

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-32-54>

УДК 331.446

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФАКТОР В ІННОВАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

PSYCHOLOGICAL FACTOR IN INNOVATIVE ACTIVITY OF ENTERPRISES

Майбородюк Каріна Сергіївна

аспірантка,

Вінницький національний аграрний університет

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0803-6983>**Maiborodiuk Karina**

Vinnytsia National Agrarian University, Vinnytsia

У статті з'ясовано сутність та роль психологічного фактора в інноваційній діяльності. Визначено, що людська особистість є головним інноватором та базовим ресурсом інноваційного розвитку суспільства. Систематизовано ключові чинники, які сприяють та перешкоджають впровадженню інновацій. З'ясовано, що впровадження інновацій передбачає не лише виробничу, економічну, але й психологічну готовність до нововведень. Саме від персоналу, його відношення до інноваційної діяльності залежить ефективність впровадження нововведень. Визначено, що одним із важливих психологічних моментів, які призупиняють або ж взагалі стримують інноваційний процес є психологічний бар'єр, стосовно нововведень. Запропонована послідовність взаємопов'язаних процедур і дій формування стану психологічної готовності до інноваційної діяльності.

Ключові слова: інновації, інноваційна діяльність, психологія, життєдіяльність, особистість.

В статье выяснено сущность и роль психологического фактора в инновационной деятельности. Определено, что человеческая личность является главным инноватором и базовым ресурсом инновационного развития общества. Систематизированы ключевые факторы, способствующие и препятствующие внедрению инноваций. Установлено, что внедрение инноваций предполагает не только производственную, экономическую, но и психологическую готовность к нововведениям. Именно от персонала, его отношение к инновационной деятельности зависит эффективность внедрения нововведений. Определено, что одним из важных психологических моментов, которые приостанавливают или вообще сдерживают инновационный процесс является психологический барьер, относительно нововведений. Предложенная последовательность взаимосвязанных процедур и действий формирования состояния психологической готовности к инновационной деятельности.

Ключевые слова: инновации, инновационная деятельность, психология, жизнедеятельность, личность.

The article clarifies the essence and role of the psychological factor in innovation. It is determined that the human personality is the main innovator and the basic resource of innovative development of society. The key factors that promote and hinder the introduction of innovations are systematized. It was found that the introduction of innovations involves not only production, economic, but also psychological readiness for innovation. It is from the staff, their attitude to innovation depends on the effectiveness of innovation. It has been identified that one of the important psychological factors that suspends or hinders the innovation process is the psychological barrier to innovation. An employee's readiness for innovation is not only a condition that makes a person capable of innovative activities, but also an individual, psychological property that allows you to reproduce everyday activities and generate them with innovations. This factor is due to various aspects: gender, age, qualifications, work experience, personal qualities. It is substantiated that in the management of innovation, determining the strategy of innovation in the enterprise must take into account one of the key psychological factors that can both hinder and encourage innovation – is motivation. The management of the enterprise should be based on an adaptive motivational policy, taking into account both the interests of the enterprise as a whole and the interests of employees. It is described that in the process of innovation it is very important to combine tangible and intangible methods of stimulation, because, as already mentioned, it is a creative process. Employees need to be constantly encouraged to generate new ideas. In addition, it is necessary to remember the internal motives, because the human brain can not always work under the pressure of external

factors. It is proved that the psychological conditions for the development of innovation culture are the actualization of the individual's need for innovation, immersion in the innovation environment and involvement in an active group of innovators. The sequence of interconnected procedures and actions of formation of a state of psychological readiness for innovative activity is offered.

Keywords: innovation, innovative activity, psychology, vital activity, personality.

Постановка проблеми. Головною особливістю сучасного економічного простору є необхідність інноваційного розвитку усіх сфер життєдіяльності людини. Активізація інноваційної діяльності задовольняє суспільні потреби у науково-технічному прогресі, дозволяє підвищити ефективність процесу виробництва, інвестиційну привабливість, конкурентоспроможність підприємств та економіки країни в цілому.

