

УДК 37.032.5

UDC 37.032.5

**ИННОВАЦИОННОСТЬ  
ЛИЧНОСТИ: ДИАГНОСТИКА  
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ****PERSONALITY  
INNOVATIVENESS: DIAGNOSTICS  
AND DEVELOPMENT PROSPECTS****О. Б. Михайлова,***кандидат педагогических наук, доцент  
кафедры психологии и педагогики  
Российского университета дружбы народов  
имени Патриса Лумумбу (Москва, Россия)***O. Mikhailova,***PhD in Pedagogy, Associate Professor  
of the Department of Psychology and Pedagogy,  
Patrice Lumumba Peoples' Friendship  
University of Russia (Moscow, Russia)*

Поступила в редакцию 10.05.23.

Received on 10.05.23.

В статье обобщены результаты теоретико-эмпирических исследований особенностей инновационности личности на основе концепций системно-диспозиционного и деятельностного подходов к изучению личности. На основе авторской модели исследования инновационного потенциала личности и субъектно-деятельностной концепции инновационности личности изложены результаты методологического анализа структуры инновационности как динамически-организационного компонента инновационного потенциала. В результате обобщения эмпирических исследований представлена авторская методика диагностики инновационности личности. Кроме того, в содержании статьи рассматриваются организационно-психологические стратегии поддержания и реализации инновационности профессионального развития личности.

*Ключевые слова:* инновационность, когнитивный, поведенческий и мотивационно-ценностный компоненты, диагностика, развитие.

The article summarizes the results of theoretical and empirical studies of personality innovativeness features on the basis of the concepts of system-dispositional and activity approaches to the study of personality.

On the basis of the author's model of research of person's innovation potential and subject-activity concept of person's innovativeness the results of methodological analysis of innovativeness structure as a dynamic-organizational component of innovation potential are presented.

As a result of generalization of empirical research, the author's methodology of diagnostics of innovativeness of a personality is presented. In addition, the content of the article deals with organizational-psychological strategies of maintaining and implementing innovativeness of professional development of a personality.

*Keywords:* innovativeness, cognitive, behavioral and motivation-valuation components, diagnostics, development.

**Введение.** В контексте исследований психологических особенностей человеческого капитала представляют непосредственный интерес особенности формирования, этапы развития и психологические технологии сопровождения реализации инновационности личности в обучении и профессиональной деятельности.

В XXI в., на фоне относительного материального благополучия в экономически развитых странах, среди молодых людей наблюдаются тенденции развития социальной и даже физической инфантильности, безответственного поведения, паразитирующего образа жизни на фоне постоянного откладывания важных дел (прокрастинация), отсутствия ценностей и целей развития, а также веры в позитивность общества и свои потенциальные способности. Многочисленные образовательные программы, развивающие интеллектуальные способности, не формируют главного в социальном интеллекте будущих поколений – стремления к реализации полученных знаний, их преобразования в важные для общества достижения, осознания нужности своей деятельности, ощущения радости творчества и важности новых проектов не только для реализации своих амбициозных идей, но и для конструктивного преобразования общества.

Современные программы развивающего обучения не учли, что в основе реализации сформированного потенциала личности лежит смысловая регуляция и смысл жизни как предопределение жизненного пути. Когда путь не ясен, когда на го-

ризонте видны облака беспросветного пессимизма, когда не понятно как, для чего и за чем пользоваться полученными знаниями, развитыми склонностями и способностями, когда непонятен вектор направленности потенциальных возможностей, тогда наступает ситуация при которой реальная активность молодых поколений уходит в мифологические, нереалистичные пространства. Поэтому сегодня важно разрабатывать новые технологии сопровождения становления личностного потенциала, искать новые пути развития деятельностной активности современной личности, в которой инновационные качества находят свое применение в реальном обществе.

**Основная часть.** Перспективность психологических направлений исследования инновационности связана не только с выявлением особенностей данного качества в деятельности, но и с внедрением эффективных социально-психологических и психолого-педагогических технологий управления личностными характеристиками для развития созидаемости лидеров и развития современного общества в целом [1].

