

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛИЧНОСТИ И ГРУППЫ: АНАЛИЗ ХАРАКТЕРИСТИК С ПОЗИЦИИ ЭКЗИСТЕНЦИАЛЬНО-ГУМАНИСТИЧЕСКОГО И КОГНИТИВНОГО ПОДХОДОВ

Освещаются основные концептуальные положения отечественной и зарубежных школ менеджмента и психологии о перспективных направлениях личностного и группового развития субъекта трудовой деятельности. Рассматриваются основные характеристики инновационного потенциала личности и группы, а также аспекты его формирования через достижение личностной самоактуализации. Анализируются типологические характеристики участников творческих организаций на основании проведенного эмпирического исследования, которое позволяет глубже рассмотреть аспект инновационной активности отдельного человека внутри организации.

Ключевые слова: инновационный потенциал; творческий потенциал; самоактуализация личности; самореализация; фрейд.

На протяжении всего периода развития, по мнению А.И. Ракитова, человечество пережило около 5 научно-технических революций. На каждом из этих этапов происходил тот или иной кризис, оказывающий катализирующий эффект на развитие как фундаментально-прикладной науки, так и практической области знания.

Один важный фактор объединяет все эти события – появление человека или группы неординарных людей, способных изменить ракурс рассмотрения проблемы и найти ее наиболее эффективное решение. Природа появления подобной неординарности является основной проблемой психологического знания и науки в целом.

Закономерно утверждать о наличии особой психологической структуры, позволяющей совершенствовать действительность. Такой структурой на данный момент принято считать инновационный потенциал личности.

На протяжении истории изучения инновационного потенциала были реализованы различные подходы. В менеджменте и экономике инновационный потенциал рассматривался как некая совокупность человеческого ресурса, обладающая определенным потенциалом к созданию некоего нового продукта. В психологии инновационный потенциал характеризуется неоднозначно, чаще всего его путают с креативностью, которая по сути своей является лишь отдельным его фрагментом. При рассмотрении отдельных свойств и механизмов формирования инновационного потенциала большее значение в современной педагогике и психологии уделяется развитию уже существующих задатков и специальных способностей. Для формирования нового подхода необходимо рассматривать инновационный потенциал личности / коллектива как значительно более широкую систему, в том числе включающую экзистенциальную сферу личности, мобилизующую наиболее значимые ресурсы, которые чаще всего не берутся в учет исследователем и педагогом, однако играют огромную роль в формировании и дальнейшем развитии личности человека (А. Адлер, В. Франкл, Ф. Перлз, Л.С. Выготский и др.).

Основной целью нашего исследования мы ставим изучение компонентов, факторов и психологических предпосылок явления инновационного потенциала личности. В качестве задач выступают: 1) анализ предпосылок развития инновационного потенциала личности; 2) изучение основных этапов формирования лич-

ности профессионала и в соответствии с этим анализ основных характеристик (предпосылок), способствующих развитию свойств, предрасполагающих специалиста к инновационно-изобретательской деятельности.

Инновационный потенциал работника определяется как «способность работника: к восприятию новой информации; к приращению своих профессиональных знаний; к выдвижению новых конкурентоспособных идей; к нахождению решений нестандартных задач и новых способов решения стандартных задач» (см. на сайте глоссарий. ru). Данное определение фактически отвечает на ряд вопросов об основных психологических свойствах и качествах, лежащих в основе данного явления, в числе которых: творческое мышление и воображение (Дж. Гилфорд, М. Минский и т.д.), сравнительно высокий интеллектуальный потенциал, гибкость мыслительных процессов и профессиональная компетентность [1, 2].

По мнению В.И. Ланцберга и М.Б. Кордонского, инновационный потенциал личности состоит из нескольких составляющих:

- постоянное обновление идей, методов работы, субъективная значимость оригинальности, необычности проведения мероприятий, акций и реализации социальных проектов;
- социальное творчество, обновление форм организации общности;
- общая развернутость в будущее (значимость прошлых достижений умеренная, прошлое не идеализируется) [3].

