

Долгова В.И. Планшет для изучения инновационной диспозиции личности руководителей//[Текст]/В.И.Долгова/Регулирование социальных процессов в контексте экономики, права и менеджмента: сб.труд. Международной виртуальной Интернет-конференции (Лондон, 06 – 11 июня 2013). - Лондон, Великобритания, 2013. – с. 13 - 16. – Электронный доступ – URI: <http://gisap.eu/ru/node/26506>

ПЛАНШЕТ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДИСПОЗИЦИИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Валентина Долгова, декан, доктор психологических наук, профессор
Челябинский государственный педагогический университет, Россия
Участник первенства: Национальное первенство по научной аналитике
- "Россия";

Открытое Европейско-Азиатское первенство по научной аналитике
УДК 159.922+[001.895:37](035.3)

В статье представлены психологические факторы инновационной диспозиции руководителя (активность, направленность личности, индивидуально-типологические особенности, индивидуальный стиль деятельности, Я – концепция, установка, ценностные ориентации и ценностные отношения, способность к творческой деятельности, инновационно-важные качества личности, профессионализм, риск). Эти факторы дополнены методиками, критериями и сведены в Планшет. Приведены результаты факторного анализа.

Ключевые слова: *инновационная диспозиция, активность, направленность личности, индивидуально-типологические особенности, индивидуальный стиль деятельности, Я – концепция, установка, ценностные ориентации и ценностные отношения, способность к творческой деятельности, инновационно-важные качества личности, профессионализм, риск, критерии, методика, факторы.*

The article reveals the psychological factors of innovation disposition of the head (activity, personal orientation, individually-typological features of individual style, I - concept, setting, values, and value relationships, capacity for creativity, innovation and quality are important personality, professionalism, risk). These factors are supplemented by procedures and criteria and summarized in the tablet. The results of the factor analysis are provided.

Keywords: *innovative disposition, activity, personality orientation, individually-typological features, personal style of I - concept, setting, values, and value relationships, the ability to creative activity, innovative and important qualities of the personality, professionalism, risk criteria, methods , factors.*

Анализ работ специалистов (ученых и практиков) показал, что инновации присущи любому типу общественного развития как эволюционному, так и революционному. Инновационная деятельность представляет собой такого рода феномен, который нельзя чисто эмпирическим путем отделить и от культуры, и от цивилизации. Сущность инновационной деятельности состоит в том, что она у является инвариантой любой сферы человеческой жизни, каждой культуры, продуктом культуры и цивилизации.

Состояние и уровень развития готовности к инновационной деятельности у руководителей системы образования, в конечном счете, определяются уровнем и объемом доступных субъекту знаний и умений, возможностью их распространения, усвоения, переработки и продуцирования. Особое значение для формирования готовности к инновационной деятельности у руководителей системы образования приобретают знания и умения по теории и практике внедрения, прогнозирования, системного подхода. Выявлены три уровня их развития: стихийно-эмпирический, эмпирический и научный.

В условиях нововведений это дополняется ограниченностью инновационных возможностей личности или ограниченным «сектором» этих

возможностей (инновативной диспозицией), то есть системой предрасположенностей личности к изменениям.

Теоретической основой изучения инновационных возможностей личности являются исследования общих закономерностей профессионального развития и изменения личности, отдельных ее свойств и психических состояний в ходе деятельности, факторов составляющих индивидуальные различия в моторной, когнитивной и эмоциональной сферах, которые влекут за собой различия в поведении, способах саморегуляции, эмоциональных реакциях, способностях и склонностях, эффективности обучения и деятельности (Н.Н. Братина, Т.А. Доброхотова, Б.Р. Кадыров, В.Д. Еремеева, Э.А. Костандов, В.В. Суворова, П.Н. Ермаков, А.Г. Кураев, Н.Г. Калашникова и др.).

Использованные в нашем исследовании основные психологические факторы, критерии и методы диагностики инновационной диспозиции руководителей системы образования представлены в Планшете (таблица 1).

