

ТЕРЕХОВА Т.А.

доктор психологических наук, профессор
кафедры социальной и экономической психологии
БГУЭП, г. Иркутск

ВИШНЕВАЯ Н.Э.

кандидат психологических наук, доцент
кафедры социальной и экономической психологии
БГУЭП, г. Иркутск

БАБКИНА Е.В.

ассистент кафедры
социальной и экономической психологии
БГУЭП, г. Иркутск

СОЦИАЛЬНЫЕ РОЛИ НОВАТОРСКОГО ТИПА И ДИНАМИКА ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

Аннотация: В статье рассмотрен опросник Питера Меррилла на выявление социальных ролей новаторского типа. В группе новаторов должно быть распределение ролей, у новатора же одиночки эти роли не только должны гармонично сочетаться, но и по ходу инновационного процесса сменять друг друга. Эмпирическое исследование позволило получить данные о ресурсах каждой роли и определить их соотношение, возможности реализации жизненных и профессиональных планов. В ходе исследования установлено, что на выбор социальных ролей влияет опыт предпринимательской деятельности. Для успешной реализации бизнес-проектов в команде новаторов должно быть оптимальное сочетание всех без исключения ролей.

Ключевые слова: социальные роли, новатор, инновационный процесс, инновационный потенциал личности.

Summary: Peter Merrill's questionnaire on revealing of social roles of innovative type is considered in article. In group of innovators there should be a cast, at the innovator of the single these roles not only should be combined harmoniously, but also on a course of innovative process to replace each other. Empirical research has allowed to obtain the data about resources of each role and to define their parity, possibilities of realization of vital and professional plans. During research it is established that the choice of social roles is influenced by experience of enterprise activity. For successful realization of business projects in a command of innovators there should be an optimum combination of all without an exception of roles.

Keywords: social roles, innovator, innovative process, innovative potential of the person.

Перманентной движущей силой прогресса в целом и развития человеческого общества в частности, являются нововведения, представляющие собой замену старого объекта или явления новым. Термин «инновация» активно используется в современной России, образуя единое семантическое поле с такими понятиями как «инновационная деятельность», «инновационный процесс», «инновационное решение», «инновацион-

ный потенциал» и т.п.

Однако гуманитарные науки, по-прежнему, являются аутсайдерами инновационной активности, о чем, собственно, косвенно свидетельствуют и публикации, представленные в Фонде диссертаций Российской государственной библиотеки. С 2003 года в РГБ поступило порядка 300 диссертаций, посвященных инновационным ресурсам, системам, технологиям, деятельности и

т.п. Однако «львиная доля» работ именно по экономическим специальностям, и только пять работ технического профиля (Гупалов К.В., Смелов Э.Ю., Дзюина Г.М., Сумароков А.Д., Мироненко А.С.), две социологического (Шевчугова С.П., Кабеева Н.В.), по одной исторического (Ряполов С.П.), политического (Крутова И.Ю.) и географического (Смирнов М.А.). По педагогике нами найдены работы в Фонде, посвященные педагогическим инновациям, их месту и роли в подготовке учителя начальных классов (Курановой Т.Д.), мониторингу инновационной деятельности муниципальных образовательных учреждений (Мангилевой Н.Н.), инновационной деятельности библиотек (Качановой Е.Ю.), инновациям в управлении современной школой (Кузькина Н.П.). Психологическому аспекту инновационной деятельности посвящена только одна работа Дергачевой Е.В. по теме «Роль «чувствительности к проблеме» в структуре инновационной деятельности: На примере Республики Казахстан».

В современных условиях практически каждая организация решает задачи улучшения и изменения, которые способствуют конкурентному преимуществу на рынке, при этом решение данной задачи преломляется не только, и не столько через материальные ресурсы, а прежде всего через человеческий капитал. При значительном количестве разработок в сфере инновационного менеджмента, практически отсутствуют исследования в сфере психологического сопровождения инновационной деятельности, которая является перспективной областью на настоящем этапе развития экономической психологии. В настоящее время инновационная деятельность провозглашена в качестве приоритетного направления государственной экономической политики в России. Новые тенденции создают новые потребности, которые в свою очередь инициируют новые проблемы, а значит и возможности для инноваций. Как писал Томас Эдисон, а именно его величайшим достижением является первая фабрика инноваций (Лаборатория исследований и разработок в Ментло-Парке, шт. Нью-Джерси): «Чтобы изобретать, нужно иметь хорошее воображение и кучу всякого хлама».

