

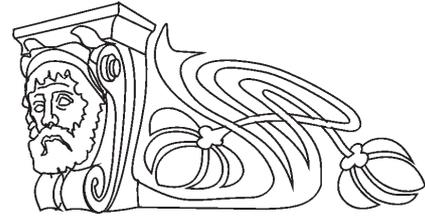


УДК 316.454

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

А. А. Понукалин

Саратовский государственный университет  
E-mail: ponukalin@yandex.ru



В статье ставится задача разработки теоретико-методологических проблем создания социально-психологической модели современного лидера, применимой как для отбора компетентных руководителей, так и для подготовки их в качестве субъектов профессиональной управленческой деятельности. Рассматривается модель инновационного потенциала личности руководителя в контексте социально-психологических процессов, происходящих в трудовой группе.

**Ключевые слова:** инновационный потенциал, социально-психологическая модель, инновационный лидер, инновационная деятельность.

### Social and Psychological Quality of Innovation Potential of the Person Manager

A. A. Ponukalin

This article deals with the strategic goal of developing theoretical and methodological problems of a socio-psychological model of a modern leader, applicable for the selection of competent managers and to prepare them as subjects of professional management. A model of the innovation potential of the individual manager in the context of social and psychological processes in the labor group is considered in this article.

**Key words:** innovation potential, socio-psychological model, innovation leader, innovation activity.

Построение инновационного общества в России – новый этап в развитии страны. Инновационное общество должно производить новые идеи, новые технологии и социальные инновации, в том числе управленческие, а также инновации во всех сферах экономики и общественной жизни<sup>1</sup>. Стратегическая задача достижения лидирующих позиций в мире конкретизируется в тактических задачах формирования национального потенциала лидеров самых различных уровней в разных сферах хозяйствования, способных вывести страну на заданные позиции. Решение стратегической задачи требует разработки, в первую очередь, теоретико-методологических проблем создания социально-психологической модели современного лидера, применимой как для отбора компетентных руководителей, так и для подготовки их в качестве субъектов профессиональной управленческой деятельности.

С точки зрения социально-экономических оснований общественного развития необходимость управления обусловлена, с одной стороны,

разделением труда, а с другой – потребностью в его кооперации. Современная новая парадигма общественного управления строится, скорее, на идее всё более полного включения творческой личности в структуру субъекта управления, связанную с коллективной силой интеллекта, преобразующего общество, поэтому в таком управлении формируется управленческая элита профессионалов, способная выполнить главную миссию общества – создать условия для его саморазвития и повышения качества жизни.

Организация процесса перехода на инновационный путь развития является следствием компетентного управления, которое в складывающихся условиях должно приобрести определённые черты. Управление вообще служит необходимым условием устойчивого существования и непрерывного развития общества как системы. Научно обоснованная практика оценки компетентности руководителей относится к одной из наиболее значительных управленческих инноваций, являющейся и социальной инновацией. Важные составляющие структуры компетенций руководителя – его лидерские качества, поскольку лидерство в его персонализированном социально-психологическом статусе возникает в формирующемся и развивающемся коллективе.

Лидер способен внушать, ему подражают, с этого начинается психическое «вождение»; он способен убедить в сложных ситуациях, увлечь своим примером, используя психологические механизмы воздействия (индуцирование реакции сопереживания, преобразование последнего в «заражение», внушения на этом фоне). Он продуктивно владеет средствами воспитательного и оценочного воздействия. Одним из основных факторов успешности управляющей деятельности лидера-руководителя служит адекватная самооценка компетентности в действиях. Компетентность имеет сложную структуру, в которой выделяются гностический и эвристический компоненты. Первый вид компетенции определяется системой индивидуального знания, порождающей чувство уверенности в успешности собственных действий и достижении результата. Если уровень когнитивной компетенции снижен, то управление приобретает негативные черты:



как только руководитель оказывается в ситуации, требующей высокого уровня такой компетенции, он заикливается на этой ситуации, не переходит к другим, более важным проблемам и дезориентирует себя и подчиненных. Как следствие, снижается готовность принимать решения, и они отодвигаются на неопределённое время. Такой руководитель не берет на себя ответственность, а передает её другим, не обеспечивая условий для необходимых решений и их реализации. Сам он объясняет неудачи внешними причинами, его locus контроля изменяется и смещается.

