Це феномен, на якому завжди базувався прогрес суспільства, його соціальний розвиток [1].

З *соціологічної точки зору*, інновації – це процес і результат діяльності людей, спрямованої на створення, розповсюдження і використання чого-небудь нового в соціальному житті [17].

За Г.І. Герасимовим та Л.В. Іллюхіною, інновації постають одним із найважливіших соціальних механізмів розвитку [10]. Це форми активізації людського фактора в діяльності організації (професійна підготовка та підвищення кваліфікації персоналу, стимулювання творчої активності, підтримка високого рівня безпеки праці, охорона здоров'я людей та довкілля, створення комфортних умов життя) [24].

К.В. Астахова стверджує, що інновації – це особистісно та суспільно орієнтований процес і результат такої діяльності, який стимулює і проектує новий тип як окремої особистості, так і суспільства в цілому [2].

У вимірі *економічного підходу* інновації постають як динамічний елемент виробництва, без яких подальший розвиток підприємств, економіки загалом і суспільства обмежується [20]. Вони пов'язані зі створенням принципово нових засобів для задоволення певної суспільної потреби [22].

Інновації – це сукупність прогресивних, якісно нових змін, які безперервно виникають у часі й просторі [24]. Вони розуміються як розробка й освоєння у процесі виробництва нових або вдосконалених продуктів, технологій і процесів [17; 28; 48]. Їх можна означити як підвищення потенціалу людських і матеріальних ресурсів з метою продукування суспільно корисних цінностей [16]. Вони виступають результатом творчої діяльності, спрямованої на розробку, виготовлення й розповсюдження нових видів товарів, послуг і технологій, новим підходом до розробки, виробництва та збуту товарів, завдяки якому організації здобувають переваги над конкурентами [24; 45]. Інновації у розрізі економічного підходу – це вдосконалені методи господарського управління підприємством (прогнозування, планування, фінансування, ціноутворення, мотивації та оплати праці) [24], це організований груповий процес, що приносить економічну або ринкову винагороду [3].

Дж. Джордж та Г. Джоунс під терміном «інновації» розуміють успішне використання навичок, умінь та ресурсів для створення нових технологій або товарів і послуг таким чином, щоб організація змогла здійснити певні перетворення і краще реагувала на суспільні запити [36]. Вони є результатом творчого процесу у вигляді новостворених споживчих вартостей, застосування яких вимагає від організацій зміни традиційних форм та методів діяльності [27].

У деяких літературних джерелах під інноваціями розуміється рентабельне використання нових технологій, видів продукції і послуг; організаційно-технічних і соціально-економічних рішень виробничого, фінансового, комерційного, адміністративного або іншого характеру [26; 34; 23]. Вони виступають комплексним процесом створення, розповсюдження і використання нового практичного засобу для задоволення людських потреб, що змінюються під впливом закономірного розвитку суспільства [39].

Менеджерський підхід поняття «інновації» пропонує розглядати як процес введення складних комплексів знань, методів і засобів у діяльності організації і її структурних одиниць.

В.Ф. Гриньов та Г.Д. Ковальов визначають інновації, як процес використання у різноманітних ланках суспільної діяльності результатів інтелектуальної праці, технологічних розробок, спрямованих на вдосконалення соціально-економічної сфери організації [14; 21]. Л.М. Хижняк їх розглядає у контексті цільової зміни функціонування організації як системи [46].

Інновації виступають нововведеннями в результаті практичного (науково-технічного) освоєння чогось нового [42]. Це кінцевий результат новітньої діяльності, що отримав реалізацію у вигляді нових або удосконалених продуктів чи послуг [18].

За визначенням Н.С. Ревської, інновації – це впровадження нових, передових технологій; реорганізація структури виробництва; вихід на нові ринки сировини і продукції; зміна ідеології управління, політики організацій, їх іміджу [33]. Це нові методи та форми організації всіх видів діяльності підприємства, способи вдосконалення як самої організації, так і її системи управління [24]. Вони є нововведеннями в області техніки, технології, організації праці та управління, засновані на використанні досягнень науки та передового досвіду [11], що виникають як засіб задоволення нових потреб [9].