Процесс регенерации идей является валютой современной экономики, однако, образ гения – одиночки, изобретающего что-то с нуля, – романтическая выдумка. Лучшие современные новаторы используют, как правило, выигрышную стратегию переработки старых идей, которая носит название «брокеринга знаний» и состоит из четырех стадий: отбор идей; обсуждение, применение и поддержка; изобретение способа применения старых идей (перекрестное опыление); превра-

щение в реальные продукты, услуги, процессы.

Одним из вопросов экономической психологии, недостаточно освещенным в литературе является вопрос содержания и сущности приемов, воздействующих на инициацию и производство инноваций. Поскольку полуфабрикатом новаторства являются знания, необходимые для преобразования. Следует отметить, что их делят на три категории: эксплицитные (явные и документированные), тацитные (неявные, индивидуальные) и интуитивные. Именно обмен знаниями является фундаментом инноваций, поэтому с позиции психологии значимым является экстериоризация знаний, диалог; большинство инноваций являются плодами коллективного разума. Обмен знаниями и стимуляция инновационной активности результативнее проходит при использовании эвристических технологий генерирования идей, которыми являются: мозговой штурм (Brainstorming), синектический штурм, метод ассоциаций. Все данные приемы прямо или косвенно пересекаются в методе инновационных игр (ИНИ), предложенном В.С. Дудченко в 1981 году, поскольку именно в данном методе возникает установка на инновационное поведение, развивается способность мыслить перспективно и нестандартно, формируются навыки совместного решения инновационных проблем. Как писал Платв: «Один человек не может знать все», – именно поэтому для любого инновационного процесса необходимо командное взаимодействие. Знаменитый пример группы людей, занимающейся новаторством, – это «мастерская скусса» (термин создан компанией Lockheed в 1940 г.), где собираются единомышленники, увлеченные решением разного рода проблемам, стремящиеся найти не только возможные инновационные идеи для решения поставленных задач, но найти путь оптимальной реализации при оценке имеющихся возможностей. При этом для создания инновационного продукта в любой сфере следует помнить о том, что он (продукт) должен быть не только важным и интересным, но и конкурентоспособным, удовлетворяющим текущий спрос и соответствующий тенденциям на рынке.

Вторым немаловажным вопросом экономической психологии в данном направлении, требующим освещения, мы считаем вопрос оценки инновационного потенциала личности.

Литературные данные показывают, что общая структура инновационного потенциала личности рассматривается с учетом закономерностей функционирования мотивационной (прежде всего мотивация достижения), эмоционально-волевой сфер, познавательных процес-

сов, индивидуально-психологических особенностей (прежде всего способность к творчеству, интернальность при принятии решений) субъекта деятельности.

По утверждению Дж. Коллинза, одни могут совершить инновационный прорыв, другие – нет, и это, скорее всего, связано со сформулированным им «принципом ежа», согласно которому успешность в инновационной деятельности свойственна лишь тому, у кого на определенный момент станут взаимодополняемы следующие три составляющие: я могу сделать это лучше всех, мне нравится этим заниматься, я хочу это сделать. Именно тогда, согласно автору данного принципа, не только возникнет инновационная активность, но и интенсивность осуществления деятельности по созданию инновационного продукта.

Одним из компонентов инновационного потенциала личности является ее когнитивная сфера и, в частности, система субъективных представлений человека

о сущности инновационной деятельности и психологических особенностях участника внедрения новшеств. Именно через эту эталонную систему, имеющую самостоятельный онтологический статус, осуществляется процесс оценивания наличных и необходимых внутренних и внешних средств деятельности, что обеспечивает определенный уровень инновационного потенциала личности.

