

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ИННОВАЦИОННОСТИ ЛИЧНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Представлен анализ сравнительного эмпирического исследования проявлений инновационности личности у руководителей в различные периоды взрослости. На основе подробно описанной стратегии исследования и обоснования результатов автор представляет значимые характеристики инновационности личности руководителя и предлагает практические основы их развития в процессе организации корпоративного обучения.

*Ключевые слова:* инновационность, инновационные качества личности, ранняя взрослость, средняя взрослость.

Инновационные изменения в обществе возникают как ответные реакции на противоречия в привычном, традиционном укладе жизни, проявляющиеся как в окружающей среде, обществе, так и в поведении человека, в его активности, системе профессиональных ценностей, потребностей, мотивов, установок и т. д.

Стремительные темпы развития рыночной экономики, требующие от современного специалиста большей индивидуальной инициативы, принятия на себя ответственности за собственные действия, встречают немалое сопротивление в сложившихся культурных «моделях» прошлого. Это диктует необходимость определения готовности человека к восприятию социальных изменений и расчета границ возможности его участия в инновациях. В эпоху дефицита созидательного лидерства особенно остро ощущается нехватка во многих организациях системы развития инновационности руководителей.

Появление интереса к инновационной личности связано с социальными, экономическими преобразованиями в мире и в России. Социальные процессы протекают крайне быстро и характеризуются тем, что в них самым непосредственным образом участвуют лидеры профессиональных сообществ. Особенно важно для социальной психоло-

гии, социологии, психологии личности то, что происходящие инновационные процессы требуют не только от лидеров, но и практически от каждого профессионала изменений своего отношения к действительности, т. е. ломки стереотипов, формировавшихся на протяжении многих лет. Таким образом, проблема диагностики и развития инновационности как комплекса личностных свойств и качеств приобретает важное значение в современной практической психологии личности.

Развитие инновационности страны упирается в проблему создания условий для развития личности, способной эффективно действовать в ситуациях неопределенности, неоднозначности, сложности происходящих событий. Успешность инновационных процессов определяется психологическими свойствами личности, которые связаны со способностью не только создавать, но и воспринимать, принимать, дополнять и, самое главное, распространять и внедрять новшества. Исследование личностных детерминант успешности инновационного процесса связано с изучением природы инновационности личности [Михайлова, 2010].

Отечественными психологами проводились эмпирические исследования психологической готовности к инновациям и по этому критерию были выделены социально-

психологические типы в диапазоне от «активных реформаторов» до «активных противников реформ» [Журавлев, 1993]. Эти результаты свидетельствуют о многофакторной природе инновационности и необходимости дифференцированной оценки психологической готовности разных социальных категорий граждан к социальным инновациям.

В рамках социально-психологических исследований инноваций О. С. Советова вводит понятие «инновативная диспозиция». Инновативная диспозиция – это предрасположенность личности к изменениям и нововведениям, составляющая часть всей диспозиционной структуры личности. В исследованиях О. С. Советовой было показано, что инновативная диспозиция (как обобщенная, так и конкретная) может быть связана с личностными свойствами. При этом отношение к новому, к изменениям (инновационная компонента) является самостоятельной составляющей культуры любого народа, имеет исторические корни и с течением времени изменяется [2000].

Н. М. Лебедева и А. Н. Татарко разработали социально-психологическую методику, измеряющую установки личности по отношению к инновациям и получившую название «Шкала самооценки инновативных качеств личности» [Лебедева, 2008].

Среди наиболее известных зарубежных методик наиболее популярными являются шкала М. Кёртона «Адапторы и инноваторы» и шкала М. Басадура и П. Хаусдорфа, измеряющая установки по отношению к дивергентному мышлению и креативности [Яголковский, 2007]. Согласно теории Кёртона, каждая личность имеет свой предпочитаемый стиль мышления, который влияет на подход человека к решению задач, принятию решений и творчеству в целом. Стиль мышления каждого человека расположен между двумя полюсами единой шкалы. Люди, поведение которых близко к одному полюсу, называются «инноваторами», те, чье поведение близко к другому краю шкалы, – «адапторами».

Инноваторы предпочитают часто меняющиеся условия работы, склонны к переоценке и новому определению проблем и условий. Однако они не всегда доводят до конца начатые ими проекты. Адапторы предпочитают хорошо структурированные и стабильные условия работы. Они совершен-

ствуют существующие методы и практику и предлагают такие пути выполнения заданий, которые можно реализовать, не нарушая существующих традиций. У некоторых стиль мышления лежит особенно близко к одной или другой точке. Таких людей можно назвать суперадапторами или суперинноваторами.