Рассматривая модели развития инновационного потенциала личности, нетрудно отметить важность уровня сформированности творческого потенциала личности. Во второй половине XX в. А.Г. Маслоу сформулировал концепцию развития личности, вершиной которого он обозначил психический процесс, который максимально актуализирует специальные и творческие способности человека. Под данным феноменом мы подразумеваем самоактуализацию, достижение которой знаменует полную реализацию потенциала человека. Самоактуализация является психологическим процессом, формирующим целостную и гармоничную личность [4]. И самое главное – она невозможна без активности в определенной деятельности, создающей предпосылки ее развития и формирования, выражающиеся в профессиональном самосознании. Любой вид

деятельности требует от индивида определенной отдачи. Анализируя структуру личности человека, достигшего самоактуализации, с позиции психологии труда, мы можем выделить одну важную особенность – это потенциальная способность личности к изменению и преобразованию самого вида деятельности и его структурных компонентов (средств, условий, моделей). Таким образом, следует отметить наличие причинно-следственной связи в таких феноменах, как самоактуализация и инновационный потенциал. Первый феномен является условием, на базе которого актуализируется возможность создания новшества и в конечном виде сформированного инновационного потенциала личности [5].

Стоит отметить неотделимость данного понятия от понятия самореализации, т.е. творческого самовыражения личности в конкретном виде деятельности [6]. Выбор вида деятельности зависит от ценностей, которые А. Маслоу обозначал как бета-ценности. Достижение ценностно-профессиональной идентичности и удовлетворение индивидуально иерархизированной пирамиды потребностей является базовой предпосылкой к достижению самоактуализации, наряду с наличием профессионального самосознания [4].

Инновационный потенциал является продуктивной эволюцией творческого потенциала и определяется в тот момент, когда личностью была создана инновация. Это означает, что самоактуализация мобилизует развитие творческого потенциала, а творческий потенциал может быть конвертирован в инновационно-изобретательский. Таким образом, при рассмотрении конкретной деятельности интрапсихическим компонентом личности становится самоактуализация, а интрапсихическим механизмом взаимодействия с реальностью – инновационный потенциал [7. С. 302].

Говоря о механизме достижения самоактуализации в профессиональной деятельности, мы рассмотрим концепцию К. Роджерса и дополним ее нашими собственными изысканиями. Первым этапом можно обозначить получение информации о состоянии ситуации, которая, проходя через опосредование, конвертируется в когницию, воздействуя на Я-концепцию личности, от которой зависит выбор моделей поведения и стратегии достижения поставленных целей, определяемых д-ценностями и б-ценностями. Под б-ценностями (бытийные ценности) понимаются ценности, достижимые посредством идентификации с определенным видом трудовой деятельности, где таковые определяют основную миссию организации (истина, добро, красота, целостность, преодоление дихотомии, жизненность, уникальность, совершенство, необходимость, полнота, справедливость, порядок, простота, богатство, легкость без усилия, игра, самодостаточность). Я-концепция личности определяет отношение человека к себе, знание человека о реальности и своих возможностях воздействовать на нее и моделях наиболее эффективного воздействия на реальность в конкретной ситуации, что определяется тремя интегрированными компонентами: когнитивным, оценочным и поведенческим. Под влиянием изменений профессиональная сторона Я-концепции преобразилась на оценочном, а также на когнитивном уровнях, т.е. изменились уровень знания о себе в кон-

тексте данной ситуации, оценка себя в контексте ситуации. Таким образом формируются личностные и профессиональные ожидания, которые интегрируются в структуру бета-ценностей, подгоняя их под контекст профессиональной ситуации, в ситуации их достижения они детерминируют возникновение мета-потребности (самоактуализации) [8].

