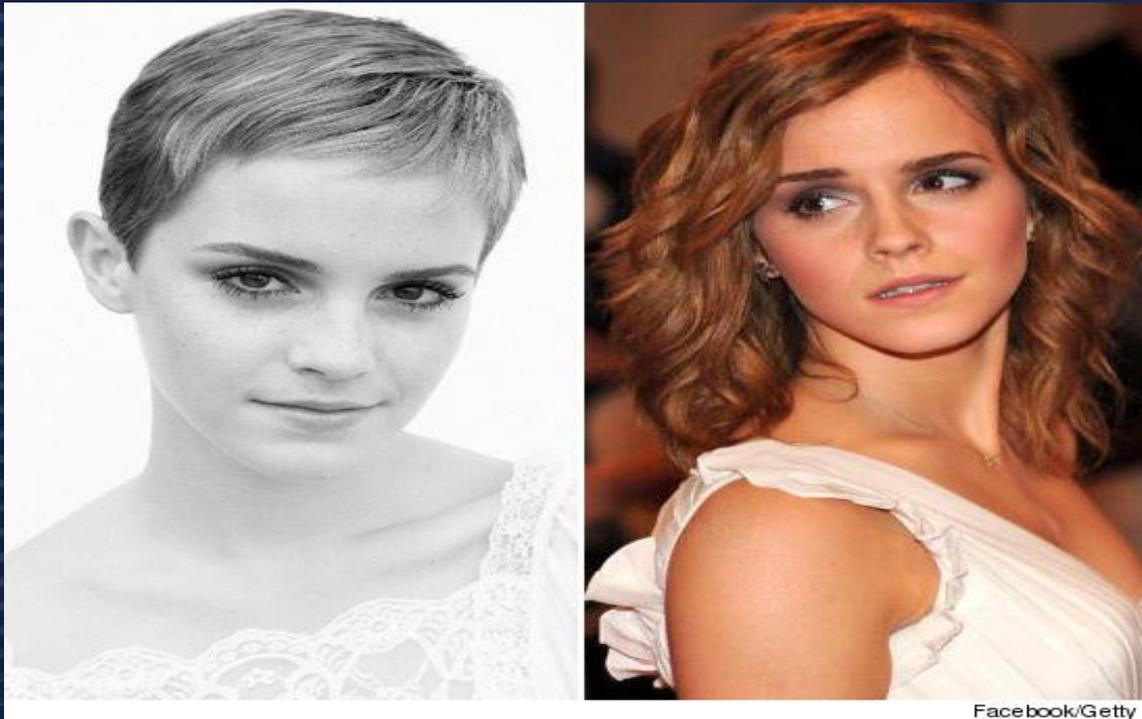


# **ПОДХОДЫ К ВНЕДРЕНИЮ "ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ"**

# ИЗМЕНЕНИЕ (ПЕРЕМЕНЫ)

**Попытка замены существующих знаний, умений, отношений, норм и стилей поведения индивидов и групп**



## ИЗМЕНЕНИЯ I порядка (плановые)

постоянные изменения, происходящие в стабильной организации, обеспечивающие ей возможность расти и развиваться

## ИЗМЕНЕНИЯ II порядка (спонтанные)

непостоянные изменения, приводящие к хаосу и сильным разрушениям в организации, в результате чего организация либо прекращает своё существование, либо начинает функционировать по-другому

# И. Шумпетер выделял пять типичных изменений и дал определение

- использование новой техники, новых технологических процессов или нового рыночного обеспечения производства
- внедрение продукции с новыми свойствами;
- использование нового сырья;
- изменения в организации производства и его материально-технического обеспечения;
- появление новых рынков сбыта

понятие инновация – это изменение с целью внедрения и использования новых видов потребительских товаров, новых производственных и транспортных средств, рынков и форм организации в промышленности

# Международный стандарт ПОНЯТИЯ ИННОВАЦИИ

- Инновация (нововведение) – это конечный результат творческой деятельности, получивший в воплощении в виде новой или усовершенствованной продукции либо технологии, практически применяемых и способных удовлетворить определенные потребности

Формирования стандарта

«Руководств»  
«Фраскати»

«Руководств»  
«Осло»