В общем виде инновационность можно определить как интегративный комплекс качеств личности, связанных со способностями понимать, принимать, социально оценивать, распространять, внедрять и использовать новшества. Наиболее полно инновационность может быть выражена в деловой активности личности [Михайлова, 2012].

Исходя из актуальности проблемы исследования, ее недостаточной разработанности, теоретической и практической значимости была определена цель нашего исследования: изучить особенности инновационности личности у современных руководителей, проявляющиеся в период ранней и средней зрелости. Исходя из заявленной цели сформулирован ряд гипотез: 1) выраженность инновационных качеств в период ранней и средней зрелости связана с высоким уровнем креативности, предприимчивости, ориентацией на будущее, высоким уровнем риска ради успеха и морально-этической ответственностью; 2) существуют статистически значимые различия в выраженности инновационности в период ранней и средней зрелости.

Для подтверждения сформулированных предположений были выбраны следующие методики: шкала самооценки инновационных качеств личности (Н. М. Лебедева, А. Н. Татарко); тест Кёртона для определения типа инновационного мышления; опросник ДУМЭОЛП – диагностика уровня морально-этической ответственности личности; личностный опросник на готовность к переменам (Н. А. Бажанова); тест «Ваша предприимчивость» (Н. В. Романова).

В исследовании приняли участие 250 человек – слушателей различных уровней обучения руководящих кадров Московской международной школы бизнеса (МИРБИС) (96 мужчин и 154 женщины) в возрасте от 25 до 45 лет, которые являются руководителями среднего и высшего звена различных организаций. Для более тщательного анализа полученных данных с учетом возрастных

Значимые связи между показателями методик  
«Шкала самооценки инновационных качеств личности», «Индикатор Кёртона»,  
опросник ДУМЭОЛП, опросник «Ваша предприимчивость»,  
личностный опросник «Готовность к переменам» \*

	Общая инновационность	Креативность	Риск ради успеха	Ориентация на будущее
Креативность	0,76			
Риск ради успеха	0,84	0,45		
Ориентация на будущее	0,76	0,42	0,44	
Кёртон	0,62	0,56	0,47	0,44
Страстность	0,29	0,21	0,29	0,10
Находчивость	0,22	0,12	0,22	0,18
Оптимизм	0,06	0,05	0,02	0,07
Смелость	0,20	0,16	0,18	0,11
Адаптивность	-0,07	-0,06	-0,14	0,07
Доверительность	0,29	0,15	0,24	0,15
Толерантность к двусмысленности	-0,13	-0,05	-0,08	-0,17
Упорство и настойчивость	0,22	0,28	0,12	0,14
Умение держать слово	-0,01	0,05	-0,09	0,05
Требовательность к качеству и производительности	0,29	0,18	0,15	0,30
Готовность идти на риск	0,22	0,15	0,18	0,29
Умение ставить цель	0,05	-0,13	0,10	0,14
Поиск информации	0,28	0,10	0,15	0,46
Умение системно планировать и контролировать	-0,05	-0,23	0,15	0,39
Умение убеждать и работать с другими людьми	-0,08	-0,18	-0,04	0,11
Уверенность в себе	0,21	0,03	0,22	0,29
Умение искать и использовать возможности	0,22	0,12	0,21	0,18
Рефлексия на морально – этические ситуации	0,04	0,04	0,01	0,06
Интуиция в морально-этической сфере	-0,09	0,01	-0,21	0,04
Экзистенциальный аспект ответственности	0,03	-0,02	0,04	0,05
Альтруистические эмоции	-0,08	-0,12	-0,11	0,06
Морально-этические ценности	0,15	0,15	0,06	0,15
Общий уровень морально-этической ответственности	0,01	0,02	-0,07	0,11

Примечание: заливкой выделены значимые корреляции между параметрами ( $p < 0,05$ ).

особенностей личностного развития выборку поделили на группы ранней (возраст 25–34 года) и средней (35–45 лет) зрелости. Исходя из информации, полученной с помощью статистической обработки данных, можно говорить о том, что различия в особенностях проявления инновационности личности в период ранней и средней зрелости не слишком значительны и проявляются лишь в некоторых характеристиках. Для выявления связей между показателями инновационности был проведен корреляционный анализ, результаты которого приведены в таблице.

