

Conflict: The Mediating Role of Interpersonal Conflict at Work. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 54(6-7), 684 - 704. <https://doi.org/10.1177/00220221231194597>

5. Iannucci, C., Richards, K. A. R., & MacPhail, A. (2021). The relationships among personal accomplishment, resilience and teachers' experience of teaching multiple school subjects role conflict. *European Physical Education Review*, 27(3), 613 - 635. <https://doi.org/10.1177/1356336X20980777>

6. Moczyłowska J. M., (2013). *Błędy w zarządzaniu relacjami z pracownikami jako wewnętrzne źródło kryzysu w organizacji*. w: Partycki S. (red), *Strategie działań w warunkach kryzysu*, Wydawnictwo KUL, Lublin.

YDK 371.78, 339.972, 339.133.2

Synowiec Jadwiga

Dr., Adiunkt Uczelni Biznesu i Nauk
Stosowanych „Varsovia”

WDRAŻANIE INNOWACJI W WARUNKACH ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Wprowadzanie innowacji jest kluczowym elementem rozwoju każdej organizacji. Dzięki nowoczesnym rozwiązaniom i pomysłom możliwe jest zwiększenie efektywności działania, zwiększenie konkurencyjności oraz dopasowanie się do zmian zachodzących na rynku. Rynek jest dzisiaj bardziej dynamiczny i wymagający niż kiedykolwiek wcześniej, dlatego wdrażanie innowacji staje się niezbędnym elementem strategii rozwoju firmy, co jest zgodne z SDG 8.8.

Słowa kluczowe: zrównoważony rozwój, innowacje, kreatywność

Innovation is a key element of the development of any organization. Thanks to modern solutions and ideas, it is possible to increase operational efficiency, increase competitiveness and adapt to changes in the market. The market today is more dynamic and demanding than ever before, which is why the implementation of innovations is becoming an essential element of the company's development strategy, which is in line with SDG 8.8.

Key words: sustainable development, innovation, creativity

Stwierdzenie problemu. Wdrażanie innowacji może dotyczyć zarówno produktów,

procesów, jak i modeli biznesowych. Nowe pomysły mogą być generowane wewnętrznie przez pracowników organizacji, bądź pozyskiwane od zewnętrznych partnerów czy dostawców [1]. Istotne jest więc stworzenie sprzyjającego klimatu innowacyjności w firmie, który będzie motywował pracowników do poszukiwania nowatorskich rozwiązań.

Jednym z najważniejszych aspektów wdrażania innowacji jest wsparcie zarządu dla nowych pomysłów i zainicjowanych projektów. Brak wsparcia ze strony kierownictwa może zahamować rozwój nowatorskich rozwiązań i zniechęcić pracowników do dalszej pracy nad nimi [2]. Kluczową rolę odgrywają tutaj liderzy organizacji, którzy powinni promować i nagradzać innowacyjne zachowania wśród pracowników. Strategia innowacyjna powinna być ściśle związana z celami i strategią biznesową organizacji. Innowacje nie powinny być wprowadzane tylko dla samego faktu posiadania nowoczesnych rozwiązań, ale powinny przyczyniać się do osiągnięcia określonych celów biznesowych i generowania dodatkowej wartości dla klientów [3]. Wdrażanie innowacji powinno być więc ściśle związane z potrzebami rynku i klientów.

Analiza najnowszych badań i publikacji. Pełna nazwa celu 8.8 to "ochrona praw pracowniczych i promowanie bezpiecznych i sprzyjających warunków pracy dla wszystkich pracowników, w tym pracowników migrujących, w szczególności kobiet, migrantów, oraz pracowników zatrudnionych na niestabilnych stanowiskach" [4].

Istotne jest także odpowiednie zarządzanie procesem wdrażania innowacji. Każda innowacja wymaga przemyślanej strategii wprowadzenia na rynek, przeprowadzenia testów oraz ewaluacji jej skuteczności. Warto korzystać z narzędzi takich jak analiza SWOT, analiza PESTEL czy analiza konkurencji, aby dokładnie ocenić potencjał nowego rozwiązania oraz jego ryzyka.

Wdrożenie innowacji może napotykać na szereg trudności i oporów ze strony pracowników czy interesariuszy zewnętrznych, dlatego ważne jest, aby organizacja posiadała odpowiednie kompetencje zarządzania zmianą [5]. Przeszkolenie pracowników, cykliczne informowanie o postępach w procesie wdrażania oraz budowanie zaufania wśród interesariuszy są kluczowymi elementami skutecznego zarządzania innowacjami.

Cel artykułu. Celem artykułu jest przedstawienie związków między twórczym podejściem pracowników a innowacyjnością w organizacji.