Эвристическая компетенция обусловлена знаниями о способах конструирования собственных действий. Руководитель с низким уровнем эвристической компетенции неуспешен. У него возникает страх перед прогнозируемыми неудачами, повышается психическая напряжённость, снижается эффективность контроля над ситуациями или он теряет контроль. В результате важная проблема «перескакивает» на другую до тех пор, пока одна из них не окажется легко разрешимой. В конечном счёте, ни одно из намерений не реализуется до конца и действия носят импульсивный характер.

Готовность руководителя к управленческим действиям определяется и уровнем развития творческих способностей, предполагающих владение средствами самоконтроля как регуляционной основы интеллектуальных действий. Они заключаются в установлении связей нового с уже имеющимися знаниями, переходе от новых связей к новым свойствам, включении нового в систему имеющихся знаний, обобщении характеристик внутреннего плана мыслительных действий, осуществлении «мыслительного эксперимента». Должны быть развиты (в соответствии с теорией А. М. Матюшкина<sup>2</sup>) психологические механизмы выполнения операций «прямой связи» в проблемной ситуации: представления о целях, способах и условиях предполагаемых действий, саморегуляция внимания, сенсорно-перцептивные процессы, оперативная память. Важны психологические механизмы выполнения операций «обратной связи»: антиципация будущего результата как основа для корректирования действий при достижении неадекватного, саморегуляция измерительно-оценочных функций как механизмов сличения и означивания антиципируемого и заданного результатов.

Компетенции и показатели готовности лидера-руководителя составляют параметрическое содержание теоретической модели потенциала его личности, на основе которого формируется его инновационный потенциал. Профессиональный руководитель, осваивая лидерские позиции, должен стремиться реализовать имеющийся у него инновационный потенциал в контексте социальной психологии управления персоналом

инновационной группы, организации, системы, а в определённой степени – и инновационным обществом. Для этого необходимо обладать «запасом» соответствующих средств профессиональной деятельности – потенциальных знаний, умений, намерений, социальных замыслов. Следовательно, одной из важнейших составляющих инновационного потенциала должна быть мотивация инновационной деятельности и сила воли, которая зависит от уровня развития сознания. Надо отметить, что общая структура инновационного потенциала личности определялась в прошлом с учетом:

закономерностей функционирования мотивационной (прежде всего, мотивация достижения) составляющей;

эмоционально-волевой сферы;

познавательных процессов (дивергентного мышления, степени ригидности мыслительных процессов и т.д.);

индивидуально-психологических особенностей (способности к творчеству, интернальности при принятии решений) субъекта деятельности<sup>3</sup>.

Инновационный потенциал личности руководителя необходимо рассматривать как одно из важнейших качеств лидера в контексте социально-психологических процессов, происходящих в трудовой группе, осуществляющей инновационный процесс в системе совместной инновационной деятельности. Любая личность, как писал Б. Ф. Ломов, обладает достаточно большим потенциалом (в широком смысле), который лишь частично реализуется в отдельно взятой деятельности<sup>4</sup>. Поэтому для его объективной и более менее полной оценки необходимо рассмотрение всей совокупности деятельностей, выполняемых данной личностью. В качестве базовой составляющей потенциала личности он рассматривал её направленность в контексте потребностей, мотивов, целей, тогда как сама направленность непосредственно связана со способностями. Ещё Аристотель полагал, что способности – это потенциальные возможности психики. При прочих равных условиях (уровень подготовленности, знания, навыки, умения, затраченное время, умственные и физические усилия) способный человек получает максимальные результаты по сравнению с менее способными. Это – комплекс индивидуально-психологических свойств личности, соответствующих требованиям деятельности и выступающих в качестве субъективных условий её успешного осуществления. Такой комплекс может служить предметом оценивания потенциала личности по отношению к конкретному виду деятельности.