Інноваційна діяльність характеризується розширенням комунікативного, соціально-психологічного та пізнавального простору, творчістю, складністю, сконцентрованістю. Впровадження інноваційних технологій має оптимізувати участь особистості в саморозвитку, самотворенні, забезпечити індивідуальну та фахову самодостатність. Власне тому, психологічний фактор є визначальним в інноваційному розвитку особистості, суспільства, підприємництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення психологічних аспектів впровадження, застосування інновацій є важливим науковим завданням як для вітчизняних, так і для зарубіжних вчених і практиків.

Аналіз існуючих наукових підходів до вивчення інноваційних процесів засвідчив їх поліваріативність. Так, психологічні аспекти формування готовності особистості до інновацій знаходять своє відображення у дослідженнях особливостей ставлення людей до нововведень (В. Дудченко, Б. Сазонов, Т. Шукаєва В. Юрченко), характеристик людського чинника інноваційних процесів та цільових орієнтацій учасників інноваційного процесу (А. Іскандаров, М. Лапін, Ю. Карпова, О. Хомерики), механізмів подолання інноваційних бар'єрів і розвитку мотиваційної сфери суб'єктів інноваційних процесів (Н. Городецька, А. Пригожин, А. Свенцицький, М. Кроз, Л. Подлесна), ролі й місця творчості в інноваційній діяльності (О. Дусавицький, С. Максименко, В. Моляко, Б. Твісс, Л. Хадсон), розвитку відповідних здібностей до реалізації нововведень (Б. Паригін, О. Советова) [7, с. 3].

Водночас, незважаючи на велику кількість напрацювань вітчизняних та зарубіжних вчених, дане питання потребує подальших наукових досліджень.

Мета статті. Вивчення та визначення ключових чинників та психологічних компонентів, умов, що сприяють або ж заважають здійсненню інноваційної діяльності.

Виклад основного матеріалу. В XXI столітті інноваційне мислення та інноваційна діяльність набувають надзвичайного значення в усіх видах соціально-практичної діяльності людей. Даний процес характеризується стрімким темпом змін, до яких необхідно звикати абсолютно кожній людині.

Інноваційний розвиток господарської діяльності суб'єктів усіх сфер – це певні перетворення у діяльності підприємства, що призводять до посилення рівня використання інтелектуального потенціалу, зміцнення конкурентного статусу, збільшення обсягів діяльності та економічного зростання [10, с. 225].

Розвиток інноваційних процесів у господарській діяльності підприємств є свідченням формування інноваційної культури та інноваційної ідеології у працівників.

Поняття інноваційної людини, на яку так багато покладають надій, інноваційного мислення невід'ємні від так званої ситуації постмодерну. Це справді важлива і цікава проблема, яка пов'язана зі зміною соціальних ідентичностей, смислів економічного й культурного поступу нашого життя. Епоха постмодернізму – це сучасне постіндустріальне суспільство, яке прийшло на зміну індустріальному. Комп'ютеризація, технотронні технології, сенсаційні відкриття в науці, медицині, кардинальна трансформація інформаційного простору якісно змінили всі сфери буття соціуму. Це, звичайно, вимагає нового розуміння, а отже, зміни стратегій мислення [8, с. 7].

Актуальною проблемою для нашої держави є повільний процес введення та освоєння інновацій, незначне місце інноваційного навчання, побоювання виникнення ситуацій невизначеності у людей.

Науковці Ю. Сурмін і Н. Туленков відносять до проблем у галузі соціальних нововведень в Україні:

- 1) популізм та відсутність стимулів до інноваційної діяльності;
- 2) недостатнє використання сучасної науки в обґрунтуванні нововведень і розрахунку можливих наслідків від їх утілення;

3) інформаційний вакуум;

4) зниження інтелектуального потенціалу новаторів;

5) незатребуваність нововведень, відсутність механізмів їх утілення, які, зазвичай, є авторитарно-адміністративними, вкрай неефективними та бюрократичними;

6) інноваційний тоталітаризм;

7) негативне ставлення людей до всього нового тощо [11, с. 195].

