

УДК 159.923.3:159.9.072.43

DOI [10.17150/2225-7845.2015.7\(1\).43-51](https://doi.org/10.17150/2225-7845.2015.7(1).43-51)

**Н. Э. Вишневая**

*Байкальский государственный университет экономики и права,  
г. Иркутск, Российская Федерация*

**В. А. Смаглюк**

*ОАО «Авиация и прикладная экология»,  
г. Москва, Российская Федерация*

**ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛИЧНОСТИ  
СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ  
(НА ПРИМЕРЕ СЛУШАТЕЛЕЙ ЦЕНТРА  
КОРПОРАТИВНЫХ И ИННОВАЦИОННЫХ ПРОГРАММ  
МОСКОВСКОЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ БИЗНЕСА  
«МИРБИС»)**

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию личностных особенностей предпринимателя – инноватора. Представлен сравнительный анализ результатов исследования социально-психологических аспектов инновационного потенциала личности предпринимателей малого и среднего бизнеса и руководителей государственных предприятий, имеющих в своем подчинении сотрудников по таким характеристикам как: мотивация достижения, управленческие ограничения, стиль мышления, склонность к риску, роль в инновационном процессе. Результаты исследования показывают следующее:

- предприниматели имеют большую тенденцию к мотивации достижения, чем руководители;
- среди управленческих качеств у предпринимателей больше развиты такие как: продолжающееся личное развитие, творческий подход, умение влиять на окружающих; у руководителей – способность управлять собой, четкие личные цели;
- у предпринимателей больший процент инновационных стилей мышления, у руководителей – противоположных им;
- у предпринимателей более высокий уровень склонности к оправданному риску;
- предприниматели больше склонны к активному участию в инновационном процессе, чем руководители.

**Ключевые слова.** Инновационный потенциал, личностные особенности предпринимателя, мотивация достижения, управленческие ограничения, стиль мышления, склонность к риску, роль в инновационном процессе.

**N. E. Vishnyovaya**

*Baikal State University of Economics and Law,  
Irkutsk, Russian Federation*

**V. A. Smaglyuk**

*JSC «Aviation and Applied Ecology»,  
Moscow, Russian Federation*

**PERSONAL INNOVATIVE POTENTIAL OF MODERN BUSINESSMAN  
(ON THE EXAMPLE OF STUDENTS OF THE CENTER OF CORPORATE  
AND INNOVATIVE PROGRAMS OF THE MOSCOW INTERNATIONAL HIGHER  
SCHOOL OF BUSINESS OF «MIRBIS»)**

**Abstract.** The article is devoted to research of personal features of the businessman – the innovator. The comparative analysis of results of research of social and psychological aspects of personal innovative potential of businessmen of small and medium business and the heads of the state enterprises having in the submission of employees according to such characteristics as is submitted: motivation of achievement, administrative restrictions, style of thinking, tendency to risk, a role in innovative process. Results of research show the following:

- businessmen have a more tendency to motivation of achievement, than heads;
- among administrative qualities of businessmen are more developed: the lasting personal development, creative approach, ability to influence on people around; of the heads – ability to manage themselves, clear personal purposes;

- businessmen have a bigger percent of innovative styles of thinking, the heads – opposite to them;
- businessmen have higher level of tendency to justified risk;
- businessmen are more inclined to active participation in innovative process, than the heads.

**Keywords.** Innovative potential, personal features of the businessman, motivation of achievement, administrative restrictions, style of thinking, tendency to risk, a role in innovative process.

Экономика России растет быстрыми темпами, но существуют пределы роста, преодоление которых возможно исключительно на основе инновационного пути развития. Президент России Владимир Путин так охарактеризовал эту проблему: «За счет повсеместного внедрения инноваций мы должны развиваться путем улучшения инфраструктуры, модернизации социальной сферы и формирования максимально благоприятной среды для предпринимательской деятельности». О том же говорит и Дмитрий Медведев: «И правительству, и бизнесу должно быть выгодно соучаствовать в развитии систем непрерывного образования, в создании и модернизации транспортной инфраструктуры, обеспечивающих мобильность людей и мотивирующих к инновационному поведению. Эти приоритеты заложены и в так называемой «Концепции четырех «И», где подразумеваются: «Институты, Инфраструктура, Инвестиции и Инновации». В рыночных условиях инновации, определяющие прогресс науки, техники и, в конечном итоге, развитие экономики, теснейшим образом связаны с предпринимательской деятельностью. Предпринимательство представляет собой особый вид экономической деятельности, где на инновационной основе происходит эффективное соединение факторов производства в процессе создания общественных полезностей. Поэтому ведущей целью представителей малого, среднего и крупного бизнеса в России стало инновационное развитие предприятий с целью конкурентоспособности по отношению к отечественным и зарубежным производителям, а для предпринимателей – повышение своего внутреннего инновационного потенциала личности для актуализации творческих, новаторских способностей, а, следовательно, и успешности дела. В своей работе мы взяли за основу малый и средний бизнес как наиболее уязвимую категорию российских предприятий. Для жизнеспособности такого производства важен нетрадиционный подход руководителя, его компетентность, витальность и развитость таких личностных

