

**PAD FOR EXAMINATION OF  
INNOVATIVE DISPOSITION OF THE  
DIRECTOR'S PERSONALITY**

V. Dolgova, Grand Ph.D.,  
Doctor of Psychology, Full Professor, Dean  
Chelyabinsk State Pedagogical University, Russia

The article reveals psychological factors of innovative disposition of the head (activity, personal orientation, individual typological features, individual style of activity, I-concept, setting, values and value relations, creative abilities, innovatively important personal qualities, professionalism, risk). These factors are supplemented by methods and criteria and summarized in the tablet. Results of the factor analysis are provided.

**Keywords:** innovative disposition, activity, personality orientation, individual typological features, personal style of activity, I-concept, setting, values, and value relations, creative abilities, innovatively important personal qualities, professionalism, risk, criteria, methods, factors.

Conference participant, National championship in scientific analytics, Open European and Asian research analytics championship

**ПЛАНШЕТ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ  
ИННОВАЦИОННОЙ ДИСПОЗИЦИИ  
ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ**

Долгова В.И., Гранд д-р филос., д-р психол. наук, проф.  
Челябинский государственный педагогический  
университет, Россия

В статье представлены психологические факторы инновационной диспозиции руководителя (активность, направленность личности, индивидуально-типологические особенности, индивидуальный стиль деятельности, Я – концепция, установка, ценностные ориентации и ценностные отношения, способность к творческой деятельности, инновационно-важные качества личности, профессионализм, риск). Эти факторы дополнены методиками, критериями и сведены в Планшет. Приведены результаты факторного анализа.

**Ключевые слова:** инновационная диспозиция, активность, направленность личности, индивидуально-типологические особенности, индивидуальный стиль деятельности, Я – концепция, установка, ценностные ориентации и ценностные отношения, способность к творческой деятельности, инновационно-важные качества личности, профессионализм, риск, критерии, методики, факторы.

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

**А**нализ работ специалистов (ученых и практиков) показал, что инновации присущи любому типу общественного развития как эволюционному, так и революционному. Инновационная деятельность представляет собой такого рода феномен, который нельзя чисто эмпирическим путем отделить и от культуры, и от цивилизации. Сущность инновационной деятельности состоит в том, что она является инвариантой любой сферы человеческой жизни, каждой культуры, продуктом культуры и цивилизации.

Состояние и уровень развития готовности к инновационной деятельности у руководителей системы образования, в конечном счете, определяются уровнем и объемом доступных субъекту знаний и умений, возможностью их распространения, усвоения, переработки и продуцирования. Особое значение для формирования готовности к инновационной деятельности у руководителей системы образования приобретают знания и умения по теории и практике внедрения, прогнозирования, системного подхода. Выявлены три уровня их развития: стихийно-эмпирический, эмпирический и научный.

В условиях нововведений это дополняется ограниченностью инно-

вационных возможностей личности или ограниченным «сектором» этих возможностей (инновативной диспозицией), то есть системой predispositions личности к изменениям.

Теоретической основой изучения инновационных возможностей личности являются исследования общих закономерностей профессионального развития и изменения личности, отдельных ее свойств и психических состояний в ходе деятельности, факторов составляющих индивидуальные различия в моторной, когнитивной и эмоциональной сферах, которые влекут за собой различия в поведении, способах саморегуляции, эмоциональных реакциях, способностях и склонностях, эффективности обучения и деятельности (Н.Н. Братина, Т.А. Доброхотова, Б.Р. Кадыров, В.Д. Еремеева, Э.А. Костанов, В.В. Суворова, П.Н. Ермаков, А.Г. Кураев, Н.Г. Калашникова и др.).

Использованные в нашем исследовании основные психологические факторы, критерии и методы диагностики инновационной диспозиции руководителей системы образования представлены в Планшете (таблица 1).

Требования к объему статьи не позволяют раскрыть все названные факторы, поэтому остановимся сейчас

только на обсуждении *готовности к риску*. Оценивается она по определенной шкале достижений: уровень трудности, выбор цели, уровень самооценки. Хорошо, если уровень притязаний реалистичен. Такие руководители отличаются уверенностью в своих силах, настойчивостью в достижении цели, большей продуктивностью, критичностью в оценке достигнутого результата. Неудача в данном случае в виде социальных санкций: потери работы, премии, значимости и т.п. Наше исследование показало, что готовность к риску у руководителей распределяется от высокого уровня до нулевого следующим образом: высокая - 19,4 %; чуть выше нормы - 25,8 %; нормальная - 32,3 %; заниженная - 22,6 %; нулевая - 8,2 %. В большинстве случаев (79 %) руководители выбирают тот путь, исход которого не проблематичен и не связан с возможными неблагоприятными последствиями. Среднее значение «планки риска» всего 8 баллов (при норме 12-13). Но ее можно повысить в ходе формирования и развития готовности к инновационной деятельности. Например, на учебных занятиях в процессе тренингов наблюдается явление сдвига в сторону большего уровня риска и средний показатель поднимается до отметки в 12 баллов. Параллельно возрастает

Таблица 1.

