

СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“ ФИЛОСОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Целите на проекта са свързани с проучване на нагласите към иновативност и иновативното поведение на млади хора, работещи предимно в сфери, които изискват високо равнище на иновативност и креативност. Подчертава се и се изследва тяхната нагласа към иновативност, като за целта се проучват типове иновативно поведение и типове новатори според мотивацията им за въвеждане на иновации на работното място. Отчита се водещата роля на организационната култура и на присъщите ѝ доминантни ценности, както и на лидерските стилове, за формирането на иновативност.

Съответствие на резултатите с поставените в проекта цели

Теоретичните анализи са осъществени в контекста на съвременните подходи за проучване на нагласата за иновативност и иновативното поведение на работното място. Обособени са типове новаторско поведение, като се подчертава, че то отива далеч отвъд даването на идеи и правене на иновативни предложения и се генерализира и към поведения, свързани с въвеждане на предложенията на практика и със създаване на мрежи от заинтересовани страни. Отчетена е хуманистичната перспектива в трудовата и организационната психология, като се въвежда ролята на психологическия капитал като позитивно личностно състояние, което дава възможност да се предскажат нагласите към иновативност и иновативно поведение.

Изграден е концептуален модел на изследване, който отчита ролята на организационните ценности, характерни за четирите типа организационна култура - адхократичен, кланов, йерархичен и пазарен тип, както и на лидерските стилове – либерален, транзакционен и трансформационен, за формиране на нагласа към иновативно поведение. Освен организационните детерминанти на иновативността, се изследва и влиянието на психологическия капитал на личността, така че се отчита ролята на самоефикасността, оптимизма, устойчивостта и издръжливостта на личността като фактор за формиране на иновативност.

Адаптирани са методи за измерване на нагласата към иновативност, типове иновативно поведение и типове новатори според тяхната мотивация. Установена е надеждността на използваните методи, които показват подходящи психометрични данни. Направените статистически анализи и базираните на тях интерпретации позволяват да се установят корелационни и регресионни зависимости, които допринасят за разбиране на подходите и начините, по които на практика може да се стимулира иновативността на младите хора, работещи в перспективни и високо квалифицирани икономически сфери, каквито са ИТ сектора и телекомуникациите.



ТЕМАТИЧЕН ПРОЕКТ:

„ОРГАНИЗАЦИОННИ ЦЕННОСТИ И НАГЛАСИ КЪМ ИНОВАТИВНО ПОВЕДЕНИЕ ПРИ МЛАДИ ХОРА“

РЪКОВОДИТЕЛ:
ПРОФ. Д.ПС.Н СНЕЖАНА
ИЛИЕВА

ДОГОВОР № 80-10-233

ПЕРИОД НА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА
ПРОЕКТА: АПРИЛ – НОЕМВРИ
2020

ОБЩА СТОЙНОСТ:
6 499 ЛВ.

Изпълнение на дейностите по проекта съгласно работната програма

Дейностите са извършени съгласно планирането в работната програма. Проучена е литературата и са направени теоретични анализи и обобщения, част от които са отразени в публикациите по проекта. Създаден и приложен е концептуален модел на изследване. Проведено е изследване при млади хора, които са работещи на различни позиции във водещи компании от ИТ сектора, като водеща характеристика на тяхната работа и предпоставка за кариерното им развитие е правенето и въвеждането на иновативни предложения.

Проучени са инструменти, които биха могли да се използват при измерване на нагласата за иновативност и по-точно за типовете иновативно поведение на служителите, както и за типовете новатори в зависимост от тяхната мотивация. Установени са психометричните качества на използваните инструменти за изследване на иновативното поведение и типовете новаторство, които показват висока вътрешна консистентност.

Направена е статистическа обработка, като са приложени посочените в проекта методи – дескриптивна статистика, айтем анализ, дисперсионен анализ, корелационен и регресионен анализ.

Направена е интерпретация на получените данни и въз основа на това се обособяват практически препоръки за повишаване на иновативността на младите хора.

Обосновка на извършените разходи по проекта

Разходите са осъществени и отчетени съобразно предвидените в проекта. Поради спецификата на изпълнение на дейности, свързани с разпространението на КОВИД- 19 и ограничаване на участието в международни конференции и провеждането им онлайн, е направен допълнителен трансфер на средства, предвидени за командировки за участие в научни конференции, за външни експертизи и консултации относно разработване на инструментариума и практическото приложение на проекта, който е аргументиран и одобрен по съответния административен ред. По утвърдения административен ред е направен и трансфер на средства от осигуровки, предвидени за студентите - участници в проекта, като средствата са насочени към закупуване на консумативи – тонери и копирна хартия.

