

# ТЕХНОЛОГИЯ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКА

А.Ал. Понукалин  
доцент кафедры общей и социальной психологии,  
к.соц.наук.  
ponukalin@yandex.ru

15 января 2020 года Президент России В.В.Путин обратился с ежегодным посланием Федеральному собранию, где подчеркнул то, что Россия обязана запустить новый инновационный цикл.

Наши надежды возлагаются на активизацию инновационной деятельности, следовательно, для психологии актуальна проблема исследования инновационного потенциала личности.





Для проведения  
процедуры оценивания  
мы предлагаем комплекс  
методических средств,  
способных охватить  
достаточное количество  
показателей,  
характеризующих  
инновационную личность  
и её психику.

Наше исследование начинается с двух авторских анкет, разработанных специально для сотрудников организаций.

Из первой анкеты мы получаем сведения о том, в каких инновационных процессах участвовал или желал участвовать сотрудник, какие инновационные идеи или завершенные инновационные проекты или продукты инновационной деятельности у него уже есть, а также понять, как этот сотрудник стремится к реализации своего инновационного потенциала.

Вторая анкета позволяет понять, какие качества личности сотрудник определяет как инновационные, свое отношение к инновационной деятельности, какие качества личности сопутствуют участию в инновационном процессе.

## Человеческий потенциал

- Это оценка качества социальной жизни и существующих экономических условий для формирования и реализации потенций человека в трудовой или иной общественно-признаваемой деятельности. Если такие условия есть, то человеческий потенциал может реализоваться как человеческий капитал, выступая источником дохода для своего носителя, экономического роста и социального прогресса — для общества.

В качестве базы комплекса мы использовали методики определения нейрофизиологических и психофизиологических оснований личности .

Опросник EPI (Eysenck, адаптация Русалова). Поскольку мы имеем дело с теоретическими типами, то разумно предположить, что признаки индивидуального темперамента имеют степени выраженности – от нормы до патологии.





Для оценки инновационного потенциала личности значение имеют признаки акцентуации личности и разные психологические аномалии. В этом плане мы используем опросник Шмишека - ШМ (Schmieschek)

В контексте акцентуаций характера, мы предлагаем рассмотреть циклоидный и шизоидный её типы. Как следует из характерологии обоих чистых типов, инноватор может принадлежать как к одному, так и к другому типу, но скорее всего это тип личности шизоидного характера.

**Циклоиды vs Шизоиды**

**Ц**

Общительные  
Действуют по обстановке, живут «здесь и сейчас»  
Хорошие оперативные руководители среднего звена, администраторы, координаторы, менеджеры по закупкам и продажам  
Легко огорчаются, обижаются, но так же легко отходят  
Стиль жизни: «то скачет, то плачет»



**Ш**

Себе на уме  
Имеют цели, любят строить планы  
Хорошие аналитики, специалисты, научные работники, инженеры  
Могут затаить обиду, злопамятны  
Стиль жизни: «тихо сам с собою я веду беседу»



Ориентированы на людей

Важен процесс или общение

Ориентированы на задачу

Важен результат

АВГУ

Особенно важно для инноватора наличие движущих сил, побуждающих добиваться желаемых результатов в профессиональной деятельности. Для изучения этих обстоятельств можно использовать опросник мотивации достижения – МД-2(м), МД-2(ж) (Mehrabian, адаптация Шапкина) Дополнительно предполагается использование и методики трудовой мотивации – ТМ-2 (Кокурина, модификация Шапкина)



Для целей диагностики инноваторов следует выбрать опросник склонности к риску СР-2 (Шмелев). Предназначен для прогнозирования поведения личности в ситуации неопределенности, которая побуждает выбирать осторожные или рискованные стратегии.





Так же нас будет интересовать исследование интеллектуальных качеств личности. Тест «Социальный интеллект» Гилфорда дает нам возможность оценить то, насколько сотрудники умеют предвидеть последствия своего поведения, умеют четко выстраивать стратегию собственного поведения для достижения поставленной цели, способны находить соответствующий тон общения с разными собеседниками в разных ситуациях и имеют ролевою пластичность.

Карл Альбрехт

## Социальный интеллект

Новая наука успеха



 BP Books  
Professional

Один из главных вопросов в исследовании относится к тому, насколько новые идеи сотрудников будут связаны с этикой, то есть инновационный продукт станет социально значимым и желательным. Для разрешения этого вопроса мы предлагаем методику ордерной диагностики организационной культуры (Л.Н. Аксеновская).

Для того чтобы идею можно было назвать инновационной, необходимо понять насколько ее воплощение будет полезно для общества, не принесет ли она вред, например, экологии или здоровью человека. Вообще, на наш взгляд, инновационный продукт это продукт, в первую очередь, этико-экологичный.



## Экологическая этика



Новый уровень нравственности, распространённой на всю природу, запрещающей уничтожение природы



В завершении можно сказать, что данный комплекс методических средств для нас не является окончательным, то есть единственно верным. Мы определяем его основное значение как отработку наиболее оптимальной технологии диагностики инновационной личности на основе модификации стандартизированных опросников и методик.



**БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ !**