

## ПРОБЛЕМА ПОДОЛАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР'ЄРІВ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

*Олена Старовойт*  
Київ

*Впровадження інновацій – досить складне явище. На його шляху часто виникають специфічні перешкоди, зумовлені виконанням певної діяльності. Часто інновації виникають як відповідь на наявні в суспільному розвитку суперечності. Іноді їх причиною є притаманні індивідові внутрішні конфлікти. У сучасній психології поки що відсутня єдина класифікація перешкод, які заважають здійсненню інноваційної діяльності. Водночас їх дослідження має сприяти розвитку інноваційної культури людини. У статті розглядаються основні шляхи подолання соціально-психологічних перешкод інноваційної діяльності особистості. Підкреслюється, що ставлення особистості до інновацій активно впливає на успіх становлення і прийняття суспільних і культурних змін. Складність будь-якої інновації як нової духовної реальності виявляється і в зіткненні інтересів з організаційними структурами як елементами і носіями стабільності і міцності.*

*Ключові слова: людина, освіта, творчість, інноваційна активність, інноваційна діяльність, інноваційні бар'єри.*

Інноваційна культура забезпечує сприйняття людиною нових ідей, її готовність і здатність підтримувати та реалізовувати інновації в усіх сферах життя. Завдяки цьому інноваційна культура виконує наступні функції: трансляційну – передача з минулого в теперішній час і з теперішнього часу в майбутнє усталених типів інноваційної поведінки соціальних суб'єктів, які пройшли тривалу апробацію і набули певного ціннісного забарвлення в рамках даного суспільства; селекційну – відбір знову створених або запозичених інноваційних поведінкових моделей, які в щонайбільшій мірі відповідають потребам суспільства на певному етапі його розвитку; інноваційну певному етапі його розвитку; інноваційну – розкриття креативних можливостей описуваного соціокультурного механізму, вироблення нових типів інноваційної поведінки на основі зразків інноваційної діяльності, які виникли всередині самої культури або були щеплені ззовні (Petrenko 2011) [11].

Упровадження нової ідеї, проекту або технології часто наштовхується на різні перешкоди, які називають антиінноваційними бар'єрами. Антиінноваційні бар'єри – зовнішні або внутрішні перешкоди, які заважають здійсненню інноваційної діяльності. До зовнішніх бар'єрів належать: соціальні бар'єри (несумісність нового з наявним досвідом і цінностями, прийнятими в суспільстві; стереотипи мислення педагогічного співтовариства); організаційні бар'єри (протидія керівних органів освіти втіленню нововведень; відсутність координаційних центрів з розроблення та впровадження педагогічних інновацій); методичні бар'єри (брак методичного забезпечення нововведення, недостатня поінформованість у галузі педагогічної інноватики); матеріально-технічні бар'єри (навантаження педагогів, побутові умови, рівень заробітної платні).

До внутрішніх бар'єрів належать психологічні (особистісні) бар'єри, які приховують глибинні особистісно-професійні проблеми. Психологічні бар'єри – це своєрідні психічні стани, що виявляються в неадекватній пасивності педагога, яка заважає здійснювати інноваційну діяльність (Dychkivska 2004) [5].

Варто відзначити, що єдиної класифікації бар'єрів не існує як такої, кожен автор, вивчаючи ту або іншу проблему, відзначає в ній наявність «внутрішніх перешкод», «перепон», тобто бар'єрів. Залежно від ситуації вчені виділяють специфічні бар'єри, спільним для яких є те, що вони є перешкодою на шляху виконання певної діяльності або дій і найчастішою причиною внутрішніх конфліктів. У межах загально психологічного підходу виділяються емоційні, смислові, когнітивні та тактичні бар'єри. Л. Поварницька з позицій діяльнісного підходу виділяє мотиваційні та операційні бар'єри, що виявляються в емоційній, когнітивній і поведінковій сферах (Hlazkova 2011) [4].

Опір нововведенням є поширеним явищем. Він може поставати як пряма відмова від участі в інноваційній діяльності, імітація активності з одночасною демонстрацією того, що нововведення не дає позитивних результатів, тощо. Психологічні бар'єри виникають за необхідності вийти за межі звичних способів розв'язання професійного завдання, надати перевагу іншій точці зору. Вони постають як внутрішні перепони (небажання, боязнь, невпевненість тощо), що заважають людині виконувати певну дію.

Як визначають науковці, психологічні бар'єри постають у якості форми прояву соціально-психологічного клімату колективу в умовах інновацій у вигляді негативних психічних станів працівників, спричинених нововведенням; як сукупність суджень, понять, очікувань і емоційних переживань працівників, у яких усвідомлено чи не усвідомлено, приховано чи неприховано виражаються негативні психічні стани (Dychkivska 2004) [5].