У изобретательских и творческих личностей и коллективов в идеальных условиях основная б-ценность должна выражаться в преобразовании и совершенствовании своего вида профессиональной деятельности. Следует отметить также индивидуальную значимость созданной новации для каждого субъекта, которая и будет выражаться в степени формирования удовлетворенности б-ценности и, как следствие, создании благоприятных условий для формирования и раскрытия самоактуализации.

Ранее мы уже отмечали особую значимость творческого потенциала для решения профессионально-значимых, нетипичных задач. Ядром творческого потенциала, несомненно, является творческое воображение как процесс. Процесс, в результате которого происходит не только появление принципиально новой идеи, но также и смена субъективных представлений, взглядов на привычные вещи и явления. Данное изменение позволяет интериоризировать новые ценности и перейти к новым потребностям, предрасполагая к формированию мета-потребности к самоактуализации.

Для каждой личности характерно наличие субъективных суждений об окружающем мире, определенного опыта, принципов, ценностей. Все эти компоненты в системе представляют собой индивидуальную внутреннюю картину мира, в соответствии с которой личность взаимодействует с внешней средой. Одно и то же явление может быть интерпретировано двумя разными субъектами диаметрально-противоположным образом, в соответствии с индивидуальной внутренней картиной мира каждого из них. Данное предположение позволяет утверждать, что процесс решения задач напрямую зависит от тех представлений об окружающей среде, которые заключены в индивидуальной внутренней картине мира каждого человека.

По мнению Дж. Гилфорда, человек привычно использует два принципиально разных типа мышления, которые он определяет как конвергентное и дивергентное мышление. В основе этого разделения лежит различный характер мыслительной деятельности: сужение диапазона мышления с выходом на разрешение проблемы или расширение поля мыслительных операций. Творческое мышление включает оба этих типа мыслительной деятельности [9].

Однако следует дифференцировать дивергентное мышление (креативность) от конкретно творческого мышления. Генрих Саулович Альтшуллер писал: «Творчество – сложный процесс, закономерности которого многообразны и трудноуловимы. Но специфика изобретательского творчества в известной степени упрощает задачу исследователя. Результаты творчества в искусстве зависят не только от объективной реальности, которую отражает произведение искусства, но и от мировоззрения автора, его эстетических идеалов и от многих даже случайных причин. Изобретательское же

творчество связано с изменением техники, развивающейся по определенным законам». Таким образом, дивергентное мышление имеет под собой основу творческого потенциала, однако не является им в полной мере, представляя собой менее идеалистическую модель.

На первоначальном этапе решения нешаблонной задачи, связанной с созданием новации, происходит запуск конвергентного мышления, обращение к индивидуальной внутренней картине мира, к определённым участкам памяти, ассоциативно связанным с существующей задачей. Эти участки, согласно М. Минскому, называются фреймами, особой формой интерпретаций реальных объектов в виде хранимого в памяти пакета знаний [10]. Аналитический процесс перебора фреймов в поисках решения задачи представляет собой фреймовую цепь – цепь возможных вариантов решения задачи, основанную на переборе хранимых в памяти знаний. В том случае, если в прошлом человек сталкивался с такой же или подобной задачей, в его индивидуальной внутренней картине мира существует определённое представление о том, как решить эту задачу. Если же задача является принципиально новой, процесс перебора фреймов будет идти до определённого предела (не принимая во внимание волевые механизмы) – этим пределом является когнитивный ступор, т.е. диссонанс между индивидуальной внутренней картиной мира и внешней проблемой. Именно когнитивный ступор является основой для формирования парадокса несоответствия внешней проблемы и внутренних представлений о возможных вариантах её решения. На данном этапе возможно создание «квазифрейма», который представляет собой определённый образ решения нешаблонной проблемы, в основе которой отсутствие вариантов решения в индивидуальной внутренней картине мира. То есть человек гипотетически предполагает, что существует некое решение проблемы, о котором он на данный момент не имеет представления. Далее происходит анализ проблемы с целью расширения области поиска возможных вариантов решения задачи. Включается механизм дивергентного мышления, посредством которого формируется цепь квазифреймов, процесс анализа которых представляет, по сути, механизм конвергентного мышления, в процессе которого происходит поиск, нахождение и применение варианта решения задачи.