качеств как толерантность к неопределенности, способность к оправданному риску, ответственности и другим, что вместе и составляет инновационный потенциал личности.

Существенный теоретический вклад в изучение личностных особенностей предпринимателя – инноватора внесли научные труды как зарубежных ученых – Д. МакКлеланда, Дж. Аткинсона, В. Врума, Дж. Роттера, Дж. Ронена, Д. Канемана, А. Тверски, П. Друкера, Р. Хизрича и М. Питерса, К. Р. Макконелла и С.Л. Брю, Г. Мюррея, Б. Вейнера, Р. Кэттела, а также труды отечественных ученых В. В. Марченко, Е. Б. Филинковой, Г. С. Дулиной, Т. А. Тереховой, Б. М. Теплова, и др.

Однако, в научных исследованиях, недостаточно изучены вопросы формирования инновационного потенциала личности и сведены лишь к репрезентации образа предпринимателя без учета способности по-особому комбинировать факторы производства на инновационной основе. Поэтому исследование инновационного потенциала личности представляет не только научно-познавательный интерес, но и теоретическую и практическую значимость.

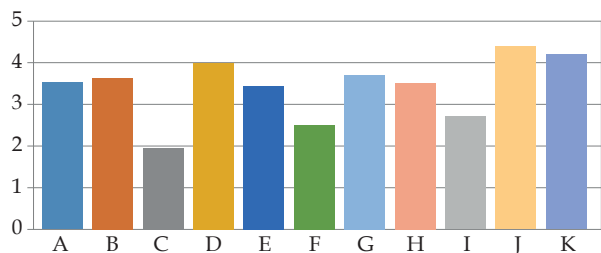
Целью данного исследования стало изучение социально-психологических аспектов инновационного потенциала личности. Гипотезой исследования выступило предположение о том, что предприниматели обладают более высоким уровнем инновационного потенциала личности, чем представители других руководящих должностей, имеющие в своем подчинении людей, поскольку они (предприниматели) имеют свободу действий и возможность влиять на успешность и конкурентоспособность предприятия на рынке, а значит должны обладать творческим, инноваторским подходом к ведению дела.

Методологической базой исследования выступили основные положения концепции «созидательного разрушения» Й. А. Шумпетера, «жизненного цикла» А. И. Пригожина, Н. И. Лапина, Б. В. Сазонова, «инновационных ролей» Питера Мэррилла и др. Был ис-

пользован комплекс методов, релевантных предмету, цели и задачам: анализ научно-психологической литературы, эмпирические методы: тест-опросник А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения (адаптация М.Ш. Магомед-Эминова); анализ ограничений (М. Вудкок, Д. Фрэнсис); диагностика стиля мышления (Алексеева-Громовой); исследование склонности к риску (А. Г. Шмелевой); выявление роли в инновационном процессе (П. Меррилл).

Исследовательскую базу составили 2 группы, всего 72 человека. Исследование проводилось в Московской международной высшей школе бизнеса «МИРБИС» (Институт). Возраст испытуемых от 24 до 58 лет, все они имеют не менее одного высшего образования и являются слушателями президентской программы повышения квалификации или (и) программ MBA: в первую группу вошли предприниматели – представители малого и среднего бизнеса ( $n = 36$ ), во вторую – руководители, имеющие в своем подчинении от 2 до 150 сотрудников ( $n = 36$ ).

Общий анализ данных, полученных в результате исследования, показал, что значения уровня мотивации достижения успеха/избегания неудачи предпринимателей и руководителей колеблются в диапазоне от 131 до 187. Средний уровень и предпринимателей, и руководителей составляет 155,4, что является не очень высоким, но показателем тенденции мотивации достижения успеха. Средний уровень управленческих ограничений предпринимателей и руководителей показан на рис. 1.