Стосовно втілення інновацій у практичну діяльність Ф. Генов дає таку класифікацію психологічних бар'єрів (Hlazkova 2011) [4]. Бар'єр некомпетентності – трудність, пов'язана з невпевненістю робітників і службовців у власних силах успішно виконувати роботу після нововведення. Бар'єр навички, звички, традиції – трудність, що виявляється в прив'язаності до існуючого способу виконання дії, до технологічних вимог і організаційних структур. Бар'єр ідилії – задоволеність власним наявним становищем. Бар'єр збільшення психофізіологічного навантаження – страх збільшення планових завдань, норм, підвищення психічної та фізичної напруги. Бар'єр компенсації – пов'язаний з оцінкою витрати нервової енергії, знань і досвіду, а також з тим, що людина одержить як компенсації. Бар'єр з'являється на основі переживання суб'єктивних труднощів, пов'язаних з невпевненістю в тому, що за додаткові зусилля вони одержать відповідну матеріальну й моральну компенсацію. Бар'єр партнера – невіра в сили партнера й страх нових навантажень у результаті змін, викликаних нововведеннями.

І, нарешті, зміст соціально-психологічного бар'єра описується через небажання пристосовуватися до нового соціально-психологічному клімату в колективі; прагнення зберегти звичні соціальні зв'язки; острах, що нова соціальна ситуація призведе до зниження задоволеності роботою; невдоволеність не визначеністю особистої ролі при впровадженні нововведення; невпевненість у тому, що нововведення є корисними (Hlazkova 2011) [4].

Засобом подолання бар'єрів інноваційної діяльності є створення сприятливих умов інноваційної активності. Інноваційна активність – це цілеспрямована діяльність людства щодо створення, освоєння і впровадження нововведень у розвиток сучасної науки і практики. При цьому поняття інновація належить не стільки до створення та поширення нововведень, скільки до змін, які мають сутнісний характер і супроводжуються новизною в діяльності та мислення, коли новизна стосується не стільки часу, скільки якісних рис змін. Оскільки інновація – процес зміни, пов'язаний зі створенням, визнанням або впровадженням нових елементів матеріальної і нематеріальної культури у певній соціальній системі (Ihnatovych 2007) [6].

При цьому між типами інноваційної поведінки (активним, нейтральним, відхиленням) і типами відповідної інноваційної свідомості може бути відсутньою пряма кореляція. Конфліктне зіткнення інноваційних задумів і неспівпадаючої з ними контрінноваційної поведінки відбувається, зокрема, через суперечності інтересів інноваторів та інтересів консерваторів. З цього приводу слід вказати на таку залежність: у найдосвідченіших працівників орієнтація на нове нижче, ніж у менш досвідчених (проблема «переваги» дилетанта). Згідно з алгоритмом креативності механізм зародження геніальної та найбанальнішої ідеї один – це механізм «проб і помилок». Певна річ, майстерність інноватора повинна включати і здібність до так званого синкретичного «відчуження», тобто уміння побачити в звичному, буденному щось нестандартне, дивне або, навпаки, уміння перетворити найнесподіванішу фантазію (маревну ідею) на щось очевидне (Sova 2010) [15].

Звісно, у інноваційних бар'єрів є істотні причини. Наприклад, В. Бессоненко і В. Галигін виділяють такі причини появи психологічних бар'єрів до нововведень: біологічні (нове не дає змоги нормально функціонувати організму); наочно-психологічні (людина не навчена нового або внаслідок своїх сенсорних і моторних недоліків не може маніпулювати предметами нового); соціально-психологічні (нове ставить працівників у незвичні для них соціальні умови); внутрішньо особистісні (нове руйнує гармонію між

окремими компонентами психічної структури особистості й цілісною особистістю як системою). Працівникам легше дотримуватися колишньої професійної ролі, особливостей відносин, що склалися в групах за весь час, лише ззовні декларуючи лояльність до нововведень у межах інноваційної діяльності (Voynych 2003) [3].

Крім того, інноваційні бар'єри створюються внаслідок різноманітності саме психологічних рис особистостей, адже кожна людина неоднаково налаштована на введення інновацій, а тому необхідно враховувати ще й типологію особистості за зазначеним показником. Науковий аналіз інноваційності передбачає її дослідження як особистісної характеристики суб'єкта, що включає вивчення когнітивної, мотиваційної та емоційної складових. Особливості формування, функціонування, прояву та розвитку особистісної інноваційності визначають стилістику поведінкових проявів суб'єкта в умовах постійно мінливих економічних, технологічних, інформаційних, соціально-політичних та інших параметрів сучасного світу. Так, Е. Роджерс в рамках теорії дифузії інновацій здійснив типологізацію суб'єктів інноваційної діяльності залежно від ступеня їх залучення в процес упровадження і реалізації нових ідей, рішень і технологій. Він виділив: інноваторів, схильних іти на ризик заради інновацій; ранніх споживачів, у цілому приймаючих інновації без особливих затримок; пізніх масових споживачів, представлених в основному скептиками; повільних і тих, що запізналися, які є найчастіше консерваторами.

У рамках ще однієї класифікації всі учасники інноваційного процесу поділяються на: інноваторів, найбільш активно приймають нові ідеї та технології; імітаторів, які дотримуються віянь моди, традицій і думки більшості; повторювачів, які схильні повторювати одного разу зроблений вибір кілька разів (Yaholkovsky 2011) [19].

У всякому визначенні інноваційна культура та діяльність несе певний емоційний заряд. Розвиток особистості як психологічна категорія означає складний і тривалий процес формування особистості як набування індивідом соціальної якості в спілкуванні і спільній діяльності з іншими людьми. При цьому кожна людина від природи має біологічні передумови для становлення своєї особистості. Ці передумови реалізуються в процесі соціалізації, одним із компонентів якої є засвоєння культурних надбань. Засвоєні культурні надбання відтворюють в особистості людські властивості і якості, що формувалися протягом всієї історії розвитку суспільства. Тому засвоєння культури є постійним перетворенням її узагальнених форм в індивідуальне багатство особистості, яке, у свою чергу, збагачує в процесі особистісного розвитку узагальнені форми культури. Таким чином, особистість – це не тільки результат розвитку культури, але й вона сама творить її. Це робить можливим розвиток особистості в процесі взаємодії культури, пізнання і творчості. На цьому ж аспекті наголошує Г. Балл (2006), зазначаючи, що творчість має розглядатися в контексті культури [1]. Емоційна складова інноваційної культури тісно пов'язана із поняттям творчості, оскільки саме творчість є виплеском духовно-емоційного стану людини.

Виділяються різні види інноваційності. Психологічне дослідження інноваційності суб'єкта передбачає насамперед аналіз його здібності, з одного боку, сприймати нові ідеї та технології, а з іншого – їх осмислювати і творчо допрацьовувати. У зв'язку з цим можуть бути виділені відповідно два види особистісної інноваційності: сенсорна і когнітивна. Сенсорна інноваційність – це тенденція отримувати задоволення від взаємодії з речами із зовнішнього світу. Сенсорні інноватори схильні скоріше не структурувати й аналізувати нову інформацію, а використовувати її для задоволення своєї потреби в новизні. Зазначений вид інноваційності може активуватися як внутрішніми (наприклад, фантазіями), так і зовнішніми (наприклад, результатами дій людини) стимулами. Поведінкові прояви сенсорної інноваційності можуть бути пов'язані з пошуком і прийняттям ризику. Когнітивна інноваційність – це тенденція отримувати задоволення від нового досвіду, від взаємодії з чим-небудь новим і від вивчення закономірностей функціонування цього нового. При цьому суб'єкт може отримувати вторинне задоволення від результату роботи з отриманою інформацією, її переструктурування і доповнення. Когнітивна інноваційність обумовлюється потребою в новому знанні про речі, факти, процеси та їх взаємодію. Реалізація зазначеної тенденції стимулює розумову діяльність і розвиток когнітивної сфери суб'єкта.

Вроджена і реалізована інноваційність. Вроджена інноваційність – це здатність суб'єкта приймати інноваційні рішення незалежно від впливу досвіду інших людей в

процесі комунікації з ними. Таке розуміння інноваційності проте припускає попередню взаємодію з іншими для того, щоб ознайомитися з їх досвідом. Вроджена інноваційність являє собою цілісне психологічне утворення, зразок особистісної риси. Реалізована інноваційність – це поведінкові прояви суб'єкта в контексті його участі в інноваційному процесі, які можуть бути піддані спостереженню (Ball 2011) [1].

Таким чином, з позиції психологічного складу особистості можна назвати дві головні причини, що роблять необхідними інновації:

1. Внутрішня – зростання і ускладнення потреб людини, родини, суспільства змушують здійснювати винаходи все більш нових та ефективніших засобів задоволення цих потреб.

