

# ТЕХНОЛОГИЯ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКА

Понукалин А.Ал., к.соц.н., СГУ им. Н.Г.Чернышевского

В работе ставится задача представить технологию оценки инновационного потенциала сотрудников организации и дать научное обоснование создания комплекса методических средств для изучения характерологических особенностей инновационной личности. Предлагается логически упорядоченный набор стандартизированных опросников и методик для отработки типовой технологии диагностики инновационного потенциала личности сотрудника.

Ключевые слова: инновационный потенциал, социально-экономическое развитие, инновационная личность, психологическая диагностика, мотивация достижения, акцентуации личности, социальные качества личности.

The paper aims to present the technology for evaluating the innovative potential of employees of the organization and provide scientific justification for the creation of a set of methodological tools for studying the characterological features of an innovative personality. We offer a logically ordered set of standardized questionnaires and methods for testing a typical technology for diagnosing the innovative potential of an employee's personality.

Innovation potential, socio-economic development, innovative personality, psychological diagnosis, achievement motivation, personality accentuation, social personality

В современных условиях нашей стране предстоит решить одну из главных задач: стать независимой от экономик других государств, развивая свои наукоёмкие технологии. 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. Новая парадигма управления в обществе построена на идее полного включения творческой личности в процесс ускорения социально-экономического инновационного развития страны. Тогда научно обоснованная практика оценки инновационного потенциала личности относится к одной из наиболее значительных управленческих инноваций, которая одновременно является и социальной инновацией.

Мы поставили перед собой задачу создать технологию оценки инновационного потенциала личности исходя из изучения реальных инноваторов, что позволило выявить общие и особенные черты их личности, специфические свойства психики, характерные для типа личности инноватора. Это дало возможность понять, почему люди проявляют качества инноваторами несмотря на различные обстоятельства. Оценив «заряженность» инновационным потенциалом сотрудников, управленцы способны решать практические задачи поддержки и реализации потенциала тех, кто способствует инновационному развитию производства.

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 завершённые 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.

В качестве базы комплекса мы использовали методики определения нейрофизиологических и психофизиологических оснований личности. Это опросник ЕРІ (Eysenck, адаптация Русалова) [1]. Данный опросник позволяет оценить базовые свойства личности - экстраверсию и нейротизм. Модификация «смягчает» формулировки 11 пунктов, что позволяет убрать «клиническую» направленность классического теста Айзенка, а также вводит отдельный расчет баллов и интерпретации по подшкалам «Экстраверсии» - «Импульсивности» и «Социальности». Для целей нашего исследования интересным является оценивание таких качеств как эмоциональная устойчивость, гибкость-ригидность, легкость-сложность приобретения навыков, завязывания социальных контактов, склонность к риску. Дополнительно может быть использован опросник типов нервной системы - ТНС (Strelau, адаптация Даниловой) [2]. Основывается на теории темперамента Я. Стреляу. Оценивает важные для нашего исследования три базовые характеристики темперамента: сила возбуждения, сила торможения, подвижность нервных процессов. Проявления темперамента в значительной степени обусловлены особенностями ВНД индивида, при этом, нас должна интересовать сильная НС. Также для инноватора предпочтительна уравновешенная НС. Уравновешенность может проявляться как подвижная или малоподвижная. При подвижной