Таким образом, развитие механизмов конвергентного и дивергентного мышления (перебора и анализа фреймов и создания и анализа квазифреймов) позволяет более продуктивно решать нешаблонные профессионально значимые задачи.

Резюмируя все это, мы можем отметить особую значимость в формировании личности творческого потенциала, который, выражаясь в творческом мышлении и творческом воображении, формирует предпосылки для решения нестандартных задач, связанных с инновационной активностью, однако только при достижении личностью самоактуализации максимально раскрытый творческий потенциал возможно назвать инновационным потенциалом личности.

В проведенном нами эмпирическом исследовании, целью которого было изучить основные психологиче-

ские характеристики изобретательских команд и выявить критерии их успешности, приняли участие организации, занимающиеся творческой и инновационной деятельностью, среди них:

1. Резиденты КГИТБИ (Красноярский городской инновационно-технологический бизнес инкубатор) – КрасЖКХ24;

2. Effeto (разработка и создание сайтов и программного обеспечения).

Особо примечательно, что ни одна из организаций при отборе участников не использовала психодиагностический инструментарий. При проведении исследования были использованы следующие методики диагностики: САТ (русскоязычная адаптация опросника ROI Эверетта Шострома), модифицированный ТРИЗ (Н.В. Рубина).

Каждому участнику предлагался следующий алгоритм:

- 1) пройти психодиагностику по методике САТ;
- 2) решить задачу по алгоритму решения изобретательских задач, необходимо было прийти к оптимальному решению с учетом максимального числа переменных.

Результаты теста САТ выводятся в Т-баллах. Для каждой шкалы 50 Т-баллов – это среднее значение, усреднённый результат множества людей. В интервал между 40 и 60 Т-баллов попадает 68% всего населения, и только у 16% результат превышает 60 или не достигает 40. Значения выше 70 или ниже 30 наблюдаются только у 2,3% популяции.

Чем выше балл по шкале, тем сильнее у человека выражена та или иная особенность личности, являющаяся компонентом самоактуализации. Э. Шостром отмечал, что сверхвысокий балл не всегда однозначно свидетельствует о самоактуализации и иногда может отражать скорее желаемое, чем действительное состояние. Согласно Э. Шострому, большая часть самоактуализирующихся людей демонстрирует результаты в пределах примерно от 50 до 65 Т-баллов по большинству шкал.

Критериями оценки выступили 11 шкал, сформулированные Н.В. Рубиной и ее научной лабораторией, разрабатывающей модификацию ТРИЗ как психодиагностическую методику. Оценка по модели ТРИЗ производилась по 11 шкалам, каждая из которых относится к одной из трех стадий решения изобретательской задачи, выделенных Г.С. Альтшуллером: аналитической, оперативной и синтетической [9].

Результаты исследования представлены в табл. 1, 2.

При проведении анализа результатов нами были обнаружены системные группы признаков, позволяющих провести типологический анализ. Нами было выдвинуто предположение об определенной классификации участников инновационно-творческих команд. Основным критерием для нас выступили основные ролевые положения, выделенные в инновационном менеджменте (П.Ф. Друкер, У. Оучи, Д. МакГрегор, Н. Винер) и характеризующие систему эффективного выполнения изобретательских задач. Соотнеся данные ролевые положения с характеристиками каждой шкалы, мы выделили основные тенденции и условно классифицировали респондентов следующим образом.

