

## THEORETICAL PREREQUISITES OF THE FORMATION OF LEADERS' READINESS FOR INNOVATIVE WORK

V. Dolgova, Dean, Doctor of Psychology, Professor  
Chelyabinsk State Pedagogical University, Russia

The author presents a retrospective analysis of theoretical prerequisites for formation of readiness of leaders to innovative activity; psychological structure of the stated readiness is revealed.

**Keywords:** readiness to innovative activity, focus of the manager's personality, attitude to innovations, management task.

Conference participant, National Research Analytics Championship, Open European and Asian research analytics championship

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Долгова В.И., декан, доктор психологических наук, профессор  
Челябинский государственный педагогический университет,  
Росси

В работе дан ретроспективный анализ теоретических предпосылок формирования готовности руководителей к инновационной деятельности, раскрыта психологическая структура названной готовности.

**Ключевые слова:** готовность к инновационной деятельности, направленность личности руководителя, отношение к нововведениям, управленческая задача.

Участник конференции, Национального первенства по научной аналитике, Открытого Европейско-Азиатского первенства по научной аналитике

Формирование готовности руководителя к инновационной деятельности отличается сложностью, обусловленной, с одной стороны, многогранностью структуры данного психического и педагогического образования, с другой, разнообразием факторов, влияющих на процесс её формирования и проявления.

Готовность к инновационной деятельности можно трактовать как образование зрелой личности, включающее соответствующие знания, умения и отношения (направленность). При этом в структуре личности знания и умения составляют самостоятельную подструктуру, отношения определяются содержанием социального уровня направленности личности (К.К. Платонов).

Отношения, определяющие структуру готовности к инновационной деятельности, основываются на непосредственном эмоционально-познавательном отношении к профессии (интересе), при благоприятных условиях переходящим в направленность личности на данную деятельность.

Сложная структура направленности личности служит базой формирования изучаемой готовности. Следовательно, последнюю определяет и профессиональная направленность личности – важная сторона общей направленности, сложное образование, которое представляет собой совокупность потребностей, установок, интересов, целей, склонностей, идеалов и убеждений.

Существуют детальные класси-

фикации уровней направленности личности на инновационную деятельность.

В. Тарасов, В. Косинов выявили три типа отношений к нововведениям: “новаторы”, “болото”, “консерваторы”. Л.А. Коростылев, О.С. Советов называют четыре уровня ориентированности на инновационную деятельность: консерваторы, умеренные, инноваторы, радикальные инноваторы.

Пять социально-психологических типов отношений к инновациям определяет Э. Роджерс [8]: “новаторы” характеризуются стремлением опробовать любое новшество, ориентируясь на внешние по отношению к данной социальной системе источники информации о нем (космополитарная ориентация); они наделены авантюристической жилкой, склонностью к риску, азарту, приключениям); «ранние реципиенты» также имеют космополитарную ориентацию; из них, как правило, формируется основной состав “лидеров мнений”, обладающих большим личным влиянием; выступая в качестве советчиков и консультантов, они служат ролевой моделью для остальных членов социальной системы – потенциальных реципиентов; “раннее большинство”, занимая срединное положение в данной типологии играет большую роль в процессе распространения нововведения; несмотря на то, что им свойственны некоторые колебания до момента принятия нововведения, тем не менее они охотно следуют за другими в процессе его освоения, однако во главе этого

движения оказываются крайне редко; “позднее большинство” воспринимает нововведение лишь после того, как его освоит большая часть других членов их социальной системы; поскольку по своему складу – это скептики, то даже в тех случаях, когда они убеждены в полезности нововведения, давление большинства является необходимым условием для мотивации их решения о его принятии; 5. “поздние реципиенты” – это люди с консервативной ориентацией, склонные к отказу в освоении новшества; над ними довлеет опыт предшествующих поколений и культурные традиции данной социальной системы, поэтому они ориентируются на внутренние источники информации относительно “нововведения” (локальная ориентация).

Пять типов направленности на внедрение инновационных технологий обоснованы Ю.Л. Неймером ([7], с. 46): консервативный тип (ориентация на привычные, многократно проверенные на практике способы работы; к новому относится с предубеждением, если инициатива идет сверху, старается достойно ее обойти); декларативный – на словах за любое новшество, на деле же отличается от предыдущего типа лишь тем, что проводит в жизнь нововведения, не требующие больших затрат труда, жертвы и риска; колеблющийся – боится нововведений; его решение в этой области зависит от того, под влиянием кого из своих ближайших помощников он находится; подвластен смене своей позиции; прогрессивный – постоян-

но ищет новые, более эффективные пути достижения целей организации; обладает развитым чувством нового, передового, часто идет на разумный риск; одержимый тип характеризуется стремлением к постоянным изменениям и перестройкам; он все время что-то меняет, не утруждая себя глубоким обоснованием нововведений; реализует новшества методом проб и ошибок.