# Основные свойства инновации



**Новизна**

**Практическая  
применяемость**

**Экономическая  
полезность**

# СИЛЫ, ВЫЗЫВАЮЩИЕ ПЕРЕМЕНЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

## ✓ ВНЕШНИЕ СИЛЫ



# СИЛЫ, ВЫЗЫВАЮЩИЕ ПЕРЕМЕНЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

## ✓ ВНУТРЕННИЕ СИЛЫ



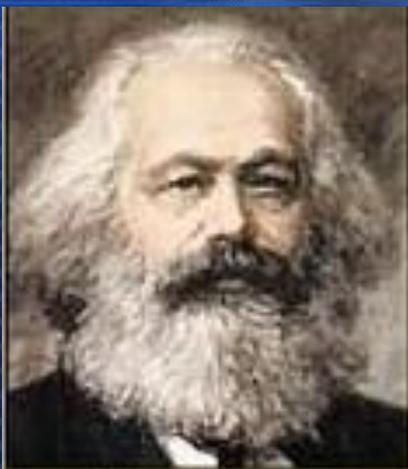
# «Движущие» силы инновационного процесса

1. Получения конкурентного преимущества

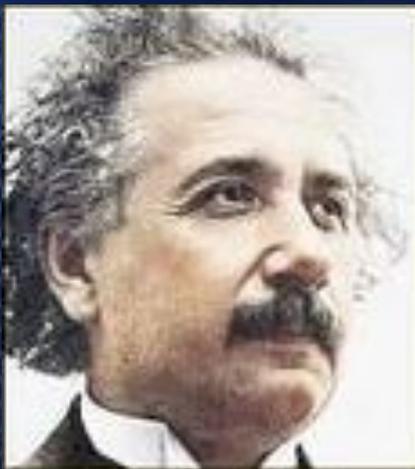
2. Государственное регулирование

3. Фундаментальные ха-ки чел-кой природы

# Самые знаменитые лодыри



Карл Маркс.



Альберт Эйнштейн.



Уинстон Черчилль.



Исаак Ньютон.