1. Управляющий разрешением противоречий – в менеджменте руководитель / лидер команды. У людей, относящихся к данному типу, высокий уровень сформированности менеджерских качеств, что представлено в виде способности к формированию эффективной стратегии решения задачи, использованию командного ресурса, мобилизации и мотивации отдельных творческих единиц, способности к обострению конструктивного конфликта, интуитивности в разрешении противоречий, а также критической оценки результатов в соответствии с собственным взглядом на проблему и мнением всей команды. Однако нами было отмечено, что уровень самоактуализации у данных участников инновационной команды средний, что в совокупности с остальными положениями заставляет нас предположить низкий уровень инновационного потенциала у данной единицы, что несколько не нивелирует его высокой значимости для всей команды.

2. Генератор идей. Основные характеристики: высокий уровень креативности, спонтанности, оригинальности суждений, гибкость мыслительных процессов и быстрая переключаемость. Однако вполне воз-

можно низкая критичность, выражающаяся в отсутствии учета средовых факторов, препятствующих осуществлению идеи, что обуславливает необходимость фильтрации таковых при совместной работе с объективным критиком (руководителем или рационализатором). Разделяемые ценности самоактуализации в таком случае, с одной стороны, будут формировать устойчивый интерес, а с другой – регулируя волевую сферу, достигать точки оптимальной мотивации (П. Фресс, Ж. Пиаже). Данное качество обеспечивает необходимые условия для решения поставленной задачи и представляет собой саморегуляторную способность, которая для «генератора идей» будет являться своего рода «фильтром идей», дифференцирующим реалистичную идею от идеалистической [10].

3. Рационализатор. Основные характеристики такого типа: гибкость в использовании интеллектуального ресурса, способность к выявлению проблемных аспектов (критический анализ), выявление связей и закономерностей, высокая квалификация в своей предметной области.

Т а б л и ц а 1

Выраженность признаков самоактуализации

Самоактуализационные шкалы	Управляющий		Рационализатор				Генератор идей		
	КрасЖКХ24	Effeto	КрасЖКХ24	Effeto	КрасЖКХ24	Effeto	КрасЖКХ24	Effeto	
Шкала поддержки	61	56	58	56	68	66	54	53	65
Шкала ценностных ориентаций	53	57	61	63	66	68	66	67	67
Шкала гибкости поведения	57	63	45	58	61	63	63	61	64
Шкала сензитивности к себе	43	47	63	56	61	54	61	54	67
Шкала спонтанности	49	44	57	63	56	61	67	68	69
Шкала синергии	41	41	63	61	63	59	57	59	57
Шкала принятия агрессии	47	47	61	65	61	64	49	64	64
Шкала контактности	61	61	65	57	49	57	59	67	59
Шкала познавательных потребностей	59	59	68	69	71	69	61	63	61
Шкала креативности	46	46	65	63	63	61	67	69	67

Т а б л и ц а 2

Выраженность признаков дивергентного мышления

Шкалы оценки ТРИЗ	Управляющий		Рационализатор				Генератор идей		
	КрасЖКХ24	Effeto	КрасЖКХ24	Effeto	КрасЖКХ24	Effeto	КрасЖКХ24	Effeto	
Способность к обнаружению и постановке проблем	3	3	4	4	5	4	3	4	2
Управляемое воображение (идеальность)	2	2	3	4	3	2	4	5	5
Использование ресурсов	3	3	4	5	5	4	5	4	4
Использование аналогий	3	2	5	5	4	5	3	3	3
Способность генерировать большое количество разнообразных идей	3	3	4	4	2	3	5	5	5
Применение приемов разрешения противоречий	4	4	3	4	4	5	4	3	3
Чувствительность к разрешению противоречий	4	3	4	4	4	3	4	4	4
Критичность	4	4	5	4	4	5	2	3	2
Оригинальность	2	2	4	3	3	3	4	5	5

Анализ и критика производятся с преобладанием конвергентного мышления, что может выражаться как в успешном припоминании всех теоретико-практических положений, релевантных для решения выбранной задачи, что обеспечивает таким образом поле для творческой деятельности остальным участникам, так и в собственно модификации / коррекции идеи в соответствии с научно-практическими положениями. Выявлен высокий уровень самоактуализации у таких специалистов. Мы можем предположить, что в данном случае это обусловлено высокой наукоемкостью, что требует

большой доли включенности в выполнение поставленной задачи.