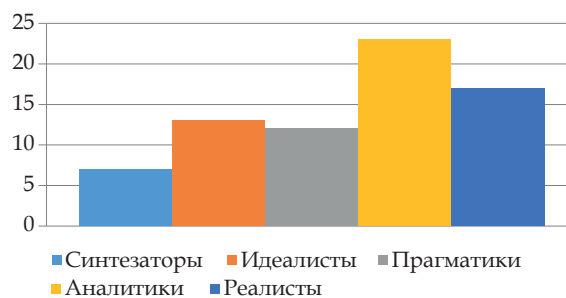


**Рис. 1. Средний уровень управленческих ограничений предпринимателей и руководителей:**

- A – неумение управлять собой, B – размытость личных ценностей, C – смутные личные цели, D – остановленное саморазвитие,
- E – недостаточность навыка решать проблемы, F – недостаток творческого подхода, G – неумение влиять на людей, H – недостаточное понимание особенностей управленческого труда, I – слабые навыки руководства, J – неумение обучать, K – низкая способность формировать коллектив

Если учесть, что максимальный показатель уровня управленческих ограничений равен 20, а минимальный равен 0, то из полученных данных можно сделать вывод, что в целом управленческие компетенции развиты хорошо. Минимальный уровень у точки C, которая соответствует управленческому ограничению «Смутные личные цели», что говорит о том, что в целом исследуемая группа правильно оценивает свои возможности, способна определить свои цели, стремиться к целям совместимым с современностью. Максимальный уровень приходится на точку J, которая соответствует управленческому ограничению «Неумение обучать». Из этого можно сделать вывод, что менеджер не может довести показатели работников до требуемых и помочь им в саморазвитии, требования по их обучению четко не устанавливаются, и времени на саморазвитие не хватает. Сотрудники часто работают, не имея обратной связи с руководителем, а его оценки и рекомендации формальны.

Анализ стилей мышления показал, что большинство респондентов обладают аналитическим и реалистическим стилем мышления. Наименьший уровень у синтетического стиля (рис. 2). Аналитический и реалистический стили мышления находятся дальше всего по оси от синтетического, который лучше всего подходит к понятию «инновационного мышления». Это говорит о том, что инновационное мышление у исследуемой группы развито не сильно.

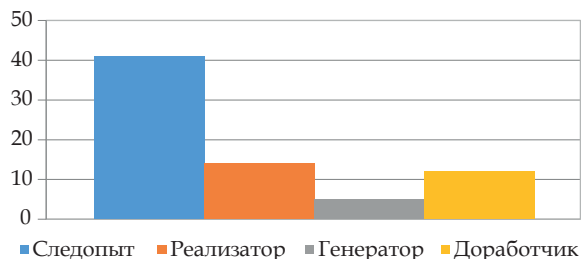


**Рис. 2. Стили мышления предпринимателей и руководителей**

Значения уровня склонности к риску предпринимателей и руководителей колеблются в диапазоне от 7 до 31. У предпринимателей и руководителей значение по этой шкале составляет 21,19, что является показателем средней склонности к риску.

Наибольший уровень имеет показатель роли «следопыт», который является разработчиком стратегических планов, реализатором

пути от возможности к решению наименьший — «генератор», иницилирующему идеи. Что соответствует статусу респондентов, имеющих возможность в профессиональной деятельности не только инициировать идеи, но и претворять их в жизнь, искать для этого пути и возможности.



**Рис. 3. Роли в инновационном процессе предпринимателей и руководителей**

Согласно данным анкет 23,6% респондентов вообще не используют в бизнесе инновационный подход, такое же количество испытуемых применяют несколько вариантов инновационного подхода (рис. 4).



**Рис. 4. Использование инновационного подхода в бизнесе**

Далее мы сделали сравнительный анализ личностного потенциала исследуемых групп респондентов. По результатам проведения опросника измерения результирующей тенденции мотивации достижения для сравнения данных исследования двух групп мы представили их наглядно (рис. 5).



**Рис. 5. Средний уровень мотивации достижения у предпринимателей и руководителей**

Как видно из рис. 5, средний уровень мотивации достижения у предпринимателей выше, чем у руководителей. Это говорит о том, что в среднем предприниматели в бизнесе более активны, инициативны, продуктивны их деятельности и степень ее активности в меньшей степени зависят от внешнего контроля, в основе активности лежит надежда на успех и потребность в достижении успеха. Им свойственны: нацеленность на успех; мощная мотивация (исходя из привлекательности цели); отсутствие боязни препятствий на своем пути.