Основною умовою досягнення швидких темпів розвитку усіх сфер господарювання є готовність та здатність до активної інноваційної діяльності.

Інноваційна діяльність – випуск і розповсюдження принципово нових видів техніки і технологій; прогресивні міжгалузеві структурні зрушення; реалізація довгострокових науково-технічних програм з великими строками окупності витрат; фінансування фундаментальних досліджень для здійснення якісних змін стану продуктивних сил; розробка та впровадження нової, ресурсозберігаючої технології, призначеної для поліпшення соціального та екологічного становища [1].

Готовність до інноваційної діяльності, яку можна розглядати як певну сформованість особистісного ресурсу людини, що забезпечує свободу її інтелектуальної самореалізації в умовах зміни соціальної реальності [5, с. 24].

У рамках дослідження організаційно-психологічних проблем цікаве розуміння відмінностей у відношенні персоналу на різних етапах впровадження змін. Два підходи, що існують у цьому напрямку – структуралістичний та процесуально-орієнтований припускають відповідно «незмінність інновацій на різних етапах їх життєвого циклу» та навпаки динамічність цієї категорії, «на формування й функціонування якої здійснюють вплив соціальні, політичні, економічні та інші фактори».

Як зауважують автори першого підходу, «сприяють успішному впровадженню інновацій групове прийняття рішень, ефективні комунікації, не сприяють – неблагополучний психологічний клімат в організації (висока конфліктність і низька згуртованість співробітників, велика текучість кадрів). Найбільш успішно нововведення реалізуються в порівняно невеликих організаціях (чисельністю 500-1000 осіб)». На думку авторів другого підходу в інноваційному процесі необхідні два типи учасників: керівники, що готові й спроможні впроваджувати інновації й персонал, що володіє необхідною «професійною компетентністю та рівнем мотивації» [9, с. 83].

А.Л. Журавльов дає класифікацію соціально-економічних типів особистості. Виділяється 9 типів особистості залежно від установки до нововведень:

1. «Активні реформатори» (бажають, вміють працювати і активно діють).

2. «Пасивні реформатори» (бажають, вміють, але не діють).

3. «Пасивно-позитивні» (бажають, не вміють, не діють).

4. «Долають себе» (вміють і діють, але не бажають змін).

5. «Неефективні» (бажають і діють, але не вміють).

6. «Вичікують» (вміють, але не бажають і не діють).

7. «Сліпі виконавці» (вираженого бажання немає, не вміють, діють в напрямку змін за допомогою інших).

8. «Пасивні противники» (не бажають, не вміють, не діють).

9. «Активні противники» (не бажають, не вміють, діють проти змін).

Як вказує автор класифікації, самі ці типи досить рухливі і їх співвідношення в колективах може змінюватися дуже швидко [3].

Важливим для керівництва підприємства є процес розпізнання в колективі того чи іншого типу особистості по відношенню до нововведень. Уже потім необхідно розподіляти обов'язки та завдання для кожного працівника згідно інноваційного проекту.

Зрозуміло, що інноваційний шлях розвитку відкриває великі перспективи соціально-економічного розвитку суспільства, але поруч із цією перевагою, можуть виникати і ряд недоліків. Це і ризики конфліктів, психологічної деградації, порушення звичного способу життя, рівномірності і сталості процесів життєдіяльності.

Одним із важливих психологічних моментів, які призупиняють або ж взагалі стримують інноваційний процес є психологічний бар'єр, стосовно нововведень. Це, власне, опір змінам. Даний психологічний фактор може бути результатом спадковості певної особи, бажанням стабільності, обережності.

У кожної людини вищезгаданий психологічний фактор проявляється по-різному.

Так, за К. Девісом, причинами опору персоналу нововведенням є:

1. Економічні:

– страх безробіття;

– страх скорочення робочого дня і, як наслідок, оплати праці;

– страх зниження соціального статусу та основної заробітної плати;

– страх зміни інтенсифікації праці або ж взагалі скорочення прогресивної її оплати.

