

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.