

Долгова В.И. Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности//В.И.Долгова//Problems of correlation of interpersonal and educational technologies in social crisis [Текст]/сб.труд. Международной виртуальной Интернет-конференции (Лондон, 2014-01-27 – 2014-02-03). - Лондон, Великобритания, 2013. – с. 12-15. – Электронный доступ – URI. <http://gisap.eu/ru/node/40255>

## **ПЛАНШЕТ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ДИСПОЗИЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО СУБЪЕКТА ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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 диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности (сотрудничество входящих в коллектив групп, совершенствование управления, осуществление индивидуального и дифференцированного подхода, стимулирование групповой творческой деятельности). Эти факторы дополнены методиками, критериями и сведены в Планшет. Приведены результаты эмпирического исследования.*

**Ключевые слова:** *инновационная диспозиция, сотрудничество входящих в коллектив групп, совершенствование управления, осуществление индивидуального и дифференцированного подхода, стимулирование групповой творческой деятельности, критерии, факторы.*

*The article presents the psychological factors of the disposition of the collective subject of innovation (cooperation within the collective groups, improving governance, implementation of individual and differentiated approach*

*to stimulate creative activity group). These factors are supplemented by procedures and criteria are summarized in the tablet. The results of empirical research.*

**Keywords:** *innovation disposition, cooperation within the collective groups, improving governance, the implementation of individual and differentiated approach to stimulate group creativity, the criteria factors.*

В предыдущих своих работах мы уже обсуждали подобные Планшеты («Планшет для изучения инновационной диспозиции личности руководителя» и «Планшет для изучения диспозиции группового субъекта инновационной деятельности»). Дальнейшее изучение инновационной диспозиции субъектов инновационной деятельности привело нас к заключению, что таким субъектом может выступать и весь коллектив. Факторы развития и методы диагностики, использованные нами в процессе изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности, представлены далее в таблице 1.

Таблица 1.

Факторы развития и методы диагностики инновационной диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности

1. Фактор	Методы	Описание
2. <i>Сотрудничество входящих в коллектив групп – объективная взаимозависимость участников инновационной деятельности, составляющих коллектив устойчивая во времени организационная группа взаимодействующих людей со специфическими органами управления, объединенная целями инновационной деятельности</i>	Тренинги Включенное наблюдение Тест интерперсональной диагностики Г. Лири (в адаптации Л.Н.Собчик) Опросник К.Томаса в адаптации Н.В.Гришиной	Позволяют выяснить микроструктуру профессиональных отношений в коллективе: взаимную целевую направленность профессиональной деятельности; взаимообусловленность эффективности профессиональной деятельности; интегративный результат

		<p>деятельности.</p> <p>Оценка доминирующего типа межличностного поведения.</p> <p>Выявление тенденций соперничества, приспособления, компромисса, избегания, сотрудничества</p>
3.	<p><i>Создание благоприятного социально-психологического климата</i> - содержательная характеристика межличностных отношений в группах и коллективах; социально-обусловленная, относительно устойчивая система отношений членов коллектива к коллективу как целому.</p>	<p>Экспресс-методика по изучению социально-психологического климата в коллективе (Михалюк О.С., Шалыто А.Ю.)</p> <p>Тренинги</p> <p>Включенное наблюдение</p>
4.	<p><i>Совершенствование управления коллективом</i>, Управление – процесс воздействия субъекта на коллектив, обеспечивающий его целенаправленное развитие, сохранение или видоизменение структуры, поддержание или изменение режима деятельности, реализацию программ и целей</p>	<p>Методика определения стиля руководства коллективом (Захаров В.П.)</p> <p>Тест на оценку общей способности к управленческой деятельности (ОСУД) (Кудряшова Л.Д.)</p>
		<p>Методика направлена на определение стиля руководства трудовым коллективом. В интерпретации выделены директивный, попустительский и коллегиальный компоненты.</p> <p>Тест рекомендуется для</p>

		Тренинги Включенное наблюдение Лонгитюдное исследование	обследования руководителей любого ранга, позволяет подсчитать для каждого испытуемого коэффициент общей способности к управленческой деятельности (КОСУД), который отражает уровень развития этой способности
5.	<i>Осуществление индивидуального и дифференцированного подхода в управлении коллективом, что позволяет людям с разными индивидуально-типологическими особенностями нервной системы, разной структурой способностей, темперамента, характера добиваться необходимой эффективности деятельности</i>	Тренинги Включенное наблюдение Лонгитюдное исследование	Позволяют определить уровень сформированности группы умений: ориентироваться в социальных ситуациях; определять личностные особенности и эмоциональные состояния членов коллектива; выбирать адекватные способы обращения с разными членами коллектива; реализовать выбранные способы в процессе коллективного взаимодействия.
6.	<i>Стимулирование групповой творческой деятельности проявляется в процессе: принятия групповых решений; нормообразования (в выборе групповых мнений, правил и ценностей); формирования функционально-ролевой структуры группы; сплочения группы.</i>	Тренинги Включенное наблюдение Лонгитюдное исследование	Позволяют определить уровень и методы стимулирования творческой деятельности составляющих коллектив групп; выявляют уровень групповой творческой деятельности в процессе принятия решений, нормообразования, функционально-

		ролевого определения, сплочения, разрешения конфликтов и групповой нормализации.
--	--	--

Одним из значимых социально-психологических факторов формирования готовности к инновационной деятельности является *сотрудничество членов коллектива*, которое характеризуется: взаимной целевой направленностью профессиональной деятельности; наличием общей мотивации; взаимообусловленной эффективностью профессиональной деятельности; объединением, совмещением или сопряжением групповых процессов деятельности, понимаемых как целостное явление; разделением единого процесса инновационной деятельности на отдельные функционально связанные технологические операции и их распределением между группами; согласованием групповых деятельностей; единым конечным результатом (совокупным продуктом); единым пространством и одновременностью процесса внедрения в разных группах. В условиях сотрудничества поведенческий профиль субъектов инновационной деятельности в коллективе отличается двумя тенденциями: стремлением к сотрудничеству (P-S) и склонностью к избеганию спорных конфликтных ситуаций (W).

Эти тенденции неотделимы от *благоприятного психологического климата в коллективе*, когда он выступает субъектом инновационной деятельности. Благоприятный психологический климат коллектива, как совокупности групп, зависит от объективных условий совместной межгрупповой деятельности, от характера непосредственного межгруппового взаимодействия и от параметров процессов межгруппового восприятия. Стабильность психологического климата зависит от межгруппового взаимодействия и восприятия, а последние становятся неадекватными (феномен внутригруппового фаворитизма) в случае отрыва от социально значимой совместной деятельности. Поэтому группы должны быть включены в инновационную деятельность с общими для них целями и ценностями. Проявление благоприятного психологического климата в

коллективе как субъекте инновационной деятельности на стихийном, эмпирическом и уровне готовности к инновационной деятельности выглядит так (в баллах по 10-ти бальной системе,  $p=111$ ): *удовлетворенность трудом* (5,3; 6,1; 8,5); *уверенность в благоприятном исходе профессиональных контактов* (4,2; 5,3; 9,2).