Научный анализ инновационности как совокупности качеств личности в настоящее время ограничен репертуаром диагностических методик. Среди известных зарубежных методик наиболее популярными являются шкала М. Кёртона «Адапторы и инноваторы» [2]. Согласно «адаптационно-инновационной» теории Майкла Кёртона, в период изменений, реформ и инноваций личность принимает

решение в соответствии со свойственным ей стилем мышления. М. Кёртон представляет стиль мышления как шкалу, на полярных точках которой расположены стили мышления адапторов и инноваторов. В рамках данной теории основной акцент делается не на изучении личностных характеристик, связанных с инновационной деятельностью, а на качественном своеобразии процессов мышления и принятия решения в условиях инновационной деятельности [3].

В настоящее время популярна в психологии маркетинга классификация, предложенная Э. Роджерсом, которая может быть применена и для характеристики деятельностной активности личности. Весь континуум потребителей он подразделяет на 5 основных категорий: 1) инноваторы, исследователи нового, склонные идти на риск; 2) ранние реализаторы или ранние потребители, быстро воспринимающие ценность новшества; 3) раннее большинство, прогрессивная часть потребителей; 4) позднее большинство, конформисты идущие за лидерами мнений; 5) колеблющиеся, консерваторы, приверженные традициям [4; 5]. Данная классификация вполне приемлема для исследования деятельностной активности личности.

Американский психолог М. Чиксентмихайи уделяет особое внимание в изучении системной модели креативности не только собственно выдвиганию оригинальных идей, но и способности убедить своих коллег в правильности данных идей. По мнению М. Чиксентмихайи, умение убедить окружение в принятии и внедрении оригинальных идей и инноваций является важным аспектом реализации творческого потенциала [6]. По мнению М. Чиксентмихайи, усилия, направленные на созидание в конкретной области жизнедеятельности, зависят не только от количества людей, вовлеченных в активность в этой области, но и от того насколько их творческие решения поняты и востребованы в обществе [7].

В работах, посвященных социальной психологии инноваций, О. С. Советова вводит понятие «инновативная диспозиция». Инновативная диспозиция – это предрасположенность личности к изменениям и нововведениям, составляющая часть всей диспозиционной структуры личности. О. С. Советовой было показано, что инновативная диспозиция (как обобщенная, так и конкретная) может быть связана с личностными свойствами. При этом отношение к новому, к изменениям (инновационная компонента) является самостоятельной составляющей культуры любого народа, имеет исторические корни, с течением времени изменяется [8].

Инновационная диспозиция – это предрасположенность личности к изменениям и нововведениям, составляющая часть всей диспозиционной структуры личности. В отечественной психологии термин «диспозиция» используется преимущественно для обозначения осознанной готовности личности к оценкам ситуации и поведению, обусловленных ее предшествующим опытом [8, с. 37].

Одной из последних методик, применяемых при диагностике инновационности, является социально-психологическая методика Н. М. Лебеде-

вой и А. Н. Татарко, измеряющая инновационность личности посредством самооценки и получившая название «Шкала самооценки инновативных качеств личности» [7]. В данном случае авторы предпочли русскому слову «инновационность» англоязычный вариант «инновативность», мы рассматриваем эти термины как синонимы.

Методика состоит из 12 утверждений диагностирующих три основных фактора: *креативность, риск ради успеха, ориентация на будущее* [7]. Интересно, что в контексте данной методики креативность рассматривается как составная часть инновативности.

Обобщая результаты теоретических и эмпирических исследований, мы выделили основные критерии диагностики инновационности личности. Опираясь на структурные компоненты инновационности личности, изложенные в результатах наших многолетних эмпирических исследованиях, мы пришли к выводу, что инновационность личности выражается в форме деятельностной активности, результатом которой являются инновации [1; 9–14].

К характеристикам деятельностной активности можно отнести: 1) стремление к пониманию и поддержке новых прогрессивных идей, 2) готовность к освоению нового профессионального опыта и непрерывному обучению, 3) открытость эксперименту, 4) целеустремленность и настойчивость в получении положительного результата, 5) видение социально значимых результатов от внедрения нового для общества, 6) стремление к конструктивному сотрудничеству с другими людьми [15].

Фундаментальными основами в понимании и определении инновационности в нашем исследовании являются системно-диспозиционный и деятельностный подходы в изучении личности, согласно которым *инновационность, как совокупность качеств, выступает организационно-динамической основой становления и развития инновационного потенциала личности, детерминирующей особенности поведения и деятельности и обеспечивающей возможности реализации активности личности* [1; 16].

*Инновационность определяется нами как интегративное сочетание качеств личности, обеспечивающих восприятие, оценку, доработку, оперативное внедрение и практическую реализацию новых, в том числе оригинальных идей* [1; 14; 15].