2. Зовнішня – постійно змінюване середовище, що оточує людину, і суспільство (природне, соціально-економічне) привносить нові зміни подій і явищ суспільного буття. Людина змушена використовувати всі свої сили та досвід для того, щоб адаптуватися до цих змін, встояти у конкурентній боротьбі. Суспільству в цілому, і кожній його частині зокрема, необхідно розвиватися та йти уперед, тому що консервативна частина суспільного організму приречена на поразку в боротьбі за існування і розвиток (Chumak 2009) [18]. В рамках психологічного контексту на увагу заслуговує виокремлення характерних рис творців-інноваторів: 1) незалежність: коли особистісні стандарти важливіші за стандартів групи, коли в наявності нонконформізм оцінок і думок; 2) відвертість розуму: готовність повірити своїм і чужим фантазіям; 3) висока толерантність до невизначених і нерозв'язних ситуацій, конструктивна активність у цих ситуаціях; 4) упевненість у власних і творчих здібностях, у своїй обдарованості і силі характеру; 5) змішані риси жіночності і мужності в поведінці, що відзначають не тільки психоаналітики, а й генетики; 6) відсутність прямих меркантильних інтересів у дослідницькій діяльності; 7) інтелектуальна ініціатива як продовження розумової діяльності за межами ситуативної заданості, не обумовлена ні практичними потребами, ні зовнішньою або суб'єктивною оцінкою роботи (Poskryakov 2001) [12]. Як зазначалося вище, інноваційний процес – це завжди діалектична єдність традиції та інновації. Генетичне визначення культури виходить з традиційності, оскільки це усталений тип наслідування певної соціальної дії. Суть упорядкувальних інтенцій культури – стереотипізація можливих усередині неї форм активності (діяльності, спілкування, мислення), а також стандартизація і хабітуалізація її наявних змістів. Основною структурою в цьому випадку виступає культурна традиція як універсальний інформаційно-регулювальний механізм, який забезпечує інтеграцію нового в культуру, тобто перетворення інновації в норму, традицію. Креативні процеси культури, навпаки, спрямовані на дестереотипізацію діяльності, спілкування, мислення, дестандартизацію наявних змістів, деструктуралізацію та деінституціоналізацію вже утворених цілісностей. Основною структурою виступає процесуальність творчості, тобто продуціювання креативних інновацій, а також введення в культуру інновацій-запозичень. Співвідношення цих векторів дає можливість відрізнити культури інноваційного та традиційного типів, з різною специфікою способів введення інновацій в культуру, тобто з різними технологіями нововведень (Mylenkova 2008) [7]. Категорії інноваційного і традиційного не є абсолютними, вони співіснують у будь-якій культурі у різних пропорціях. Але так як особистість не народжується культурною, а стає такою в результаті соціальної взаємодії, виняткового значення у формуванні інноваційної культури молоді людини набуває освіта (Mylenkova 2008) [7]. Одним з трактувань, яке достатньо ґрунтовно передає сутність інноваційної культури, є варіант, наданий Р. Миленковою. Автор визначає її як складову загальної культури, «яка становить систему цінностей, знань, норм, умінь та навичок щодо породження та впровадження інновацій, що формуються або розвиваються в особистості впродовж навчання у ВНЗ та забезпечують за певних умов реалізацію їх інноваційного потенціалу в різних галузях, зокрема в майбутній професійній діяльності за фахом» (Mylenkova 2007, p. 54) [7].

Взагалі, інноваційна культура особистості може формуватися двома шляхами: як стихійно, так і в результаті цілеспрямованої діяльності держави, соціальних інститутів, громадських організацій, педагогічних колективів тощо. Домінувати повинен саме другий шлях, який розглядається в контексті цілеспрямованої, послідовної, систематичної діяльності вказаних структур з формування певної системи інноваційних знань та умінь, системного мислення і позитивних почуттів. Для того, щоб цей шлях був ефективним, він

має здійснюватися безперервно, цілеспрямовано, послідовно, бути забезпеченим певною інфраструктурою (засобами, кадрами, методами, технологіями тощо) (Mylenkova 2005) [7].

У втіленні інновацій та реалізації інноваційної діяльності існує, як зазначено вище, декілька перешкод. Однією з них на рівні особистості є загроза «емоційного вигорання» особистості в системі інновацій. Це пов'язано, насамперед, з тим, що будь яка інновація є стресовою ситуацією як для інноваторів, так і для послідовників. Об'єднуючим у змістовому розумінні щодо всієї групи цих понять є поняття «нове». Воно пов'язане з однією із вічних філософських проблем – проблемою змін і із спробою вирішити так званий парадокс розвитку. Тому за допомогою терміна «нове» у застосуванні до розвитку взагалі ми можемо визначати все те, що не зводиться до того, що було «до». В залежності від контексту обговорюваних проблем нове постає із найбільш різноманітних сторін: нове як емерджентне, яке не виводиться із наявного; нове як прояв потенційно закладеного; нове як згадка старого, уже баченого, того що було, але в інших формах; нове як співпадання результату із прихованою установкою (Chumak 2009) [18].

Втілення нового завжди потребує від особистості безпрецедентного напруження розумових, фізичних та психологічних сил. Саме тому велика загроза перевантаження та, як наслідок, появи симптому емоційного вигорання при тривалому напруженні. Синдром емоційного вигорання – це реакція організму, яка виникає внаслідок тривалого впливу стресу середньої інтенсивності. Емоційне вигорання проявляється як процес поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, появи відчуття виснаження, особистої відстороненості та зниження рівня задоволення виконанням роботи. У результаті вигорання людина втрачає психічну енергію, у неї розвивається психосоматична втома (виснаження), емоційне виснаження, з'являються невмотивована тривога, дратівливість, знижується самооцінка, втрачається сенс власної професійної діяльності. До основних організаційних факторів, які сприяють вигоранню, відносять: високе навантаження; відсутність чи брак підтримки з боку колег чи керівництва, недостатню винагороду за роботу чи брак визнання; невизначеність в оцінці виконання роботи; неможливість впливати на прийняття рішень; двозначні та/ або невизначені вимоги до роботи; постійний тиск з боку керівництва; необхідність виконувати монотонну та неперспективну роботу; конфліктна атмосфера в колективі; недостатній час для відпочинку (Prokopenko 2005, p. 55) [13].

Дослідники називають п'ять ключових груп симптомів, характерних для синдрому емоційного вигорання.