Названные критерии объединены целевыми интегративными связями с особенностями управляющей системы. Поэтому изучение способности к руководству коллективом было проведено нами далее с целью – выявить, с каким типом руководителя наиболее часто выступает коллектив субъектом инновационной деятельности: с человеком, у которого сочетаются лидерские способности с административными установками (1); доминируют лидерские склонности и способности (2); доминируют административные начала (3); способности к руководящей работе мало развиты или не присутствуют вообще (4). Получены следующие результаты: первого типа руководителей - 37 %, второго - 16%, третьего - 30%, четвертого - 17%. Таким образом, способности к руководящей работе мало развиты или не присутствовали совсем у 17% опрошенных руководителей. Эти выводы были перепроверены по методике оценки общей способности к управленческой деятельности (ОСУД) Л.Д. Кудряшовой. По данному тесту подсчитали коэффициент общей способности к управленческой деятельности КОСУД, который отражает уровень развития этой способности: меньше 45 ст. ед. (низкий уровень ОСУД) набрали по тесту 30 % опрошенных; от 45 до 59 ст. ед. (включая и границы интервала - средний уровень ОСУД) - 59%; более 60 ст. ед. (высокий уровень ОСУД) - 11 %. На этом фоне особенно важен такой внешний фактор формирования готовности коллектива к инновационной деятельности как совершенствование управления по всему спектру основных управленческих функций - анализу, планированию, организации, регулированию, контролю.

В таблице 2 показано распределение реализации управленческих функций в зависимости от типа отношения руководителя к инновациям.

Таблица 2.

Реализация управленческих функций в зависимости от типа отношения  
руководителя к инновациям

№	Тип	Научный уровень осуществлени я управленчески х функций (%)				
		анализ	планировани е	организац я	регулируем е	контрол ь
1.	консерваторы	38	40	44	47	37
2.	умеренные	51	52	49	53	60
3.	новаторы	70	72	64	68	71

Таким образом, важнейшим критерием совершенствования управления коллективом как субъектом исследуемого процесса является положительное отношение руководителя к инновационной деятельности, его компетентность, склонность к лидерству.

Успешность осуществления инновационной деятельности руководителя связана с осуществлением им *индивидуального и дифференцированного* подхода к подчиненным. Условно субъекты внедрения можно разделить на две группы: способные и неспособные к быстрому обобщению, высокому уровню анализа и синтеза. Индивидуальный подход здесь может выразиться в учете темпа формирования готовности к инновационной деятельности у представителей разных групп. Осуществление дифференцированного подхода к представителям одной группы связано с выбором инновационной технологии, и в этом случае каждому новатору необходимо оказывать конкретную помощь. Осуществление названного подхода помогает удовлетворить: потребность в уважении и самоуважении (люди испытывают чувство собственной значимости и нужности для организации); потребность в самореализации и самовыражении (раскрытие своих потенций, самосовершенствование,

творчество, нахождение достойного своим возможностям места в жизни). Индивидуальный и дифференцированный подход предполагает развитие у руководителя следующих четырех групп умений: умение ориентироваться в социальных ситуациях, умение определять личностные особенности и эмоциональное состояние членов коллектива, умение выбирать адекватные способы обращения с разными членами коллектива, умение реализовывать выбранные способы в процессе коллективного взаимодействия. Уровень развития этих умений у руководителей замерялся в нашем исследовании по десятибалльной системе с помощью следующих четырех показателей: самооценка умений управляющей системой; оценка умений управляющей системы системой управляемой; экспертная оценка умений управляющей системы;

В процессе изучения места и динамики внедрения достижений науки и инновационных технологий составлялись нами, так называемые, карты-характеристики коллективов субъектов нововведений (таблица 3).

Таблица 3.

Обобщенная Карта-характеристика коллектива - субъекта  
инновационной деятельности

Усредненный профиль характеристики коллектива как субъекта инновационной деятельности: направленность деятельности коллектива: (критический уровень - 41,4 % приемлемый - 43,6%; желаемый - 15%); организационное единство (23,3%, 59,2%, 17,5%); интеллектуальное единство коллектива (28,3%, 48,3%, 23,3%).

Изменение выявленного «профиля» предъявляет определенные требования к *стимулированию процессов* формирования и развития инновационной диспозиции всего коллектива.

Важнейшим стимулом формирования обсуждаемой диспозиции

является социально-ценностная ее направленность.

Стимулируют формирование инновационной диспозиции коллектива при этом следующие меры (расположены они в порядке убывания рейтинга): использование механизма возложения и принятия ответственности - 60 %; включенность участников в последующую реализацию решений - 50%; эффективность отдачи инновационной деятельности - 48 %; заинтересованность участников инновационной деятельности - 42 %.