2. Особистісні:

– сприйняття критики особистих методів праці як образи;

– страх того, що набуті навички виявляться непотрібними;

– упевненість у тому, що інновації забезпечують посилення спеціалізації, підвищенню монотонності справи та зменшення почуття власної значущості як учасника трудового процесу;

– небажання перенавчатися;

– страх зростання інтенсивності праці;

– страх перед невизначеністю.

3. Соціальні:

– небажання пристосовуватися до нового соціально-психологічного клімату в колективі;

– прагнення зберегти звичні соціальні зв'язки;

– страх, що нова соціальна обстановка призведе до зменшення задоволеності роботою;

– неприязнь до зовнішнього впливу в особисті справи та до осіб, які впроваджують нововведення;

– незадоволення слабкістю власної участі та незначущістю своєї ролі в процесі впровадження нововведення;

– упевненість у тому, що будь-які інновації вигідні лише для компанії, а не для її працівників [4, с. 239].

Готовність працівника до інновацій – це не лише умова, яка робить людину здатною здійснювати інноваційну діяльність, а й індивідуальна, психологічна властивість, яка дозволяє відтворювати повсякденні види діяльності та генерувати їх з нововведеннями.

Даний фактор обумовлюється різними аспектами: стать людини, її вік, кваліфікація, стаж роботи, особисті якості (табл. 1).

Інноваційність є родовою ознакою людини, яка виникла разом з нею і є основою прогресу. Людина є головним інноватором і базовим ресурсом інноваційного розвитку суспільства. Адже від того, наскільки всебічно розвиненою і здатною до творчості буде особистість, залежить інноваційний потенціал всього суспільства.

Сучасність вимагає здійснення інноваційної діяльності в усіх галузях, сферах, процесах виробництва. Креативні, інноваційні ідеї, здатність швидкого реагування на нові умови і зміни зовнішнього середовища постають необхідними умовами конкурентоспроможного працівника. Бізнес вимагає від праців-

Таблиця 1

Суб'єктивні соціально-психологічні фактори, які впливають на ефективність інноваційного процесу

Фактор	Відношення до інновацій
Стать	Жінки є більш обережні, ніж чоловіки, при цьому вони більше прагнуть до нового та руйнують стереотипи, хоча їм притаманний радикалізм, точність, акуратність, а також висока чуттєвість. Саме ці якості дозволяють їм досягати успіху. Отже, варто зазначити, що жінки краще працюють у нових сферах діяльності, а чоловіки – у більш традиційних. Хоча чоловіки є більш ризикованими та прямолінійними, що також може добре впливати на їхню готовність до інновацій.
Вік	Більш інноваційно-активними є люди у віці 25-29 років, хоча більше радикальних інновацій створюються у віці 30-39 років, а модернізованих та поліпшуваних інновацій – у віці 50-59 років. Це пов'язано з тим, що в більш молодому віці люди прагнуть до освоєння нових сфер, отримання нового досвіду та розширення свого кругозору. Цікавим є таке твердження, що зробити якесь відкриття людина може лише до 25 років, а потім вона його лише удосконалює та шукає нові сфери застосування.
Особисті якості	До якостей, які сприяють інноваційній активності, відносять схильність до ризику, прагнення службового зростання, високий професіоналізм, особистісну причетність до процесу, установку на інновації. Успішними у здійсненні інноваційної діяльності будуть люди з високим рівнем соціальної адаптації, готові до співробітництва, комунікабельні, незалежні, ті, що відстоюють свої права, не сприймають ризики та загрози, гнучкі; вони більшою мірою відчують відповідальність за успіх, аніж за невдачу, вони мають значний інтелектуальний потенціал, націленість на пошуки альтернатив, є людьми творчими та активними.
Кваліфікація, стаж роботи та освіта	Більш інноваційно-активними є люди, що мають високий рівень освіти, постійно розвиваються, володіють іноземними мовами. При цьому більш активно сприймають нововведення працівники-новачки, ніж працівники зі стажем.

Джерело: сформовано автором за даними [4]

ників постійно прогресувати, постійно навчатись, ставити нові цілі, удосконалюватись.