№	Психологический фактор	Методики Критерии	Описание
1	Активность: процесс психического отражения в форме психических актов, действий, деятельности, поведения	Биографический основной Тренинги Включенное наблюдение. Лонгитюдное исследование Критерий Сформированность установки на инновационную деятельность	Тест диагностирует социальные качества личности, учитывая эффект компенсации одних качеств другими по косвенным вопросам (чаще это биографические особенности на этапе рельефного оформления характера).
2.	Направленность личности – психическое свойство личности – система потребностей доминант, ценностей,	Ориентационная Анкета Б. Басса [7] Критерий Сформированность	Анкета состоит из 27 пунктов-суждений, по каждому из которых возможны 3

	<p>устремлений, преобладающая система смыслообразующих мотивов, выражающаяся в жизненных целях человека, его установках, перспективах, намерениях, стремлениях и активной деятельности по их достижению.</p> <p>Различают:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Направленность на себя (Я). 2. Направленность на общение (О). 3. Направленность на дело (Д). 	<p>устойчивого интереса инновационным преобразованиям.</p>	<p>варианта ответов, соответствующие 3 видам направленности личности. Респондент должен выбрать один ответ, который в большей степени выражает его мнение или соответствует реальности, и еще один, который, наоборот, наиболее далек от его мнения, или же менее соответствует реальности. Ответ «наиболее» получает 2 балла, «наименее» - 0, оставшийся невыбранным - 1 балл. Баллы, набранные по всем 27 пунктам, суммируются для каждого вида направленности отдельно.</p>
3.	<p>Индивидуально-типологические особенности: Закономерное соотношение устойчивых индивидуальных особенностей личности, характеризующих различные стороны динамики психической деятельности.</p>	<p>Личностный опросник Айзенка [7] Критерии Адекватность конкретной ситуации деятельности. Оптимальность с точки зрения эффективности деятельности</p>	<p>Измерение основных ортогональных факторов личности (экстраверсия-интроверсия, невротизм-эмоциональная стабильность). Опросник включает в себя 60 вопросов. В итоге можно выделить 9 типов темперамента: холерик, ярко выраженный экстраверт, сангвиник, эмоционально</p>

			устойчивый, флегматик, ярко выраженный интроверт, меланхолик, эмоционально неустойчивый, средне промежуточный.
4.	Индивидуальный стиль деятельности (ИСД): устойчивая индивидуальная система относительно однородных приемов, способов, средств, навыков выполнения той или иной деятельности.	Биографический основной Тренинги Критерий Гибкость поведения в изменяющихся ситуациях	Комплексное исследование индивидуального стиля деятельности.
5.	Я - концепция - итоговый продукт самосознания, результат познания и оценки человеком самого себя и других людей.	Ориентационная анкета «Направленность личности» Б.Басса Критерии Самосознание. Самореализация	Комплексное исследование самооотношения и самооценки. Позволяет выявить знания о себе в виде образа «Я» и самооотношение в виде самооценки
6.	Установка – относительно устойчивая во времени система взглядов, представлений об объекте или событии, совокупность связанных с ними эмоциональных состояний, predisposing к определенным действиям. Различают в структуре установки три компонента: когнитивный, эмоциональный и поведенческий.	Личностный опросник Айзенка Критерий Установка на нововведение	Позволяют выявить отношение к инновациям, знания об объекте и предмете внедрения, оценочные суждения и убеждения, систему чувств, связанных с соответствующей деятельностью, predisposing к реальным, положительным или отрицательным действиям в отношении

			внедрения.
7.	Ценностные ориентации и ценностные отношения определяют содержательную сторону направленности личности и составляют основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самому, основу мировоззрения и ядро мотивации и жизненной активности.	Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича [7] Критерий Социально-значимая регуляция профессиональной деятельности	Методика основана на прямом ранжировании списка ценностей. Испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер. В начале предъявляется набор терминальных, а затем набор инструментальных ценностей.
9.	Инновационно-важные качества личности - сложные социально и биологически обусловленные Структурные компоненты личности, вбирающие в себя психические процессы, свойства, образования, устойчивые состояния, и предопределяющие устойчивое поведение личности в социальной и природной среде.	Опросник Кэттелла [7] Тренинги. Методика определения качества-инварианты Л.А. Степновой. Критерий Честность, целеустремленность, выдержка, прогрессивность, патриотизм, решительность	Выявляются инновационно важные качества личности, предопределяющие устойчивое поведение личности в инновационной среде
8.	Способность к творческой деятельности: психическое свойство личности, проявляющееся в соответствии психофизиологических, психических особенностей человека требованиям, предъявляемым к нему профессиональной деятельностью, что дает ему возможность быстро и качественно овладеть ею.	Интеллект-тест «количественные отношения» [7] Интеллект-тест «сложная аналогия» [1] Тренинги «Аналогии» [1] «Управленческие качества» [7] Критерии Самостоятельность в принятии решений. Оригинальность,	Тест диагностирует глубинные структуры интеллекта, способность к умозаключениям, аналитическому мышлению. Тест диагностирует глубинные структуры интеллекта, способность к аналогиям. Тестируемый к предложенной паре слов подбирает из

