

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОФИЛИ ПОБЕДИТЕЛЕЙ КОНКУРСНОЙ ПРОГРАММЫ «УМНИК»

Ю.О. Петухова (Томск)

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ (гранты № 09-06-00369а и № 08-06-00172а).

Аннотация. Выявление вариантов психологических профилей молодых людей с высоким инновационным потенциалом позволяет лучше понять внутренние психологические условия готовности к инновационной деятельности. Важными психологическими параметрами, которые способны детерминировать мотивационную готовность к инновационной деятельности, являются ценностные и карьерные ориентации личности, отражающие создание и поиск необходимых условий для реализации идей и готовность к активному преобразованию внешнего мира.

Ключевые слова: инновативная компонента личности; инновационное поведение; карьерные ориентации; компетенции; мотивационная готовность к инновационной деятельности; открытость к взаимодействию с миром; психологические профили; свобода; ценностные ориентации.

Понимание внутренних психологических условий готовности к инновационной деятельности составляет серьёзную научную проблему, на разрешение которой направлены психологические исследования последних лет. В русле этой направленности нами было проведено исследование в целевой группе, сформированной из победителей ($n = 401$) Всероссийского конкурса «Участник Молодежного научно-инновационного конкурса» (УМНИК), с целью выявить варианты психологических профилей молодых людей с высоким инновационным потенциалом.

Для выявления мотивации к инновационной деятельности была применена методика «Уровень соотношения “ценности” и “доступности” в различных жизненных сферах» (УСЦД, автор Е.Б. Фанталова), которая позволяет выявить основные базовые ценности, а также их «доступность» и «разрыв» между ценностями и их доступностью, отражающий уровень рассогласования, дезинтеграции в мотивационно-личностной сфере. Большое влияние на мотивационный аспект оказывают карьерные ориентации, которые отражают создание и поиск необходимых сред и условий для реализации и саморазвития человека. Для оценки карьерных ориентаций применялся опросник «Якоря карьеры» (автор Э. Шейн), который позволяет выявить готовность к инновационной деятельности респондента.

Полученные результаты были организованы в базу данных и обработаны статистически. Применённый кластерный анализ при помощи метода Уорда (Ward's method) по критерию частотной встречаемости (Евклидовой метрики) позволил выделить два основных кластера с пятью субкластерами: в первый (1.1) вошёл 61 респондент, во второй (1.2) – 85 респондентов, в третий (2.1.1) – 52 респондента, в четвёртый (2.1.2) – 104 респондента, в пятый (2.2) – 87 респондентов.

Выполненный дисперсионный анализ (метод ANOVA-MANOVA) обнаружил достоверные различия между кластерами по выделенным психологическим основаниям. Значимые межгрупповые различия были выявлены отно-

сительно такой характеристики, как ценностные ориентации. Так, представители субкластера 1.1 обладали сильной выраженностью таких ценностей, как «Интересная работа» (5,65 балла) и «Познание» (6,11 балл), а также «Активная жизнь» (4,6 балла). Большой интерес представлял субкластер 1.2, респонденты которого в большей мере ориентированы на такие ценности, как «Активная жизнь» (5 баллов), «Творчество» (5,47 балла) и «Свобода» (6,23 балла). Свобода как осознанная активность, как личностная зрелость является значимой для развития и реализации инноваций.

Особое внимание стоит уделить такому субкластеру, как 2.1.2. Основная особенность представителей данного субкластера в том, что наиболее привлекательными ценностями являются ценности самореализации: «Творчество» (4,98 балла), «Познание» (5,62 балла) и «Свобода» (5,86 балла), а наименее привлекательной – «Активная жизнь» (3,92 балла). Данный тип людей можно охарактеризовать как «художественный» тип, который ориентирован на постижение мира и на разработку идей в большей мере, чем на их реальное воплощение и внедрение в жизнь.

Два кластера – 2.1.1 и 2.2, для которых наиболее предпочтительны такие ценности, как «Счастливая семейная жизнь» (8,96 балла), «Любовь» (7,77 балла) и «Здоровье» (7,01 балла), не представляют для нас большого исследовательского интереса, поскольку такую ценностную ориентацию едва ли можно рассматривать как инновационно-значимую, как основную мотивацию к инновационному поведению. На наш взгляд, эту особенность уместно интерпретировать с позиции возрастной специфики респондентов (до 28 лет), которая отвечает возрастным задачам периода индивидуализации. К тому же в процессе анализа у данного типа респондентов были обнаружены внутриличностный конфликт относительно таких ценностей, как «Счастливая семейная жизнь», а также отсутствие мотивации (феномен «вакуума» мотивов) по отношению к ценностям «Красота мира», «Познание», «Творчество» и «Активность». Этот

конфликт и отсутствие мотивации, по нашему мнению, не способствуют развитию инновационно-ориентированной деятельности молодых людей.

