

---

# ВОЗМОЖНОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ ИННОВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ ЛИЧНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИИ

**В.В. Пантелеева**

Кафедра теоретической и прикладной психологии  
Тольяттинский государственный университет  
*ул. Белорусская, 16-в, Тольятти, 445000*

В статье обосновывается необходимость обобщения теоретического материала в целях разработки методов диагностики уровня инновационной готовности. Приводятся результаты эмпирического исследования факторов, определяющих инновационную готовность и описание шкал методики.

**Ключевые слова:** инновация, психологическая готовность личности к деятельности, инновационная готовность.

Курс на повышение инновационности производственных, образовательных, исследовательских проектов, продекларированный на государственном уровне, ставит задачи выявления механизмов инициации, организации и оптимизации инновационной деятельности. Проведенный анализ психологических исследований в сфере инноватики показывает наличие ряда методических и теоретических проблем, не говоря уже о недостаточной разработке прикладных аспектов инновационной деятельности. В подавляющем большинстве работ по изучению инновационного потенциала приводятся экономические, социологические, педагогические критерии инновационности. Психологические составляющие процесса инновационной деятельности изучены слабо, что дополнительно осложняется отсутствием методов оценки предрасположенности и готовности личности к инновациям и степени выраженности разных ее составляющих с учетом присущей организации корпоративной культуры. Разработка методики диагностики инновационной готовности позволила бы не только выявлять людей, в большей степени склонных к инновационной деятельности, проводить оценку отклонений в организации от ожидаемого состояния и своевременно вырабатывать управленческие решения, но и изучать психологические механизмы инновационной деятельности.

Термином «инновация» мы вслед за Л.Г. Почебут [4] в своем исследовании обозначаем процесс качественного изменения одного или нескольких элементов социотехнической системы организации, направленный на повышение эффективности ее деятельности и воспринимаемое субъектом усвоения (работником организации, членом трудового коллектива, предприятием в целом) в качестве значимого и нового. Одним из факторов, определяющих эффективность нововведений, является готовность персонала к участию в инновационной деятельности. Инновационная готовность, с нашей точки зрения, является одной из разновидностей психологической готовности к деятельности. В современной психологической науке накоплен обширный теоретический и практический материал о проблеме готовности человека к разным видам деятельности. Содержание, структура, основные параметры готовности и условия, влияющие на динамику, длительность и устойчивость

ее проявлений, рассматривают Л.А. Кандыбович, Я.Л. Коломенский, А.Т. Короткевич, А.И. Кочетов, В.С. Мерлин, В.Н. Мясищев, Н.Д. Левитов, А.Ц. Пуни, К.К. Платонов, Д.Н. Узнадзе, В.И. Байденко, Ю.М. Забродин, Е.П. Ильин, Л.С. Нерсисян, В.Н. Пушкин, А.А. Деркач, В.Д. Шадриков и др.

*Психологическая готовность* к инновационной деятельности рассматривается нами в личностно-деятельностном аспекте, что предполагает изучение тех сторон личности, которые в целостности обеспечивают возможность эффективного выполнения данного вида деятельности. Так или иначе, инновационная готовность представлена во всех подструктурах личности: направленности, способностях, характере в аспекте их влияния на процесс и результат деятельности. В частности, К.К. Платонов выделяет три взаимосвязанные стороны психологической готовности к инновационной деятельности: моральную (качества, относящиеся к социально обусловленной стороне личности), психологическую (обусловлена индивидуальными особенностями психических процессов) и профессиональную (связана с опытом личности) готовность. В.Д. Шадриков рассматривает готовность к инновационной деятельности как проявление способностей на основе индивидуального опыта и практики, социальных отношений, процесса обучения. А.А. Деркач исходит из представления о понятии готовности как целостном проявлении свойств личности, выделяя в ней три компонента: познавательный, эмоциональный, мотивационный. О.В. Ливенцева рассматривает инновационную готовность как единство мотивационно-волевого, операционально-мыслительного и субъектно-образного компонентов [2]. О.Л. Маркова на примере готовности педагога к инновационной деятельности рассматривает в ней две группы показателей: деятельностная (мотивационный, целевой, инструментальный и когнитивный компоненты) и личностная готовность (высокий уровень профессиональных способностей, социально-психологической адаптации, креативности, средний уровень личностной тревожности и наличие готовности к риску) [3].