существует большая скорость перехода от процесса возбуждения к процессу торможения и наоборот. В этом случае можно предполагать, что принятие решения будет более эффективным в проблемных ситуациях, когда налицо дефицит информации и времени. Малая подвижность будет замедлять смену этих процессов, тогда будут проявляться признаки инерционного типа принятия решения. Из описаний типов следует, что признаки могут быть полезными, а некоторые, напротив, вредными для достижения успехов инноватором. 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 пси-аномалии. В этом плане мы используем: опросник Шмишека - ШМ (Schmieschek) [3], клинический опросник для выявления типа акцентуации (по Леонгарду), черт характера, определяющих поведение, особенности мотивационной и эмоционально-волевой сфер личности; методику "Q-сортировка" - Q\_SORT. (Stephenson, адаптация Мургулец) [4], которая позволяет оценить шесть основных тенденций поведения человека в группе: зависимость-независимость, общительность-необщительность, принятие конкуренции - избегание конкуренции. За основу интерпретации данных необходимо выбрать общее для состоявшихся инноваторов обстоятельство, а именно то, что они в своей деятельности руководствуются идеей, она для них представляет высшую ценность. Мы сталкиваемся с явлением «сверхценной» идеи, что свойственно лицам параноического типа психопатии. Такие сверхценные идеи тесно связаны с реальными событиями, они точны по своему содержанию, а главное, имеют достаточное обоснование в объективной реальности, что отличает их от идей бредовых. Содержание сверхценных идей может иметь отношение к переоценке своих возможностей (тогда это признак неврастенического расстройства), что порождает стремление к изобретательству, реформаторству. Мы видим, что в характерологии этого типа много из того, что проявляют выдающиеся инноваторы. Лица такого типа настойчивы, защищают свои убеждения, упрямы в достижении цели. Это люди действия, напора, бескомпромиссности, прямолинейные в суждениях, с повышенным самомнением (крайне самоуверенные), высокомерные и эгоцентричные, склонные к фантазиям. Здесь важно, что неудачи не останавливают в стремлении реализовать свою идею, но лишь прибавляют силы для дальнейшей борьбы. К психопатии параноического типа можно отнести и ярых фанатиков, которые полностью посвящают себя одному делу. Но фанатики имеют отличие от эгоцентричных параноических личностей, для которых важны лишь собственные цели. Фанатичные люди сражаются за общие интересы, это альтруистический

тип личности по А.Ф. Лазурскому [5]. При этом, обоим типам личности свойственна большая аффективная напряжённость и отсутствие «душевной теплоты». Инноватору можно в той или иной степени приписать рассмотренные выше признаки параноического типа психопатии, но этому типу присущи и признаки, которые не свойственны инноваторам и более того – служат факторами ограничения их возможностей. К таким признакам мы относим: узость кругозора и интересов (что свидетельствует о состоянии деградации личности), малая пластичность психики (низший тип психического развития по А.Ф. Лазурскому), односторонность мышления, говорящая о его незрелости, готовность смотреть на людей как на врагов. Такие люди угрюмые, злопамятные, у них отсутствует чувство юмора, постоянно грубят, часто склонные конфликтовать и домогаются. Главное то, что их суждения зачастую ошибочны, потому что строятся на односторонне подмеченных и субъективно воспринятых фактах. Активность, стеничность проявляются иногда и в «борьбе за справедливость». В контексте акцентуаций характера, мы предлагаем рассмотреть циклоидный и шизоидный её типы, хотя преобладают, чаще всего, смешанные типы, а чистые встречаются редко. Здесь интересны две группы черт: а) система отношений к действительности (к другим, к труду и его результатам, к себе); б) волевые черты как готовность и умение управлять своим поведением в соответствии с определёнными принципами (целеустремление, настойчивость, решительность, самообладание, выдержка, мужество, смелость) и качества сильного и слабого характеров в зависимости от уровня развития волевых черт. Имеет значение классификация: «определённый характер» (наличие одной или нескольких ярко выраженных, доминирующих черт); «неопределённый характер» (отсутствие или слабая выраженность определённых черт); «цельный характер» (отсутствие противоречий между осознанием целей и самой деятельностью, единство мыслей и чувств); «противоречивый характер» (разлад убеждений и деятельности, несовместимость чувств и мыслей, целей и мотивов, желаний и побуждений).

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. Более того, в силу слабой выраженности психопатических черт инноватор может демонстрировать признаки и того, и другого типов. В связи с этими обстоятельствами, мы предлагаем использовать опросник волевого самоконтроля ВСК (Зверков, Эйдман) [6], который предназначен для диагностики самообладания в стрессовых ситуациях и настойчивости в достижении целей.

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) [7], который предназначен для определения устойчивых личностных диспозиций - стремления к успеху, либо - избеганию неудачи. Этот один из наиболее известных опросников для изучения мотивации в Западной Европе и США. применяется для прогнозирования успешности, в том числе и трудовой деятельности. Дополнительно предполагается использование и методики трудовой мотивации – ТМ-2 (Кокурина, модификация Шапкина)[8]. Средство для оценки мотивационных установок по отношению к труду, коллективу, деньгам. Полупроективная методика. Используется как дополнение к опросным методикам измерения общих мотивационных диспозиций (достижения, аффилиации, власти). Используется ипсативная форма предъявления вопросов, что дает возможность оценки у сотрудника преобладания какого-либо мотива относительно других мотивов.