		принципиальная новизна принятых решений	имеющихся 6 пар аналогичную по их смысловому значению. Тест диагностирует социальный интеллект, способность личности к заключениям по аналогии. Тест диагностирует уровень и характер развития управленческих качеств с акцентом внимания на творческие компоненты способностей.
10	Профессионализм - отражение требований профессии в личности, деятельности специалиста, индивидуальной или совокупной, не только в способах формулирования и решения профессиональных задач, но и в способах анализа результатов от найденного решения: самодиагностики причин, приведших к тем или другим результатам. Об уровне профессионализма можно судить по степени соответствия индивидуальных особенностей личности и деятельности профессионала требованиям, предъявляемым к нему профессией.	Биографический метод Проективные задания и неоконченные предложения [7] Беседы, интервью. Приемы непосредственного наблюдения, «фотография» рабочего дня, анализ продуктов труда. Лонгитюдное исследование Критерий Конгруэнтность профессиональных знаний и умений современному уровню достижений	Выявляет внутренние ориентации, мотивы и цели человека. Выявляют неосознаваемые мотивы и интересы к разным сторонам профессии. Помогают выяснить уровень профессиональных знаний и профессиональных умений. Позволяют оценить профессиональные знания и умения, выявить зону ближайшего профессионального развития человека, как в мотивационной, так и в операционной сфере.
11	Риск - ситуативная	Биографический	Методика позволяет

<p>характеристика деятельности, состоящая в неопределенности ее исхода и возможных неблагоприятных последствиях в случае неуспеха. Различают ситуации, где исход зависит от случая (шансовые ситуации) и от способностей субъекта (ситуации навыка).</p>	<p>метод Шкала достижений. Методика «Склонность к риску» Критерий Готовность к риску</p>	<p>выявить стремление к достижению, предприимчивость, способность пойти на риск. При этом предъявляются два класса ситуаций, в которых: успех и неуспех оцениваются по определенной шкале достижений; неуспех влечет за собой наказание (социальные санкции).</p>
--	--	---

Требования к объему статьи не позволяют раскрыть все названные факторы, поэтому остановимся сейчас только на обсуждении *готовности к риску*. Оценивается она по определенной шкале достижений: уровень трудности, выбор цели, уровень самооценки. Хорошо, если уровень притязаний реалистичен. Такие руководители отличаются уверенностью в своих силах, настойчивостью в достижении цели, большей продуктивностью, критичностью в оценке достигнутого результата. Неуспех влечет за собой наказание в данном случае в виде социальных санкций: потери работы, премии, значимости и т.п. Наше исследование показало, что готовность к риску у руководителей распределяется от высокого уровня до нулевого следующим образом: высокая - 19,4 %; чуть выше нормы - 25,8 %; нормальная - 32,3 %; заниженная - 22,6 %; нулевая - 8,2 %. В большинстве случаев (79 %) руководители выбирают тот путь, исход которого не проблематичен и не связан с возможными неблагоприятными последствиями. Среднее значение «планки риска» всего 8 баллов (при норме 12-13). Но ее можно повысить в ходе формирования и развития готовности к инновационной деятельности. Например, на учебных занятиях в процессе тренингов наблюдается явление сдвига в сторону большего уровня риска и средний показатель поднимается до отметки в 12 баллов. Параллельно

возрастает рискованность абсолютного большинства (72 %) индивидуальных решений по сравнению с первоначальными. Это происходит потому, что каждый участник группового обсуждения пересматривает свое решение, приближая его к групповому ценностному стандарту. Большое значение для укрепления готовности к риску имеет «право на ошибку» или «вознаграждение риска». Это определено тем, что отличительной чертой эффективного управления инновационными процессами является очень заметное вознаграждение за успех и придание значительно меньшего значения наказаниям в случае неудачи. Для практики управления характерно принятие решений относительно повышения по службе, поручения заданий, развития резерва руководителей с учетом задачи усиления системы поддерживающей инновации и риск.

