

УДК 159.922

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ СОЗНАНИЕ И ГОТОВНОСТЬ ЛИЧНОСТИ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

© 2015 Г.В.Акопов¹, В.И.Долгова²

¹Поволжская государственная социально-гуманитарная академия

²Челябинский государственный педагогический университет

Статья поступила в редакцию 29.03.2015

В статье раскрыта система условий и факторов управления и развития готовности личности к инновационной деятельности. Названы объективные (существование большого инновационного цикла в политической, экономической и социальной сферах) и субъективные (по типу субъекта инновационной деятельности – личность, коллектив, группа) условия формирования исследованной готовности. Проведен морфологический и структурный анализ элементов обсуждаемой системы условий, дана характеристика одного из условий – «ценности и ценностные отношения». Самыми важными для новаторов в группе терминальных ценностей являются профессиональные ценности, доминирующими – социально-материальные и инструментально-технологические данности образования.

Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания Минобрнауки России № 25.1028.2014/К по теме «Социальная психология религиозного (конфессионального), этнонационального, правового и регуляционно-управленческого сознания в современной России».

Ключевые слова: управленческое сознание, инновации, объективные условия, субъективные условия, ценности и ценностные отношения.

°Современная глобализация¹, наряду с информационно-технологической доминантой, характеризуется также масштабным вектором инновационной активности сознания как отдельной личности, участвующей в регуляции политических, экономических, социальных и иных процессов, так и достаточно больших групп разнопрофильных специалистов, управляющих самим процессом достижения инноваций.

Вслед за А.В.Карповым, следуя логике метасистемного анализа², можно выстроить метарегулятивную модель сознания, обеспечивающую, в частности, инновационный поиск и реализацию целевых интенций человека или интегрированных социальных групп.

Любое управление, в случае его системного оформления, включает субстантивные (условно-статичные) и динамизирующие (стимулирующие) переменные. Объекты первого плана, это, прежде всего *цель* и непосредственно связанное с ней *содержание* управленческой активности (решаемые задачи, их состав и др.), а также *средства*, т.е. формы и методы управления; управляемые лица или группы людей (*респонденты*) и, наконец, релевантные *субъекты* (руководители, менеджеры, модераторы и т.д.) управленческой деятельности. В соответствии с теорией систем, перечисленные взаимосвязанные структурные элементы (компоненты) образуют субстантивную подсистему той или иной системы управления. Степень представленности в сознании лиц, профессионально занятых управлением перечисленных компонентов, может быть различна, характеризуя тип или стиль управления, который может варьироваться в спектре вышеобозначенных доминирующих компонентов: целевой, содержательный, методический, объектный (личностно-ценностный) и субъектный (эгоцентричный). В исследовании Т.А.Никитиной³ у специалистов различных

⁰ Акопов Гарник Владимирович, доктор психологических наук, профессор, зав.кафедрой общей и социальной психологии. E-mail: akolubov@mail.ru

Долгова Валентина Ивановна, доктор психологических наук, профессор, декан факультета психологии. E-mail: 23a12@list.ru

¹ Акопов, Г.В. Глобализация как фактор трансформации сознания человека в современном обществе / Г.В.Акопов // Сознание и время. – Самара: Изд-во «ВЕК#21», 2010. – С.108 – 114.

² Карпов, А.В. Психология сознания. Метасистемный подход / А.В.Карпов. – М.: Изд. дом РАО, 2011. – 1087 с.

³ Никитина, Т.А. О готовности руководителей к управленческой деятельности / Т.А.Никитина //

управленческих сфер была выявлена устойчивая картина приоритетности того или иного типа управленческой активности. Если в эмпирических данных названного исследования множество всех мысленно продуцируемых респондентами управленческих задач принять за 100%, то целевая установка в усредненной выборке руководителей составит 12%; содержательная установка («что делать?») – 18%; методическая («как?») – 53%; объектная (персонал и условия) – 6%; субъектная – 12%. Как видим, в значительной степени преобладает методический компонент в сравнении с другими компонентами субстантивного блока системы управления.