Инновационность личности рассматривается как комплекс характеристик профессионала, реализующихся в результате включения его в инновационную деятельность и состоящих из взаимосвязанных и взаимовлияющих психологических компонентов (когнитивный, поведенческий и мотивационно-ценностный) [1; 14].

*Когнитивный компонент инновационности* представлен такими качествами, как адаптивность к изменениям, открытость новому, интуиция. *Поведенческий компонент* выражен следующими качествами: настойчивость, независимость, конструктивное лидерство. *Мотивационно-ценностный компонент* инновационности личности характеризуется такими качествами, как готовность к риску ради новых достижений, позитивность и созидательная

направленность. Таким образом ведущими качествами инновационности личности являются: *готовность к риску ради новых достижений, адаптивность к изменениям, настойчивость, независимость, позитивность, открытость новому, интуиция, созидательная направленность, конструктивное лидерство* (рисунок 1) [1; 9; 14; 15].

Выделенные эмпирическим путем личностные качества позволили сконструировать Многомерный опросник инновационности личности (МОИЛ), содержание, валидность и надежность которого представлены в ряде работ [1; 14; 15]. Он состоит из десяти шкал, где девять первых шкал – это показатели инновационности личности, десятая шкала (*достоверность*) позволяет выявить степень социальной желательности ответов.

Степень выраженности инновационности представлена тремя уровнями. **Деадаптивный уровень инновационности** характеризуется в целом низкими показателями по шкалам опросника. Респонденты с деадаптивным уровнем выраженности инновационности имеют низкие результаты по адаптации к изменениям, настойчивости, независимости и др. шкалам опросника. В целом данный уровень выраженности инновационности характеризуется неустойчивым отношением к инновациям. **Репродуктивный уровень выраженности инновационности** отличается более устойчивым отношением к профессиональным новшествам, отмечается более высокие показатели по шкалам методики. Деятельностная активность по-прежнему проявляется в рамках воспроизводящей деятельности, но с элементами поиска новых решений в стандартных условиях.

**Эвристический уровень** проявления инновационности отличается высокой степенью выраженности качеств личности способствующих проявлению инновационности, когда человек обладает высокой чувствительностью к новым идеям, высоким уровнем настойчивости и открытости новому, ценностно-мотивационных, что характеризуется проблемно-поисковым характером деятельности личности.

**Система организационного обеспечения развития инновационности состоит из нескольких основных направлений:** 1) создание профессионально направленной мотивационной среды организации; 2) моделирование корпоративной культуры как ценностного пространства для поддержания инновационного климата и профессионального лидерства; 3) индивидуальная работа с психологическими барьерами при осуществлении нововведений в области нововведений; 4) формирование и развитие профессиональной идентичности специалиста; 5) внедрение непрерывного психолого-педагогического обучения персонала в организации.

Мотивационная среда образовательной организации согласно Н. В. Самоукиной рассматривается как синтез условий, влияющих на сотрудников для достижения целей и эффективности профессиональной деятельности. Мотивационная среда обеспечивает психологическую атмосферу для положительной оценки сотрудниками результатов своей деятельности [17].



Рисунок 1 – Структура качеств инновационности личности опросника МОИЛ

Мотивационная среда по Н. В. Самоукиной присутствует в организации, если осуществляются следующие условия: 1) конкретно определены ожидаемые от сотрудников результаты; 2) разработана система вознаграждений за высокие результаты и данные вознаграждения должны быть значимы для сотрудников организации; 3) внедрена объективная оценка деятельности, соответствующая результатам труда; 4) разработаны и внедрены критерии оценки труда; 5) высоко оценивается эффективность креативности и инновационности в профессиональной деятельности; 6) сотрудники систематически информируются о целях и результатах развития; 7) успешные сотрудники становятся лидерами, для них создают условия для карьерного роста; 8) во взаимоотношениях сотрудников преобладает конструктивная конкуренция и позитивное отношение к совместной трудовой деятельности [17].

Для эффективного преодоления психологических барьеров необходимо изменить стереотипы сознания специалистов, которые мешают эффективно осуществлять нововведения и поддерживать сотрудничество с коллегами в следующих направлениях: 1) разъяснение и обоснование целей развития организации; 2) преодоление страха перед изменениями посредством систематической психологической поддержки; 3) демонстрация и доказательства преимуществ и выгоды предстоящих инноваций; 4) сплочение лидеров и сторонников преобразования и использование их влияния.