В процессе стимулирования процессов формирования инновационной диспозиции коллектива необходимо учитывать вид инновационной деятельности коллектива, степень его сплоченности или разобщенности, целевую направленность на нововведение, ценностные стандарты составляющих конкретный коллектив групп. В процессе управления необходимо помогать этим группам испытать общий творческий успех; закреплять доверие членов группы к коллективу и к руководителю; культивировать чувство принадлежности группы к коллективу; привлекать группы к общеколлективной инновационной деятельности; поддерживать престиж группы в коллективе; заботиться о том, чтобы принадлежность каждой группы к коллективу доставляла всем членам группы удовлетворение; поддерживать веру в реальность стоящих перед коллективом целей.

### **Литература:**

1. Долгова В.И. Планшет для изучения диспозиции группового субъекта инновационной деятельности//Развитие современной психологии в условиях перманентных социальных кризисов: сб.труд. Международной виртуальной Интернет-конференции (Лондон, 14 ноября – 20 ноября 2013). - Лондон, 2013.

2. Долгова В.И. Планшет для изучения инновационной диспозиции личности руководителя//Образование как фундамент эволюции человечества в условиях доминирования информационной среды общества: сб.труд. Международной виртуальной Интернет-конференции (Лондон, 21 – 26 мая

2013). - Лондон, 2013.

**Re: Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности**

02 / 03 / 2014 - 16:46 — [Форня Юлиана](#)

Уважаемая, профессор Валентина Долгова! Спасибо за представленную работу, которая является актуальной в психопедагогических и психосоциальных исследованиях! Важность анализа представленных психологических факторов диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности – неоспоримо и требуют комплексного изучения в контексте психологической науки. По отношению к обозначению термина "Планшет", в содержании которого Вы вкладываете собственные представления по согласованию разных психологических техник, технологий или стратегий к изучению той или иной проблематики – у меня несколько иное представление... Мне было бы интересно более детально изучить Вашу научную работу или Монографию по данному исследованию, в которой я нашла бы научное и методологическое обоснование этого термина. Желаю Вам научных и творческих успехов! С уважением, Юлиана!

- [ответить](#)

**Re: Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности**

02 / 02 / 2014 - 21:15 — [Бульц Анастасия](#)

Спасибо за интересную и актуальную работу, выполненную на высоком уровне! Желаю Вам дальнейших успехов!

**Re: Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности**

02 / 02 / 2014 - 20:38 — [Елена Николаевна](#)

Уважаемая Валентина Ивановна! Впечатляют возможности применения «планшета» для качественного определения, к примеру, оценок

оптимальных стратегий участников и их чувствительности к изменениям параметров моделей, проведения сравнительного анализа особенностей субъекта и т.д. Дальнейших успехов в Вашей многогранной деятельности!

- [ответить](#)

**[Re: Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности](#)**

02 / 01 / 2014 - 00:06 — [expert35](#)

Хочется пожелать автору успехов, так как его работы интересны, актуальны и расширяют не только наши научные представления, но и наши научные возможности

**[Re: Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности](#)**

01 / 29 / 2014 - 07:52 — [Коноплицкая Оксана](#)

По моему мнению статья является логичным продолжением предидущих работ! Интересная, информативная и актуальная работа! Ваше творчество вызывает восхищение и открывает новые горизонты научных достижений! В статье представлены психологические факторы диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности. Творческих Вам успехов и удачи! С уважением Коноплицкая Оксана!

- [ответить](#)

**[Re: Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности](#)**

01 / 28 / 2014 - 22:01 — [Владимир](#)

Как и все другие Ваши работы - скопировал в свою "зачатку". Спасибо. С уважением, Черняк Владимир

**[Re: Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта](#)**

**инновационной деятельности**

01 / 28 / 2014 - 12:48 — [BrovkoSvetlana](#)

Уважаемая Валентина Ивановна! Я впервые знакомлюсь с Вашими исследованиями. Они впечатляют. Очень актуальная тема. Абсолютно поддерживаю мнение Игоря Васильевича. Больших Вам творческих успехов в вашей работе. С уважением Мукомел С.А.