Общий показатель инновационности имеет положительные связи с такими шкалами, как «доверительность», «страстность», «требовательность к качеству и производительности», «поиск информации» и со стилем мышления по методике Кёртона, а также «креативностью», «риском ради успеха» и «ориентацией на будущее». Содержательно это означает, что наша гипотеза подтвердилась и инновационность как комплекс свойств личности связана с выраженностью приведенных в таблице характеристик. Параметр «креативность» положительно связан с такими шкалами, как «риск ради успеха», «ориентация на будущее», стилем мышления по методике Кёртона, «упорством и настойчивостью» и общим уровнем инновационности.

Связь показателя «риск ради успеха» прослеживается с данными по шкалам «ориентация на будущее», стиль мышления по методике Кёртона и «страстность». Следовательно, люди с выраженным инновационным стилем мышления, нацеленные на будущее, способные отдаваться делу, готовы идти на риск, уверены, что изменения – это путь к успеху. Полученные результаты подтверждает выдвинутую нами гипотезу о выраженности инновационных качеств и их связи с готовностью личности идти на риск ради успеха.

Инновационность личности также связана со шкалой «ориентация на будущее», это подтверждают положительные корреляции. Кроме того, инновационность имеет положительные связи со стилем мышления по методике Кёртона, «креативностью», «риском ради успеха», а также со многими компонентами предприимчивости: «требовательность к качеству и производительности», «готовность идти на риск», «поиск инфор-

мации», «умение систематически планировать и контролировать» и уверенность в себе». В данном случае связи можно объяснить тем, что показатель инновационности как «ориентация на будущее» предполагает наличие не только внутренних факторов, которые при дальнейшей их реализации могут привести к успеху. Важную роль в реализации инновационности в практической профессиональной деятельности играют такие качества, как решительность, готовность к риску и способность к систематическому планированию.

Таким образом, проведенное исследование показало, что выраженность инновационности личности у современных руководителей связана с высоким уровнем креативности, ориентацией на будущее, высоким риском ради успеха и отдельными компонентами предприимчивости.

Результаты обработки данных исследования, полученные с помощью применения критерия Манна – Уитни, показали, что различия в особенностях инновационности личности в период ранней и средней зрелости не слишком значительны и проявляются лишь в некоторых характеристиках, а именно: 1) в период ранней зрелости инновационный тип мышления по методике Кёртона более выражен; 2) выявлены различия по параметру «смелость» между двумя исследуемыми группами; 3) в период ранней зрелости этот параметр имеет чуть более высокие показатели, что говорит о большей готовности рисковать; 4) показатели по шкалам «умение систематически планировать и контролировать», «умение убеждать и работать с другими людьми» выше у представителей группы средней зрелости, вероятно, это связано с тем, что данные навыки приходят с опытом, и поэтому у испытуемых старшего возраста они выше. По остальным же параметрам предприимчивости значимых различий не обнаружено. Также не было выявлено различий в уровне морально-этической ответственности у представителей групп ранней и средней зрелости.

В целом, в данной выборке современных руководителей общий уровень инновационности достаточно высок. Показатели креативности, ориентации на будущее, риска ради успеха имеют значения выше средних. Методика Кёртона позволила получить данные о том, что среди участников исследова-

ния преобладают люди с инновационным типом мышления, также выборка имеет высокие показатели предприимчивости, которые все же имеют некоторые различия, связанные с возрастными особенностями. Они проявляются в готовности к риску, которая выше у испытуемых в период ранней зрелости, но в целом довольно высокие показатели продемонстрировали представители обеих групп. В показателях «умение систематически планировать и контролировать», «умение убеждать и работать с другими людьми» значения оказались выше у испытуемых группы средней зрелости. Показатель «готовность к переменам» как критерий инновационности имеет высокие результаты как в период ранней, так и средней зрелости. Для всех руководителей, принявших участие в исследовании, характерны высокие показатели по шкалам «страстность», «находчивость», «доверительность» и средние значения по шкалам «оптимизм», «адаптивность», «толерантность к двусмысленности».