Необхідно щоб інноваційні заходи були невід'ємною частиною діяльності на підприємстві, створювали сприятливий соціально-психологічний клімат.

У розвитку інноваційності можна виділити три великі періоди:

– інноваційність є спорадичним явищем, яке присутнє, але не визначає основні домінанти розвитку суспільств. Протягом багатьох поколінь здійснюється просте відтворення. А після накопичення якісних змін відбувається перехід на новий рівень, на якому знову панує просте відтворення. Така ситуація характерна для доіндустріального суспільства;

– інноваційність стає системним явищем, що зумовлює ряд технологічних переворотів у межах існуючої суспільної форми (індустріально-ринкового господарства), але за кожним якісним стрибком на новий рівень настає достатньо довгий період його екстенсивного поширення;

– інноваційність перетворюється на елемент, який переважає над відтворенням старої якості і стає визначальною характеристикою типу розвитку. Це відбувається в умовах формування інформаційно-мережевої економіки [2, с. 198].

Саме тому, процес формування стану психологічної готовності до інноваційної діяльності повинен містити послідовність взаємопов'язаних процедур і дій:

1) усвідомлення цілей виконання завдань, вирішення яких сприятиме задоволенню потреб або виконанню поставленого завдання;

2) осмислення та оцінка умов, в яких будуть здійснюватися майбутні події, актуалізація досвіду, пов'язаного з вирішенням завдань та виконанням вимог;

3) визначення на основі досвіду та оцінки майбутніх умов діяльності більш раціональних і можливих способів розв'язання завдань чи виконання вимог;

4) прогнозування прояву власних інтелектуальних, емоційних, мотиваційних і вольових процесів, оцінка відповідності можливостей, рівня домагань та необхідності досягнення певного результату;

5) мобілізація сил відповідно до умов і завдань, самонавіювання віри в успішне досягнення мети [12, с. 118].

Таким чином, при впровадженні нововведень необхідно враховувати наступні фактори:

1. Розуміння керівником та співробітниками змісту, значення нововведення, а також можливих наслідків.

2. Оцінка готовності колективу до інновацій.

3. Поетапність впровадження інновацій.

4. Гарантування підтримки інновації «ключовими» співробітниками або ж неформальними лідерами в колективі.

5. Залучення до процесу впровадження, використання інновацій максимальної кількості працівників.

6. Планування ризиків, непередбачених результатів, невизначених ситуацій.

При управлінні інноваційною діяльністю, визначенні стратегії впровадження інновацій на підприємстві необхідно враховувати один із ключових психологічних факторів, який може як перешкоджати, так і спонукати до здійснення інноваційної діяльності. Це, власне, мотивація.

З підвищенням вагомості людського чинника в інноваційному розвитку підприємств все більшого значення набувають психологічні методи мотивації працівників.

Надзвичайно важливе значення має визнання співробітниками, самоповага, моральне задоволення своєю діяльністю, гордість за місце роботи та колектив. У випадку, коли працівник не відчуває себе необхідним, самодостатнім працівником, це безпосередньо впливає на ефективність, продуктивність праці, забезпечення інноваційного розвитку як працівників, так і підприємства в цілому.

Тому, в умовах інноваційного розвитку основним завданням є створення ефективної системи мотивації. Малоєфективна оплата праці в сучасних умовах часто негативно впливає на реалізацію сільськогосподарськими підприємствами своїх потенційних можливостей, призводить до зниження продуктивності праці й ефективності використання персоналу [10, с. 164].

Зрозуміло, що даний фактор є характерним як для керівників підприємства, так і для кожного працівника. Що стосується підприємства, то мотивом для здійснення інноваційної діяльності може бути:

– покращення фінансового стану;

– зменшення витрат на процес виробництва;

– оновлення асортименту продукції;

– задоволення потреб споживачів;

– підвищення конкурентоспроможності, інноваційності продукції;

– розвиток внутрішнього потенціалу підприємства;

– вихід на нові ринки збуту (як національні, так і міжнародні) тощо.