Кроме знаний и желания, которыми бесспорно должен обладать новатор, есть еще ряд значимых личностных характеристик, необходимых для инновационной деятельности. Ряд авторов считают, что самое важное звено для продуктивной деятельности в сфере инноваций – творчество, причем многие обыватели часто путают новаторство с творчеством. Но заметим, творчество и инновации – вещи разные, творчество – это то, с чего начинается инновационный процесс, но к одному творчеству он не сводится, более того креатив-

1	Мне нравится находить ответы	Мне нравится доводить дело до конца	Мне нравится исследовать	Мне нравится, когда все работают
2	Мне нужно понимать суть проблемы	Я заставляю все работать	Я вижу обе стороны проблемы	Должен быть правильный ответ
3	Не указывайте, что мне делать	Дайте мне факты, а не теории	Я создаю варианты выбора	Мне нравится анализировать данные
4	Я открытый человек	Я убеждаю людей	У меня много идей	Я вижу слабости
5	Я вижу общую картину	Я делаю так, чтобы все было выполнено	Мне нравятся возможности	Я спускаю идеи с небес на землю
6	Концепция должна быть надежной	Мне нравятся энергичные действия	Я не обращаю внимание на детали	Мне нравится точность
7	Мне не нравится путаница	Я стараюсь не связываться с теорией	Я стараюсь не принимать решения	Мне не нравятся неудачи
8	Я продумываю каждый шаг	Я иду на риск	Мне нравится, когда говорят о проблемах	Я сосредоточен
9	Мне нравятся решения	Мне нравятся конечные результаты	Мне нравятся удобные случаи	Мне нравятся упрощенные варианты
10	Я хочу быть главным	Я нахожу способ заставить все работать	Мне нравится видеть общую картину	Я старателен
11	Мне нравится формулировать проблему	Мне нужно согласие	Я открываю новые факты	Я планирую
12	Мне нужны идеи	Я хочу пробовать что-то новое	Мне нужна свобода действий	Мне нужна структура
	Итог	Итог	Итог	Итог

Таблица 1

Опросник на выявление роли в инновационном процессе (по П.Меррилли)

ность – лишь одно из качеств, которым должен обладать успешный новатор [А.Д. Карнышев, Д.В. Ушаков]. Питер Меррилл считает, что в группе новаторов должно быть распределение ролей, у новатора же одиночки эти роли не только должны гармонично сочетаться, но и по ходу инновационного процесса сменять друг друга. Он выделяет: творцов (создающих возможности), следопытов (реализующих путь от возможности к решению), доработчиков (применяющих решения на практике), делателей (внедряющих решения). Данные роли, ключевые для инновационного процесса и совпадают с этапами данного процесса. Им предложен опросник для выявления доминирующей роли, в котором респонденту необходимо проранжировать степень соответствия каждой фразы в ряду как собственной личностной характеристики от 1 балла (менее точно соответствует) до 4 баллов (наиболее соответствует).

В результате, подсчитав количество баллов, можно определить ресурсы каждой роли и их процентное соотношение. Первая колонка – «следопыт» (тот, кто прорабатывает семена идей и находит ответы, разработчики стратегических планов), вторая – «делатель» (менеджеры по проектам, производственники, практики, умеющие оценить экономическую целесообразность новации, довести начатое до конца), третья – «творец» (инициаторы идеи, основанных на анализе рынка), четвертая – «доработчик» (тот, кто превращает абстрактные идеи в практические методы). Автор теста считает, что инновационная деятельность – это командное взаимодействие, и только сотрудничество единомышленников, каждый из которых выполняет роль, наиболее подходящую ему в инновационном процессе, поможет принести наибольшую пользу в многогранном мире инноваций.

Как разглядеть новатора в подрастающих предпринимателях, на каких критериях основывается оценка инновационной активности и какой инструментарий следует использовать при ее исследовании – возможно, это лишь ряд моментов, требующих детального изучения.

Нами была предпринята попытка выявить роли начинающих предпринимателей, индивидуально-личностные особенности, уровень субъективного контроля, установить удовлетворенность трудом и динамику личностных ресурсов социальных ролей новаторов у студентов 2-4 курсов специальности «Предпринимательская деятельность» и молодых специалистов.

В выборку вошли студенты 2 курса (1 группа, n=22), студенты 4 курса (2 группа, n=29), молодые специали-

сты (3 группа, n=19), со стажем работы по специальности до 3 лет. Всего в исследовании приняли участие 70 респондентов.