1. Фізичні симптоми (фізична втома, виснаження; зміна ваги; безсоння; поганий загальний стан здоров'я, неритмічне дихання, нудота, запаморочення тощо; підвищення артеріального тиску; виразки й запальні захворювання шкіри; хвороби серцево-судинної системи).

2. Емоційні симптоми (брак емоцій; песимізм, цинізм і черствість у роботі й особистому житті; байдужність; відчуття безпорадності і безнадії; агресивність, дратівливість; тривожність, посилення ірраціонального занепокоєння, нездатність зосередитися; депресія, почуття провини; істерія; втрата ідеалів, професійних перспектив; збільшення деперсоналізації; почуття самотності).

3. Поведінкові симптоми: під час навчання з'являється втома; байдужність до харчування; мале фізичне навантаження; виправдання вживання тютюну, алкоголю, ліків; нещасні випадки – падіння, травми, аварії тощо; імпульсивна емоційна поведінка.

4. Інтелектуальні симптоми (зниження інтересу до нових теорій та ідей у навчанні, до альтернативних підходів у вирішенні проблем; нудьга, туга, апатія, втрата інтересу до життя; більша схильність до шаблону, ніж до творчого підходу; байдужність до нововведень; мала участь чи відмова від участі в розвиваючих експериментах; формальне виконання роботи).

5. Соціальні симптоми (низька соціальна активність; зниження інтересу до дозвілля, захоплень; обмеження соціальних контактів; відчуття ізоляції, нерозуміння інших; відчуття браку підтримки з боку родини, друзів, колег (Chaplak 2009) [17].

Інноваційна діяльність та творчість пов'язані також із специфічними рисами особистості. Наприклад, дослідники зазначають, що особливу роль емоційна складова набуває в контексті обдарованості. Дослідження обдарованих дітей показали неоднозначність цієї проблематики. Так, багато авторів вважають важливою властивістю обдарованості емоційну чутливість дитини. З іншого боку, в обдарованих дітей часто

спостерігається недорозвинення емоційної сфери. За результатами досліджень Ф. Хоровітца і О. Байера, обдаровані діти дуже часто відчують серйозні проблеми в емоційній сфері та сфері взаємовідносин з однолітками. Дисинхронія (порушення балансу) інтелектуального та емоційного розвитку може чинити негативний вплив на особистість не тільки обдарованої дитини, а й дорослої людини. Часто творчі люди є невротиками: їм властиві емоційні порушення, завдяки яким у цих людей спотворюється «нормальне» бачення світу, що дозволяє їм бути оригінальними і продукувати нестандартні ідеї, рішення та образи (Ball 2011) [1]. Проблема в тому, що такий емоційний стан призводить до вигорання набагато швидше, адже напруженість спостерігається протягом довгого часу.

Взагалі будь які зміни сприймаються людиною як певний стрес. Ситуація змін переживається людиною як суб'єктивно дана йому і тільки йому. Представники різних поколінь різними способами переборюють кризи змін, по-своєму переживають нові події. Виявлення й з'ясування ситуації змін залежить від сформованих у сучасної людини культури уявлень про світ (його статичності, динамічності, системи існуючих заборон, соціальних установок і стереотипів). Вони утворюють апріорні умови, на базі яких світ і окремі події, що відбуваються в ньому, уявляються й переживаються як змінені. Екзистенційний статус переживань задається ступенем особистісного включення в нову ситуацію, ступенем її значимості для подальшого розгортання індивідуального буття. Просторово-часовий статус указує на час входження в нову ситуацію (і її межі – природні, культурні, естетичні, соціальні). Переживання проектування змін пов'язане з поняттям свободи суб'єкта, що змінює ситуацію. Предметом такого переживання є образ наявної, реально існуючої ситуації, якою вона повинна стати по завершенні інноваційної активності суб'єкта, і можливі способи досягнення такого перетворення ситуації. Подібним до переживання проектування є переживання можливої події змін у прийдешньому – переживання, що передує події. Зміна мислиться як бажане, небажане чи очікуване, причому факт прийдешніх змін і їхніх наслідків можуть витіснитися зі свідомості. Людина в цій ситуації не є суб'єктом, що цілком визначає її результат. Сила, що змінює, лежить поза межами особистісного впливу, але своєю інноваційною активністю людина може з деякою ймовірністю вплинути на результат ситуації (Vlasenko 2003) [2].