Мотивацією для персоналу є та сукупність чинників, які викликають активність праців-

ників для здійснення інноваційної діяльності, ефективного використання нововведень в процесі виробництва. Дані чинники можуть бути задані ззовні або формуватися суб'єктивно особою відповідно до її ціннісних орієнтацій, інтересів, прагнень та очікувань. Науковцями виділяється численна кількість мотиваційних інструментів.

Узагальнюючи, можна виокремити такі форми мотивації: моральне та матеріальне стимулювання, пільги і компенсації, створення та підтримка сприятливого інноваційного клімату в колективі (рис. 1).

Необхідною умовою ефективної інноваційної діяльності є застосування мотивації на усіх етапах інноваційного процесу.

Менеджмент підприємства повинен ґрунтуватись на адаптивній мотиваційній політиці, беручи до уваги як інтереси підприємства в цілому, так і інтереси працівників.

В процесі інноваційної діяльності дуже важливим є поєднання матеріальних та нематеріальних методів стимулювання, адже, як уже зазначалося, вона є творчим процесом. Працівників необхідно постійно стимулювати до генерування нових ідей. Поруч із цим, необхідно пам'ятати про внутрішні мотиви, адже людський мозок не завжди може працювати під натиском зовнішніх факторів.

Система стимулів інноваційних процесів має включати, з одного боку, компоненти поточного стимулювання, а з іншого – стимулювання за результатами роботи всієї організації. Своєю чергою система стимулювання повинна обов'язково містити заохочення розвитку творчих здібностей працівників підприємства, що є передумовою створення інновацій. Це свідчить про те, що формування мотиваційного механізму інноваційної діяльності організації передбачає розроблення



Рис. 1. Матеріальні та нематеріальні методи стимулювання до здійснення інноваційної діяльності працівників

Джерело: сформовано автором за даними [6]

ефективної системи стимулювання, насамперед менеджерів усіх рівнів управління, яка спирається на оцінку досягнутих під час реалізації інноваційних результатів. Позитивного остаточного результату можна досягти завдяки обґрунтованому поєднанню різних методів стимулювання, копійкою роботи з персоналом для формування у них мотиваційних преференцій, що лежать у площині інноваційного розвитку [6, с. 531].

Психологічними умовами розвитку інноваційної культури є актуалізація потреби особистості в інноваціях, занурення в інноваційне середовище та залучення до активної групи інноваторів.

Засвоєння особистістю цінностей інноваційної культури можливе через взаємодію з референтною групою працівників в процесі сумісної інноваційної діяльності.

Висновки. Інновації, на сьогодні, є необхідною умовою та каталізатором ефектив-

ного функціонування, розвитку абсолютно усіх суб'єктів господарювання. Вагому роль в інноваційних перетвореннях відіграє саме людський чинник. Адже від персоналу, його відношення до інноваційної діяльності залежить та ефективність, яку було заплановано досягнути.

Таким чином, впровадження інновацій передбачає не лише виробничу, економічну, але і психологічну готовність до нововведень. Щоб попередити ризики несприйняття, необхідно проводити своєчасну підготовку працівників до змін; забезпечити вільний доступ інформації про нововведення; регулярно підвищення кваліфікації, навичок та умінь.

