

## КОММУНИКАТИВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННО-И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИ-ОРИЕНТИРОВАННЫХ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ

*Работа выполнена в рамках ФЦП «Кадры» (ГК №2564).*

Обсуждается понятие личностного потенциала и его критериев в рамках исследования инновационно- и предпринимательно-ориентированной молодежи. Рассматривается взаимосвязь критериев личностного потенциала с коммуникативными особенностями современной молодежи, перспективной в плане генерирования оригинальных научно-технических идей. Поднимается вопрос о необходимости развития коммуникативности как личностного ресурса в становлении инновационно- и предпринимательно-ориентированных лиц.

**Ключевые слова:** личностный потенциал; коммуникативная компетентность; карьерные ориентации; инновационно- и предпринимательно-ориентированная молодежь.

В рамках исследовательских проектов, осуществляемых на факультете психологии Томского государственного университета, нами была предпринята попытка оценки коммуникативных особенностей технически-ориентированной молодежи, вовлекаемой в инновационную и предпринимательскую сферу деятельности. Также мы посчитали необходимым выявить в этой группе взаимосвязь коммуникативности с параметрами личностного потенциала [1–3].

Придерживаясь определения Д.А. Леонтьева [4, 5], мы полагаем, что личностный потенциал – это системная организация личностных особенностей человека, прямо соотносящаяся с мерой его личностной зрелости, обеспечивающая, с одной стороны, устойчивость его смысловых ориентаций, а с другой стороны, возможность изменения стратегии и тактики поведения в изменяющихся ситуациях. Высокий личностный потенциал позволяет человеку эффективно справляться с возникающими проблемами в различных сферах жизни и организовывать собственное жизненное пространство. Важными параметрами личностного потенциала являются, в частности, жизнестойкость, толерантность к неопределенности и способность к самоорганизации деятельности [4], а также, по нашему мнению, степень профессиональной мотивации.

Жизнестойкость человека характеризует меру его способностей выдерживать стрессовые ситуации, сохраняя внутреннюю сбалансированность и эффективность мышления, которые обеспечивают успешность поведения. Оценить жизнестойкость человека можно используя Тест Жизнестойкости С. Мадди (ТЖ, в адаптации Д.А. Леонтьева и Е.И. Рассказовой). В структуру жизнестойкости входят три относительно самостоятельных компонента: «вовлеченность», «контроль», «принятие риска» и такие базовые ценности, как кооперация (cooperation), доверие (credibility) и креативность (creativity). Мы придерживаемся точки зрения, что жизнестойкость представляет собой особую компоненту инновационного потенциала, необходимую для продвижения инновативной модели развития современного общества [6–8]. Важной характеристикой человека, ориентированного на инновационную и предпринимательскую деятельность, является его отношение ко всему новому (новым людям, новым ситуациям, новой технологии, новым средствам деятельности и т.п.). Оценить это отношение позволяет Шкала толерантности к неопределенности Д. Маклейна (ТН, в адаптации Е.Г. Луковицкой) [9, 10]. С нашей точки

зрения, одной из существенных характеристик любого профессионала является его способность к самоорганизации деятельности. Эту способность, в структуру которой входят способность к тактическому планированию, стратегическому целеполаганию и ориентация во времени, можно оценить с помощью Опросника самоорганизации деятельности (ОСД), разработанного Е.Ю. Мандриковой [11]. Для оценки степени профессиональной мотивации респондентов и их ориентации на ценности деятельности мы использовали опросник «Якоря карьеры», предложенный Э. Шейном (ЯК) [12].