Руководители в работе стремятся достигать результатов, избегая лишних проблем, ошибок и траты нервов. Они склонны к осторожности, так как боятся срывов намеченных планов. Все это, вместе с тем, может сочетаться с весьма ответственным отношением к делу:

1. Они знают, где и какие ошибки могут возникнуть.

2. Хорошо строят аналитические прогнозы (возможность продумать варианты действий и заранее решить возможные сложности).

3. Хорошо знают, чего не хотят.

Скорее всего, это обусловлено тем, что предпринимателям, чтобы стать таковыми и вести свой бизнес в нелегких экономических условиях, приходится прилагать больше волевых усилий в своей деятельности. Если придерживаться стратегии избегания неудач, предприятие не будет приносить доход и будет неконкурентоспособным на рынке. Руководители наоборот действуют под чьим-либо началом, они меньше замотивированы достигать успеха, так как имеют относительно стабильное положение и заработок в компании.

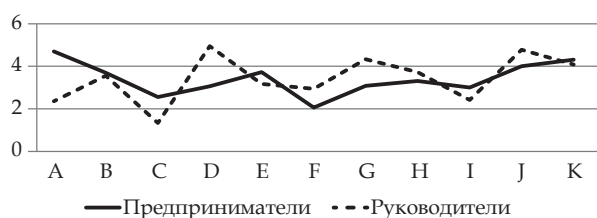
Для статистического подтверждения достоверности различий был использован *t*-критерий Стьюдента. В результате автоматического расчета данных был получен следующий результат:  $t = 0,031\ 861$ , что говорит о достоверности результатов. Следовательно, уровень мотивации достижения успеха/избегания неудачи напрямую зависит от выборки, различия данных не случайны.

Сравнение управленческих качеств предпринимателей и руководителей позволило сделать вывод о том, что по большинству факторов среди предпринимателей и руководителей имеются достоверные различия на высоком уровне значимости ( $p \leq 0,001$ ).

Анализ данных по шкале «Неумение управлять собой» показал, что у пред-



принимателей результаты достоверно ( $t = 0,000\ 569\ 361$ ) отличаются и выражены значительно в большей степени, чем у руководителей. Можно предположить, что это связано с рабочим временем. У наемных работников зачастую есть четкий рабочий график, определенные часы отдыха и труда. Предприниматели, работают, минуя установленные временные рамки. Особенно ярко это отражается в столичном регионе, где с целью экономии времени деловые встречи происходят в часы, когда заканчиваются «пробки» на дорогах, а из-за больших расстояний, в целом, увеличено время в пути.



**Рис. 6. Сравнение значений ограничений в управлении у предпринимателей и руководителей:**

- A – неумение управлять собой, B – размытость личных ценностей, C – смутные личные цели, D – остановленное саморазвитие, E – недостаточность навыка решать проблемы, F – недостаток творческого подхода, G – неумение влиять на людей, H – недостаточное понимание особенностей управленческого труда, I – слабые навыки руководства, J – неумение обучать, K – низкая способность формировать коллектив

Ограничение в управлении «Размытость личных ценностей». Данное ограничение означает недостаточно ясные или непостоянные личные ценности и принципы, недостаток твердых оснований для суждений, обоснования своих позиций.

Ограничение в управлении «Смутные личные цели». Данное ограничение в управлении говорит о неразвитой способности управленца определять цели, оценить альтернативные варианты, стремление к недостижимым целям или несовместимым с современностью. Как и у предпринимателей, так и у руководителей этот показатель не очень высокий, однако у первых он выражен больше ( $t = 0,024\ 469\ 344$ ). Можно предположить, что это связано с профессиональной деятельностью. Зачастую предпринимателям нужно идти на шаг впереди от всех остальных категорий руководителей, однако не всегда это бывает успешно.

Ограничение в управлении «Остановленное саморазвитие». Данное ограничение говорит о том, что управленец не работает над собственным ростом, недостаточно динамичен, склонен избегать острых ситуаций, не развивает скрытые способности, превращает деловую жизнь в рутину, исключает из своей деятельности риск. У руководителей показатель данной шкалы выражен значительно сильнее, чем у предпринимателей ( $t = 0,008\ 353\ 156$ ), что напрямую объясняется профессиональной деятельностью. Предприниматели, которые останавливают свое саморазвитие, рискуют стать неконкурентоспособными, неспособными не отставать от существующих современных тенденций. Однако, руководителям, работающим под чьим-либо началом, не обязательно развивать дополнительные компетенции, они работают с определенным набором профессиональных качеств, необходимых конкретной специализации.