На основании проведенного обзора мы обозначили в качестве первого, стержневого компонента *мотивационную готовность* к инновационной деятельности. Побудительные мотивы к созданию и предложению инноваций в общем виде делятся нами на внутренние мотивы инновационной активности (мотив достижения, самореализации, получения удовлетворения от процесса разработки новшества) и внешние мотивы (экономическая выгода, получение признания окружающих и т.д.). Данный аспект готовности, как предполагается, составит первую шкалу методики диагностики инновационной готовности.

Вторым компонентом инновационной готовности мы считаем *когнитивные особенности субъекта деятельности*. Для успешной инновационной деятельности необходимо выполнение трех видов интеллектуальных действий: аналитических (анализ возникшей проблемы, критическое осмысление альтернатив при принятии решения), творческих (генерирование продуктивных идей, поиск новых возможностей, реализация гибкой модели поведения, ведущего к достижению цели) и практических (реализация найденных идей с учетом реально имеющихся возможностей). Реализация инновационной деятельности требует определенной информационной подготовки участников: наличие технологических знаний и на-

выков в своей профессиональной сфере, знаний в сфере управления проектами, представлений о последовательности инновационной деятельности, о необходимых этапах работы.

*Личностный компонент инновационной готовности* обеспечивает последовательную реализацию основных этапов работы над инновационным проектом: на стадии инициации и генерирования идеи необходимо наличие таких качеств, как инициативность, самодостаточность, нонконформизм, креативность, толерантность к риску и неопределенности; в процессе анализа идеи и оценки ее реалистичности — прагматичность, критичность, умеренная склонность к риску; при оформлении идеи для представления ее на экспертизу необходимы логичность и последовательность, скрупулезность, аккуратность, исполнительность; на этапе принятия решения о внедрении и постановки целей перед исполнителями проекта — уверенность в себе, решительность, рациональность, рефлексивность; в процессе делегирования полномочий и управления взаимодействием в ходе реализации проекта важны коммуникативные и лидерские качества, готовность к сотрудничеству, организаторские способности, уверенность в себе; в ходе управления контрактами, рисками и сроками проекта необходимы пунктуальность, организованность. Личностный компонент отражает инструментальную готовность к инновациям, предполагающую выраженность определенных личностных характеристик и способностей, способствующих инновационности.

Таким образом, нами определены внутренние по отношению к личности условия инновационной готовности. Однако даже при наличии мотивации, необходимых знаний и личностной предрасположенности к инновациям активность личности может быть заблокирована неадекватными *внешними условиями деятельности* и неблагоприятными для инноваций организационными факторами.

Подтверждение выдвинутых предположений о структуре инновационной готовности было получено нами в ходе эмпирического исследования составляющих инновационной готовности (при участии С.Ю. Бурда). С целью выявления сложностей, с которыми сталкиваются люди, участвующие во внедрении новшеств в ходе их профессиональной деятельности, мы обратились к изучению деятельности экспериментальных площадок Тольяттинского госуниверситета. В анкетном опросе приняли участие сотрудники Тольяттинского госуниверситета: руководитель и сотрудники отдела внедрения новых образовательных технологий, руководители экспериментальных площадок и участники инновационных проектов ( $n = 24$ ). Эксперты описывали условия, при которых их деятельность по апробации образовательных проектов была бы более эффективной. В числе внутренних показателей готовности было названо наличие инновационного мышления; наличие мотивов творческой деятельности, определенного настроения, осведомленность о новых технологиях. В числе факторов, снижающих инновационную готовность, большинством опрошенных обозначена актуальная потребность в безопасности, которая проявляется в боязни потерять время, часть доходов, статус в результате изменений, а также тревога перед неопределенностью и нежелание рисковать. Важным фактором является качественная предварительная подготовка, так как при хорошей подготовке продукта и создании нормальных условий для его реализации серьезных барьеров при его внедрении не возникает.