## Планшет для изучения инновационной диспозиции личности руководителя

| № | Психологический фактор   | Методики, Критерии  | Описание   |
|---|--|---|--|
| 1 | <i>Активность</i> : процесс психического отражения в форме психических актов, действий, деятельности, поведения  | Биографический основной<br>Тренинги Включенное наблюдение.<br>Лонгитюдное исследование<br><i>Критерий</i><br>Сформированность установки на инновационную деятельность | Тест диагностирует социальные качества личности, учитывая эффект компенсации одних качеств другими по косвенным вопросам (чаще это биографические особенности на этапе рельефного оформления характера).   |
| 2 | <i>Направленность личности</i> – психическое свойство личности - система потребностей - доминант, ценностей, устремлений, преобладающая система смыслообразующих мотивов, выражающаяся в жизненных целях человека, его установках, перспективах, намерениях, стремлениях и активной деятельности по их достижению. Различают:<br>1. Направленность на себя (Я).<br>2. Направленность на общение (О).<br>3. Направленность на дело (Д). | Ориентационная<br>Анкета Б. Басса [7]<br><br><i>Критерий</i><br>Сформированность устойчивого интереса к инновационным преобразованиям.                                | Анкета состоит из 27 пунктов-суждений, по каждому из которых возможны 3 варианта ответов, соответствующие 3 видам направленности личности. Респондент должен выбрать один ответ, который в большей степени выражает его мнение или соответствует реальности, и еще один, который, наоборот, наиболее далек от его мнения, или же менее соответствует реальности. Ответ «наиболее» получает 2 балла, «наименее» - 0, оставшийся невыбранным - 1 балл. Баллы, набранные по всем 27 пунктам, суммируются для каждого вида направленности отдельно |
| 3 | <i>Индивидуально-типологические особенности</i> : Закономерное соотношение устойчивых индивидуальных особенностей личности, характеризующих различные стороны динамики психической деятельности.   | Личностный опросник Айзенка [7]<br><br><i>Критерии</i><br>Адекватность конкретной ситуации деятельности. Оптимальность с точки зрения эффективности деятельности      | Измерение основных ортогональных факторов личности (экстраверсия-интроверсия, невротизм-эмоциональная стабильность). Опросник включает в себя 60 вопросов. В итоге можно выделить 9 типов темперамента: холерик, ярко выраженный экстраверт, сангвиник, эмоционально устойчивый, флегматик, ярко выраженный интроверт, меланхолик, эмоционально неустойчивый, средне промежуточный.  |

Начало. Продолжение на стр. 31.

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| 4 | <p><i>Индивидуальный стиль деятельности (ИСД):</i> устойчивая индивидуальная система относительно однородных приемов, способов, средств, навыков выполнения той или иной деятельности.</p>  | <p>Биографический основной<br/>Тренинги</p> <p><i>Критерий</i><br/>Гибкость поведения в изменяющихся ситуациях</p>   | <p>Комплексное исследование индивидуального стиля деятельности.</p>  |
| 5 | <p><i>Я - концепция</i> - итоговый продукт самосознания, результат познания и оценки человеком самого себя и других людей.</p>  | <p>Ориентационная анкета «Направленность личности» Б.Басса</p> <p><i>Критерии</i><br/>Самосознание. Самореализация</p>   | <p>Комплексное исследование самоотношения и самооценки. Позволяет выявить знания о себе в виде образа «Я» и самоотношение в виде самооценки</p>  |
| 6 | <p><i>Установка</i> – относительно устойчивая во времени система взглядов, представлений об объекте или событии, совокупность связанных с ними эмоциональных состояний, предрасполагающих к определенным действиям. Различают в структуре установки три компонента:<br/>когнитивный, эмоциональный и поведенческий.</p> | <p>Личностный опросник Айзенка</p> <p><i>Критерий</i><br/>Установка на нововведение</p>  | <p>Позволяют выявить отношение к инновациям, знания об объекте и предмете внедрения, оценочные суждения и убеждения, систему чувств, связанных с соответствующей деятельностью, предрасположенность к реальному, положительному или отрицательным действиям в отношении внедрения.</p> |
| 7 | <p><i>Ценностные ориентации и ценностные отношения</i> определяют содержательную сторону направленности личности и составляют основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самому, основу мировоззрения и ядро мотивации и жизненной активности</p>   | <p>Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича [7]</p> <p><i>Критерий</i><br/>Социально-значимая регуляция профессиональной деятельности</p>  | <p>Методика основана на прямом ранжировании списка ценностей. Испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер. В начале предъявляется набор терминальных, а затем набор инструментальных ценностей.</p>  |
| 8 | <p><i>Инновационно-важные качества личности</i> - сложные социально и биологически обусловленные<br/>Структурные компоненты личности, вбирающие в себя психические процессы, свойства, образования, устойчивые состояния, и предопределяющие устойчивое поведение личности в социальной и природной среде.</p>          | <p>Опросник Кэттелла [7]<br/>Тренинги.<br/>Методика определения качества-инварианты Л.А. Степновой.</p> <p><i>Критерий</i><br/>Честность, целеустремленность, выдержка, прогрессивность, патриотизм, решительность</p> | <p>Выявляются инновационно важные качества личности, предопределяющие устойчивое поведение личности в инновационной среде</p>  |