Говоря о высоком уровне самоактуализации у отдельных людей, мы отмечаем, что это может означать наличие всех тех качеств, которые детерминируют возникновение идеи, а также свойственных именно для данного процесса механизмов (смыслообразующим, саморегуляторным и т.д.), мобилизирующим дополнительные личностные ресурсы для повышения эффективности деятельности индивида. Вероятно, это может быть связано с одаренностью, талантом, что также не

исключает и нашего предположения о том, что личность из категории талантов и личность, лишенная отдельных задатков, благодаря компенсаторным ресурсам, способны конкурировать на предположительно одном уровне.

Выводы:

1. Наивысшая продуктивность достигается за счет использования всего ресурса команды, что требует от руководителя выраженных лидерских способностей и высокого уровня компетентности. Отбор такой команды в большей мере зависит от уровня комплементарности ее членов на ментальном и ценностном уровнях, т.е. фактически это разделение общих взглядов, ценностей и одинаковый взгляд на возможные пути разрешения поставленных задач (мы имели в виду под одинаковым видением разрешения задачи ту стратегию достижения, которую непосредственно реализует вся команда, а также умение прийти к консенсусу).

2. Наличие инновационного потенциала определяется только в том случае, когда человеком была созда-

на одна или несколько новаций, в любом ином случае это будет являться творческим потенциалом.

3. Нельзя в точности обозначить инновационный потенциал отдельного человека, но в случае изобретательской команды самоактуализация ее отдельных участников является непосредственной детерминантой инновационного потенциала. Можно отметить, что зарождение идеи происходит у отдельного человека, а инкубация (коррекция) и реализация производится всеми участниками команды. У отдельного человека такая процедура отнимает слишком много временного ресурса, что увеличивает риск вероятного опережения или появления подобной идеи у других людей. При участии команды многократно увеличивается продуктивность реализации.

4. Основываясь на результатах теоретического и эмпирического исследования, мы полагаем, что комплементарность такой команды определяется одновременным созданием команды и общей совокупностью участников, способных к самоактуализации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Минский М. Нейросети и проблема модели мозга. Принстонский университет, 1954.
2. Гилфорд Дж. Три стороны интеллекта // Психология мышления. М. : Прогресс, 1965.
3. Кордонский М.Б., Ланцберг В.И. Технология группы. Заметки из области социальной психологии неформальных групп. 4-е изд., испр. и доп. Одесса ; Туапсе, 1996.
4. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб. : Питер, 2008.
5. Вахромов Е.Е. Психологические концепции развития человека: теория самоактуализации. М. : Международная педагогическая академия, 2001.
6. Вахромов Е.Е. Понятия «самоактуализация» и «самореализация» в психологии. URL: <http://www.bibl.nashaucheba.ru>
7. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. М., 1975. 302 с.
8. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М. : Прогресс, Универс, 1994.
9. Использование методов ТРИЗ для диагностики развития творческого мышления. Петрозаводск, 2001. URL: <http://www.temm.ru/ru/section.php?docId=4378>
10. Леонтьев Д.А. Современная психология мотивации. М. : Смысл, 2002. С. 29–37.
11. Кузьмина Н.В., Пожарский С.Д., Паутова Л.Е. Акмеология качества профессиональной деятельности специалиста. Санкт-Петербург ; Коломна; Рязань, 2008.
12. Лукьянов О.В. Самоидентичность как условие устойчивости человека в меняющемся мире : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Томск, 2009.
13. Лукьянов О.В., Шмырёва М.А. Высокий инновационный потенциал – форма деградации высокого личностного потенциала // Вестник Томского государственного университета. 2012. № 359. С. 157–159.

Статья представлена научной редакцией «Психология и педагогика» 7 марта 2013 г.