В.І. Шуванов характеризує інновації як процес введення чогось нового в організаціях, що пов'язується з деякими змінами в роботі колективу [47]. І.А. Борисенко під інноваціями розуміє впроваджені на ринку нові або значно удосконалені продукти, послуги або методи їх виробництва; введені у функціонування новітні технологічні процеси [6].

225

Згідно з **педагогічним підходом**, інновації означають введення нового в мету, зміст, методи, форми навчання і виховання, організацію спільної діяльності викладачів та студентів [25]. Вони спрямовуються на вироблення новітньої концепції підготовки спеціалістів відповідно до потреб соціально-економічного розвитку [35].

В.Л. Аношкина та С.В. Резванов визначають це поняття як процес, який сприяє перетворенню структури соціальних систем. Інновації являють собою соціально-психологічний феномен, що відображає взаємозв'язок когнітивних й емоційних процесів, що характеризують індивіда в нових умовах [1]. Вони пов'язані з загальними процесами в суспільстві, глобальними проблемами, інтеграцією знань і форм соціального буття [19].

Л.Г. Почебут та В.О. Чикер у межах **психологічного підходу** поняття «інновації» визначають як процес та результат якісної зміни чого-небудь [29]. Їх сутність полягає у введенні нових інформаційних технологій, форм та методів діяльності, формуванні позитивної мотивації працівників [41].

У сучасному психологічному словнику термін «інновація» розглядається в сенсі впровадження різноманітних новітніх форм, що детермінують, трансформуючись у соціумі [38]. Вони мають чітку орієнтацію на кінцевий результат прикладного характеру, який забезпечує певний соціальний ефект.

О. Гнездилова та Н. Городецька розглядають інновації у процесі введення чогось нового та асоціюють їх із появою певної новизни [12; 13].

Загалом, інноваційний процес являє собою низку послідовних подій – від виникнення новітньої ідеї і до оцінки результатів від її реалізації [5; 7; 42]. Успішність його виконання забезпечується спільною роботою керівництва та співробітників із планування і реалізації нововведень [5].

Інноваційність з'являється тоді, коли самі працівники та керівники організації незадоволені якістю трудового процесу й не можуть працювати тільки в рамках традиційних форм [37].

Працівники включаються до інноваційного процесу з позиції суб'єктивної оцінки тієї користі, яку вони отримують у результаті прикладання зусиль для освоєння нововведень, усвідомлення суперечностей між метою та реальністю. Тобто персонал стане активним учасником засвоєння і застосування нового, якщо буде впевненим в ефективному досягненні результатів інновацій, отриманні очікуваних винагород та

користі від застосування новітніх ідей. Загалом працівники характеризуються різними мотивами включення до інноваційних процесів і неоднаковим ставленням до різних типів інновацій. Це залежить від творчих здібностей особистостей, ступеня їх тривожності, рівня мотивації досягнення, статі, стажу роботи тощо [31].

Інноваційна діяльність є основою будь-якого оновлення. Вона націлена на вдосконалення кваліфікованої підготовки фахівців, професійну спрямованість і гуманізацію трудового процесу, використання інноваційних технологій [37], застосування наукових, науково-технічних розробок й інтелектуального потенціалу задля задоволення потреб суспільства [26].

Інноваційний процес забезпечує безперервне оновлення змісту та технологій, нових форм підготовки кадрів, створення і розповсюдження інновацій [4; 18]. Він припускає певну внутрішню взаємодію підрозділів; навчання і перепідготовку фахівців; планування й розробку необхідних стимулів; подолання небажаних наслідків [30].