В результате полученных данных можно выделить психологические характеристики руководителей разных возрастных групп с высоким уровнем инновационности. К ним относятся: креативность, желание заниматься творчеством, способность действовать в нестабильной среде, нацеленность на будущее, готовность к риску, уверенность в том, что изменения – это путь к успеху, открытость новому, смелое отношение к неизвестному, активный поиск возможностей, предприимчивость.

На основе полученных результатов были сформулированы практические рекомендации по организации процесса обучения руководителей и персонала, направленного на развитие инновационности. Образовательная технология формирования личностной готовности руководителей к инновационной деятельности может быть основана на диагностике уровня развития инновационности и организации обучения персонала в рамках корпоративного университета.

Персонал любого предприятия можно разделить на четыре условные группы со своими задачами и видами деятельности: исполнители, специалисты, менеджеры и топ-менеджеры. Для каждого уровня развития инновационности важно выбрать правильные формы и методы обучения и профессионального развития [Михайлова, 2012].

Исполнители относятся к низшему звену персонала с ограниченной ответственностью: им не нужно принимать решения в спорных ситуациях, их работа состоит из стандартных повторяющихся процедур. Актуально использование следующих методов обучения:

- 1) тренинги личностного роста;
- 2) методики активного обучения;
- 3) проблемно-поисковое обучение;
- 4) знакомство с ситуационными нововведениями (кейс-методы);
- 5) тренинги самопознания и общения;
- 6) интерпретация авторских концепций;
- 7) тренинги по профессиональной технике принятия решений;
- 8) организация самостоятельной работы.

Специалисты – сотрудники с определенной профессиональной подготовкой и специфической направленностью деятельности. Как правило, они отвечают не за конкретные операции, а за технологию и методологию организации рабочих процессов. Следовательно, в практике корпоративного обучения им необходимы методы, которые перечислены выше, направленные на развитие инновационности личности.

Менеджеры – линейные руководители, ответственные за организацию процесса и контроль результатов. Как правило, они обладают высоким уровнем профессиональных компетенций, которые важно поддерживать и развивать.

Топ-менеджеры – руководители высшего звена, отвечающие за общую стратегию инновационного развития организации, управляющие всеми процессами компании. Их обучение должно поддерживать и развивать проблемно-поисковый уровень инновационности личности.

Для развития инновационности у менеджеров и топ-менеджеров необходимо использовать следующие методы:

- 1) организационно-деятельностные игры;
- 2) рефлексивно-инновационный практикум;
- 3) изучение авторских концепций;
- 4) участие в различных формах повышения квалификации;
- 5) тренинг профессиональной эффективности;
- 6) профессиональные мастерские.

Следует отметить, что в процессе профессионального обучения необходимым является проведение системы тренингов,

направленной на повышение уровня профессиональной идентичности. Также необходимо психологическое сопровождение, реализующее систему психологической ориентации руководителя и специалиста на профессиональную деятельность, предполагающее осуществление инновационного потенциала личности.

В качестве дальнейших перспектив исследования можно отметить расширение выборки испытуемых, изучение гендерных особенностей инновационности личности, особенностей проявления инновационности в другие возрастные периоды, а также выявление других структурных компонентов инновационного потенциала.

### Список литературы

Журавлев А. Л. Социальная психология личности и малых групп: некоторые итоги исследования // Психол. журнал. 1993. Т. 14, № 4. С. 4–15.

Лебедева Н. М. Ценности культуры, экономические установки и отношение к инновациям в России // Психология. 2008. Т. 5, № 2. С. 68–88.

Михайлова О. Б. Методологические основы исследования инновационного потенциала личности // Вестник университета (ГУУ). 2010. № 21. С. 71–75.

Михайлова О. Б. Инновационный потенциал личности: диагностика и развитие. М., 2012.

Советова О. С. Основы социальной психологии инноваций: Учеб. пособие. СПб., 2000.

Яголковский С. Р. Инновационность как предмет психологических исследований (обзор англоязычной литературы) // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2007. Т. 4, № 2.

*Материал поступил в редакцию 20.05.2012*

**O. B. Mikhailova**

### PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF INNOVATIVENESS OF CONTEMPORARY MANAGERS' PERSONALITY

The article provides a comparative empirical research of managers' personality innovativeness manifestation in different periods of adulthood. Relying on a thorough description of the research strategy and the substantiation of its results the author submits some important characteristics of a manager personality innovativeness and suggests the practical principles of their development when organizing corporate training.

*Keywords:* innovativeness, innovative qualities of a personality, early adulthood, middle adulthood.