Анализируя структуру ценностных ориентаций у представителей кластеров 1.1 и 1.2, которые в большей мере ориентированы на такие ценности, как «Активная жизнь», «Творчество» и «Свобода как открытость к взаимодействию с миром», можно сказать, что эти представители оказываются наиболее перспективными, поскольку именно они могут рассматриваться как потенциально ориентированные на инновационную деятельность.

Выполненный дисперсионный анализ карьерных ориентаций, выявляемых с помощью опросника «Якорь карьеры», показал, что представители субкластера 1.1 отличаются самыми высокими значениями суммарного индекса карьерных ориентаций, который отражает выраженность фактора профессиональной мотивации, «напряженность» направленности на деятельность. В большей мере они направлены на «Служение» (8,95 балла), «Вызов» (8,32 балла), «Менеджмент» (7,92 балла), «Компетентность» (7,08 балла) и «Предпринимательство» (7,85 балла). «Служение» предполагает наличие таких основных ценностей, как «желание работать с людьми», «желание сделать мир лучше». Возможно, что данную особенность стоит интерпретировать с позиции возрастной специфики респондентов, с преобладанием идеалистических представлений. Основной их чертой также является ориентация на «Стабильность места жительства», что отражает их желание быть «прикреплёнными» к определённому месту жительства, возможно, отказавшись от более престижной и высокооплачиваемой работы. Такая совокупность карьерных ориентаций мо-

жет, на наш взгляд, детерминировать мотивацию к инновационной деятельности.

Представители субкластера 1.2 в большей мере ориентированы на «Предпринимательство», также большую значимость для них имеет ориентация на «Служение» (8,29 балла) и «Менеджмент» (7,49 балла). «Предпринимательство» предполагает создание нечто нового, организацию своего дела, а значит, такая ориентация представляет для нас интерес в аспекте инновационного поведения.

Представители остальных субкластеров, как и вся выборка, в максимальной степени ориентированы на «Служение», но имеют сравнительно невысокий показатель по таким инновационно-значимым критериям, как «Вызов», «Менеджмент», «Предпринимательство».

Интерпретируя полученные различия между субкластерами по параметрам ценностных и карьерных ориентаций, можно отметить, что наиболее инновационно-ориентированными являются представители кластеров 1.2 и 1.1. Они в большей мере направлены на «Служение», «Вызов», «Менеджмент» и «Предпринимательство», что отражает их стремление к новизне, предполагает создание нечто нового, а значит, такая ориентация представляет для нас интерес в аспекте инновационного поведения. Для них характерна ориентация на такие ценности, как «Активная жизнь», «Творчество» и «Свобода как осознанная активность, как личностная зрелость», которая является значимой для развития и реализации инноваций, она позволяет быть «открытым к взаимодействию с миром», к его преобразованию [2]. Можно сказать, что эти представители оказываются наиболее перспективными, поскольку именно они могут рассматриваться как потенциально ориентированные на инновационную деятельность.

Литература

1. 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.
2. Ключко В.Е. Самоорганизация в психологических системах: проблемы становления ментального пространства личности (введение в трансформативный анализ). Томск: Томский государственный университет, 2005. 174 с.
3. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2001. 302 с.
4. Фанталова Е.Б. Методика «Уровень соотношения “ценности” и “доступности” в различных жизненных сферах» // Журнал практического психолога. 1996. № 2. С. 32–37.

PSYCHOLOGICAL PROFILES OF WINNERS OF THE COMPETITIVE PROGRAM «UMNIK»

Petuhova J.O. (Tomsk)

Summary. The revelation of the psychological profiles with high innovative potential allows to understand better internal psychological conditions of readiness for innovative activity. The main psychological parameters, capable to determine motivational readiness for innovative activity are valuable and career orientations of the person, which reflect creation and search necessary conditions for realization of ideas and to active transformation of an external world.

Key words: the innovation potential of the person; innovative behaviour; career guidance; competence; motivational willingness to innovate; openness to the world; psychological profiles; freedom; values.