Дополнительная к субстантивной функциональная подсистема может быть выстроена в противоположной иерархии (последовательности). Субъект управления, вступая в контакт, информационную и смысловую коммуникацию с респондентами, *организует* необходимую активность и соответствующий контроль, *конструирует* взаимодействие респондентов, используя подходящие средства, формы и методы в проекции на содержание управления (функция *проектирования*), прогнозируя достижение цели, и в связи с тем или иным достигнутым результатом, *рефлексирует* адекватность всей системы управления. Итогом рефлексии может быть коррекция структурных (субстантивных) и функциональных компонентов, включая коррекцию цели и самокоррекцию собственных управленческих действий.

Рассмотрим на примере реализацию цели инновационного развития. Уровень готовности к инновационной деятельности достигается не в личностном вакууме, а в сложном взаимопереплетении условий, определяющих полимотивность ее становления⁴. Систему условий и факторов формирования и развития готовности личности к инновационной деятельности составляют объективные и субъективные. Рассмотрим их последовательность.

I. Объективные условия и факторы:

Вестник Самарского муниципального института управления. – Самара: Изд-во Самарск. ин-та упр., 2008. – С.68 – 84.

⁴ *Леонов, Н.И.* Принципы и подходы в управлении научной и инновационной деятельностью (опыт исследовательского университета) / Н.И.Леонов // Высшее образование в России. – 2011. – № 11. – С. 19 – 28; Problems of formation and development of an innovative culture of the individual and group: resolution of the 2nd session of the sectoral psychological Congress of the IASHE in the field of psychological sciences London, 2013). – Scientific edition by V.Pavlov; S.Georgievski; V.Dolgova. – International Academy of Science and Higher Education. – London: IASHE, 2013. 150 p.

1.1.Развертывание большого инновационного цикла в политической сфере. Каждая система проходит три стадии: развития, функционирования в развитом, зрелом состоянии и, наконец, деградации вплоть до полного исчезновения. Развертывание инновационных циклов в политике является условием жизнеспособности государства.

1.2. Существование большого инновационного цикла в экономической сфере. Среди важных изменений в экономике России – значительно большее, чем ранее, значение внешнеэкономических связей (экспорт энергоносителей и сырья; экспорт продукции отраслей высоких технологий; промышленное импортзамещение и экономическая самодостаточность; развитие агропромышленного комплекса для импортзамещения и экспорта продовольствия).

1.3. Возникновение большого инновационного цикла в социальной сфере. Одной из главных задач настоящего момента является восстановление самоуважения нации, ибо без самоуважения невозможны такие базовые качества гражданского общества, как способность к самоконтролю, самоорганизации, самостоятельности, самодисциплине.

II. Субъективные (психологические) условия и факторы. *2.1. Внутренние психологические факторы формирования готовности к инновационной деятельности.*

- 1) *Активность способствует* действенному, преобразующему отношению человека к окружающему миру.
- 2) *Направленность* на инновационную деятельность, фиксируемая в уровне склонности к внедрению нового, передового, является важнейшей личностной переменной, определяющей позицию субъекта относительно вводимых новшеств.
- 3) *Индивидуально-типологические особенности личности* органически включены как важнейший компонент и фактор развития.
- 4) *Индивидуальный стиль деятельности* влияет на выбор индивидуально-своеобразной системы приемов и способов инновационной деятельности и на распределение ролей ее субъектов.
- 5) *Установка на инновационную деятельность* во всех своих проявлениях (когнитивном, эмоционально-оценочном и поведенческом; прямо связана с отношением к нововведению и с формированием необходимых для его эффективности знаний и умений.
- 6) *«Я-концепция» личности субъекта инновационной деятельности*, являясь итоговым продуктом самосознания, определяет позицию личности в отношении новации.
- 7) *Ценностные ориентации и ценностные отношения* мотивируют инновационную деятельность и поведение, поскольку ориентация субъекта внедрения и стремление к нововведению соотносятся с ценностями, включенными в структуру личности.
- 8) *Способность к творческой деятельности (креативность)* формирует гиб-