После анализа различных диагностических методик, направленных на определение коммуникативности, наш выбор склонился в пользу использования методики «Диагностика особенностей общения» (ДОО), разработанной В.Н. Недашковским [13]. Процесс общения разделяется им на повторяющиеся, идентичные по содержанию и структуре циклы. Каждый цикл общения в свою очередь разделен на четыре этапа, соответствующие последовательности операций, выполняемых с позиции «воспринимающего». Результаты по первому этапу, полученные с помощью методики, оценивают умение понимать собеседника: чем больше сумма баллов по этой шкале, тем выше способность понимать партнера по общению. Результаты по второму этапу оценивают умение воспринимать и понимать себя (рефлексировать). Результаты по третьему этапу позволяют оценивать умение строить межличностные границы. Результаты по четвертому этапу оценивают однозначность и ясность сообщений, предназначенных для партнера в общении. По величине суммарного индекса общения, который рассчитывается как среднеарифметическое четырех этапов общения, можно судить о коммуникативных способностях тестируемого.

Однако опыт работы с методикой В.Н. Недашковского убедил нас в том, что нецелесообразно проводить процедуру перерасчета «сырых» баллов с учетом коррекционного коэффициента, которую предлагал автор. Более информативными, как оказалось, являются «сырые» баллы методики. Шкала, по которой вычислялся коррекционный коэффициент, стала учитываться нами отдельно и была названа «Стремление создать о себе впечатление».

Все перечисленные методики были включены в компьютерную программу, выставленную на специализированном исследовательском сайте, и каждый респондент имел возможность выполнить их в интерактивном режиме. Результаты тестирования автоматически включались в электронную базу данных и обрабатывались статистически (<http://www.umn.su> – специа-

лизированный сайт и программа первичной обработки эмпирических данных; разработан кандидатом психологических наук, доцентом факультета психологии ТГУ Д.Ю. Баланевым). В эту базу вносились также результаты тех респондентов, которые выполняли тесты, работая с бланками. Результаты тестирования были обработаны статистически с помощью пакета программ Statistica.

В исследовании приняли участие 277 юношей и девушек (в возрасте до 28 лет). Часть из них решили попробовать себя в инновационной деятельности – они являются победителями инновационного научно-технического конкурса, а часть – связать себя с предпринимательской деятельностью.

Вычисленные средние значения показателей коммуникативных особенностей участников исследования представлены в табл. 1. Эти значения по этапам общения соответствуют средненормативным, отличаясь от них на 3–5% в меньшую сторону. Наряду с этим стрем-

ление юношей и девушек «создать впечатление о себе» не отличается от среднестатистического значения. Следовательно, можно сделать заключение о том, что будущие потенциальные инноваторы и предприниматели характеризуются средней степенью выраженности коммуникативных способностей. Едва ли эту среднюю степень можно рассматривать в качестве личностного ресурса в предстоящей инновационной и предпринимательской деятельности, успешность которых, в том числе, определяется коммуникативными способностями [14].

В качестве эмпирического подтверждения этого можно привести результаты факторного анализа итогов тестирования участников нашего исследования (табл. 2). В этом анализе использовался метод «principal components» с ротацией факторов «varimax normalized», в результате чего было получено 4 фактора, которые объясняли 60,7% вариативности исходной корреляционной матрицы (учитывалось 15 переменных).

Таблица 1

Средние значения методики «Диагностика особенностей общения» для выборки инновационно- и предпринимательски-ориентированных юношей и девушек (n = 277)

Шкалы	Среднее значение	Нижний квартиль	Верхний квартиль	Стандарт. отклонение
1-й этап общения	16,3	14	19	4,83
2-й этап общения	16,3	12	20	4,91
3-й этап общения	15,3	14	18	3,41
4-й этап общения	15,5	13	18	3,27
Суммарный индекс	15,9	13,8	18	2,99
Стремление создать о себе впечатление	7,54	6	9	2,34

Примечание. Суммарный индекс вычислялся как среднеарифметическое 4 этапов.