Для сбора эмпирического материала и выявления социальных ролей был взят опросник П.Меррилла, который позволил получить данные о ресурсах каждой роли и определить их соотношение, возможностях реализации жизненных и профессиональных планов. В результате анализа полученных данных сделаны следующие выводы:

– среди студентов второго курса были выявлены только две социальные роли новаторского типа: «следопыты» – 47%; «творцы» – 53%; на четвертом курсе появляется третья социальная роль – «делатель» и их процентное соотношение становится следующим: «следопыты» – 27%, «творцы» – 33%, «делатели» – 40%. Это объясняется тем, что на втором курсе студенты в большем объеме изучают теоретические дисциплины и поэтому видят себя в большей степени «следопытами» и «творцами»; на четвертом курсе под влиянием производственной практики, во-первых, а, во-вторых, приблизительно у 70% студентов организованы личные или фирмы родственников, в которых они ведут активную предпринимательскую деятельность, появилась реальная роль «делателя»;

– у молодых специалистов (работников одного кадрового агентства г. Иркутска) распределение ролей оказалось практически в равном соотношении за исключением роли «творцов» (12%). Это возможно связано с тем, что в реальной профессиональной деятельности они внедряют решения на практике, работают над путями их реализации. 62% отметили что занимают более высокую ступень, чем в начале трудового пути, незначительно продвинулись по служебной лестнице, но приобрели вес и влияние в организации 25%.

В ходе исследования нам удалось установить взаимосвязь социальных ролей новаторов с общеличностными особенностями испытуемых на основании полученных данных о различной выраженности факторов по личностному тесту Кеттелла.

Для определения значимых различий между личностными показателями обладателей социальных ролей начинающих предпринимателей мы воспользовались t-критерием Стьюдента. Нами было установлено, что значимых различий нет между личностными факторами «творцов» и «следопытов», а также – «доработчиков» и «делателей».

Существенные различия зафиксированы в следующих факторах: «следопытов» (по фактору А, значимость $p < 0,05$) отличают готовность к сотрудничеству,

легкость приспособления, высокая способность к социальной адаптации, коммуникабельность. «Делатели» же склонны к «твердости» в делах.

«Делатели» (по фактору С, значимость $p < 0,05$) склонны к спокойствию, зрелые, уверенные в себе, постоянные в своих планах и привязанностях.

Для «следопытов» (по фактору С, значимость $p < 0,05$) скорее характерны стремление к самостоятельности, независимости, игнорированию социальных условностей и авторитетов, агрессивное отстаивание своих прав. «Делатели» же в этом плане более уступчивы, но чрезвычайно последовательны в решении дел.

«Следопыты» (по фактору F, значимость $p < 0,01$) люди бодрые, активные, легко воспринимающие жизнь. «Делатели» же склонны все усложнять, ко всему подходить слишком серьезно и осторожно, старательно планировать свои поступки, жить в постоянном беспокойстве о будущем.

«Делатели» (по фактору G, значимость $p < 0,05$) обладают высоким чувством ответственности, точны, аккуратны, стремятся к утверждению общечеловеческих ценностей. «Следопыты» склонны к непостоянству.

«Следопыты» (по фактору H, значимость $p < 0,05$) невосприимчивы к угрозе, имеют тягу к риску и острым ощущениям, социально смелые, готовые испробовать что-то новое, смело встречающие жизненные передряги, пренебрегающие деталями и сигналами об опасности. «Делатели» скорее робкие, осторожные.

«Делателей» (по фактору N, значимость $p < 0,05$) отличают расчетливость, практичность. «Следопытов» отличает скорее проницательность и социальная ловкость.

«Следопыты» (по фактору Q4, значимость $p < 0,05$) склонны к эксперименту, гибкие, свободомыслящие, сомневающиеся в установленном, хорошо информированы, легко приспосабливаются к неудобствам и изменениям, не доверяют авторитетам. «Делатели» принимают лучше то, «чему их учили», склонны к нравочениям, имеют тенденцию возражать против изменений и откладывать их.

Таким образом, можно говорить о том, что «следопыты» (реализующие путь от возможности к решению) - люди с высокой способностью к социальной адаптации, готовые к сотрудничеству, коммуникабельные: бодрые, активные, легко воспринимающие жизнь; склонны к непостоянству; независимы, игнорируют социальные условности, агрессивно отстаивают свои права; невосприимчивы к угрозе, имеют тягу к риску, у них скорее отсутствуют проницательность и социаль-

ная ловкость: склонны к эксперименту, гибкие; легко приспосабливаются к неудобствам и изменениям, не доверяют авторитетам.