кость и заинтересованность (что обеспечивает открытость мышления и позитивное восприятие новых, нетипичных и оригинальных мыслей, как своих собственных, так и других людей), чуткость и наблюдательность позволяет фиксировать многочисленные детали, роль и значение которых в инновационной деятельности могут оказаться весьма значительными). 9) *Инновационно-важные качества личности*: честность – целеустремленность – выдержка – прогрессивность – решительность. 10) *Профессионализм обеспечивает* высокую степень конгруэнтности знаний, умений и навыков специалиста современным достижениям науки и практики в данной области. 11) *Готовность к риску* – неизбежное условие жизнестойкости общества, продуктивности его экономических структур, залог его устойчивости.

2.2. Внешние психологические условия и факторы формирования и развития готовности к инновационной деятельности.

1) *Направленность групповой деятельности на социально-значимые цели внедрения* – центральный компонент структуры нововведений; представляет интегративный результат, к которому стремится общность индивидов (групповой субъект инновационной деятельности). 2) *Групповой ценностный стандарт* (инициатива, действие, сотворчество, консолидация) формирует ролевые группы. 3) *Совместимость членов группы*: релевантный уровень психофизиологической совместимости, согласованности ролевых ожиданий, ценностно-ориентационного единства. 4) *Сплоченность членов группы* создает условия для «консолидации» субъектов внедрения. 5) *Позитивные межличностные отношения* позволяют преодолеть психологические барьеры, возникающие у личности в процессе внедрения, создать чувство принадлежности к группе, поддержки, понимания и высокого уровня социального взаимодействия. 6) *Организованность* является фактором формирования умений группового субъекта внедрения оптимально синтезировать выполненную ее членами работу и обеспечивать итоговую целесообразность инновационного взаимодействия. 7) *Стимулирование творческой деятельности членов группы* создает среду для развития соответствующих задатков и способностей. 8) *Сотрудничество составляющих коллектив групп* выражается в содействии как результативной помощи, активном содействии достижению общих и групповых целей. 9) *Создание благоприятного социально-психологического климата* является «совокупным» условием эффективности инновационного процесса. 10) *Совершенствование управления коллективом* способствует академичности и постоянного внедрения инновационных технологий. 11) *Осуществление индивидуального и дифференцированного подхода* помогает определить особенности субъекта

и предмета внедрения. 12) *Стимулирование групповой творческой деятельности* формирует целостность субъекта нововведения.

Постановка целей происходит в процессе изучения и анализа нормативных документов, в процессе проектирования выхода из противоречия между «сущным» и «должным». Содержание этой группы условий: 1) наличие концепции (системы взглядов, общего замысла) нововведения; 2) наличие концепции прогнозирования; 3) наличие концепции системного подхода; 4) наличие концепции предмета внедрения; 5) анализ сложившегося опыта (выявление «западающих мест» и причин обнаруженных недостатков; 6) выявление имеющихся инновационных тактик; 7) создание перспективной модели внедрения; 8) моделирование процесса внедрения.

Одним из важнейших организационных условий обсуждаемого феномена является широкое вовлечение самих новаторов во все виды обратных связей с теми, кто уже прошел этапы внедрения инновационных технологий, оно способствует созданию внутренних форм саморегуляции деятельности: чувства долга и ответственности.

Ни одна из целей подготовки к внедрению не может быть достигнута без обеспечения целостной структуры объективных и субъективных условий и факторов формирования и развития готовности к инновационной деятельности.

Рассмотрим, в частности, ценностные ориентации и ценностные отношения в инновационной активности. В общей сложности на всех этапах эмпирического исследования приняли участие 301 человек в возрасте от 17 до 59 лет; из них – 88 руководителей. На первом этапе изучались терминальные и инструментальные ценности руководителей инновационных процессов. Терминальные ценности определяются как убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования с личной и общественной точек зрения стоит того, что бы к ней стремиться; инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действия является с личной и общественной точек предпочтительным в любых ситуациях.