**Заключение.** Проблема мотивации инновационности должна быть рассмотрена как проблема обретения субъектом адекватного личностного смысла профессиональной деятельности в системе других видов. Возникающее вследствие рассогласованности мотивов, состояние дискомфорта приводит к тому, что труд лишается элемента личност-

ного саморазвития, творческого потенциала и превращается из личностной ценности в средство заработка. В современной практике управления развитием личностного потенциала очень важно, вернуть созидательную, результативную для общества ценность труда. Изучая потребности, интересы и ценности юношества образовательная среда может и должна влиять на систему мотивов новых поколений таким образом, чтобы личностная активность каждого выражалась в конструктивном поведении и деятельности. Таким образом, при правильном управлении развитием личности ценностно-мотивационная активность выражается в новых результатах деятельности.

В связи с тем, что многообразные отношения человека со средой представлены в относительно устойчивой мотивационной сфере личности, любая деятельность, в том числе и инновационная, обычно соотносится более чем с одним мотивом и является, таким образом, полимотивированной.

Ценностно-мотивационный компонент инновационности представляется необходимым рассматривать в двух направлениях. Во-первых, с точки зрения места профессиональной мотивации в общей структуре мотивов и, во-вторых, оценив отношение личности к изменениям, т. е. выявив потребности в новшествах, особенности их восприимчивости, что определяет содержательную сторону творческой направленности профессиональной деятельности.

Инновационность личности во многом предопределяется особенностями ценности и мотивов, структура которых не исследована. Поиск различий и связей в ценностно-мотивационных компонентах проявлений инновационности позволит выявить систему характеристик, на которые важно опираться при развитии не только инновационности и созидательности личности.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Михайлова, О. Б. Психологическая диагностика и реализация инновационности личности / О. Б. Михайлова. – М. : РУДН, 2016. – 148 с.
2. Kirton, M. J. Adaptors and innovators: a description and measure / M. J. Kirton // Journal of Applied Psychology (61:5). – 1976. – pp 622–629.
3. Kirton, M. J. Adaption and innovation in the context of diversity and change Routledge / M. J. Kirton. – London, 2003. – P. 392.
4. Rogers, E. M. Diffusion of Innovations // Taking Care: Understanding and Encouraging Self-Protective Behavior / ed. by N. D. Weinstein. – Cambridge: Cambridge University Press, 1983. – P. 79–94.
5. Rogers, E. M. Evolution: Diffusion of Innovations / E. M. Rogers // International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences, 2001. – P. 4982–4986.
6. Csikszentmihalyi, M. Implications of a Systems Perspective for the Study of Creativity / M. Csikszentmihalyi // Handbook of Creativity / ed. by R. J. Sternberg. – Cambridge : Cambridge University Press, 1999. – 280 p.
7. Татарко, А. Н. Методы этнической и кросскультурной психологии / А. Н. Татарко, Н. М. Лебедева ; отв. ред. И. М. Савельева. – М. : НИУ ВШЭ, 2011. – 236 с.
8. Советова, О. С. Основы социальной психологии инноваций: учеб. пособие / О. С. Советова. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2000. – 148 с.
9. Михайлова, О. Б. Виды активности как детерминанты развития инновационного потенциала личности / О. Б. Михайлова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2012. – № 4. – С. 35–43.

#### REFERENCES

1. Mihajlova, O. B. Psihologicheseskaya diagnostika i realizaciya innovacionnosti lichnosti / O. B. Mihajlova. – M. : RUDN, 2016. – 148 s.
2. Kirton, M. J. Adaptors and innovators: a description and measure / M. J. Kirton // Journal of Applied Psychology (61:5). – 1976. – pp 622–629.
3. Kirton, M. J. Adaption and innovation in the context of diversity and change Routledge / M. J. Kirton. – London, 2003. – P. 392.
4. Rogers, E. M. Diffusion of Innovations // Taking Care: Understanding and Encouraging Self-Protective Behavior / ed. by N. D. Weinstein. – Cambridge: Cambridge University Press, 1983. – P. 79–94.
5. Rogers, E. M. Evolution: Diffusion of Innovations / E. M. Rogers // International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences, 2001. – P. 4982–4986.
6. Csikszentmihalyi, M. Implications of a Systems Perspective for the Study of Creativity / M. Csikszentmihalyi // Handbook of Creativity / ed. by R. J. Sternberg. – Cambridge : Cambridge University Press, 1999. – 280 p.
7. Tatarko, A. N. Metody etnicheskoy i krosskul'turnoj psihologii / A. N. Tatarko, N. M. Lebedeva ; отв. red. I. M. Savel'eva. – M. : NIU VShE, 2011. – 236 s.
8. Sovetova, O. S. Osnovy social'noj psihologii innovacij: ucheb. posobie / O. S. Sovetova. – SPb. : Izd-vo S.-Peterb. un-ta, 2000. – 148 s.
9. Mihajlova, O. B. Vidy aktivnosti kak determinanty razvitiya innovacionnogo potenciala lichnosti / O. B. Mihajlova // Vestnik Rossijskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Psihologiya i pedagogika. – 2012. – № 4. – С. 35–43.