«Делатели» (внедряющие решения) склонны к «твердости» в делах и личных стандартах; склонны к спокойствию; зрелые, уверенные в себе, постоянные в своих планах и привязанностях; конформны, следуют за более сильными, подчиняются всем обязанностям; склонны все усложнять, старательно планировать свои поступки, ко всему подходить слишком серьезно и осторожно; обладают высоким чувством ответственности, точны, аккуратны; расчетливы, практичны, проницательны; склонны к нравочениям, имеют тенденцию возражать против изменений и откладывать их.

С другой стороны, связь факторов теста Кэттелла с уровнем ответственности по методике УСК Дж. Роттера в адаптации Е.Ф. Бажина, Е.А. Голькиной, А.М. Эткинда, показала, что испытуемых с низким уровнем экстернальности, интерналов, отличают (по фактору А) готовность к сотрудничеству, легкость приспособления, высокая способность к социальной адаптации, коммуникабельность.

Экстерналы: (по фактору С) внутренне неустойчивы, чувствуют себя беспомощными, отсутствует чувство ответственности; (по фактору F) – люди бодрые, активные, легко воспринимающие жизнь; (по фактору G) – непостоянны, легко бросают начатое, асоциальны. Интерналы активны, с высоким чувством ответственности, стремятся к утверждению общечеловеческих ценностей.

Интерналы: (фактор L) скорее робкие, с необыкновенным чувством собственной неполноценности, осторожны. Экстерналы (фактор L) ко всему подходят с предубеждением, во всем ищут тайну, никому не доверяют. Это защита от тревожности, разновидность компенсирующего поведения.

Испытуемые с высокими оценками экстернальности отличаются богатым воображением, фантазеры, ориентированные только на собственные желания, поглощенные в себя, не обращающие внимания на повседневные дела (фактор M).

Экстерналы (фактор N) прямолинейны, непосредственны, эмоциональны, бестактны, отсутствуют проницательность и социальная ловкость.

Экстерналы (фактор Q1) склонны к эксперименту, гибкие, свободомыслящие, сомневающиеся в установленном, легко приспосабливаются к неудобствам и изменениям, не доверяют авторитетам.

Интерналы (фактор O) веселые, жизнерадост-

ные, управляющие своими неудачами. Экстерналы с тревожно-депрессивным фоном настроения, не справляющиеся со своими неудачами.

Экстерналы (фактор Q4) напряжены, чувствуют себя усталыми, но не могут оставаться без дела.

Взаимосвязи между локусом-контроля и личностными особенностями по тесту Кэттелла говорят о том, что среди интерналов больше «делателей», а среди экстерналов больше «следопытов».

Эти данные интересно соотносятся и косвенно подтверждаются такими корреляциями теста Кэттелла и опросника уровня субъективного контроля: люди, не ощущающие ответственности за неудачи, чаще оказываются более практичными, деловыми, чем люди с сильным контролем в этой области.

Таким образом, можно говорить о том, что «следопыты» в большей степени чувствуют ответственность за удачи, а не за неудачи, с которыми тесно сопряжена инновационная деятельность.

Для определения удовлетворенностью работой начинающих предпринимателей нами была использована методика Снеткова «Удовлетворенность трудом». Результаты удовлетворенности работой представлены на рис. 1.

Следует отметить достаточно высокий уровень удовлетворенности работой по всем группам, что может отражать как высокий уровень социальной желательности, так и отражение субъективного благополучия в профессиональной деятельности. Наиболее позитивные аспекты работы – общественная значимость, возможность проявить инициативу, самостоятельность, хорошая заработная плата.

У всех групп выделены следующие стремления: профессиональный рост, независимость и самостоятельность, самореализация, самоутверждение, уверенность в будущем, необходимость заботиться о тех, кто рядом.

Уровень активности для продвижения по служебной лестнице и выбираемые для этого стратегии: молодые специалисты готовы более интенсивно работать (35,3%), повысить ответственность (29,4%), но в меньшей степени обучаться (23,5); студенты 4 курса готовы выполнять работу с большей ответственностью и обучаться (соответственно 39,2% и 47,6%).

Наиболее важными личностными харак-

теристиками для предпринимательской деятельности являются профессиональная компетентность, инициативность, ответственность и организаторские способности. Дисциплинированность и исполнительность отмечены только студентами 2 курса (8,6%), несмотря на организационные особенности бизнеса. При этом для начинающих предпринимателей наиболее значима была поддержка семьи (студенты 4 курса), помощь влиятельных знакомых отметили 11% молодых специалистов.