Ограничение в управлении «Недостаточность навыка решать проблемы». Данная шкала говорит о сложности в методичной и рациональной работе над решением проблем, в проведении совещаний по решению проблем, установлению целей, обработке информации, планированию и контролю, о накоплении проблем. Квалифицированное решение проблем само по себе является очевидным управленческим навыком, поэтому его неразвитость может быть, как и у предпринимателей, так и у руководителей.

Ограничение в управлении «Недостаток творческого подхода». Данная шкала говорит о недостаточно развитом творческом подходе к решениям и способности к инновациям. Управленцы с таким ограничением редко выдвигают новые идеи, неспособны заставить других использовать новые подходы к работе, не желают экспериментировать и рисковать, они незнакомы с методами повышения изобретательности или считают их поверхностными и несерьезными. У предпринимателей уровень по данной шкале ограничений ниже, чем у руководителей ( $t = 0,048\ 314\ 97$ ). Из этого можно сделать вывод, что предприниматели, обладая большей свободой действия, применяют творческий подход в своей деятельности чаще. Вся их профессиональная деятельность зависит от риска и экспериментов.

Ограничение в управлении «Неумение влиять на людей». Данная шкала говорит о

неспособности управленца получить требуемую поддержку и участие, а в результате не могут обеспечить необходимые для успеха ресурсы. Такие менеджеры недостаточно настойчивы, не устанавливают взаимодействия с окружающими, у них недостаточно развито умение выражать себя и слушать других. Средний балл по шкале у предпринимателей ниже, что говорит о более высокой развитости навыка влиять на окружающих ( $t = 0,052\ 724\ 206$ ).

Ограничение в управлении «Недостаточное понимание особенностей управленческого труда». Данные по шкале говорят о неспособности управленца изучить собственные управленческие подходы, трудности давать поручения, нехватки умения понятно объяснить их, неспособности заинтересовать своих подчиненных в том, чтобы выделяться среди других, понять мотивацию работников. Их управленческий стиль устарел, не соответствует условиям, неэтичен или негуманен. Такие проблемы в управлении могут быть у любой категории руководителей.

Ограничение в управлении «Слабые навыки руководства». Данная шкала говорит о растрате рабочего времени, неэффективности методов работы, плохом распределении ролей внутри группы, расточительной организации работы, плохих взаимоотношениях в коллективе, непризнании вклада руководителя, неудовлетворенности от работы. Каждый управленец, предприниматель или руководитель любого уровня, должны обладать хорошими организаторскими способностями. Однако, зачастую предприниматели организуют процесс производства, но не обращают внимания на работу коллектива.

Ограничение в управлении «Неумение обучать». Данная шкала говорит о неумении управленца довести показатели работников до требуемых, помочь в саморазвитии, установить четкие требования по обучению, дать обратную связь сотрудникам. Предприниматели больше руководителей заинтересованы в хорошем кадровом составе, средний балл по данному ограничению у них ниже.

Ограничение в управлении «Низкая способность формировать коллектив». Данная шкала говорит о неспособности менеджеров объединяться с другими, используя их умения, отсутствии поощрения роста всей группы или ее членов, неумение управленца

превратить группу в квалифицированный и результативный коллектив, сложности в создании благоприятного климата и эффективных рабочих механизмов. Все управленцы заинтересованы в создании благоприятного социально-психологического климата в коллективе, однако предприниматели зачастую занимаются вопросами налаживания деятельности и не компетентны в работе с группами людей.

Сравнение стилей мышления предпринимателей и руководителей мы представили наглядно исходя из результатов диагностики (рис. 7).