# Модели инновационной деятельности

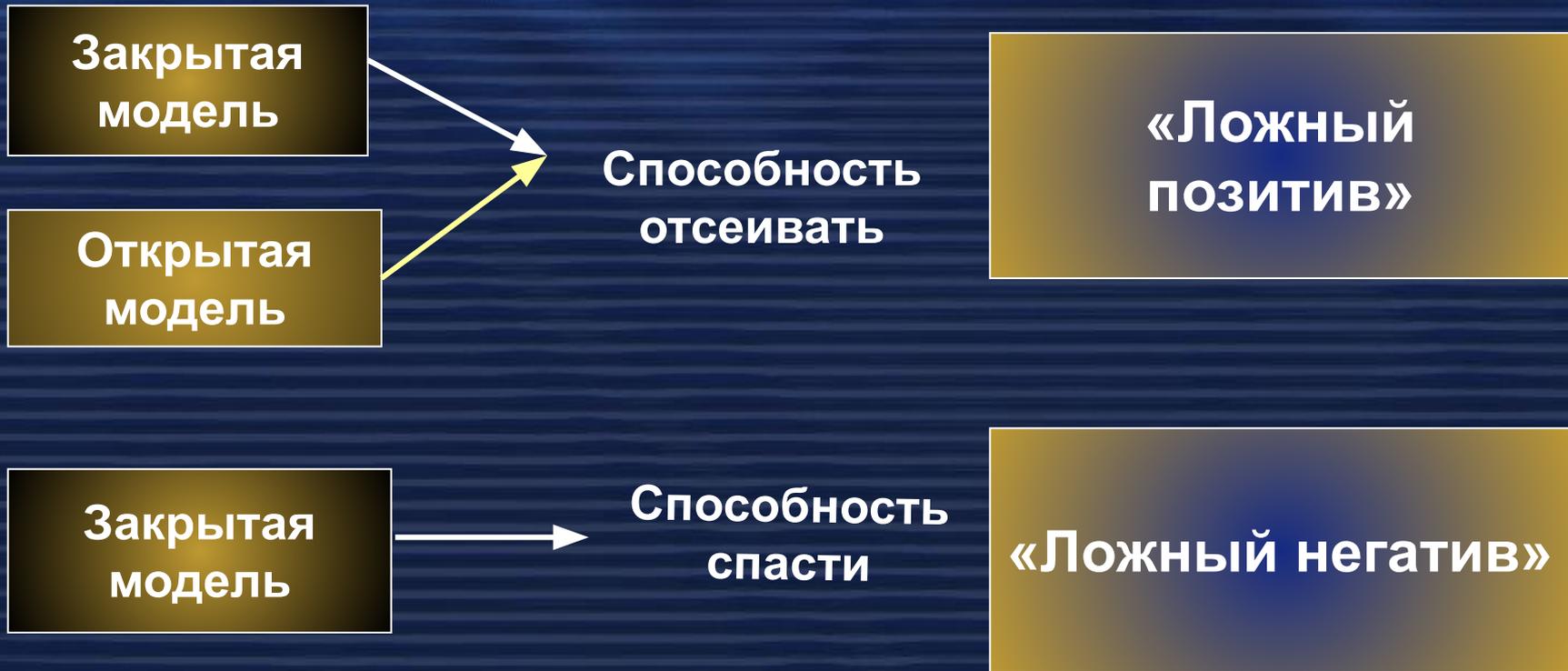


Открытая модель

Закрытая модель

Переходная

# Способность организации сортировать и отбирать идеи



# Тип инноваций по степени новизны

- **Базисные инновации**

- **Улучшающие инновации**

Стимулирующие влияния оказывают:

- **Создание союзов**
- **Объединений организаций**
- **Организационные сети**

- **Организационная культура**
- **Инновационная инфраструктура**
- **Инновационный проект**

# Тип инноваций по основным технологическим параметрам

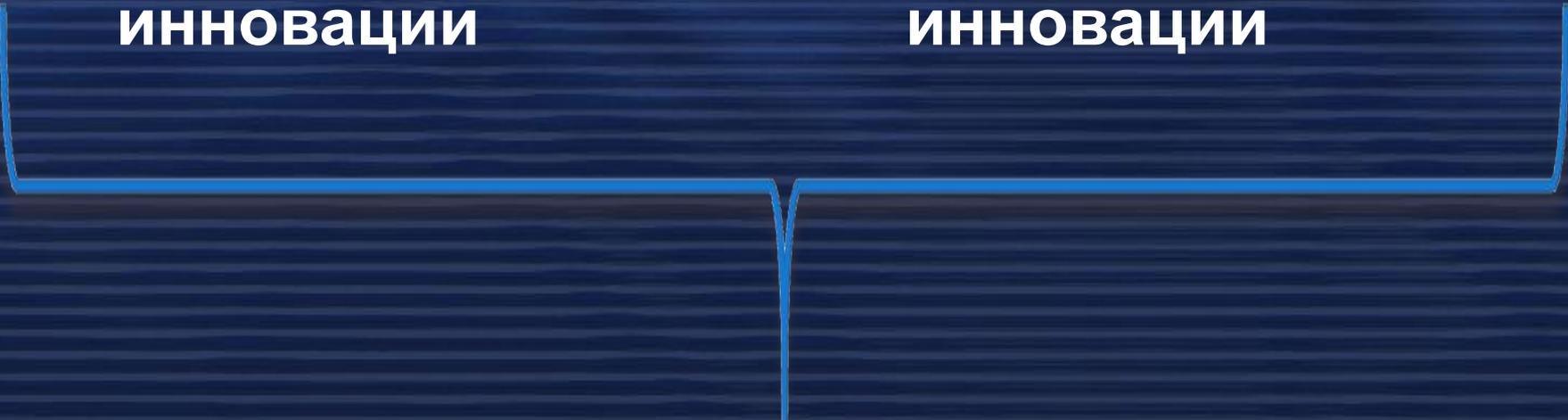
- **Продуктовые инновации**

- **Процессные инновации**

**Новая услуга,  
продукт**

**Новые элементы  
введенные в  
производственные,  
управленческие,  
организационные и  
другие  
процессы**

# Тип инноваций по характеру практической деятельности

- Производственные инновации
  - Управленческие инновации
- 

**Организационный лаг**

# ПРИЧИНЫ СОПРОТИВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМ

- Неопределенность
- Ощущение потери
- Убеждение, что изменения ничего хорошего не принесут