Для целей диагностики инноваторов следует выбрать опросник склонности к риску СР-2 (Шмелев) [9]. Предназначен для прогнозирования поведения личности в ситуации неопределенности, которая побуждает выбирать осторожные или рискованные стратегии. Полезен в качестве дополнительного инструмента в диагностике мотивации достижения, власти и аффилиации.

Так же нас будет интересовать исследование интеллектуальных качеств личности. Тест «Социальный интеллект» Гилфорда [10] 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. Социальный интеллект представляет собой систему интеллектуальных способностей, определяющих адекватность понимания поведения людей. Для нас представляет интерес то, как социальный интеллект сотрудника обеспечивает социальную адаптацию личности в отношениях с людьми. Сотрудник с высоким социальным интеллектом может максимально использовать информацию о поведении людей, делать точные суждения о людях, а также прогнозировать свое поведение в будущем. Люди с развитым социальным интеллектом стремятся к познанию себя, быстрее адаптируются к новым условиям. Главное, в контексте инновационного потенциала, сотрудники проявляют изобретательность в своей работе. Так же, мы рекомендуем использовать опросник контроля за действием - КД (Куль, адаптация Шапкина) [11]. Он полезен для определения устойчивых личностных диспозиций - “ориентации на действие” либо - “ориентации на состояние”. Характеризует эффективность контроля за негативными эмоциями, возникающими в процессе деятельности и скорость перехода от намерения к действию.

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). У управленцев возникает вопрос, можно ли управлять творчеством своих сотрудников посредством организационных изменений. Автор данной диагностики в своих работах утверждает, что такое управление возможно. Организационные изменения средствами ордерной технологии создают условия для формирования эмоционально ценностного единства организации («семейный» субордер), целевое единство организации («армейский» субордер) и смысловое единство («церковный» субордер), что приведет в согласование инновационный продукт и этическую составляющую как единого целого [12]. 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.

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. Что, в конечном счете, позволит нам создать более эффективный научный инструмент решения практических задач работы с инновационным потенциалом личности и использовать этот ресурс для высоко продуктивной деятельности современных организаций.

#### Список использованной литературы:

1. Настольная книга практического психолога/Сост. С.Т. Посохова, С.Л. Соловьева. - М.:АСТ: ХРАНИТЕЛЬ; СПб.: Сова, 2008. - 671 с. (с.181-197)
2. Методика изучения структуры темперамента Я.Стреляу (адаптация Н.Н.Даниловой, А.Г.Шмелева) / Практикум по психодиагностике личности. Ред. Н.К.Ракович. – Минск, 2002.
3. Батаршев, А.В. Диагностика черт личности и акцентуаций. Практическое руководство / А.В. Батаршев. – М.: Психотерапия, 2006. – 288 с.
4. Методика «Q -сортировка» (В.Стефансон) // Психологические тесты / Под ред. А.А.Карелина: В 2т. – М., 2001. – Т.2. С. 65-69.
5. Лазурский А.Ф. Избранные труды по психологии [Текст]: избранные труды / А.Ф. Лазурский. – М.: Наука. 1997. – 446 с.
6. Зверков А.Г. Диагностика волевого самоконтроля (опросник ВСК) / А.Г. Зверков, Е.В. Эйдман // Практикум по психодиагностике.

Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – М.: МГУ, 1990. – С. 116-124.

7. Шапкин С.А. Опросник мотивации достижения: новая модификация // Психологический журнал, Том: 21, Номер: 2, Год: 2000 Стр: 113-127

8. Стрижова Е.А., Гусев А.Н. Диагностика трудовой мотивации: опыт разработки методики // Национальный психологический журнал - 2010. - №1(3) - С.128-133.

9. Шмелев А. Г. Психодиагностика личностных черт.—СПб.: Речь, 2002.— 480 с

10. Савенков А.И. Социальный интеллект как проблема психологии одаренности и творчества / А.И. Савенков // Психология.Журнал Высшей школы экономики. - 2005. -Т.2. -№4. -С. 94-101.

11. Шапкин С. А. Экспериментальное изучение волевых процессов. М.: Смысл; ИП РАН, 1997. —140 с.

12. Аксеновская Л.Н. Ордерная платформа изменений организационной культуры: как управлять творчеством в организациях// Организационная психология: люди и риски. Материалы IV Международной научно-практической конференции. 10-11 мая 2013 г.- Саратов: ИЦ “ Наука”, 2014 г.- 384 с.- С. 12-17 ( на рус. и англ. яз.).