

# РАЗДЕЛ IV. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

---

УДК 159.923:001.896

**Михайлова О.Б.**

*Российский университет дружбы народов (г. Москва)*

## **ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ИННОВАЦИОННОСТИ СОВРЕМЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**Аннотация.** В статье представлены результаты эмпирического исследования проявлений инновационного потенциала личности в различные периоды взрослости. Новизна работы заключается в предположении автора о значимых различиях в особенностях инновационности личностей на разных этапах развития. В ходе анализа были выявлены различия в проявлении инновационности в период ранней и средней взрослости у современных руководителей. На основе полученных результатов даны рекомендации по проведению профессионального обучения на разных этапах взрослости и для каждого уровня развития инновационности.

**Ключевые слова:** инновационный потенциал личности, ранняя взрослость, средняя взрослость, инновационность, профессиональное развитие.

***O. Mikhailova***

*Peoples' Friendship University of Russia, Moscow*

## **PERSONAL CHARACTERISTICS OF CONTEMPORARY MANAGERS' INNOVATIVENESS**

**Abstract.** The article provides the results of an empirical research of a person's innovation potential manifestation in different periods of adulthood. The originality of the work given dwells in the author's suggestion concerning some considerable differences in the specifics of personalities' innovativeness at different stages of development. Basing on the results of the empirical research the author gives recommendations on the way the professional education should be performed at each stage of adulthood and for each level of innovativeness development.

**Key words:** innovation potential of a person, early adulthood, middle adulthood, innovativeness, professional development.

Исследование особенностей становления и развития инновационного потенциала личности в период взрос-

лости связано с потребностями оптимизации практики эффективного управления человеческим капиталом в различных сферах профессиональной деятельности.

---

© Михайлова О.Б., 2014.

Реализация потенциальных возможностей человека в период взрослости связана с усвоением профессионального опыта и формированием профессиональной идентичности. В то же время профессиональная деятельность фактически всегда выражена в форме определенной социальной роли, которую сотрудник выполняет согласно конкретной должности, в рамках корпоративной культуры организации.

Следует отметить, что понятие инновационного потенциала включает, с одной стороны, реальные профессиональные возможности личности, готовность к эффективной профессиональной деятельности, с другой – не реализованные (пока) профессиональные свойства, внутренние резервы [5]. Активность субъекта выступает в качестве одного из условий и регулятивных механизмов, с помощью которых осуществляется инновационная деятельность. Предпосылками инновационной деятельности и реальным выражением инновационного потенциала личности являются различные виды активности. Интеллектуальная активность личности и ее характеристики связаны с особенностями развития интеллектуальных функций [2].

Американские и российские психологи (Г. Крайг, К.У. Шайи, Б.Г. Ананьев, Е.И. Степанова) в результате многочисленных исследований личности и развития психофизиологических функций взрослых выделили следующие этапы изменения функций интеллекта [1]:

– ранняя взрослость (20–40 лет) – этап достижений. Интеллектуальная активность направлена на решение реальных проблем, которые определяют

особенности дальнейшей жизни человека (выбор работы или супруга).

– средняя взрослость (40–60 лет) – этап исполнения социальных обязанностей. Интеллектуальная активность характеризуется принятием решений, от которых зависят другие люди, при этом их интересы учитываются при принятии решений.

– поздняя взрослость (60 лет и более) – этап реинтегрирования. Интеллектуальная активность меняется: опыт, мудрость, ценности, установки транслируются другим поколениям в качестве примера, образца действий, основы для дальнейших форм совершенствования.

В ранней взрослости развивается диалектическое мышление, смысловые системы, обязательность и ответственность. В среднем возрасте одним из важнейших факторов, влияющим на познание, является богатство жизненного опыта. Представители средней взрослости способны принимать решения с большей уверенностью, поэтому 40–60-летних называют поколением руководителей и большинство людей, ответственных за принятия решений в социально-политическом и социально-экономическом управлении общества, принадлежат к этой возрастной категории [3].

Интеллектуальное развитие в период взрослости заключается не в расширении круга способностей и не в изменении их структуры. Скорее оно состоит в гибком использовании интеллектуальной активности в разные периоды жизни человека, т. е. в поддержании и повышении своей компетентности или конвертируемости.

Компетентность можно образно определить как необходимое усло-

вие «конвертируемости» специалиста. Если исходить из экономического определения конвертируемости (от лат. *convertere* ‘обменять’) – это свойство валют обмениваться между собой, то процесс обновлять, интегрировать и обменивать, т. е. продавать свои умения, можно назвать конвертируемостью специалиста. Чтобы поддерживать профессиональную конвертируемость необходимо постоянно развивать и поддерживать высокий уровень профессиональной компетентности, выраженной в интеллектуальной активности и инновационности.