Чтобы установить все факторы, значимые для формирования и проявления готовности к инновационной деятельности, нами был проведен факторный анализ с последующим варимакс вращением, который привел к выделению семи факторов с общей информативностью 44,49 %.

Первый фактор (F1 = 10,37 %) - «Я - концепция».

Второй фактор (F2 = 8,26 %) - «Направленность на инновационную деятельность».

Третий фактор (F3 = 6,21 %) - «Способность к творчеству».

Четвертый фактор (F4 = 5,74 %) - «Ценностные ориентации и ценностные отношения».

Пятый фактор (F5 = 5,17 %) - «Инновационно-важные качества».

Шестой фактор (F6 = 4,67 %) - «Готовность к риску».

Седьмой фактор (F7 = 4,07 %) - «Профессионализм».

Составленный нами Планшет изучения инновационной диспозиции личности руководителя используется в процессе исследования личности руководителей и их резерва, разработки программ саморазвития, выбора тренингов личности руководителей и резерва, тренингов межличностных отношений, диагностики социально-психологических состояний всех

субъектов инновационной деятельности (общественного настроения, симпатий, психологических установок, социальных ожиданий, источников тревоги, негативных стереотипов и т.д.), подготовки рекомендаций по формированию готовности к инновационной деятельности. На его основе разработан и внедрен психологический мониторинг имиджа руководителя инновационного процесса, способный выявить состояние и осуществить прогнозирование развития личности руководителя в условиях развивающегося инновационного цикла

Литература:

1. Альманах психологических тестов. - М.: КСП, 1995. - 400 с.
2. Долгова В. Акмеологическая инвариантность инновационной культуры/ (2012-05-16 12:00:00 - 2012-05-21 18:00:00) «Проблемы современной психологии, филологии, педагогики».
3. Долгова В. Из опыта изучения эффективности внедрения инновационных технологий выпускниками вуза/(2013-01-30 12:00:00 - 2013-02-05 18:00:00) «Дилемма эпохи: ограниченные социальные ресурсы, правила и механизмы их воспроизводства и использования».
4. Долгова В. Системные инновационные технологии целеполагания / (2012-08-31 12:00:00 - 2012-09-06 18:00:00) «Пути преодоления кризисных явлений в педагогике, психологии и языкознании».
5. Долгова В. Теоретические предпосылки формирования готовности руководителей к инновационной деятельности / (2012-11-05 12:00:00 - 2012-11-12 22:00:00) «Глобальный кризис современности в сфере соотношения мировоззрения, социальных ценностей и политических интересов».
6. Долгова В.И. Готовность к инновационной деятельности в образовании: монография – М.: КДУ, 2009. – 228 с.
7. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации / Отв. ред. А.Ф. Кудряшов. - Петрозаводск: Петроком, 1992.-318 с

Re: ПЛАНШЕТ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ

ДИСПОЗИЦИИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

06 / 11 / 2013 - 05:47 — [Мамонтов Владимир...](#)

Интересная работа, достойна внимания! Любопытно будет ознакомиться с результатами исследования, что и надеюсь увидеть в ваших следующих работах!

Re: ПЛАНШЕТ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДИСПОЗИЦИИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

06 / 11 / 2013 - 04:53 — [Швиданенко Генефа](#)

Статья понравилась логикой изложения, актуализированностью проблематики, перспективностью исследования.

Re: ПЛАНШЕТ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДИСПОЗИЦИИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

06 / 10 / 2013 - 23:50 — [teymurz](#)

Очень интересная, оригинальная и весьма актуальная работа, заслуживающая высокой позитивной оценки.