Каждая деятельность, однако, предъявляет определённые требования и к общим, и к специальным способностям, поэтому нельзя развивать личность, её способности узкопрофессионально:



только всестороннее развитие поможет выявить и сформировать общие и специальные способности в их единстве. Тем не менее человек должен специализироваться в той области, к которой он склонен и в которой его способности реализуются. Они формируются в деятельности при благоприятных социальных условиях жизни и не сводятся только к наличным знаниям, умениям, навыкам, но проявляются, главным образом, в быстроте, глубине и прочности овладения способами и приёмами деятельности. Эти показатели могут служить признаками сформированности потенциала личности, способной осуществлять профессиональную деятельность. Важно также и то, как отмечал Б. Ф. Ломов, что реализация и развитие потенциала личности зависит от количества и качества связей с другими людьми. Из этого следует, что потенциал личности нельзя рассматривать в отрыве от социального окружения; это имеет особое значение, когда речь идёт об инновационном потенциале личности руководителя.

Что же означает термин «потенциал» в широком смысле? Потенциал (лат. *potentia* – скрытая сила) – возможность; наличные силы, которые могут быть использованы<sup>5</sup>. Противоположность потенциальности – актуальность. Предположим, что у конкретного человека сформирован инновационный потенциал и настало время его реализации. Необходимо понять, во что превращается «скрытая сила», становясь актуальной. Зная эту действительность, можно определить требования, которые она как бы предъявляет к инновационному потенциалу человека. Если имеется в виду инновационный потенциал профессионала, то важнейшей формой действительности является профессиональная деятельность. Когда речь идёт об инновационном потенциале руководителя, то противоположностью «скрытой силы» будет осуществление им инновационной деятельности.

М. В. Чигринова считает, что понятие «инновационный потенциал личности» недостаточно разработано в общепсихологическом плане и широкие объяснительные возможности заложены в содержании инновационной деятельности<sup>6</sup>. По существу, она обозначила методологический подход к изучению психологии инновационного потенциала личности через психологическую характерологию инновационной деятельности с её внутренними (личностными) ресурсами. Итак, инновационный потенциал сводится к личностным ресурсам инновационной деятельности, к внутренним и внешним её средствам и его необходимо рассматривать в рамках психологической теории деятельности. В соответствии с современным пониманием инноватики следует иметь в виду, что инновационная деятельность (в рамках одного полного цикла) может быть только

совместной деятельностью, поэтому важнейшими составляющими инновационного потенциала личности должны быть её социально-психологические характеристики, в частности:

- показатели «места» и «веса» личности в общении;
- различное положение личности в системе общения: популярная, принятая, находящаяся на среднем уровне, изолированная;
- средства и способы (вербальные и невербальные) общения, его стиль и типологические особенности;
- стиль, интонация, темп речи и другие её характеристики;
- статус и роль, отношения личности;
- ситуация конфликта: пути согласования отношений, определяемых эмоциональной сферой; способов преодоления напряжений; развития системы отношений;
- социальное чувство и социальная ответственность.

К личностным ресурсам следует отнести когнитивную, коммуникативную и регулятивную составляющие, особенности сознания (субъективное конструирование: целеполагание, системообразование, воображение), определённые качества которых способны обеспечить деятельность личности в инновационной системе. Субъект инновационной деятельности должен чётко осознавать исходную научную идею, конкретизировать (по крайней мере, на номинальной шкале) наименование своей инновации, понимать возможность её реализации в определённой сфере общественной жизни, представлять проблему, решаемую инновацией, знать, на какой стадии инновационного процесса он находится в данное время.

Инновационную деятельность можно разделить на два вида: с риском и без риска. Во втором случае разрабатываемый конечный продукт востребован и будет реализован, он экономически рентабелен. В первом случае: а) не известно, удастся ли вообще воплотить исходную идею и технологию в конечный продукт, предполагая, что он нужен кому-либо; б) исходная идея реализуется на уровне конечного продукта, но не известно, будет ли он востребован и экономически рентабелен. Психологическому содержанию инновационной деятельности посвящены труды А. Н. Леонтьева, Б. Ф. Ломова, А. М. Матюшкина, Ю. М. Забродина, В. Д. Щадрикова, Е. А. Климова и др., а в целом такую деятельность руководителя необходимо рассматривать в нескольких аспектах: руководящая деятельность как инновации (независимо от профиля совместной деятельности персонала); руководство персоналом, осуществляющим один из этапов инновационного цикла; руководство персоналом, осуществляющим несколько этапов инновацион-



ного цикла; руководство всеми подразделениями, осуществляющими полный цикл целостного инновационного процесса; руководство инновационной системой разных уровней – вузовской, профильной, региональной, межрегиональной, национальной, евразийской.