З метою якісної організації процесу управління інноваціями в освітніх організаціях необхідно вирішувати такі завдання:

- здійснювати прогнозування та проектування процесів управління інноваціями в освітніх організаціях;
- виокремити конкурентні переваги освітньої організації;
- визначити методи управління інноваціями в освітніх організаціях;
- здійснювати постійне залучення науково-педагогічного персоналу до процесів розробки, планування та впровадження інновацій в освітніх організаціях;
- побудувати схему управління інноваціями в освітніх організаціях;
- систематично досліджувати показники ефективного впровадження інновацій в освітніх організаціях.

Далі розглянемо сутність **інноваційних змін**.

Г.І. Герасимов та Л.В. Іллюхіна під інноваційними змінами розуміють відтворення інновацій у нових умовах [10]. Згідно з дослідженнями Г.Д. Ковальова, вони постають внутрішньою *енергією* ефективного *зростання*, що створює основи економічного піднесення, переходу системи в нову якість [21].

Такі тлумачення інноваційних змін сформувалися на основі економічного підходу.

226

Нас, перш за все, цікавить психологічна складова цього поняття. Тому, розглянувши та проаналізувавши визначення інновацій та змін у межах психологічного підходу, ми сформулювали наступне визначення. **Інноваційні зміни** – це процес та результат якісної зміни, перехід із одного стану функціонування в інший, що характеризується перетворенням суб'єктивних інтересів, цілей, мотивів діяльності.

Процес інноваційних змін, на нашу думку, – це динамічний процес, що передбачає наявність таких етапів, як виявлення необхідності в інноваційних змінах, усвідомлення потреби у змінах, розробка системи забезпечення інноваційних змін, введення інноваційних змін, вивчення психологічного сприйняття інноваційних змін у колективі, оцінка рівня ефективності інноваційних змін.

Розглянемо окремо основні *етапи інноваційних змін*.

Сутністю етапу зі встановлення необхідності в інноваційних змінах у сфері освіти є те, що керівним або педагогічним персоналом виконується глибокий аналіз функціонування установи в сучасних умовах. Здійснюється порівняння існуючих програм, планів діяльності з міжнародними та всеукраїнськими стандартами, встановлення пріоритетних напрямів у діяльності освітнього закладу, намічаються певні перспективи в розвитку організації. Персоналу про необхідність інноваційних змін можуть сигналізувати показники діяльності установи та кожного окремого працівника порівняно з іншими суб'єктами ринку освітніх послуг, психологічний клімат у колективі, наявність стресів та конфліктів у діяльності, виступи науково-педагогічних працівників на засіданнях ректорату, вченої ради, рад факультетів, кафедр щодо розвитку закладу в майбутньому.

Проте, на нашу думку, для ефективного впровадження інноваційних змін замалим є лише виявлення необхідності щось змінити. Інноватору варто усвідомити нагальну потребу у змінах, щоб у майбутньому зміни не здійснювалися лише заради самих змін.

Усвідомлюється потреба в інноваційних змінах для того, щоб більш активно виконувати підготовчу роботу, щоб передусім самій особистості переконатися в їх нагальності та необхідності.

Наступний етап – розробка системи забезпечення інноваційних змін. Особливостями цього етапу є підготовка цілого комплексу необхідних засобів задля ефективного введення змін. Ними виступає розробка системи винагород та стимулів з метою мотивації персоналу до виконання новітніх видів діяльності, підготовка рекомендацій, інструктивних матеріалів щодо встановлених мети та завдань змін, розробка плану та основних етапів процесу введення інноваційних змін, розробка системи психологічного забезпечення змін на різних етапах (тренінги управління змінами, психологічне консультування, психологічна допомога тощо), забезпечення роз'яснювальної роботи щодо сутності та основних етапів змін, формування робочих груп.

Процес введення інноваційних змін є складним комплексом процедур, спрямованих на здійснення стратегічних і тактичних перетворень у освітніх організаціях. На цьому етапі, власне, й відбувається впровадження інноваційних методів та форм діяльності в освітніх організаціях, новація розвивається від ідеї до конкретного результату та поширюється під час практичного застосування.