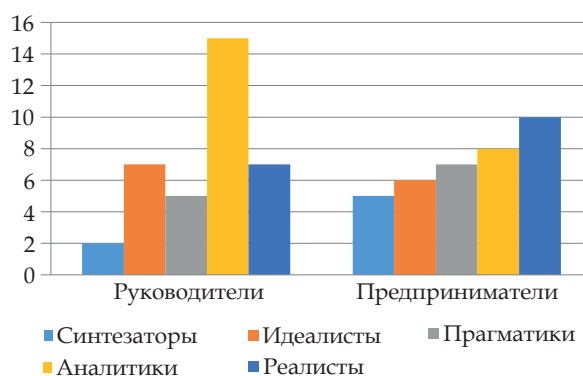


Рис. 7. Сравнение стилей мышления предпринимателей и руководителей

Процентное соотношение «инновационных стилей мышления» (синтетического и идеалистического) у предпринимателей выше, чем у руководителей (для математического подтверждения верности различий был использован критерий согласия Пирсона:  $\chi^2 = 0,048\ 466\ 802$ ). Им свойственно создавать что-то качественно новое и оригинальное из вещей или идей, которые сами по себе подобными качествами не обладают, выглядят резко отличающимися друг от друга, а порой — несовместимыми, комбинирование, часто противоположных идей, позиций и взглядов, теоретизирующее мышление, мысленный эксперимент, любовь к переменам. Обладатели таких стилей мышления видят мир постоянно меняющимся и поддерживают такое видение мира другими людьми, их не страшит неопределенность, они ценят свою креативность, чувство нового, которое может не всегда признается другими. Они обладают широким взглядом на вещи, склонны к интуитивным, глобальным оценкам и не склонны к глубокому анализу проблем с упором на множество фактов и формальную

логику, открыты к самым разнообразным идеям, позициям и предложениям. Такие качества важны для предпринимателей и являются ключевыми.

У руководителей же выше процентное соотношение противоположных стилей мышления (аналитического и реалистического), которым свойственна логическая, методическая, тщательная (с акцентом на детали) и взвешенная манера решения вопросов с концентрацией на объективных данных. Поиск информации, понимание всех сторон любой ситуации, поиск формулы, процедуры, метода или системы, способных дать решение проблеме. Таким управленцам нелегко действовать в ситуации неизвестности, хаоса и неопределенности. «Реальным» является только то, что можно непосредственно почувствовать: осязать, прикоснуться к чему-то, лично увидеть или услышать, самому пережить, без достижения согласия на уровне фактов дела не сделать и вообще бессмысленно что-то начинать.

Однако, в целом процентное соотношение «инновационных стилей мышления» по отношению к противоположным и у предпринимателей, и у руководителей невысокое: 30,5 и 25,0 % соответственно, что говорит о невысокой развитости инновационного мышления управленцев в общем. Возможно, это связано с тем, что большинство респондентов представители малого и среднего бизнеса, который зажат в рамках современных экономических условий и не способен распоряжаться инновационными ресурсами свободно. Руководители и предприниматели вынуждены работать в ограниченных условиях без особой свободы выбора.

Результаты проведения исследования склонности к риску представлены на рис. 8, где видны высоко достоверные различия ( $t = 0,047\ 255\ 672$ ).

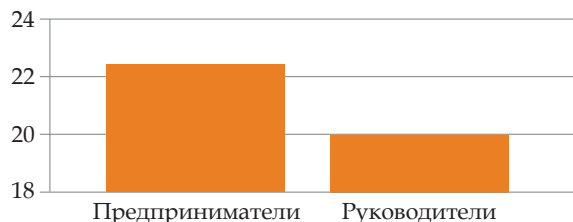


Рис. 8. Средний уровень склонности к риску у предпринимателей и руководителей

В обеих исследуемых группах уровень склонности к риску находится в рамках

оправданного риска и не имеет тенденции к неразумному авантюризму. Для предпринимателей важно иметь достаточно высокую склонность к риску, «рисковые» предприниматели способны влиять на других людей, стремятся к лидерству в группах, обладают высоким уровнем притязаний, часто берут инициативу в свои руки. Такому управленцу нужно быть на шаг впереди своего времени, чтобы не отставать от рынка. Руководители показали более низкий результат, они более осмотрительны, осторожны, несколько консервативны, не стремятся к необдуманным поступкам.

По результатам проведения исследования ролей в инновационном процессе для сравнения данных исследования двух групп мы использовали коэффициент Пирсона, который показал распределение ролей в инновационном процессе напрямую зависит от выборки, различия данных не случайны ( $\chi^2 = 0,014\ 512\ 284$ ). Из полученных данных (рис. 9), мы видим, что у предпринимателей наибольшая предрасположенность к реальным действиям, что соответствует ролям «реализатор», который внедряет решения, умеет оценить экономическую целесообразность новации, довести начатое дело до конца — производитель, практик, проектировщик и «доработчик», который превращает абстрактные идеи в практические методы и применяет решения на практике. У руководителей развита такая роль, как «генератор», которые осуществляют некую пассивную функцию инициации идей.