Проблема мотивації, стимулювання інноваційної діяльності є специфічною для кожного окремого підприємства внаслідок складності взаємозв'язку економічних та психологічних відносин, які виникають в ході інноваційного процесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Закон України «Про інвестиційну діяльність» від 18.09.1991 р. № 1561-12 (з чинними змінами та доповненнями). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1560-12>
2. Бутко М.П., Неживенко А.П., Пєпа Т.В. Економічна психологія. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 232 с.
3. Голєв С.В., Голєва О.С. Організаційна психологія (Психологія організацій): Курс лекцій. Херсон, 2017. 895 с.
4. Ілляшенко С.М. Управління інноваційною діяльністю. Основи інноваційного менеджменту : магістерський курс. Суми : Університетська книга, 2014. 856 с.
5. Карпова Ю.А. Введення в соціологію інноватики : навчальний посібник. СПб. : Пітер, 2004. 192 с.
6. Карпунь І.Н. Мотивація і стимулювання інноваційної діяльності підприємства. Видавництво Львівської політехніки. 2008. № 628. С. 529–533.
7. Коханова О.П. Психологічні аспекти інноваційної діяльності в умовах вищої школи. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. 2015. № 35. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/7678/1/O_Kokhanova_VOVU_8_IL.pdf
8. Кремень В.Г. Інноваційність і освіта. *Рідна школа*. 2012. № 4-5. С. 7–12.
9. Лукомська Ю.О. Психологічні аспекти впровадження інновацій в організації. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 80–85.
10. Мазур К.В., Кубай О.Г. Менеджмент аграрного підприємства : навчальний посібник. Вінниця : Твори, 2020. 284 с.
11. Потапкіна Л.В. Суть та ознаки інноваційної діяльності економіста і роль освіти в цьому процесі. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2013. № 1(7). С. 194–198.
12. Чудакова В. Психологічна готовність до інноваційної діяльності та конкурентоздатність персоналу головний ресурс організаційного розвитку. *Навчання і виховання обдарованої дитини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 100–127.

REFERENCES:

1. Zakon Ukrainy "Pro investytsijnu diial'nist'" (1991). Available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1560-12>
2. Butko, M.P. Nezhyvenko, A.P. and Pepa, T.V. (2016) *Ekonomichna psykholohiia* [Economic psychology]. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury.
3. Holey, S.V. and Holieva, O.S. (2017) *Orhanizatsijna psykholohiia (Psykholohiia orhanizatsij)* [Organizational psychology (Psychology of organizations)]: Kurs lektzij. Kherson.

4. Illiashenko, S.M. (2014) *Upravlinnia innovatsijnoiu diial'nistiu. Osnovy innovatsijnoho menedzhmentu: mahisters'kyj kurs* [Innovation management. Fundamentals of innovation management: master's course]. Sumy: Universytets'ka knyha..
5. Karpova, Yu.A. (2004) *Vvedennia v sotsiologiiu innovatyky* [Introduction to the sociology of innovation]: navchal'nyj posibnyk. SPb.: Piter.
6. Karpun', I.N. (2008) "Motyvatsiia i stymuliuвання innovatsijnoi diial'nosti pidpriemstva". *Vydavnytstvo L'vivs'koi politekhniki*, vol. 628, pp. 529–533.
7. Kokhanova, O.P. (2015) "Psykhologichni aspekty innovatsijnoi diial'nosti v umovakh vyschoi shkoly". *Humanitarnyj visnyk DVNZ "Pereiaslav-Khmel'nyts'kyj derzhavnyj pedahohichnyj universytet imeni Hryhoriia Skovorody"*, vol. 35. Available at: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/7678/1/O_Kokhanova_VOVU_8_IL.pdf
8. Kremen', V.H. (2012) "Innovatsijnist' i osvita". *Ridna shkola*, vol. 4–5, pp. 7–12.
9. Lukoms'ka, Yu.O. (2013) "Psykhologichni aspekty vprovadzhennia innovatsij v orhanizatsii". *Problemy suchasnoi psykhologii*, no. 2, pp. 80–85.
10. Mazur K.V., Kubaj O.H. (2020) *Menedzhment ahrarnoho pidpriemstva* [Management of an agricultural enterprise]: navchal'nyj posibnyk. Vinnytsia: Tvory.
11. Potapkina, L.V. (2013) "Sut' ta oznaky innovatsijnoi diial'nosti ekonomista i rol' osvity v ts'omu protsesi". *Zbirnyk naukovykh prats' Khmel'nyts'koho instytutu sotsial'nykh tekhnologij Universytetu "Ukraina"*, vol. 1(7), pp. 194–198.
12. Chudakova, V. (2014) "Psykhologichna hotovnist' do innovatsijnoi diial'nosti ta konkurentozdatnist' personalu holovnyj resurs orhanizatsijnoho rozvytku". *Navchannia i vykhovannia obdarovanoi dytyny: teoriia ta praktyka*, vol. 1, pp. 100–127.