Таблица 2

Результаты факторного анализа психодиагностических показателей для выборки инновационно- и предпринимательски-ориентированных юношей и девушек (n = 277)

Показатель	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4
Жизнестойкость	0,775852	-0,20457	-0,00956	0,171809
Ориентация во времени (ОСД)	0,223453	-0,11302	-0,09314	0,437739
Суммарный индекс целеустремленности (ОСД)	0,858314	-0,06123	-0,05607	0,055291
Индекс рациональности (ОСД)	0,629104	0,230448	0,13508	-0,15616
Ориентация на профессиональную компетентность (ЯК)	0,216537	0,677837	-0,04447	0,102573
Ориентация на менеджмент (ЯК)	0,462468	0,294485	0,527756	-0,10295
Ориентация на автономию (ЯК)	-0,10254	0,09608	0,393304	0,749285
Ориентация на стабильность места жительства (ЯК)	0,113062	0,753851	-0,39186	-0,01823
Ориентация на стабильность места работы (ЯК)	-0,22829	0,73882	0,041481	0,123558
Ориентация на служение (ЯК)	0,569859	0,238081	0,099616	0,320514
Ориентация на вызов (ЯК)	0,633679	0,042885	0,513777	0,135274
Ориентация на интеграцию стилей жизни (ЯК)	0,057791	0,423754	-0,06301	0,71634
Ориентация на предпринимательство (ЯК)	0,309458	-0,20769	0,690475	0,268499
Суммарный индекс общения	-0,09921	-0,20001	0,68543	-0,0524
Толерантность к неопределенности	0,515812	-0,47541	0,135141	0,358297
Expl.Var	3,221828	2,328284	1,863314	1,68411
Prp.Totl	0,214789	0,155219	0,124221	0,112274

В состав первого фактора со значимыми нагрузками вошли показатель жизнестойкости (0,776), суммарный индекс целеустремленности ОСД (0,858), показатель карьерной ориентации «на менеджмент» (0,463), «на служение» (0,569), «на вызов» (0,634) и толерантность к неопределенности (0,516). Представляется, что именно этот фактор в максимальной степени отражает понятие личностного потенциала, и его структура подтверждает обоснованность включения в личностный потенциал таких параметров, как целеустремленность, жизнестойкость и толерантность к неопределенности. Интересно отметить, что высокий личностный потенциал молодых людей «ориентирован» на то, чтобы «сделать мир лучше».

В состав второго фактора вошли показатели карьерных ориентаций «профессиональная компетентность» (0,678), «стабильность места жительства» (0,754), «стабильность места работы» (0,739), «интеграция стилей жизни» (0,424) и с отрицательным знаком показатель толерантности к неопределенности (-0,476). Следовательно, можно предположить, что для части победителей научно-технического конкурса существенным ориентиром в организации их будущей профессиональной жизни является потребность в надежности и стабильности места работы и места жительства, потребность достичь профессиональной компетентности, а также стремление к интеграции и сбалансированности всех сфер

своей жизни. Эта связь оказывается таковой, что чем выше у инновационно-ориентированной молодежи ориентация на надежность, стабильность и сбалансированность сфер жизни, тем меньше они готовы к принятию неопределенных ситуаций. В какой степени подобная ориентация связана с инновационной активностью – остается под вопросом.

В третьем факторе оказались объединенными показатели карьерной ориентации «на менеджмент» (0,528), «на вызов» (0, 514), «на предпринимательство» (0,690) и суммарный индекс общения (0,685). Это может свидетельствовать о том, что молодые люди с выраженной ориентацией на менеджерскую и предпринимательскую деятельность, обладающие конкурентоспособностью и способностью к преодолению препятствий, готовы к установлению эффективных коммуникаций с окружающими, что дает определенную возможность для получения необходимой им информации.

В четвертом факторе оказались объединенными показатели ориентации во времени ОСД (0, 438), показатели карьерных ориентаций «на автономию» (0,749) и «на интеграцию стилей жизни» (0,716). Это может свидетельствовать в пользу того, что часть технически-ориентированной молодежи стремится к самостоятельному решению задач, освобождению от организационных правил, ориентирована на интеграцию различных сторон жизни; оказывается сконцентрированной на происходящем в настоящий момент, не склонной возвращаться к прошлому и предвосхищать будущее. Это может приводить к негибкости и определенной доле «заикленности» на происходящих событиях.