Саме тому вигорання повинне розглядатися як особливий стан людини, що є наслідком стресів. «Синдром вигорання» – складний психофізіологічний феномен, який визначається як емоційне, розумове і фізичне виснаження через тривале емоційне навантаження, виражається в депресивному стані, відчутті втоми і спустошеності, нестачі енергії й ентузіазму, втраті здібностей бачити позитивні результати своєї праці, негативній установці відносно роботи і життя взагалі. Існують різні думки щодо причин виникнення вигорання і самих симптомів емоційного «вигорання». Дослідники сходяться на думці про те, що головне джерело вигорання – це взаємодія з людьми. Ті, хто працюють у медичних, освітніх, психологічних, соціальних службах, перш за все, виконують роботу, що вимагає особливих емоційних витрат. На сьогодні виділяють близько 100 симптомів, так або інакше пов'язаних з «вигоранням». Серед них є такі, які пов'язані з мотивацією на роботу (втрата ентузіазму, інтересу до тих, кого обслуговують). Б. Пелман і Е. Хартман, узагальнивши багато визначень «вигорання», виділили три головні компоненти: емоційне і/або фізичне виснаження, деперсоналізація, понижена робоча продуктивність. По суті, походження «вигорання», мабуть, неможливо однозначно пов'язати з тими або іншими особистісними або ситуаційними чинниками, швидше воно є результатом складної взаємодії особистісних особливостей людини, ситуації її міжособистісних відносин і її професійної і робочої ситуації, у якій вона знаходиться (Ovsyannikova 2012) [10].

З іншого боку, сама інновація виникає як відповідь на внутрішнє напруження, проблему, протиріччя в звичному, традиційному укладі життя, що виявляється як у навколишньому середовищі, суспільстві, так і в самій людині, в середовищі її цінностей, потреб, установок тощо.

Ще один рівень протиріч у сприйнятті та здійсненні інновації – прийняття (або не прийняття) особистістю інновацій в суспільстві актуальне в умовах корінної ломки суспільних структур. Слід підкреслити, що ставлення особистості до інновацій активно впливає на успіх становлення і прийняття суспільних і культурних змін. Складність будь-

якої інновації як нової духовної реальності виявляється і в зіткненні інтересів з організаційними структурами як елементами і носіями стабільності і міцності. В організаціях, культурах існує уявлення, а можливо і норма, допустимих відхилень інновації. Порушення такої норми або заходи можуть викликати негативні процеси, культурні та психологічні бар'єри, негативну реакцію на інновації. Інновації можуть привести і до негативних наслідків через незнання, помилки та ін. Сама інновація завжди відносна, тому в різних культурах, на різних етапах розвитку суспільства, в різних за значенням ситуаціях інновацій можуть фіксуватися різні явища і способи їх вивчення (Sovetova 2008). Це також стосується і впровадження інновацій у повсякденному житті людини [16].

#### *Література:*

1. Балл Г. О. Творчість як атрибут культури і особистості / Г. О. Балл // Проблеми і напрями розвитку особистісної готовності педагогічних працівників та учнів професійного ліцею до творчої та інноваційної діяльності : зб. наук.-метод. матер. / за ред. А. П. Красовського і В. В. Рибалки ; кол. авт. – К. : ІПППО АПН Укр. та УПТО ГУОН КМДА, 2006. – С. 19–26.
2. Власенко Ю. О. Психологічний аналіз інноваційного потенціалу особистості : автореф. дис на соискание уч. степени канд. психол. наук / Ю. О. Власенко ; Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова. – Одеса, 2003. – 24 с.
3. Войнич М. В. Особенности конфликта в рамках инновационной деятельности / М. В. Войнич // Социальная психология 21 столетия / под. ред. В. В. Козлова. – Ярославль, 2003. – Т. 1. – 358 с.
4. Глазкова І. Я. Проблема бар'єрів у сучасній педагогічній науці / І. Я. Глазкова // Педагогіка формування творчої особистості у вищій та загальноосвітній школах : зб. наук. праць Запорізького класичного приват. ун-ту. – 2011. – № 14. – С. 129–137.
5. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посіб. / І. М. Дичківська. – К. : Академвидав, 2004. – 218 с.
6. Ігнатюк О. До питання про основні категорії інноваційної культури педагога / О. Ігнатюк // Соціальна психологія. – 2007. – № 4. – С. 142–148.
7. Миленкова Р. В. Інноваційна культура: новий підхід до розвитку сучасної особистості, школи, суспільства / Р. В. Миленкова // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології : наук. журнал. – 2008. – № 3. – С. 133–142.
8. Миленкова Р. В. Інноваційна культура: методичний супровід формування : навч.-метод. посіб. / Р. В. Миленкова. – Суми : УАБС НБУ, 2007. – 75 с.
9. Носков В. Соціально-психологічні детермінанти інноваційної культури в гуманітарному вищому навчальному закладі / В. Носков, А. Кальянов, О. Єфросиніна // Соціальна психологія. – 2005. – № 4 (12). – С. 69–73.
10. Овсяннікова В. В. Професійні особливості емоційного вигорання у викладачів вищого навчального закладу / В. В. Овсяннікова // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, Держ. вищ. навч. закл. «Запоріж. нац. ун-т» ; голова ред. ради С. Д. Максименко, голова ред. кол. Н. Ф. Шевченко. – Запоріжжя : ЗНУ, 2012. – С. 113–118.
11. Петренко В. В. Значення інноваційної культури у процесі формування сприятливого інноваційного клімату на підприємстві [Електронний ресурс] / В. В. Петренко // Наука и образование 2010/2011 : сб. науч. тр. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/1\\_NIO\\_2011/Economics/77424.doc.htm](http://www.rusnauka.com/1_NIO_2011/Economics/77424.doc.htm)
12. Поскряков А. А. Инновационная культура и креативность / А. А. Поскряков // Теория и методология творчества: итоги и перспективы. – М. : Ин-т философии РАН, Рос. филос. об-во, 2001. – С. 10–18.
13. Прокопенко Н. Професійне вигорання та його попередження в організації роботи медіаторів / Н. Прокопенко // Відновне правосуддя в Україні. – 2005. – № 4. – С. 55.
14. Психологічна енциклопедія / автор-упоряд. О. М. Степанов. – К. : «Академвидав», 2006. – 424 с.
15. Сова М. О. Психологічні аспекти розвитку інноваційної культури викладача / М. О. Сова // Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору : тематич. вип. – К. : Гнозис, 2010. – Т. V. – 25–27 листопада 2010. – С. 210–219.