Испытуемые на первом этапе прошли тестирование по опроснику Кэттэлла (шкала «консерватизм-радикализм»). Нас интересовала корреляция системы ценностных ориентации с показателями этой шкалы для конкретного субъективного структурирования. В исследовании ценностей руководителей-новаторов обращают на себя внимание следующие ценностные блоки.

Терминальные ценности: 1) *наибольшее предпочтение*: интересная работа, активная деятельная жизнь, продуктивная жизнь, развитие, по-

знание, творчество, общественное признание, здоровье, счастливая семейная жизнь; 2) *среднее предпочтение*: уверенность в себе, материальное обеспечение, друзья, свобода, жизненная мудрость; 3) *наименьшее предпочтение*: красота природы и искусства, развлечения.

Инструментальные ценности руководители-новаторы распределили следующим образом: 1) самые значимые: образованность, эффективность, широта взглядов, ответственность, честность, смелость, рационализм и твердая воля; 2) средне значимые: воспитанность, терпимость, самоконтроль, жизнерадостность и независимость; 3) наименее значимые: непримиримость к себе и другим, высокие запросы, исполнительность, чуткость и аккуратность.

Анализируя отличия в ранжировании инструментальных ценностей между новаторами и консерваторами, видим, что наибольший разрыв в предпочтениях (в сторону важности для новаторов) принадлежит следующим ценностям: независимость (способность действовать самостоятельно, решительно), честность, эффективность в делах, рационализм, твердая воля, смелость. Разница в ценностях-средствах говорит о различных инновационных возможностях исследуемых групп.

Поблочное сравнение терминальных ценностей во всех группах респондентов показало следующее: профессиональные ценности являются самыми важными для новаторов, конкретные жизненные ценности – для контрольной группы.

Таким образом, ценностные ориентации и ценностные отношения интегративно проявляются во взаимосвязанной и взаимообусловленной совокупности всех элементов системы. В нашем исследовании они характеризуются, во-первых, социально-значимой регуляцией профессиональной деятельности и осознанной необходимостью инновационной деятельности в структуре профессиональной, во-вторых. Критерий социальной значимости предъявляет к процессу возникновения и преодоления внутренних противоречий между личностными и общественными ценностями особые требования. Сама суть социализации состоит во внедрении единой системы ценностей. Ценности, в совокупности со всеми другими элементами системы условий и факторов формирования и развития готовности к инновационной деятельности, интегрируют социальную систему и личность отдельного субъекта инновационного процесса.

CONSCIOUSNESS AND MANAGEMENT: READINESS OF THE PERSON FOR INNOVATION ACTIVITY

© 2015 G.V.Akopov¹, V.I.Dolgova^{2°}

¹Samara State Academy of Social Sciences and Humanities

²Chelyabinsk State Pedagogical University

The article describes a system of conditions and factors in the formation and development of individual readiness for innovation activity. It names objective (the existence of a large cycle of innovations in political, economic and social spheres); subjective (by the subject of innovation – a person or a group); and objective-subjective (scientific methods, teaching material, institutional) conditions of formation of readiness. It comprises a morphological and structural analysis of forty-two elements of the discussed system conditions; specifying the characteristic of "values and value relationship" condition. The most important in the group of terminal values are professional values; the dominant ones are socio-material and instrumental technological realities of education.

Keywords: objective conditions and subjective conditions, objective-subjective conditions, values and value relationships, terminal values, instrumental values, realities of education.

[°] Garnik Vladimirovich Akopov, Doctor of psychology, Professor, Head of Department of general and social psychology. E-mail: akolubov@mail.ru

Valentina Ivanovna Dolgova, Doctor of psychology, Professor, Dean of Faculty of psychology. E-mail: 23a12@list.ru