Если при осуществлении своей деятельности руководитель эффективен, то он будет управлять персоналом, основываясь на социально-психологических законах совместной деятельности членов группы, коллектива, команды, и такая руководящая деятельность является профессиональной. Она не может не быть инновационной в отношении персонала любой трудовой группы, осуществляющей или не осуществляющей формально инновационную деятельность. Таким образом, профессиональный руководитель должен стремиться реализовать имеющийся у него инновационный потенциал в контексте социальной психологии управления персоналом любого уровня, а в определённой степени – и инновационным обществом. Для этого необходимо обладать «запасом» соответствующих средств профессиональной деятельности – потенциальными знаниями, умениями, намерениями, социальными замыслами. В конечном счёте, можно утверждать, что инновационный потенциал, который необходимо рассматривать в рамках психологической теории деятельности, в данном случае – деятельности руководителя – это сформированная система качеств личности, позволяющих осуществлять эффективное руководство инновационными процессами разных уровней.

Индивидуальную инновационную деятельность мы рассматриваем как специфическую человеческую деятельность, в которой важнейшим компонентом выступает проблемная ситуация, преобразующая мотив в мотив-цель. Психология инновационной деятельности обращена к социальным качествам человека, а потому её структура формируется в течение значительного периода жизнедеятельности человека. Следовательно, субъект инновационной деятельности – личность, характеризующаяся сформированными, адекватными инновационной деятельности личностными качествами<sup>7</sup>. Такая деятельность в силу своей специфики предъявляет к психике своего субъекта определённые требования. Актуальными становятся разработка психологического портрета такой

личности, выбор методов диагностики, построение планов и программ специальной психологической подготовки. Определив необходимые требования к психике человека в контексте формирования инновационной личности, можно поставить задачу формирования массового сознания населения и создания инновационной социально-психологической атмосферы в обществе. В стратегии полной реализации психологического потенциала существенное значение приобретает специальная психологическая подготовка будущих профессионалов (как субъектов инновационной деятельности), которая должна стать неотъемлемой и одной из важнейших составляющих профессионализации.

Интеграция и систематизация рассмотренного выше теоретического знания позволяет сформулировать и решать проблему оценивания наличных и необходимых внутренних и внешних средств деятельности, сформированной системы качеств личности, которые обеспечивают определённый уровень инновационного потенциала. Необходима дальнейшая разработка методологических проблем теоретической модели – характерологии показателей инновационного потенциала личности, в частности выявления психологических детерминант, лежащих в его основе, т.е. модели инновационного потенциала личности эффективного руководителя системы инновационной деятельности.

#### Примечания

- <sup>1</sup> См.: *Набиуллина Э. С.* Концепция 2020 : общественная дискуссия // *Гражданский диалог.* 2008. № 2. С. 11.
- <sup>2</sup> См.: *Матюшкин А. М.* Проблемные ситуации в мышлении и обучении. М., 1972. С. 168.
- <sup>3</sup> См.: *Чигринова М. В.* Психологические средства повышения инновационного потенциала руководителя : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Харьков, 1989. С. 15.
- <sup>4</sup> См.: *Ломов Б. Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1984. С. 444.
- <sup>5</sup> См.: *Кондаков Н. И.* Логический словарь-справочник. М., 1975. С. 721.
- <sup>6</sup> См.: *Чигринова М. В.* Указ. соч.
- <sup>7</sup> См.: *Понукалин А. А.* Психология инновационной деятельности // *Социология инноватики : социальные механизмы формирования инновационной среды.* М., 2008. С. 11–14.