Prezentacja materiału badawczego. W przeszłości panowało przekonanie, że kreatywność i talent są to pojęcia prawie tożsame. Wymagano od dzieci, że wszystkie z nich, które są utalentowane będą twórcze, a jednocześnie poddawano pod wątpliwość inteligencję dzieci, które przejawiały zdolności artystyczne. W tym kontekście ważniejszym faktem w zakresie było stwierdzenie, że „zdolności twórczych nie należy redukować do inteligencji pojmowanej w tradycyjny sposób. Istnieje pewna zależność, zgodnie z którą pojawia się pojęcie. hipotezy progu, a konkretnie istnienie związku "pozytywnego" między miarami twórczości i inteligencji. istnieje, ale tylko w stosunku do osób o ilorazie inteligencji nie wyższym niż około 120". Powyżej ilorazu inteligencji na poziomie 120, jak twierdzi Nęcka, korelacja między inteligencją a twórczością staje się nieistotna [6]. Badania prowadzone nad twórczością, wskazały, że u osób, które uzyskały wyniki w testach inteligencji powyżej 130, niekoniecznie przedstawiało się jako osoby zdolne do tworzenia nowych czy wartościowych dzieł.

W rozważaniach warto podkreślić, że wszystkie osoby twórcze charakteryzuje kilka cech, spośród których na pierwszy plan wysuwa się kilka z nich:

1. Otwartość i wewnętrzna elastyczność. Osoba twórcza nie zamyka się sztywno w przyjętych poglądach i doskonali w sobie zdolność do myślenia w wielu kierunkach,
2. Ciekawość, która przejawia się w poszukiwaniu nowych dróg i możliwości. Osoby twórcze nigdy nie ograniczają się do pierwszego lepszego nadarzającego się rozwiązania,
3. Spostrzegawczość, przejawiająca się w zdolności do zauważania trudności i niedociągnięć oraz podchodzenie do nich w sposób obiektywny,
4. Zdolność do krytycznej samooceny. Każda osoba kreatywna potrafi dostrzegać, że obecnie realizowany wariant nie prowadzi do założonego celu. Osoba twórcza umie zawracać żeby mieć szansę na znalezienie nowej możliwości, nawet jeżeli wiąże się to z określonym poziomem ryzyka.

Bez wątpienia do omówionych cech charakteru należy dopisać jeszcze jedną, a mianowicie motywację do wykorzystania swojego kreatywnego potencjału. Większość dorosłych osób nie wierzy w swój twórczy potencjał i w pewien sposób

wzbrania się przed wykorzystywaniem swoich kreatywnych umiejętności. Bez motywacji do wykorzystania własnej kreatywności, niemożliwe staje się osiągnięcie pozytywnych rezultatów.

Wnioski i perspektywy dalszych badań. Podsumowując, wdrażanie innowacji jest niezbędnym elementem rozwoju każdej organizacji. Dzięki nowatorskim rozwiązaniom możliwe jest zwiększenie konkurencyjności i efektywności, a także dostosowanie się do zmieniających się warunków rynkowych. Kluczową rolę odgrywają tutaj zarząd i liderzy organizacji, którzy powinni promować innowacyjne podejście wśród pracowników oraz odpowiednio zarządzać procesem wdrażania innowacji.

LISTA WYKORZYSTANYCH ŹRÓDEŁ:

1. Tidd, J., & Bessant, J. (2018), *Managing innovation integrating technological, market and organizational change*. John Wiley & Sons.
2. Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (2011), *The progress principle: Using small wins to ignite joy, engagement, and creativity at work*. Harvard Business Press.
3. Damanpour, F., & Schneider, M. (2006), *Phases of the adoption of innovation in organizations: Effects of environment, organization and top managers*. British Journal of Management, 17(3), 215-236.
4. United Nations (2017). Resolution adopted by the General Assembly on 6 July 2017, Work of the Statistical Commission pertaining to the 2030 Agenda for Sustainable Development (A/RES/71/313).
5. Bessant, J., & Tidd, J. (2015). *Innovation and entrepreneurship*. John Wiley & Sons.
6. K. Jaśkiewicz (2014), *Kreatywność, rozwój inteligencji emocjonalnej*, Materiały szkoleniowe przygotowane w ramach projektu: NAUKA – Nowoczesna Administracja Uczelni oraz Kadra Akademicka.

УДК 37:004.8

Wojciechowska Natalia K.
Doktor, Uczelnia Biznesu i Nauk
Stosowanych „Varsovia”

KORZYŚCI I ZAGROŻENIA Z ZASTOSOWANIA CHATGPT W EDUKACJI A