Обобщение на постигнатите научни резултати от проекта

Установена е ролята на организационната култура за иновативността на служителите, като освен адхократичния тип организационна култура, чиито водещи ценности са насочени към иновации, се проучва влиянието и на клановия, йерархичния и пазарния тип организационна култура. Резултатите разкриват статистически значимото влияние на лидерските стилове върху иновативността на служителите, като се потвърждава хипотезата за водещото влияние на трансформационния лидерски стил и на неговите компоненти върху типовете иновативно поведение. Иновативното поведение на служителите и сферата на информационните технологии като цяло се изразява в готовността за научаване на нови знания, създаване и въвеждане на идеи, подобряване и развитие на нови продукти и услуги. Въпреки че в повечето параметри на иновативното поведение няма значими статистически различия според пола, се очертава тенденцията мъжете, работещи в ИТ сектора, да са по-иновативни в сравнение с жените, което произтича и от квалификацията и спецификата на работата. В настоящето изследване се очертават съществени различия между мениджърски и немениджърски позиции по отношение на иновативността като цяло, на нагласата да се създава нещо ново, да се допринесе за подобряване и развитие на продукти и услуги и за привличане на нови групи клиенти. Организационният успех се свързва с поддържането и въвеждането на продукти и услуги, като мениджърите се възприемат като отговорни за това и инициират действия с цел поддържане на конкурентоспособност. Налице са характеристики, присъщи за иновативното лидерство и за лидери, подходящи за пазарен тип организационна култура, ориентирана към постигане на резултати.

Резултатите от това изследване могат да бъдат приложени в процеса на управление, като стремежът към нови знания и респективно към подобряване на съществуващите практики и внедряване на нови идеи, продукти и подходи на работа могат да бъдат развивани с подходящи лидерски стилове и научаване на иновативни ценности и поведения от страна на служителите.

Приложението на резултатите е в три насоки: въвеждане и поддържане на организационни ценности, насочени към динамизъм, иновации, постигане на резултати, които да определят профила на организационната култура; развитие на лидерски умения и компетентности, които подчертават индивидуалния подход към служителите; въвеждане на организационни практики за оценка на изпълнението и за стимулиране на иновативността, в това число отчитане на вътрешната и външната мотивация на младите хора.

Разпространение на резултатите:

За тематични проекти и проекти за подкрепа на докторанти:

- *Списък на публикациите в нереперирани списания и сборници:*

1. Илиева, С., Спасова, М. В: Приложна психология и социална практика, Университетско издателство, Варненски свободен университет, 2020, с. 252-270.

2. Илиева, С., Спасова, М. Лидерски стилове и иновативно поведение на служители в ИТ сектора. В: Сборник 9 конгрес по Психология, 2020. /под печат/.

3. Ilieva S., Lyubomirova B. Innovativeness and entrepreneurship of young people. В: XXIV Вавиловские чтения: Безопасность человека и устойчивое развитие общества перед вызовами глобальных трансформаций, 2020. /под печат/.

4. Илиева, С. Организационна култура и развитие на психологическия капитал. В: Изследвания върху социалните и икономически преходи. 2020 г. /под печат/.

- *Участие в международна конференция с доклад или постерно научно съобщение:*

1. 19 международна научна конференция „Приложна психология: Възможности и перспективи“, Варненски Свободен университет, Варна, 18-20 септември 2020.

2. 9 конгрес по Психология, 13-14 ноември 2020, София. Линк към програмата <http://psychology-bg.org/wp-content/uploads/%D0%A0%D0%90%D0%97%D0%9F%D0%A0%D0%95%D0%94%D0%95%D0%9B%D0%95%D0%9D%D0%98%D0%95-%D0%9D%D0%90-%D0%A3%D0%A7%D0%90%D0%A1%D0%A2%D0%9D%D0%98%D0%A6%D0%98%D0%A2%D0%95-%D0%9F%D0%9E-%D0%A1%D0%95%D0%9A%D0%A6%D0%98%D0%98-%D0%9F%D0%9E-%D0%90%D0%97%D0%91%D0%A3%D0%A7%D0%95%D0%9D-%D0%A0%D0%95%D0%94.pdf>

3. Изследвания върху социалните и икономически преходи. Юбилейна конференция, посветена на 30-та годишнина от възстановяването на Стопански факултет на Софийски университет „Свети Климент Охридски“, 23 – 24 ноември 2020 г. Линк към програмата на конференцията:

https://www.uni-sofia.bg/index.php/bul/universitet_t/fakulteti/stopanski_fakultet/yubilejna_konferenciya_just_and_smart_transitions/programa

4. XXIV Вавиловские чтения: Безопасность человека и устойчивое развитие общества перед вызовами глобальных трансформаций, 3 декември 2020, Поволжский государственный технологический университет (Волгатех), Йошкар – Ола, Русия. Линк към програмата на конференцията <https://www.volgatech.net/announcements/konferentsii/404941/>