Наступним суттєвим етапом, на нашу думку, є вивчення психологічного сприйняття інноваційних змін у колективі та допомога у їх швидшому впровадженні. Цей період передбачає залучення працівників психологічної служби освітніх організацій з метою підтримки змін, виконання різноманітних психологічних досліджень. Це, наприклад, допоможе виявити осіб, які чинять опір змінам, не сприймають зміни, вважаючи їх неефективними та нераціональними. Психологічна служба покликана допомогти у покращанні мотивації до діяльності в нових умовах, поліпшенні психологічного клімату в колективі працівників, окреслити можливості професійного зростання.

Останній етап передбачає виконання комплексу дій зі встановлення оцінки рівня ефективності інноваційних змін. Здійснивши аналіз діяльності освітньої організації в цілому або його окремих структурних підрозділів, можна з'ясувати конкретні переваги від впроваджених новацій, встановити суттєві покращання у процесах функціонування установи, виявити недоліки від впровадження інноваційних змін та виробити суттєві поради щодо їх усунення.

Важливою особливістю інноваційних змін в освітніх організаціях виступає нагальна необхідність перетворення попередньої системи функціонування закладів, перехід їх на якісно новий рівень розвитку.

Підвищенню професійної майстерності працівників освітніх організацій в умовах змін сприяє: позитивна психологічна установка щодо необхідності впровадження інновацій; персональна відповідальність кожного, хто бере участь в інноваційному

227

процесі за результати впровадження змін; постійний науковий пошук, спрямований на забезпечення процесів ефективного функціонування освітніх організацій.

Працівники освітніх організацій повинні володіти певним арсеналом знань і можливістю конструктивно використовувати їх у процесах новітньої діяльності. Для цього необхідними є: високий рівень компетентності; наявність здібностей до інноваційної діяльності; уміння застосовувати сучасні інформаційні технології, засоби комунікації та зв'язку; систематичне знайомство з досягненнями інших діячів ринку освітніх послуг; уміння ефективно планувати та організовувати власну діяльність.

Отже, інноваційні зміни являють собою процес введення новацій при використанні відповідних методик та технологій і спрямовуються на отримання нових результатів у діяльності організації шляхом залучення всіх працівників до їх впровадження.

ВИСНОВКИ

Розглянуті підходи до сутності інновацій та інноваційних змін можуть сприяти підвищенню ефективності впровадження інноваційних змін в освітніх організаціях.