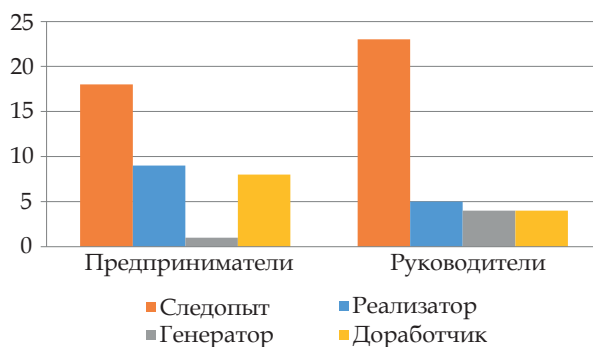


Рис. 9. Сравнение ролей в инновационном процессе руководителей и предпринимателей

Используемые в нашей работе методики не коррелируют между собой и не имеют взвешенной оценки по общей шкале. Поэтому, чтобы оценить уровень инновационного

потенциала личности предпринимателей и руководителей, принявших участие в исследовании, мы свели все проанализированные данные в таблицу: в нее вошли только те шкалы и методики, которые зависят от выборки (табл.).

**Комплексный анализ  
инновационных качеств  
предпринимателей и руководителей**

Оцениваемое качество	Предприниматели	Руководители
Более высокий уровень мотивации достижения успеха	+	
Меньший уровень ограничения «Неумение управлять собой»		+
Меньший уровень ограничения «Смутные личные цели»		+
Меньший уровень ограничения «Остановленное саморазвитие»	+	
Меньший уровень ограничения «Недостаток творческого подхода»	+	
Меньший уровень ограничения «Неумение влиять на людей»	+	
Большой процент инновационных стилей мышления	+	
Более высокий уровень склонности к риску	+	
Большой процент активного участия в инновационном процессе	+	
<i>Всего</i>	7 из 9	2 из 9

Из всех проанализированных в исследовании данных мы можем увидеть, что:

- предприниматели имеют большую тенденцию к мотивации достижения, чем руководители;

- среди управленческих качеств у предпринимателей больше развиты такие как: продолжающееся личное развитие, творческий подход, умение влиять на окружающих; у руководителей — способность управлять собой, четкие личные цели;

- у предпринимателей большой процент инновационных стилей мышления, у руководителей — противоположных им;

- у предпринимателей более высокий уровень склонности к оправданному риску;

- предприниматели больше склонны к активному участию в инновационном процессе, чем руководители.

Опираясь на эти факты, можно говорить о более высоком уровне инновационного

потенциала личности у предпринимателей, чем у других руководителей различных уровней. В качестве обратной связи с респондентами, опираясь на полученные данные и использованные методики, нами были разработаны и подготовлены личные психологические портреты участников исследования (всего 72). Данные портреты представляли в обобщенном виде результаты исследований, в них были описаны ключевые ресурсы как руководителей, а также направления профессионального роста и развития, то есть те навыки, на которые стоит обратить внимание, даны практические рекомендации, позволяющие наметить пути развития управленческих компетенций. По полученным результатам исследования мы пришли к выводу, что, несмотря на возможность сравнить полученные данные и выявить группу с более развитым потенциалом, управленческие и инновационные качества у обеих групп респондентов находятся на очень низком уровне.

Для того, чтобы инновационный потенциал личности руководителя был реальным и действующим, а компания держалась на конкурентоспособном уровне, каждое описанное в работе качество нужно развивать отдельно. Возможно, необходимо ввести обучающие курсы на уровне высшего или средне-специального образования в учебных заведениях с управленческой специализацией. Такие как: тренинги мотивации достижения успеха; тренинги склонности к оправданному риску; тренинги для руководителей на развитие умения формировать коллектив; тренинги ролей участия в инновационном процессе; практические курсы, направленные на развитие управленческих компетенций: коммуникативные, креативные, организаторские и другие; практические творческие работы для применения различных стилей мышления и комбинирования их. Также следует отметить, что в большинстве случаев современная система образования управленцев направлена на обучение теоретическим знаниям. Возможно, для лучшего применения полученных знаний, нужно вводить больше практических заданий, творческих проектов, которые помогут развить инновационный потенциал личности предпринимателей, руководителей, и тем самым вывести современный российский бизнес на более основательный, имеющий практическую и теоретическую почву уровень.