16. Советова О. С. Социальная психология инноваций (Основания, исследования, проблемы) : дис. ... доктора психол. наук : 19.00.05 / О. С. Советова ; Санкт-Петербургский гос. ун-т. – СПб., 1998. – 48 с.

17. Чаплак Я. В. Симптомы эмоционального выгорания [Электронный ресурс] / Я. В. Чаплак, Н. С. Коновчук // Зб. наук. праць. – Вип. 15. – К., 2009. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/15\\_NPN\\_2009/Psihologia/46806.doc.htm](http://www.rusnauka.com/15_NPN_2009/Psihologia/46806.doc.htm)

18. Чумак О. В. Соціально-філософський аналіз поняття «інновація» та «інноваційна діяльність» / О. В. Чумак // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії : зб. наук. праць. – 2009. – Вип. 36. – С. 152–165.

19. Яголковский С. Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы / С. Р. Яголковский ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 272 с.

#### *Literatura:*

1. Ball H. O. Tvorchist yak atribut kultury i osobystosti / H. O. Ball // Problemy i napryamy rozvytku osobystisnoyi hotovnosti pedahohichnykh pratsivnykiv ta uchniv profesiynoho litseyu do tvorchoyi ta innovatsiynoyi diyalnosti : zb. nauk.-metod. mater. / za red. A. P. Krasovskoho i V. V. Rybalky ; kol. avt. – K. : IPPPO APN Ukr. ta UPTO HUON KMDA, 2006. – S. 19–26.

2. Vlasenko Yu. O. Psykholohichnyy analiz innovatsiynoho potentsialu osobystosti : avtoref. dys na soyskanye uch. stepeny kand. psykhol. nauk / Yu. O. Vlasenko ; Odes. nats. un-t im. I. I. Mechnykova. – Odessa, 2003. – 24 s.

3. Voynych M. V. Osobennosti konflikta v ramkakh ynnovatsyonnoy deyatel'nosti / M. V. Voynych // Sotsyalnaya psykholohyya 21 stoletyya / pod. red. V. V. Kozlova. – Yaroslavl, 2003. – T. 1. – 358 s.

4. Hlazkova I. Ya. Problema baryeriv u suchasnyy pedahohichniy nautsi / I. Ya. Hlazkova // Pedahohika formuvannya tvorchoyi osobystosti u vyshchiy ta zahalnoosvitniy shkolakh : zb. nauk. prats Zaporizkoho klasychnoho pryvat. un-tu. – 2011. – # 14. – S. 129–137.

5. Dychkivska I. M. Innovatsiyni pedahohichni tekhnolohiyi : navch. posib. / I. M. Dychkivska. – K. : Akademydav, 2004. – 218 s.

6. Ihnatovych O. Do pytannya pro osnovni katehoriyi innovatsiynoyi kultury pedahoha / O. Ihnatovych // Sotsialna psykholohiya. – 2007. – # 4. – S. 142–148.

7. Mylenkova R. V. Innovatsiyna kultura: novyy pidkhid do rozvytku suchasnoyi osobystosti, shkoly, suspilstva / R. V. Mylenkova // Pedahohichni nauky: teoriya, istoriya, innovatsiyni tekhnolohiyi : nauk. zhurnal. – 2008. – # 3. – S. 133–142.

8. Mylenkova R. V. Innovatsiyna kultura: metodychnyy suprovid formuvannya : navch.-metod. posib. / R. V. Mylenkova. – Sumy : UABS NBU, 2007. – 75 s.

9. Noskov V. Sotsialno-psykholohichni determinanty innovatsiynoyi kultury v humanitarnomu vyshchomu navchalnomu zakladi / V. Noskov, A. Kalyanov, O. Yefrosynina // Sotsialna psykholohiya. – 2005. – # 4 (12). – С. 69–73.