ЛІТЕРАТУРА

1. Аношкина В.Л. Образование. Инновация. Будущее. (Методологические и социокультурные проблемы) / В.Л. Аношкина, С.В. Резванов. – Ростов н/Д : РО ИПК и ПРО, 2001. – 176 с.
 2. Астахова Е.В. Трансформация социальных функций высшего образования в современных условиях / Екатерина Викторовна Астахова. – Харьков : ХГИ «НУА», 1999. – 75 с.
 3. Баркер А. Алхимия инноваций / Алан Баркер ; [пер. с англ. А.Р. Ханукаева]. – М. : Вершина, 2004. – 224 с.
 4. Болотов В.А. Педагогическое образование России в условиях социальных перемен: принципы, технологии, управление : монография / Виктор Александрович Болотов. – Волгоград : Перемена, 2001. – 290 с.
 5. Большакова А.Н. Социальная психология менеджмента : учеб. пособ. / Анастасия Николаевна Большакова. – Харьков : ХГАК, 2003. – 191 с.
 6. Борисенко И.А. Инновационный менеджмент: управление интеллектуальной собственностью : учеб. пособ. / Ирина Анатольевна Борисенко. – Воронеж : Воронежский гос. ун-т, 2003. – 63 с.
 7. Бриджес У. Управление компанией в период структурных изменений / Уильям Бриджес ; [пер. с англ. С.В. Ляховка]. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Вильямс, 2007. – 208 с.
 8. Всемирная энциклопедия: Философия / [гл. науч. ред. и сост. Грицанов А.А.]. – М. : АСТ ; Мн. : Харвест, 2001. – 1312 с.
 9. Гайков А.В. Инновационные проблемы управления : учеб.-метод. пособ. / Анатолий Васильевич Гайков. – Набережные Челны : КамПИ, 1999. – 60 с.
 10. Герасимов Г.И. Инновации в образовании: сущность и социальные механизмы / Г.И. Герасимов, Л.В. Илюхина. – Ростов н/Д : НМД «Логос», 1999. – 136 с.
 11. Гительман Л.Д. Преобразующий менеджмент: лидерам реорганизации и консультантам по управлению : учеб. пособ. / Лазарь Давидович Гительман. – М. : Дело, 1999. – 496 с.
 12. Гнездилова О.Н. Психологические аспекты инновационной деятельности педагога / О.Н. Гнездилова // Психологическая наука и образование. – 2006. – №4. – С. 61–65.
 13. Городецька Н. Педагогічні інновації та їх психологічна змістовно-семантична сутність (аналіз базових праць і ключових понять) / Н. Городецька // Наука і освіта. – 2007. – №6–7. – С. 6–10.
 14. Гринев В.Ф. Инновационный менеджмент : учеб. пособ. / Вадим Федорович Гринев. – [2-е изд., стереотип.]. – К. : МАУП, 2001. – 152 с.
 15. Джордж Дж. Организационное поведение. Основы управления : учеб. пособ. / Дж. Джордж, Г. Джоунс ; пер. с англ. В.Н. Егоров. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 463 с.
 16. Друкер П. Энциклопедия менеджмента / Питер Ф. Друкер ; [пер. с англ. О.Л. Пелявский]. – М. : Вильямс, 2004. – 432 с.
 17. Зайцев Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием : учеб. пособ. / Николай Леонтьевич Зайцев. – [2-е изд., доп.]. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 455 с.
 18. Инновационный менеджмент : учебник для вузов / [С.Д. Ильенкова, Л.М. Гохберг, С.Ю. Ягудин и др.] ; под ред. С.Д. Ильенковой. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 343 с.
 19. Ігнатович О. До питання про основні категорії інноваційної культури педагога / О. Ігнатович // Соціальна психологія. – 2007. – №4. – С. 142–148.
 20. Калина А.В. Менеджмент продуктивности : навч. посіб. / А.В. Калина, С.П. Калініна, Н.Д. Лук'янченко. – К. : МАУП, 2004. – 232 с.
 21. Ковалев Г.Д. Основы инновационного менеджмента : учебник для вузов / Геннадий Дмитриевич Ковалев ; под ред. В.А. Швандара. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 1999. – 208 с.
 22. Кулицький С.П. Основи організації інформаційної діяльності у сфері управління : навч. посіб. / Сергій Петрович Кулицький. – К. : МАУП, 2002. – 224 с.
 23. Лобачева Г.К. Технологический менеджмент : учеб.-метод. пособ. / Г.К. Лобачева, Ю.Л. Беляева, А.П. Фоменко. – Волгоград : Изд-во ВолГУ, 2004. – 116 с.
- 228
24. Макаровська Т.П. Економіка підприємства : навч. посіб. / Т.П. Макаровська, Н.М. Бондар. – К. : МАУП, 2003. – 304 с.
 25. Машенко Н.І. Основи педагогіки і психології вищої школи : курс лекцій / Наталія Іванівна Машенко. – Кременчук : ПП Щербатих О.В., 2006. – 272 с.
 26. Менеджмент организации : учеб. пособ. / [З.П. Румянцева, Н.А. Саломатин, Р.З. Акбердин и др.]. – М. : Инфра-М, 1996. – 432 с.
 27. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика : учебник / [Л.С. Барютин, С.В. Валдайцев, А.В. Васильев и др.] ; под ред. А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ЗАО «Экономика», 2004. – 518 с.