Исследования показали, что современный бизнес требует от человека большей индивидуальной инициативы, принятия на себя ответственности за собственные действия, более глубокой рациональности в оценке реальных ресурсов для достижения поставленной цели. На выбор социальных ролей новаторского типа студентами младших курсов влияет теоретизированность знаний и отсутствие практических навыков работы. Студенты старших курсов из числа уже работающих

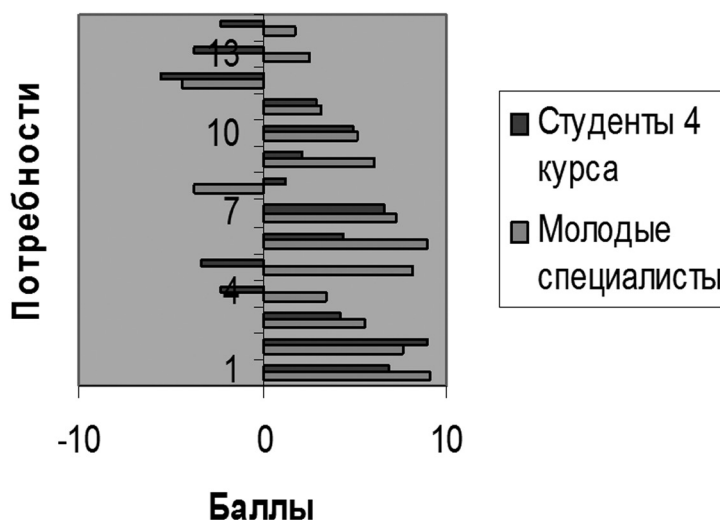


Рисунок 1.

Удовлетворенность работой начинающих предпринимателей

Примечание: 1 – потребность в творческой и интересной работе; 2 – потребность в благоприятных условиях труда; 3 – потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе; 4 – потребность в признании, в личном авторитете; 5 – потребность в собственном развитии; 6 – потребность в личном материальном и социальном обеспечении; 7 – потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе; 8 – потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива; 9 – потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива; 10 – потребность в хорошей организации труда; 11 – потребность в производственных успехах всего коллектива; 12 – потребность в удовлетворении узких личных интересов; 13 – потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом; 14 – потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали».

частными предпринимателями (ЧП) или участвующих в семейном бизнесе в большей степени склонны к выбору ролей «творца», «следопыта», «делателя». Они только только «вошли» в бизнес, почувствовали вкус предпринимательской деятельности, но еще не готовы к профессиональным маневрам, поэтому им пока недоступна роль «доработчика», т.е. они пока не могут идеи трансформировать в практические методы. Молодые специалисты со стажем до трех лет уже способны выполнять все роли, но пока отдают предпочтение ролям практической направленности, так как набираются опыта, изучают нюансы реальной предпринимательской деятельности.

Социальные роли новаторского типа не могут быть плохими или хорошими, все они соответствуют этапам инновационного процесса, поэтому для успешной реализации бизнес-проектов в команде новаторов должно быть оптимальное сочетание всех без исключения ролей. Каждой роли соответствует определенный набор индивидуально-личностных особенностей, определяющих стратегию инновационной деятельности.

Литература

1. Меррилл П. Поколение инноваций. Как создать инновационный процесс и инновационную культуру/ пер. с англ. Ю.В. Сырбу. – М.:РИА «Стандарты и качество», 2009.
2. Терехова Т.А. Инновационность личности как экономизированный вариант творчества//Экономическая психология: актуальные исследования и инновационные тенденции: материалы десятой юбилейной междунар. науч.-практ. конф. /под общей ред. д-ра психол. наук, проф. А.Д. Карнышева. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.
3. Ушаков Д.В., Карнышев А.Д. Компетенции, креативность и предприимчивость как основы инновационных потенциалов личности и группы //Экономическая психология: актуальные исследования и инновационные тенденции: материалы десятой юбилейной междунар. науч.-практ. конф. /под общей ред. д-ра психол. наук, проф. А.Д. Карнышева. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.
4. Харгадон Э., Саттон Р. Построение фабрики инноваций//Управление инновациями. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.
5. Эндрю Дж.П. Возврат на инновации: практ. рук. по управлению инновациями в бизнесе. Перевод с англ. С.С. Гуринович, науч. ред. И.В. Лазуркова. – Минск: Гребцов Паблшер, 2008.