Исследование внешних факторов инновационной готовности, проведенное на основе анкетного опроса, было дополнено изучением отношения к инновациям с использованием методики Д. Цезерани «Вопросник о творческом подходе и отношении к инновациям» [5]. Работа проведена совместно с Т.П. Кнышевой среди студентов-психологов Тольяттинского госуниверситета 3—5-го курсов ( $n = 140$ ). Методика позволяет выявить мнение респондентов о состоянии организационных факторов, определяющих инновационный климат предприятия. По результатам диагностики выборка разделилась на три категории студентов в соответствии с терминологией автора методики. В категории «наблюдатели» оказались 27% испытуемых, для которых характерно отсутствие активного интереса к инновациям, что требует их информационной подготовки к деятельности, а также изучения особенностей их мотивации в целях обеспечения индивидуального подхода и формирования мотивационной готовности к деятельности. Группа испытуемых, отнесенная по результатам теста к группе «искатели», составила большинство испытуемых — 58,5%. Для них характерны критические оценки взаимодействия функциональных руководителей и команд организации в сфере решения организационных вопросов. Наибольший процент позитивных оценок по всем факторам получен в группе «звезды» — 14,5% выборки. Особое внимание следует уделить относительно низкой оценке ими степени поощрения инноваций руководством, достаточности бюджета для реализации инноваций и согласованности функциональных команд в управлении инновационными проектами, несмотря на положительное отношение к инновациям в университете в целом. Это подчеркивает значимость данных факторов в качестве составляющих инновационной готовности. Нами была проанализирована степень включенности испытуемых в инновационный процесс через определение различий в осведомленности по специфическим вопросам внедрения новшеств. По данному критерию выборка была разделена на две полярные группы. В группе наиболее осведомленных в вопросах корпоративной культуры университета студентов получены наибольшие значения по методике Цезерани (средний балл 75,5). Группа, менее осведомленная и потому не проявляющая интереса к данной сфере деятельности ТГУ, показала наименьшую выраженность инновационной готовности (средний балл 53). Применение метода  $\chi^2$  подтвердило достоверность различий между данными группами испытуемых ( $\chi^2 = 62,21$ ).

Таким образом, в разрабатываемой методике нами выделен раздел оценки внешних условий инновационной готовности, который включает степень удовлетворенности условиями труда и их способностью стимулировать инновационность: характер стимулирования внедрения новых технологий в организации, доступность информации о новшествах, наличие ценностей инноваций в корпоративной культуре, продуманность инновационных процессов, наличие бюджета для поддержки инноваций и т.п.

Полученные результаты были положены в основу разработки гипотетического конструкта методики оценки инновационного потенциала личности и организации. Первоначальный вариант методики, состоявший из 115 вопросов, был

подвергнут процедуре проверки на внутреннюю согласованность. Выборку испытуемых составили представители предпринимательской среды, студенты-психологи заочного отделения, работающие в различных сферах, служащие муниципального учреждения ( $n = 74$ ). В настоящий момент отобраны 50 пунктов, имеющих показатели корреляции с итоговым баллом значимые на уровне  $P$  не менее 0,05. Пункты распределены на 5 шкал по 10 вопросов в порядке, облегчающем обработку результатов. Далее для каждого пункта был подсчитан коэффициент дискриминации, который позволяет оценить способность отдельных пунктов опросника дифференцировать обследуемых относительно максимальных и минимальных результатов теста. Оценивалось соответствие ответов на каждый пункт «ключу». Коэффициент дискриминации может принимать значения от  $-1$  до  $+1$ . Высокий положительный коэффициент свидетельствует об эффективности деления испытуемых. В окончательную форму теста отобраны пункты с коэффициентами дискриминации от 0,86 до 0,95. Таким образом, можно говорить о высокой критериальной валидности каждого из пунктов, включенных нами в опросник.

#### ЛИТЕРАТУРА

- [1] Горшенин В.П. Критерии и показатели инновационного потенциала персонала корпорации // *Инновации*. — № 4. — 2006. — С. 115—119.
- [2] Ливенцева О.В. Психологическая готовность руководителей среднего звена к деятельности в неблагоприятных ситуациях: Дисс. ... канд. психол. наук. — М., 2002.
- [3] Маркова О.Л. Стилевые особенности подготовки педагога к инновационной деятельности: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. — Иркутск, 2008.
- [4] Почебут Л.Г., Чикер В.А. Индустриальная социальная психология — СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1997.
- [5] Цезерани Д. От мозгового штурма к большим идеям: NLP и синектика в инновационной деятельности / Пер. с англ. В.В. Егорова. — М., 2005.

## OPPORTUNITIES OF THE PSYCHOLOGICAL DIAGNOSTICS OF INNOVATION READINESS OF THE PERSONALITY AND ORGANIZATION

V.V. Panteleyeva

Chair of theoretical and applied psychology  
State University of Togliatti  
Belorusskaya Str., 16 в, Togliatty, 445000

The necessity of generalization of the theoretical facts for elaborating the methods for the diagnostics of the innovation readiness level is proved in the article. The results of the experimental research of the innovation readiness factors and the description of the scales of the method are presented.

**Key words:** the innovation, psychological readiness of the personality to activity, the innovation readiness.