### Список использованной литературы

1. Кларин М. В. Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках / М. В. Кларин. — Рига : Эксперимент, 1995. — 176 с.
2. Ключко В. Е. Психология инновационного поведения / В. Е. Ключко, Э. В. Галажинский. — Томск : Изд-во Том. ун-та, 2009. — 141 с.
3. Меррилл П. Поколение инноваций. Как создать инновационный процесс и инновационную культуру / П. Меррилл. — М. : Стандарты и качество, 2009. — 200 р.
4. Новикова Т. Г. Условия эффективности инновационной деятельности в образовании: зарубежный опыт и взгляд на российскую практику / Т. Г. Новикова // Школьные технологии. — 2005. — № 5. — С. 25–32.
5. Поляков С. Д. В поисках педагогической инноватики / С. Д. Поляков. — М. : Тип. ОХО, 1993. — 347 с.
6. Терехова Т. А. Социальные роли новаторского типа и динамика их формирования / Т. А. Терехова, Н. Э. Вишнева, Е. В. Бабкина // Психология в экономике и управлении. — 2010. — № 1. — С. 50–56.
7. Юсуфбекова Н. Р. Общие основы педагогической инноватики: опыт разработки теории инновационных процессов в образовании / Н. Р. Юсуфбекова. — М. : Наука, 1991. — 430 с.

### References

1. Klarin M. V. *Innovatsionnye modeli obucheniya v zarubezhnykh pedagogicheskikh poiskakh* [Innovative models of training in foreign pedagogical searches]. Riga, Experiment Publ., 1995. 176 p.
2. Klochko V. E., Galazhinskiy E. V. *Psikhologiya innovatsionnogo povedeniya* [Psychology of innovative behavior]. Tomsk State University Publ., 2009. 141 p.
3. Merrill P. *Innovation Generation: Creating an Innovation Process and an Innovative Culture*. ASQ Quality Press, 2008. 242 p. (Rus. ed.: Merrill P. *Pokolenie innovatsii. Kak sozdat innovatsionnyi protsess i innovatsionnyu kulturu*. Moscow, Standarty i kachestvo Publ., 2009. 200 p.).
4. Novikova T. G. Conditions of efficiency of innovative activity in education: foreign experience and view of the Russian practice. *Shkol'nye tekhnologii = School technologies*, 2005, no. 5, pp. 25–32. (In Russian).
5. Polyakov S. D. *V poiskakh pedagogicheskoi innovatiki* [In search of pedagogical innovatics]. Moscow, 1993. 347 p.
6. Terekhova T. A., Vishnevaya N. E., Babkina E. V. Social roles of innovative type and dynamics of their formation. *Psikhologiya v ekonomike i upravlenii = Psychology in economics and management*, 2010, no. 1, pp. 50–56. (In Russian).
7. Yusufbekova N. R. *Obshchie osnovy pedagogicheskoi innovatiki: opyt razrabotki teorii innovatsionnykh protsessov v obrazovanii* [General fundamentals of pedagogical innovatics: experience of development of the theory of innovative processes in education]. Moscow, Nauka Publ., 1991. 430 p.

### Информация об авторах

**Вишнева Наталья Эдуардовна** — кандидат психологических наук, доцент, кафедра социальной и экономической психологии, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, Российская Федерация, г. Иркутск, Ленина, 11; e-mail: nkaripini@mail.ru.

**Смаглюк Вероника Аркадьевна** — HR директор ОАО «Авиация и прикладная экология», 129345, Российская Федерация, г. Москва, ул. Тайнинская, 7; e-mail: v.goldukevich@gmail.com.

### Библиографическое описание статьи

Вишнева Н. Э. Инновационный потенциал личности современного предпринимателя (на примере слушателей Центра корпоративных и инновационных программ Московской международной высшей школы бизнеса «МИРБИС») / Н. Э. Вишнева, В. А. Смаглюк // Психология в экономике и управлении. — 2015. — Т. 7, № 1. — С. 42–51. — DOI : [10.17150/2225-7845.2015.7\(1\).42-51](https://doi.org/10.17150/2225-7845.2015.7(1).42-51).

### Authors

**Vishnyovaya, Natalya E.** — PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Social and Economic Psychology, Baikal State University of Economics and Law, 664003, Russian Federation, Irkutsk, Lenin Str., 11; e-mail: nkaripini@mail.ru.

**Smaglyuk, Veronika A.** — HR director of JSC «Aviation and Applied Ecology», 129345, Russian Federation, Moscow, Tayninskaya Str., 7; e-mail: v.goldukevich@gmail.com.

### Reference to article

Vishnyovaya N. E., Smaglyuk V. A. Personal innovative potential of modern businessman (on the example of students of the Center of corporate and innovative programs of the Moscow international higher school of business of «MIRBIS»). *Psikhologiya v ekonomike i upravlenii = Psychology in Economics and Management*, 2015, vol. 7, no. 1, pp. 42–51. DOI: [10.17150/2225-7845.2015.7\(1\).42-51](https://doi.org/10.17150/2225-7845.2015.7(1).42-51). (In Russian).