10. Ovsyannikova V. V. Profesiyni osoblyvosti emotsiynoho vyhorannya u vykladachiv vyshchoho navchalnogo zakladu / V. V. Ovsyannikova // Problemy suchasnoyi psykholohiyi : zb. nauk. pr. / In-t psykholohiyi im. H. S. Kostyuka NAPN Ukrayiny, Derzh. vyshch. navch. zakl. «Zaporiz. nats. un-t» ; holova red. rady S. D. Maksymenko, holova red. kol. N. F. Shevchenko. – Zaporizhzhya : ZNU, 2012. – S. 113–118.

11. Petrenko V. V. Znachennya innovatsiynoyi kultury u protsesi formuvannya spryiatlyvoho innovatsiynoho klimatu na pidpryyemstvi [Elektronnyy resurs] / V. V. Petrenko // Nauka y obrazovanye 2010/2011 : sb. nauch. tr. – Rezhym dostupu : [http://www.rusnauka.com/1\\_NIO\\_2011/Economics/77424.doc.htm](http://www.rusnauka.com/1_NIO_2011/Economics/77424.doc.htm)

12. Poskryakov A. A. Ynnovatsyonnaya kultura y kreatyvnost / A. A. Poskryakov // Teoryya y metodolohyya tvorchestva: ytohy y perspektyvy. – M. : Yn-t fylosofyy RAN, Ros. fylos. ob-vo, 2001. – S. 10–18.

13. Prokopenko N. Profesiyne vyhorannya ta yoho poperedzhennya v orhanizatsiyi roboty mediatoriv / N. Prokopenko // Vidnovne pravosuddya v Ukrayini. – 2005. – # 4. – S. 55.

14. Psykholohichna entsyklopediya / avtor-uporyad. O. M. Stepanov. – K. : «Akademydav», 2006. – 424 s.

15. Sova M. O. Psykholohichni aspekty rozvytku innovatsiynoyi kultury vykladacha



/ М. О. Сова // Vyshcha osvita Ukrainy u konteksti intehratsiyi do yevropeyskoho osvitnoho prostoru : tematychny vup. – K. : Hnozys, 2010. – T. V. – 25–27 lystopada 2010. – S. 210–219.

16. Sovetova O. S. Sotsyalnaya psykholohyya ynnovatsyy (Osnovanyya, yssledovanyya, problemy) : dys. ... doktora psykhol. nauk / O. S. Sovetova ; Sankt-Peterburhskyy hos. un-t. – SPb., 1998. – 48 s.

17. Chaplak Ya. V. Symptomy emotsiynoho vyhorannya [Elektronnyy resurs] / Ya. V. Chaplak, N. S. Konovchuk // Zb. nauk. prats. – Vyp. 15. – K., 2009. – Rezhym dostupu : [http://www.rusnauka.com/15\\_NPN\\_2009/Psihologia/46806.doc.htm](http://www.rusnauka.com/15_NPN_2009/Psihologia/46806.doc.htm)

18. Chumak O. V. Sotsialno-filosofskyy analiz ponyattya «innovatsiya» ta «innovatsiyna diyalnist» / O. V. Chumak // Humanitarnyy visnyk Zaporizkoyi derzhavnoyi inzhenernoyi akademiyi : zb. nauk. prats. – 2009. – Vyp. 36. – S. 152–165.

19. Yaholkovskyy S. R. Psykholohyya ynnovatsyy: podkhody, modely, protsessy / S. R. Yaholkovskyy ; Nats. yssled. un-t «Vysshaya shkola ekonomyky». – M. : Yzd. dom Vysshey shkoly ekonomyky, 2011. – 272 s.

*Внедрение инноваций – достаточно сложное явление. На его пути часто возникают специфические препятствия, обусловленные выполнением определенной деятельности. Часто инновации возникают как ответ на имеющиеся в общественном развитии противоречия. Иногда их причиной являются присущие индивиду внутренние конфликты. В современной психологии пока отсутствует единая классификация препятствий, которые мешают осуществлению инновационной деятельности. Одновременно их исследования должно способствовать развитию инновационной культуры человека. В статье рассматриваются основные пути преодоления социально-психологических препятствий инновационной деятельности личности. Подчеркивается, что отношение личности к инновациям активно влияет на успех становления и принятия общественных и культурных изменений. Сложность любой инновации как новой духовной реальности проявляется и в столкновении интересов с организационными структурами как элементами и носителями стабильности и прочности.*

*Ключевые слова: человек, образование, творчество, инновационная активность, инновационная деятельность, инновационные барьеры.*

*Innovation is a rather complex phenomenon. Specific obstacles often occur in the way of its implementing caused by the execution of certain activities. Often innovations arise in response to the existing contradictions in social development. Sometimes the reason is inherent in the individual internal conflicts. In modern psychology is still no single classification of obstacles to the implementation of innovation. However, their study should contribute to the development of innovative human culture. The article reviews the main ways to overcome social and psychological obstacles of innovative activity of the individual. It is emphasized that the attitude of the individual is to innovate active influence of the establishment success and adoption of social and cultural change. The complexity of any innovation as a new spiritual reality manifested in the clash of interests of organizational structures as elements and media stability and strength.*

*Key words: people, education, creativity, innovation activity, innovation, innovation barriers.*