|    |  |  |   |
|----|--|--|---|
| 9  | <p><i>Способность к творческой деятельности:</i> психическое свойство личности, проявляющееся в соответствии психофизиологических, психических особенностей человека требованиям, предъявляемым к нему профессиональной деятельностью, что дает ему возможность быстро и качественно овладеть ею.</p>  | <p>Интеллект-тест «количественные отношения» [7]<br/>                 Интеллект-тест «сложная аналогия» [1]<br/>                 Тренинги «Аналогии» [1]<br/>                 «Управленческие качества» [7]</p> <p><i>Критерии</i><br/>                 Самостоятельность в принятии решений. Оригинальность, принципиальная новизна принятых решений</p>  | <p>Тест диагностирует глубинные структуры интеллекта, способность к умозаключениям, аналитическому мышлению.<br/>                 Тест диагностирует глубинные структуры интеллекта, способность к аналогиям.<br/>                 Тестируемый к предложенной паре слов подбирает из имеющихся 6 пар аналогичную по их смысловому значению.<br/>                 Тест диагностирует социальный интеллект, способность личности к заключениям по аналогии.<br/>                 Тест диагностирует уровень и характер развития управленческих качеств с акцентом внимания на творческие компоненты способностей.</p> |
| 10 | <p><i>Профессионализм</i> - отражение требований профессии в личности, деятельности специалиста, индивидуальной или совокупной, не только в способах формулирования и решения профессиональных задач, но и в способах анализа результатов от найденного решения: самодиагностики причин, приведших к тем или другим результатам. Об уровне профессионализма можно судить по степени соответствия индивидуальных особенностей личности и деятельности профессионала требованиям, предъявляемым к нему профессией.</p> | <p>Биографический метод<br/>                 Проективные задания и неоконченные предложения [7]<br/>                 Беседы, интервью.<br/>                 Приемы непосредственного наблюдения, «фотография» рабочего дня, анализ продуктов труда.<br/>                 Лонгитюдное исследование</p> <p><i>Критерий</i><br/>                 Конгруэнтность профессиональных знаний и умений современному уровню достижений</p> | <p>Выявляет внутренние ориентации, мотивы и цели человека.<br/>                 Выявляют неосознаваемые мотивы и интересы к разным сторонам профессии.<br/>                 Помогают выяснить уровень профессиональных знаний и профессиональных умений.<br/>                 Позволяют оценить профессиональные знания и умения, выявить зону ближайшего профессионального развития человека, как в мотивационной, так и в операционной сфере.</p>   |
| 11 | <p><i>Риск</i> - ситуативная характеристика деятельности, состоящая в неопределенности ее исхода и возможных неблагоприятных последствиях в случае неуспеха.<br/>                 Различают ситуации, где исход зависит от случая (шансовые ситуации) и от способностей субъекта (ситуации навыка).</p>  | <p>Биографический метод<br/>                 Шкала достижений.<br/>                 Методика «Склонность к риску»</p> <p><i>Критерий</i><br/>                 Готовность к риску</p>   | <p>Методика позволяет выявить стремление к достижению, предприимчивость, способность пойти на риск. При этом предъявляются два класса ситуаций, в которых: успех и неуспех оцениваются по определенной шкале достижений; неуспех влечет за собой наказание (социальные санкции).</p>  |

рискованность абсолютного большинства (72 %) индивидуальных решений по сравнению с первоначальными. Это происходит потому, что каждый участник группового обсуждения пересматривает свое решение, приближая его к групповому ценностному стандарту. Большое значение для укрепления готовности к риску имеет «право на ошибку» или «вознаграждение риска». Это определено тем, что отличительной чертой эффективного управления инновационными процессами является очень заметное вознаграждение за успех и придание значительно меньшего значения наказаниям в случае неудачи. Для практики управления характерно принятие решений относительно повышения по службе, поручения заданий, развития резерва руководителей с учетом задачи усиления системы поддерживающей инновации и риск.