Согласно системно-диспозиционному подходу, инновационный потенциал личности можно рассматривать как оптимальное сочетание личностных форм активности, необходимых для практической реализации инновационной деятельности [4].

Инновационность выступает последующим этапом креативности, ее кратким вариантом, ее превращенной формой, определенной социально-организованной практикой. Инновационность можно определить как интегративную способность личности понимать, принимать, социально оценивать, распространять, внедрять и использовать новшества. Наиболее полно инновационность может быть выражена в деловой активности личности, рассматриваемой в форме предпринимательства [4].

Актуальность проблемы исследования и ее практическая значимость определили цель нашего исследования: изучить особенности инновационности личности у современных руководителей, проявляющиеся в период ранней и средней взрослости. В иссле-

довании приняли участие 250 человек – слушатели 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 особенностей личностного развития выборку поделили на группы ранней взрослости (возраст 25–34 года) и средней взрослости (40–45 лет).

Исходя из заявленной цели были сформулированы гипотезы: 1) выраженность инновационных качеств в период ранней и средней взрослости связана с высоким уровнем креативности, предпримчивости, 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 взрослости.

Для подтверждения сформулированных предположений были выбраны методики, позволяющие выявить личностные характеристики проявлений инновационности: шкала самооценки инновативных 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 предпримчивость» (Н.В. Романова). Исходя из информации, полученной с помощью статистической обработки данных можно говорить о том, что различия в особен-

ностях проявления инновационности личности в период ранней и средней взрослости не слишком значительны и проявляются лишь в некоторых характеристиках.

Для выявления связей между показателями инновационности был проведен корреляционный анализ. 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 выраженной 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 подтверждают выдвинутую нами гипотезу о выраженной 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 предпримчивости: «требовательность к качеству и производительности», «готовность идти на риск», « поиск информации», «умение систематически планировать и контролировать» и «уверенность в себе». В данном случае связи можно объяснить тем, что такая характеристика 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 выраженная инновационности личности у современных руководителей связана с высоким уровнем креативности, ориентацией на будущее, высоким риском ради успеха и отдельными компонентами предпримчивости.

Результаты обработки данных исследования, полученные с помощью применения критерия Манна-Уитни, показали, что различия в особенностях инновационности личности в период ранней и средней взрослости не слишком значительны и проявляются лишь в некоторых характеристиках, а именно: 1) в период ранней взрослости инновационный тип мышления по методике Кёртона более выражен; 2) выявлены различия по параметру

«смелость» между двумя исследуемыми группами; 3) в период ранней взрослоти 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 взрослоти, а это, вероятно, связано с тем, что данные навыки приходят с опытом, и поэтому у испытуемых старшего возраста они выше. По остальным же параметрам предпримчивости значимых различий не обнаружено. Также не было выявлено различий в уровне морально-этической ответственности у представителей групп ранней и средней взрослоти.

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 исследования преобладают люди с инновационным типом мышления, также выборка имеет высокие показатели предпримчивости, которые все же имеют некоторые различия, связанные с возрастными особенностями. Они проявляется в готовности к риску, которая выше у испытуемых в период ранней взрослоти, 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 взрослоти. Показа-

тель «готовность к переменам» как критерий инновационности имеет высокие результаты как в период ранней, так и средней взрослоти. 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, предпримчивость.

Образовательная технология формирования личностной готовности руководителей к инновационной деятельности может быть основана на диагностике уровня развития инновационности и организации структурированной системы обучения персонала в рамках корпоративного университета. Сотрудников 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.

*Исполнители* относятся к низшему звену персонала с ограниченной ответ-

ственностью: 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) аналитика проблемно-поисковых ситуаций; 4) изучение ситуационных нововведений (кейс-методы); 5) тренинги само-менеджмента и тайм-менеджмента; 6) разработка авторских концепций.

**Специалисты** – это сотрудники с определенной профессиональной подготовкой и специфической направленностью деятельности. 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. Обладают высоким уровнем профессиональных компетенций, которые важно поддерживать и развивать.

**Top-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) аналитика и защита авторских идей; 4) тренинг профессиональной эффективности; 5) тренинги по профессиональной технике принятие решений.

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.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Крайг Г. Психология развития. – СПб., 2005. – 940 с.
2. Михайлова О.Б. Виды активности как детерминанты развития инновационного потенциала личности // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. – 2012. – № 4. – С. 35–44.
3. Михайлова О.Б. Когнитивное развитие и особенности процесса обучения в период ранней и средней взрослости // Психологическая наука и образование. – 2007. – № 2. – С. 34–41.
4. Михайлова О.Б. Психология становление инновационного потенциала личности: монография. – М., 2013. – 215 с.
5. Советова О.С. Основы социальной психологии инноваций: учеб. пособие. – СПб., 2000. – 152 с.