# СТЕПЕНЬ АКТИВНОСТИ УЧАСТНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ПЕРЕМЕН



Артём Тарасов

## Инициаторы

# СТЕПЕНЬ АКТИВНОСТИ УЧАСТНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ПЕРЕМЕН



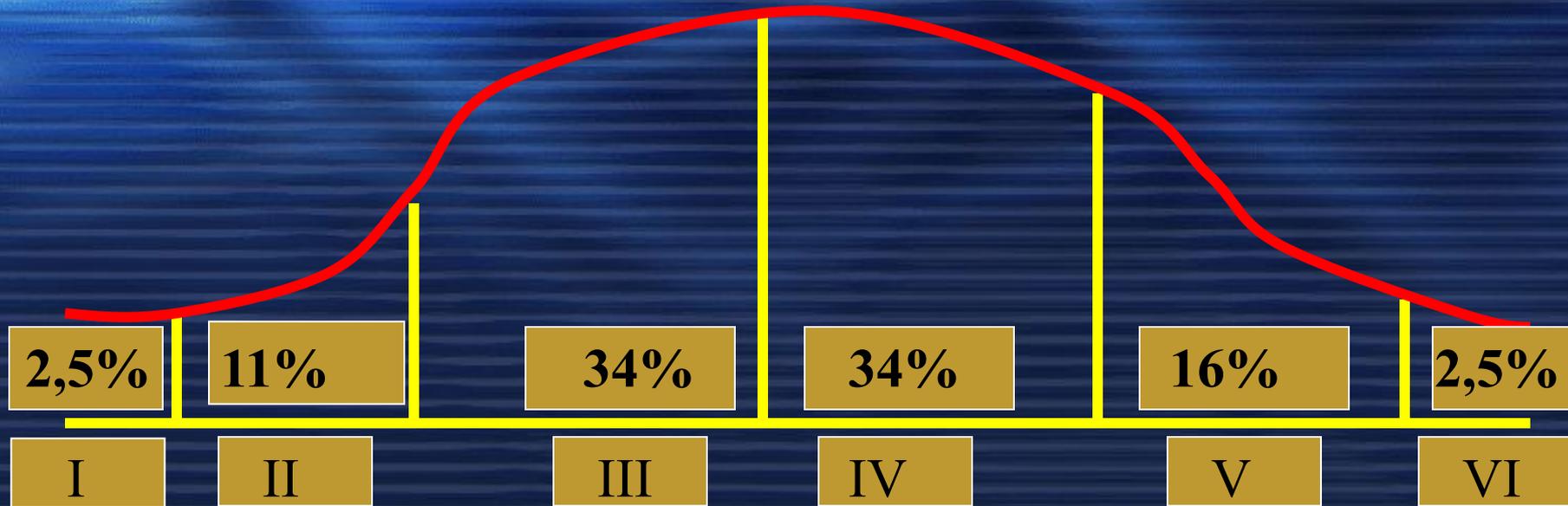
Соглашатели

# СТЕПЕНЬ АКТИВНОСТИ УЧАСТНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ПЕРЕМЕН



**Консерваторы**

# МОДЕЛЬ РОДЖЕРСА И ШУМАЙКЕРА



**I. Инициаторы**  
**II. Те, кто первыми принимает изменения**  
**III. Большинство на ранних этапах**

**IV. Большинство на поздних этапах**  
**V. Отстающие**  
**VI. Не принимающие изменений**

# КАК ОСЛАБИТЬ СОПРОТИВЛЕНИЕ

→ Образование и передача информации

→ Привлечение подчиненных к принятию решений

→ Помощь и поддержка

→ Переговоры

→ Кооптация

→ Маневрирование

→ Принуждение

# ПОДГОТОВКА К ПРОЦЕССУ ИЗМЕНЕНИЙ

- ЦЕЛЬ
- КОНЕЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ
- ПЛАН
- ОПРЕДЕЛИТЬ РОЛЬ КАЖДОГО СОТРУДНИКА

# ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЯМИ



Принудительный подход

# ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЯМИ



Рационально-эмпирический

# ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЯМИ



Нормативно-преобразовательный

# Инновации



- Проводятся централизованными отделами НИОКР
- Преобладают большие проекты
- Основная движущая сила - ученые
- «Малые старты» в автономных командах
- Творческие заимствования
- Основная движущая сила – клиенты и сами работники



# Методы производства новаторских идей

- Метод контрольных вопросов
- Метод фокальных объектов
- Метод отрицания
- Метод систематического покрытия поля
- Мозговой штурм

# Проект

Внедрение здоровьесберегающих  
технологий в вашу организацию

[mma.vso.kusd@mail.ru](mailto:mma.vso.kusd@mail.ru)



# Шаг первый

- Название внедрения и его цель

# Шаг второй

«Каким образом я могу.....»