К известным моделям отношений к нововведениям относится и версия школы А.В. Филиппова: принятие нововведения и активное участие в его реализации; пассивное принятие нововведения в основном под давлением обстоятельств или социально-психологических массовых явлений, выражающихся в подражании и внушении; пассивное неприятие нововведения, занятие выжидательной позиции, позиции внимательного изучения отрицательных сторон феноменов, связанных с нововведением; активное неприятие нововведения, выступление против, апелляция к опыту и теории; активное неприятие, связанное с оказанием противодействия нововведению, т.е. неприятие действиями и поступками; частичное принятие нововведения и тут же ситуативное неприятие его.

Анализ названных классификаций типов отношений к инновациям приводит к выводу, что они зависят от направленности личности, общая стратегия которой в психологии связана с исследованием её движения на взаимодействие, на задачу, на себя.

Положительное отношение к инновационной деятельности проявляется в непосредственной заинтересованности в получении новых знаний и умений, в их использовании на практике. Отношения, относительно которых цель предстает как простое средство или условие достижения других (не связанных с нововведением, целей) выражаются в ориентации на оценку, поощрение или наказание, престижно-лидерские моменты, другие факторы, прямо не относящиеся к процессу развития знаний и умений.

Таким образом, главным интегративным компонентом психологической структуры готовности к инновационной деятельности является

положительное к ней отношение. В этой интегративности проявляется глубинная связь между уровнем знаний и умений общества, с одной стороны, состоянием и качественной определенностью инновационной деятельности руководителей, с другой.

Роль инновационной деятельности руководителя проявляется, в первую очередь, в процессе решения управленческих задач: гностическое решение (постановка задачи, ее формирование) требует от руководителя системного видения процесса внедрения; прогностическое решение (прогнозирование исходов, средств и т.п. по конкретной задаче) нуждается в формировании знаний и умений по теории и практике прогнозирования; конструктивное решение (осуществление в соответствии с прогнозами планирования, программирования, проектирования и принятия решений) опирается на систему знаний и умений по программно-целевому планированию; организационное решение (организация деятельности на основе выдвижения конкретных целей, планирования, проектирования и принятия решения) реализуется на базе знаний и умений по управлению процессом внедрения; гностическое обоснование результата (анализ решения задачи).

Эффективность их решения возможна только при условии сформированности взаимосвязанных знаний и умений по теории и практике внедрения, теории и практике прогнозирования, теории и практике системного подхода.

Если справедлив вывод о том, что инновационная деятельность является творческой, то проявление в психологической структуре названных знаний и умений согласуется с научными выводами о содержании творческой деятельности.

Обычно к творчеству относят умения (модель Бастова В.Ф.): отбирать информацию, выявлять связи между информационными сообщениями, производить смысловую перегруппировку исходной информации, строить информационную модель, отражающую сущность задачи и способ ее решения.

Алгоритм действий, представленный в других моделях не противоре-

чит сказанному: отбор информации по конкретным видам деятельности; выявление наиболее существенных признаков, позволяющих произвести ее перегруппировку; определение цели; моделирование проблемных ситуаций; организация управляемого процесса формирования навыков принятия решения.

Следует отметить, в процессе творческой деятельности рождается новая цель, которая реализуется дополнительно к первоначальной. Если в деятельности социального индивида результат является ответом на поставленную цель, в творческой деятельности такое соответствие исчезает (Гальперин П.Я., [2]).

Это ещё более актуализирует проблему подготовки руководителей к нововведениям, т.к. неоднозначно детерминированные инновационные процессы в социальной системе предъявляют повышенные требования не столько к определению тактик управления, сколько целевых программ, перспективного прогнозирования и моделирования деятельности, системного видения предмета и объекта внедрения. Сложность формирования соответствующих этим целям знаний и умений в порядке самообразования связана с отсутствием четкости в понимании их структуры.

Назовем исследования, в которых изучены знания, умения, способности, качества личности, влияющие на готовность к инновационной деятельности.

Часто умения рассматриваются как способности (Б. Карлоф, 1991, [6]): способность анализировать структурные факторы развития компаний и создавать новые улучшенные структуры; способность правильно оценить структуру рыночных потребностей, выявить те потребности, которые могут быть удовлетворены лучше; умение в процессе управления компанией максимизировать как выгоды потребителя, так и собственные доходы; способность осуществлять руководство, т.е. формулировать цели и организовывать людей на достижение этих целей, создавая необходимые стимулы. Этот же автор называет далее деловые качества личности, обладающей высокой инновационной активнос-

тью: способность идентифицировать потребности и сформулировать в соответствии с ними деловую задачу; энергия и решимость в претворении данной задачи в жизнь при условии рационального использования ресурсов (Б. Карлоф);

М. Вудкок, Д. Френсис и другие ученые определяли обсуждаемые знания и умения в другой последовательности: умение управлять собой; четко сформулированные личностные ценности; саморазвитие; навык решать проблемы; творческий подход к делу; умение влиять на людей; понимание особенностей управленческого труда; навыки руководства; умение обучать; высокая способность формировать коллектив единомышленников.