Чтобы установить все факторы, значимые для формирования и проявления готовности к инновационной деятельности, нами был проведен факторный анализ с последующим варимакс вращением, который привел к выделению семи факторов с общей информативностью 44,49 %.

Первый фактор ( $F_1 = 10,37$  %) - «Я - концепция».

Второй фактор ( $F_2 = 8,26$  %) - «Направленность на инновационную деятельность».

Третий фактор ( $F_3 = 6,21$  %) - «Способность к творчеству».

Четвертый фактор ( $F_4 = 5,74$  %) - «Ценностные ориентации и ценностные отношения».

Пятый фактор ( $F_5 = 5,17$  %) - «Инновационно-важные качества».

Шестой фактор ( $F_6 = 4,67$  %) - «Готовность к риску».

Седьмой фактор ( $F_7 = 4,07$  %) - «Профессионализм».

Составленный нами Планшет изучения инновационной диспозиции личности руководителя используется в процессе исследования личности руководителей и их резерва, разработки программ саморазвития, выбора тренингов личности руководителей и резерва, тренингов межличностных отношений, диагностики социально-психологических

состояний всех субъектов инновационной деятельности (общественного настроения, симпатий, психологических установок, социальных ожиданий, источников тревоги, негативных стереотипов и т.д.), подготовки рекомендаций по формированию готовности к инновационной деятельности. На его основе разработаны и внедрены психологический мониторинг имиджа руководителя инновационного процесса, способный выявить состояние и осуществить прогнозирование развития личности руководителя в условиях развивающегося инновационного цикла

### References:

1. Al'manakh psikhologicheskikh testov [Almanac of psychological tests]. – Moskva, KSP, 1995., 400 p.

2. Dolgova V. Akmeologicheskaya invariantnost' innovatsionnoi kul'tury [Akmeological invariance of innovative culture] (2012-05-16 12:00:00 - 2012-05-21 18:00:00) «Problemy sovremennoi psikhologii, filologii, pedagogiki» [Problems of modern Pedagogy].

3. Dolgova V. Iz opyta izucheniya effektivnosti vnedreniya innovatsionnykh tekhnologii vypusknikami vuza [Studying the effectiveness of implementation of innovative technologies by University graduates] (2013-01-30 12:00:00 - 2013-02-05 18:00:00) «Dilemma epokhi: ogranichennyye sotsial'nye resursy, pravila i mekhanizmy ikh vosproizvodstva i ispol'zovaniya» [The dilemma of era: limited social resources, rules and mechanisms of their reproduction and use].

4. Dolgova V. Sistemnye innovatsionnye tekhnologii tsepolaganiya [Systemic innovative goal setting technologies] (2012-08-31 12:00:00 - 2012-09-06 18:00:00) «Puti preodoleniya krizisnykh yavlenii v pedagogike, psikhologii i yazykoznanii» [Ways of overcoming crisis phenomena in Pedagogy, Psychology and Linguistics].

5. Dolgova V. Teoreticheskie predposylki formirovaniya gotovnosti rukovoditelei k innovatsionnoi deyatel'nosti [Theoretical background of managers' readiness formation to the innovative activity] (2012-11-05 12:00:00 - 2012-11-12 22:00:00) «Global'nyi krizis sovremennosti v sfere sootnosheniya mirovozzreniya, sotsial'nykh tsennosti i politicheskikh interesov» [The global crisis of the modernity in the sphere of correlation between ideology, social values and political interests].

6. Dolgova V.I. Gotovnost' k innovatsionnoi deyatel'nosti v obrazovanii: monografiya [Readiness for innovative activities in education: monograph] – Moskva, KDU, 2009. – 228 p.

7. Luchshie psikhologicheskie testy dlya profotbora i proforientatsii [Best psychological tests for occupational selection and occupational guidance] Responsible editor. A.F. Kudryashov. – Petrozavodsk., Petrokom, 1992.-318 p.

### Information about author:

Valentina Dolgova - Doctor of Psychology, Professor, Dean, Chelyabinsk State Pedagogical University; address: Russia, Chelyabinsk city; e-mail: 23a12@list.ru