**Re: Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности**

01 / 28 / 2014 - 12:10 — [Елена Шарапановская](#)

Уважаемая Валентина Ивановна! Вы рассматриваете чрезвычайно актуальную тему готовности коллектива к реализации инновационной деятельности. Безусловно материалы будут полезны в самых разных учреждениях и организациях. Спасибо. Елена Владимировна

**Re: Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности**

01 / 27 / 2014 - 18:01 — [DariaP](#)

Согласна, что само слово "планшет" имеет в общественном понимании иной смысл, и что бы понять глубину работы необходимо ознакомиться с прошлыми, опубликованными работами! Эта работа, как и прошлые, выполнена на высоком уровне и соответствует всем требованиям к такого рода работам.

**Re: Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности**

01 / 27 / 2014 - 16:30 — [Petro](#)

Добрый день, уважаемая Валентина Долгова. Ваша статья очень интересна, сильно (в жесткой форме) показаны результаты исследования. Но меня интересует, как в данном исследовании фигурирует планшет? С

уважением Диндилевич Е.М.

**Re: Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности**

01 / 27 / 2014 - 17:04 — [Dolgova Valentina](#)

Уважаемый Коллега! Благодарю Вас за проявленный к моей статье интерес. "Планшет" представляет нам и любому другому профессиональному исследователю комплект специально подобранных и максимально согласованных тестов и технологий, которые предназначены для оценки и развития факторов формирования инновационной диспозиции коллектива. С уважением и самыми наилучшими пожеланиями, Валентина Долгова.

**Re: Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности**

01 / 27 / 2014 - 17:21 — [Petro](#)

Уважаемая коллега Вы пишете, «"Планшет" представляет нам и любому другому профессиональному исследователю комплект специально подобранных и максимально согласованных тестов и технологий». Валентина Долгова не могли бы Вы привести примеры комплектов тестов, технологий и моделей планшетов которыми пользовались.

**Re: Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности**

01 / 27 / 2014 - 23:40 — [Dolgova Valentina](#)

Уважаемые Коллеги! Термин «Планшет» я и мои ученики используют с 90-х годов прошлого века. Этот термин звучит в моей докторской работе. В доступных словарях - основное назначение «Планшета»— «хранение и оперативное использование нужной информации». В нашем случае – это хранение и оперативное использование необходимой информации для исследования инновационной диспозиции личности, группы, коллектива.

Большое спасибо за вопрос. С наилучшими пожеланиями, Валентина Долгова.

**Re: Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности**

01 / 27 / 2014 - 19:44 — [bobny](#)

Хочу присоединиться к словам Петра Сергеевича. Я как начинающий исследователь слово "Планшет" для обозначения согласованных тестов и технологий встречала только в ваших работах. Могли бы вы указать, кто еще из исследователей использует данный термин, особенно в применении к комплексу методов и техник "развития факторов формирования ... диспозиций" С уважением, Надежда

**Re: Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности**

01 / 27 / 2014 - 15:16 — [Dolgova Valentina](#)

Большое Вам спасибо, уважаемый Игорь Васильевич, за то, что Вы читаете мои работы!

**Re: Планшет для изучения диспозиции коллективного субъекта инновационной деятельности**

01 / 27 / 2014 - 14:19 — [Грошев Игорь Васи...](#)

Работа интересна не только по своей сути, но и по подаче материала. Я знаком с предыдущими работами автора, и хочется отметить достаточно высокий их уровень. Работа практически ориентированная и еще раз доказывающая, что важнейшим критерием совершенствования управления коллективом как субъектом исследуемого процесса является положительное отношение руководителя к инновационной деятельности, его компетентность, склонность к лидерству. Желаю дальнейших успехов!