В существующих методиках изучения инновационно важных качеств (США) так же не различаются качества, способности, знания, умения: поиск возможностей и инициативность; упорство и настойчивость; готовность к риску; ориентация на эффективность и качество; вовлеченность в рабочие контакты; целеустремленность; стремление быть информированным; систематическое планирование и наблюдение; способность убеждать и устанавливать связи; независимость и самоуверенность, способность организовать и объединить различные ресурсы, богатая интуиция, ослабленное чувство опасности, непризнание бюрократических процедур, самонадеянность, фанатичная преданность идее.

Кушников И.Л. особенностями новатора считает [3]: интеллектуальное развитие, эмоциональная стабильность, волевой самоконтроль, социально-нравственная направленность, мотивация достижения, профессиональный опыт, организованность, адекватность. Валеева А.Ф. инновационно направленным считает того работника, у которого проявляются два свойства: организаторский талант, способность побудить энтузиазм [1].

Как видим, в этих классификациях в одном ряду называются знания, умения, способности, профессионально важные качества и др. Разными авторами называются различные умения и личностные особенности, влияющие на успешность инновационной деятельности. Но с точки зрения идей

системного подхода они недостаточно корректно классифицированы, поскольку состояние и уровень готовности к инновационной деятельности, в конечном счете, соотносятся с уровнем и объемом доступных субъекту нововведения знаний и умений, возможностью их усвоения, переработки и продуцирования.

Инновационные изменения в профессиональной деятельности руководителей связаны с углублением научной основы, системного видения, внедрением новых технологий управления, демократизацией, активизацией личности руководителя.

Вычленим ведущие слагаемые этого тезиса и поставим им в соответствие необходимую для их реализации совокупность знаний и умений.

1. Подведение научной базы под процесс управления – формирование знаний и умений по внедрению достижений науки и передового опыта в практику.

2. Применение системного подхода в процессе управления сложной динамической системой – формирование знаний и умений по теории и практике системного подхода.

3. Технологическая модернизация управленческих функций – формирование знаний и умений по теории и практике прогнозирования, программно-целевого планирования.

4. Демократизация, активизация личности руководителя – формирование эмоционально-оценочного, поведенческого компонента установки на обновление своей профессиональной деятельности.

Итак, инновационная деятельность руководителей требует совокупности знаний и умений:

а) по внедрению достижений науки и передового опыта в практику;

б) по теории и практике системного подхода;

в) по теории и практике прогнозирования.

Причем, следует иметь в виду, что формирование знаний и умений прогнозирования тесно связано с формированием знаний и умений по теории систем и системного подхода. Ограничиться только первым, значило бы допустить серьезную ошибку, ибо нельзя научиться прогнозированию

без формирования знаний и умений, связанных с системным видением объекта внедрения. Невозможно прогнозировать внедрение как процесс, спланировать его этапы, не будучи вооруженным знаниями и умениями, по системному подходу к анализу процесса. Умение отбирать содержание работы по каждому из этапов внедрения взаимосвязано с умениями системного подхода; умение определить условия эффективности реализации каждого из этапов внедрения – с умением прогнозировать положительные результаты; умение определить критерии и показатели эффективности каждого из этапов внедрения – с умениями прогнозирования, абстрагирования, системного подхода.

#### References:

1. Валеева А.Ф. Инновационная культура как фактор развития предпринимательской активности работников производства в условиях формирования рыночных отношений. Дис... канд. социол. наук. – Казань, КГПИ, 1993. – 146 с.

2. Гальперин П.Я. Развитие исследований по формированию умственной деятельности в кн.: Психологическая наука в СССР. Т. 1.-М., 1959.

3. Государственный служащий как человек и профессионал /Информационный бюллетень Центра социологического обеспечения подготовки государственных служащих. – 1995. – № 2. – 77 с.

4. Долгова В.И. Акмеологические структуры инновационной деятельности кадров государственной службы. – М.: РАГС при Президенте РФ, 1997.-381 с.

5. Долгова В.И. Инновационная культура кадров государственной службы. – М.: РАГС при Президенте РФ, 1996. – 213 с.

6. Карлоф Б. Деловая стратегия. – М.: Экономика, 1991. – С. 7.

7. Неймер Ю.Л. О типах и ролях руководителей организаций в инновационных системах. – В кн.: Социальные факторы нововведений в организационных системах. Труды конференции. – М: ВНИСИ, 1980. – С. 41-46.

8. Роджерс Е.М. Диффузия инноваций. – Нью-Йорк, 1965. – 10 с.