10. Михайлова, О. Б. Адаптированность к профессиональной деятельности как условие реализации инновационного потенциала личности / О. Б. Михайлова // Вестник НГУ. Серия Психология. – 2013. – № 1. – С. 52–57.
11. Михайлова, О. Б. Гражданский патриотизм как основа ценностно-мотивационной активности личности в инновационной деятельности / О. Б. Михайлова // Вестник РУДН. – Серия: Психология и педагогика. – 2013. – № 3. – С. 14–21.
12. Михайлова, О. Б. Психология становления инновационного потенциала личности: монография / О. Б. Михайлова. – Москва : РУДН, 2013. – 215 с.
13. Михайлова, О. Б. Гендерные особенности становления инновационного потенциала у студентов / О. Б. Михайлова // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. – 2014. – № 2. – С. 42–49.
14. Mikhailova O. Features of creativity and innovation development in students at secondary and high school // International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education. – 2018. – Т. 6. № 2. – С. 11–20.
15. Михайлова, О. Б. Деятельностная активность как основа развития инновационности личности / О. Б. Михайлова, Д. П. Полякова // Человеческий капитал. – 2017. – № 4 (100). – С. 43–47.
16. Крупнов, А. И. Системно-диспозиционный подход к изучению личности и её свойств / А. И. Крупнов // Вестник РУДН, серия «Психология и педагогика». – 2006. – № 1(3). – С. 63–72.
17. Самоукина, Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н. В. Самоукина. – М. : Вершина, 2007. – 224 с.
10. Mihajlova, O. B. Adaptirovannost' k professional'noj deyatel'nosti kak uslovie realizacii innovacionnogo potenciala lichnosti / O. B. Mihajlova // Vestnik NGU. Seriya Psihologiya. – 2013. – № 1. – S. 52–57.
11. Mihajlova, O. B. Grazhdanskij patriotizm kak osnova cennostno-motivacionnoj aktivnosti lichnosti v innovacionnoj deyatel'nosti / O. B. Mihajlova // Vestnik RUDN. – Seriya: Psihologiya i pedagogika. – 2013. – № 3. – S. 14–21.
12. Mihajlova, O. B. Psihologiya stanovleniya innovacionnogo potenciala lichnosti: monografiya / O. B. Mihajlova. – Moskva : RUDN, 2013. – 215 s.
13. Mihajlova, O. B. Gendernye osobennosti stanovleniya innovacionnogo potenciala u studentov / O. B. Mihajlova // Vestnik RUDN. Seriya: Psihologiya i pedagogika. – 2014. – № 2. – S. 42–49.
14. Mikhailova O. Features of creativity and innovation development in students at secondary and high school // International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education. – 2018. – Т. 6. № 2. – С. 11–20.
15. Mihajlova, O. B. Deyatel'nostnaya aktivnost' kak osnova razvitiya innovacionnosti lichnosti / O. B. Mihajlova, D. P. Polyakova // Chelovecheskij kapital. – 2017. – № 4 (100). – S. 43–47.
16. Krupnov, A. I. Sistemno-dispozicionnyj podhod k izucheniyu lichnosti i eyo svojstv / A. I. Krupnov // Vestnik RUDN, seriya «Psihologiya i pedagogika». – 2006. – № 1(3). – S. 63–72.
17. Camoukina, N. V. Effektivnaya motivaciya personala pri minimal'nyh finansovyh zatratyah / N. V. Samoukina. – M. : Vershina, 2007. – 224 s.