Кто?

Что?

Где?

Когда?

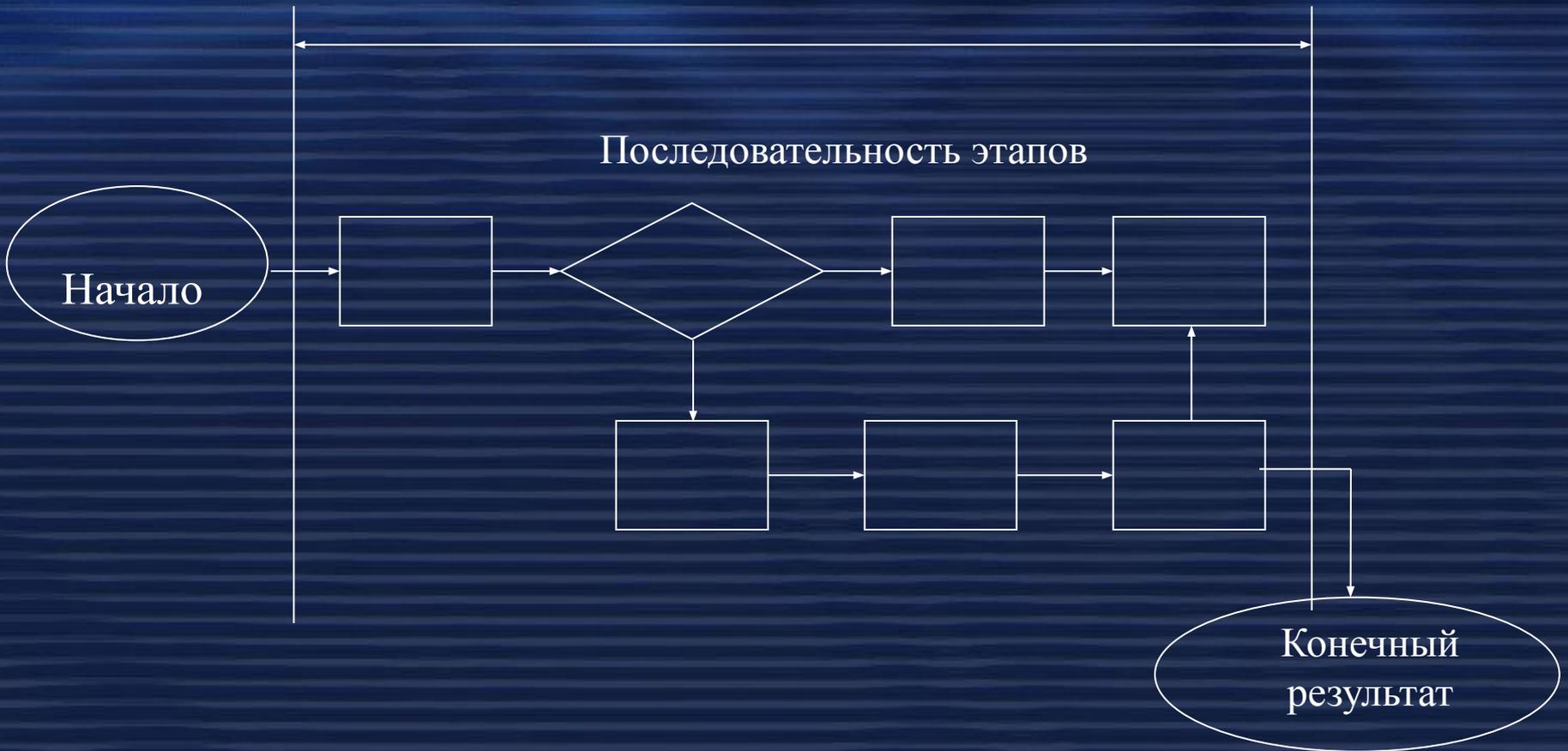
Почему?

# Шаг третий

| <b>Основные<br/>«Движущие силы»</b> | <b>Основные барьеры</b> |
|-------------------------------------|-------------------------|
| 1.                                  | 1.                      |
| 2.                                  | 2.                      |
| 3.                                  | 3.                      |

# Шаг четвертый

# Алгоритм



**Спасибо за внимание!**