Re: ПЛАНШЕТ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДИСПОЗИЦИИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

06 / 10 / 2013 - 21:23 — [petrukhinelena](#)

Статья очень интересна и полезна в практических исследованиях. Получалось ли у Вас практически "осуществить прогнозирование развития личности руководителя в условиях развивающегося инновационного цикла"? Обобщение его результатов позволит создать новую интересную модель.

Re: ПЛАНШЕТ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДИСПОЗИЦИИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

06 / 10 / 2013 - 18:53 — [stasys.girdzijauskas](#)

Работа написана творчески, интересно. Тема исследования является

актуальной и значимой. Желаю Вам дальнейших успехов!

Re: ПЛАНШЕТ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДИСПОЗИЦИИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

06 / 10 / 2013 - 17:28 — [Коноплицкая Оксана](#)

Очень интересная, познавательная и актуальная статья! Читая Ваши работы, всегда убеждаюсь в профессионализме автора. Рада встечи с Вами в конференции данных отраслей. Очень интересен именно психологическая сторона работы. Ещё раз убеждаюсь в тесном переплетении многих отраслей науки. Статья ценна новизной и практической частью. Очень жаль, что не могу познакомиться со всеми эмпирическими данными, но и этого достаточно, чтобы высоко оценить Ваш труд.

Re: ПЛАНШЕТ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДИСПОЗИЦИИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

06 / 10 / 2013 - 11:18 — [Грошев Игорь Васи...](#)

Представленная работа вызывает уважения. Инструментарий, эмпирика, а самое главное выводы и возможность использовать на практике. Дальнейших успехов!

Re: ПЛАНШЕТ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДИСПОЗИЦИИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

06 / 10 / 2013 - 10:45 — [beket](#)

Уважаемая Валентина Ивановна! Вами выполнено актуальное исследование, представляющее собой крупный прорыв в качественном совершенствовании подготовки современного руководителя - менеджера (вспомним, что причиной многих неудач в современной экономике в первую очередь является некомпетентность руководителя - менеджера). Востребованность Вашего Планшета объясняется тем, что он позволяет не только изучать и оценить инновационную диспозицию личности руководителя, разработать программу саморазвития, диагностировать

социально-психологическое состояние всех субъектов инновационной деятельности и т.д., но и подготовить рекомендации по формированию готовности к инновационной деятельности. Очень ценно и то, что на его основе разработан и внедрен психологический мониторинг имиджа руководителя инновационного процесса, способный выявить состояние и осуществить прогнозирование развития личности руководителя в условиях развивающегося инновационного цикла. В данной работе Вами раскрыт только фактор готовность к риску. Ожидаем, что в последующих публикациях Вы разработаете остальные психологические факторы, критерии и методы диагностики инновационной диспозиции руководителей и не только для системы образования. Желаю Вам дальнейших успехов. Исследование заслуживает высокой оценки. beket

Re: ПЛАНШЕТ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДИСПОЗИЦИИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

06 / 09 / 2013 - 20:18 — [romanovich](#)

На наш взгляд, представленная работы была бы еще интереснее, если бы автор конкретизировала результаты от внедрения исследований.

•

Re: ПЛАНШЕТ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДИСПОЗИЦИИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

06 / 09 / 2013 - 17:02 — [andrey.ustenko](#)

Предоставленная методика интересна для изучения личности руководителя, может использоваться в менеджменте, психологии управления, самоменеджменте. Публикация заслуживает позитивного отзыва.

Re: ПЛАНШЕТ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДИСПОЗИЦИИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

06 / 09 / 2013 - 01:18 — [Бойченко Екатерина](#)

Работа очень интересна и познавательна не только для современного топ-менеджмента, но и менеджеров среднего звена. Желаю успехов в дальнейших исследованиях!

- [ОТВЕТИТЬ](#)

Re: ПЛАНШЕТ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДИСПОЗИЦИИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

06 / 08 / 2013 - 13:39 — [dr.chiladze](#)

Автором представлены психологические факторы инновационной диспозиции руководителя, которые дополнены методиками, критериями, приведены результаты факторного анализа. Интересная и актуальная работа.