Обобщая результаты факторного анализа, отметим, среди технических-ориентированной молодежи можно выделить 3 основных типа ориентации на деятельность: «на компетентность и стабильность», «на менеджмент и предпринимательство», «на автономию и интеграцию». Очевидно, что организаторы научно-технических конкурсов, имеющие вполне определен-

ные цели их проведения (чаще всего это активизация инновационно-предпринимательской деятельности), должны учитывать разные типы молодых людей, вовлекающихся в конкурсные мероприятия. Судя по нашим данным, лишь часть молодежи можно расценить в качестве перспективной для инновационной и предпринимательской деятельности с психологической точки зрения. Как показывают полученные результаты, существенным фактором перспективности инновационно- и предпринимательски-ориентированной молодежи можно считать степень развития у них личностного потенциала.

Отметим, что выявленные нами типы ориентаций по-разному комбинируются с коммуникативностью респондентов. Немаловажным является то, что коммуникативность сочетается с карьерными ориентациями «на менеджмент» и «на предпринимательство». Можно предположить, что развитие коммуникативной компетентности может обуславливать успешность технически-одаренной молодежи в организации и выстраивании межличностных границ в общении с партнерами, что будет способствовать реализации собственных идей.

Таким образом, коммуникативную компетентность в группе инновационно- и предпринимательски ориентированных молодых людей нельзя характеризовать как ресурс личности, определяющий эффективность личностного и профессионального развития. Очевидно, что обеспечение стабильной эффективности инновационной деятельности молодых технически-ориентированных инноваторов требует адекватного развития их коммуникативной компетентности, которое возможно достичь в ходе психолого-образовательного сопровождения. Можно ожидать, что развивая психологическими средствами коммуникативность у инновационно- и предпринимательски-ориентированных лиц, мы можем обеспечить условия для наиболее успешного становления их как инноваторов и молодых предпринимателей.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Гемюнден Х.Г., Конрад Э.Д. Поведение предпринимателя при создании нового предприятия как важный фактор успеха. Режим доступа: [http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/20\\_3\\_01.htm](http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/20_3_01.htm), свободный.
2. Богомаз С.А., Непомнящая В.А. К проблеме поиска психологических оснований развития инновационной компоненты личности в юности и молодости // Сибирский психологический журнал. 2007. Вып. 25. С. 78–82.
3. Муравьева О.И. Стратегии общения в структуре коммуникативной компетентности: Учеб. Томск: Томский государственный университет, 2003. 118 с.
4. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Изучение личностного профиля успешных предпринимателей в области высоких технологий // Отчет о выполнении научно-исследовательской работы. 2008. 8 с.
5. Леонтьев Д.А., Мандрикова Е.Ю., Осин Е.Н., Плотникова А.В., Рассказова Е.И. Опыт структурной диагностики личностного потенциала // Психологическая диагностика. Москва; Обнинск, 2007. № 1. С. 8–31.
6. Мадди С., Хошаба-Мадди Д. Жизнестойкость, ее диагностика и тренинг. Видеозапись авторского семинара с русским переводом. М., 16 июня 2002 г.
7. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М.: Смысл, 2006. 63 с.
8. Богомаз С.А., Баланев Д.Ю. Жизнестойкость как компонент инновационного потенциала человека // Сибирский психологический журнал. 2009. Вып. 32. С. 23–28.
9. McLain D. The MSTAT-I: A new measure of an individual's tolerance for ambiguity // Educational and Psychological Measurement. 1993. Vol. 53 (1). P. 183–190.
10. Луковицкая Е.Г. Социально-психологическое значение толерантности к неопределенности: Дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1998.
11. Мандрикова Е.Ю. Опросник самоорганизации деятельности. М.: Смысл, 2007. 15 с.
12. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2001. 302 с.
13. Недашковский В.Н. Методика диагностики процесса общения // Современная психология: Состояние и перспективы исследований. Ч. 5: Программы и методики психологического исследования личности и группы: Материалы юбилейной науч.-практ. конф. ИП РАН / Отв. ред. А.Л. Журавлев. М.: Институт психологии РАН, 2002. С. 322–348.
14. Соломин И.Л. Экспресс-диагностика персонала. СПб.: Речь, 2008. 280 с.