28. Пасічник В.Г. Планування змін та реструктуризація підприємств : конспект лекцій / В.Г. Пасічник, О.В. Акіліна. – К. : Вид-во Європейського університету, 2006. – 150 с.
29. Почебут Л.Г. Организационная социальная психология : учеб. пособие / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. – СПб. : Речь, 2002. – 298 с.
30. Пригожин А.И. Методы развития организаций / Аркадий Ильич Пригожин. – М. : МЦФЭР, 2003. – 864 с.
31. Професіоналізм особистості: теоретико-методологічний аспект : монографія / [В.Й. Бочелюк, С.А. Білоусов, Г.О. Горбань та ін.] ; за ред. В.Й. Бочелюка. – Запоріжжя : ГУ «ЗІДМУ», 2007. – 248 с.
32. Психология менеджмента / [П.К. Власов, А.В. Липницкий, И.М. Лушихина и др.] ; под ред. Г.С. Никифорова. – [2-е изд.]. – Харьков : Гуманитарный Центр, 2002. – 556 с.
33. Ревская Н.Е. Психология менеджмента: конспект лекций / Н.Е. Ревская. – СПб. : Альфа, 2001. – 240 с.
34. Самыгин С.И. Менеджмент персонала / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д : Феникс, 1997. – 480 с.
35. Сафонова В. Інноваційні підходи до прогнозування розвитку вищої освіти / В. Сафонова // Вища освіта України. – 2004. – №1. – С. 106–109.
36. Скідін О.Л. Основи використання соціальних технологій в управлінні вищими закладами освіти : навч. посіб. / Олег Леонідович Скідін. – Запоріжжя : ЗДУ, 2003. – 277 с.
37. Слагаемые профессиональной компетентности преподавателя / [Д.З. Ахметова, Л.И. Гурье, В.Ф. Габдулахаков и др.] ; под. ред. В.Г. Тимирясова. – Казань : Изд-во «Таглитат» ИЭУиП, 2001. – 112 с.
38. Современный словарь по психологии / [авт.-сост. В.В. Юрчук]. – Мн. : Современное слово, 1998. – 768 с.
39. Спасенников В.В. Экономическая психология : учеб. пособ. / Валерий Валентинович Спасенников. – М. : ПЕР СЭ, 2003. – 448 с.
40. Сухоруков А.І. Економіка та організація інноваційної діяльності : навч. посіб. / Аркадій Ісмаїлович Сухоруков. – К. : Інститут муніципального менеджменту та бізнесу, 2001. – 184 с.
41. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти / [Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова, О.В. Винославська та ін.] ; за наук. ред. Л.М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
42. Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 7 / [Гунин В.Н., Баранчев В.П., Устинов В.А., Ляпина С.Ю.]. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 328 с.
43. Учебный социологический словарь с английскими и испанскими эквивалентами. – [4-е изд., доп. и переработ.]. / [ред. С.А. Кравченко]. – М. : Экзамен, 2001. – 512 с.
44. Философия: энциклопедический словарь / [ред. А.А. Ивин]. – М. : Гардарики, 2004. – 1072 с.
45. Харин А.А. Управление инновациями : учеб. пособ. / А.А. Харин, И.Л. Коленский ; под ред. Ю.В. Шленова. – М. : Высшая шк., 2003. – В 3 кн. – Кн. 1. – 252 с.
46. Хижняк Л.М. Перетворення організацій в умовах соціально-економічних змін / Лариса Михайлівна Хижняк. – Харків : Основа, 1999. – 272 с.
47. Шуванов В.И. Социальная психология менеджмента / Вячеслав Иванович Шуванов. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – 256 с.
48. Економіка організацій (предприємств) : учебник для вузов / [В.Я. Горфинкель, В.А. Швандар, М.М. Максимцов и др.] ; под ред. В.Я. Горфинкеля, В.А. Швандара. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 608 с.

DISTINCTIVE PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF INNOVATIVE CHANGES IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

L.M. Karamushka

O.S. Tolkov

Based on the analysis of relevant literature the author discusses the main approaches to the study of innovations (scientific, philosophical, sociological, economic, managerial, pedagogical, and psychological) as well as considers the essence and main stages of innovative change-making in educational organizations.

Keywords: innovation; innovative change; stages of innovative changes; educational organization.