

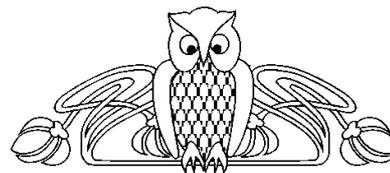


УДК 316.37

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

А.А. Понукалин

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



В статье представлены психологические исследования инновационной деятельности. Основанием исследования является изложенное в Концепции 2020 положение о необходимости выбора инновационного пути развития. Ставится задача, которая предполагает научную разработку понятия инновации как многомерной величины, определяемой в пространстве многих переменных и, в том числе, – психологических. Указывается на необходимость разработки психологической теории индивидуальной инновационной деятельности, что позволит решать задачи управления данной деятельностью.

Ключевые слова: психология управления инновационной деятельностью, инновационная личность, Концепция развития России, структура личности, субъект деятельности, индивидуальная инновационная деятельность, массовое сознание, инновационная культура, социально-психологические установки.

Social Psychology of Management of Innovative Activity

A.A. Ponukalin

Psychological researches of innovative activity are submitted in given article. The basis of the given research is 2020 regulations about the necessity of a choice of an innovative way of development stated in the Concept. Problem which assumes scientific study of concept of an innovation as the multivariate size determined in space of many variables and including – psychological accept is formulated in the article. The necessity of development of the psychological theory of individual innovative activity that will allow solving problems of management of the given activity is underlined in article.

Key words: psychology of management of innovative activity, innovative person, Concept of development of Russia, structure of the person, the subject of activity, individual innovative activity, mass consciousness, innovative culture socially-psychological installations.

Социально-психологическое обеспечение высокопрофессионального производительного труда в современной социально-экономической ситуации, когда последствия мирового кризиса продолжают оказывать своё деструктивное влияние, предполагает решение научно-практических проблем активизации человеческого потенциала на качественно новом уровне проявлений творческой инициативы работников. Это уже требования инновационного общества, в котором становится крайне необходимым создание условий для интенсификации инновационной деятельности. Проблема социально-психологического обеспечения инновацион-

ной деятельности сегодня является одной из самых актуальных в соответствии со стратегией развития страны, представленной в «Концепции 2020».

Безальтернативность перехода России на инновационный путь развития предполагает необходимость решения теоретических задач в сфере организации систем инновационной деятельности (ИД). Для решения таких задач необходима теория ИД, которая к настоящему времени не разработана, по крайней мере, в контексте социальной психологии и психологии труда, поэтому, в первую очередь, требуется социально-психологическое описание инновационной деятельности и эта теоретическая задача ещё не решена.

Термин «инновация» и другие связанные с ним, по-видимому, впервые обрели легитимность в российском законодательстве в 1995 г. с принятием постановления Межпарламентской ассамблеи государственных участников СНГ от 13.05.1995 «О рекомендательном законодательном акте “Об основных принципах сотрудничества государственных участников СНГ в сфере науки и научно-технической деятельности”», в котором инновационная деятельность характеризовалась как «деятельность, направленная на внедрение новых идей, научных знаний, технологий, видов продукции и т.д. в области производства, управления, труда на предприятии, в отрасли»¹. Впоследствии определение этого термина было дано в постановлении Правительства Российской Федерации от 24.07.1998 № 832 «О концепции инновационной политики Российской Федерации на 1998–2000 годы».

С психологической точки зрения инновацию можно рассматривать как результат продуктивного мышления, которое организует продуктивную деятельность, и если она



осуществляется более или менее эффективно, то всегда направлена на объективно новый результат². На инновационном этапе развития современного общества исследованиям инновационной деятельности посвящены работы представителей самых различных научных направлений, даются определения инновационной деятельности вуза, региона, страны, например, такое: «Инновационная деятельность предусматривает широкую реализацию результатов научных исследований и разработок в области создания современных интенсивных технологий, выпуск высокотехнологичной, конкурентоспособной на внутреннем и мировом рынках продукции»³.

Из этих, как и многих других определений следует, что ИД является сложной и профессионально разнообразной, требующей усилий многих специалистов. С этой точки зрения правильно было бы предположить, что она имеет системное строение, в ней распределены функции между исполнителями, которые связаны друг с другом определённым образом. Системное строение предполагает наличие структурных составляющих, которые необходимо организовать, и поддерживать ход ИД посредством управления, сохраняя организацию таких составляющих. Создание системы начинается с действия системообразующего фактора, который задаёт цель и связывает в одно целое необходимые для её достижения элементы образуемой системы.

В качестве системообразующего фактора может выступать подгруппа исполнителей, осуществляющих операции анализа следящих объектов:

результатов фундаментальных научных исследований в разных областях знаний, что позволяет решать задачи межпредметного синтеза как базы инноваций;

прогнозных моделей динамики потребительского рынка в разных временных интервалах, на базе которых создаются опережающие разработки востребуемых обществом товаров и услуг;

стратегических планов выпуска продукции мировыми производителями и их возможностей: временных, в плане объёмов и качества.

По результатам анализа разрабатывается «Тезаурус сбыта» и на его основе строится модель системы ИД с её структурными составляющими. Одна из ведущих задач подгруппы анализа – установление соответствия между прогнозируемой потребностью в потребительских товарах (и средствах их производства) и возможностью их производства на основе результатов фундаментальных научных исследований, выявление наиболее перспективных направлений исследования, определение приоритетов. Подгруппа анализа, таким образом, представляет собой высший уровень интеграции межпредметников, принимающих решения, и узких специалистов – консультантов. По существу, это социально-психологическая общность, от деятельности которой (в рамках ИД) зависит общественное благополучие.

В структуру системы ИД также включаются и другие подгруппы. Необходимо выделить и ту, которая изучает и формирует массовое сознание (в контексте стратегий и перспектив развития общества, его эволюции) реальных и потенциальных потребителей в отношении инновационной продукции, поэтому в систему ИД включены и будущие потребители, благодаря которым система будет экономически выгодной, надёжной и устойчивой, как минимум, рентабельной.

Кроме того, в эту систему входят исследователи, результаты работы которых оказались выбранными для внедрения; разработчики, выполняющие опытно-конструкторские работы по созданию образца продукции; технологи, оптимизирующие процесс серийного выпуска продукции; производители этой продукции; маркетологи и реализаторы; экономисты-плановики, логисты, которые заинтересованы в продуктивности ИД.

Организирующим основанием системы ИД является единичный инновационный цикл с его результатами: экономическими, социальными, политическими, психологическими, идеологическими, технологическими, производственными, которые должны быть содержанием различных аспектов общей цели для всех субъектов деятельности, принятой ими сознательно как своей собственной. В этом случае можно говорить о том, что они



составляют группу как социально-психологическую общность, и тогда управление ИД есть управление такой группой. Одна из сложных социально-психологических задач при этом – согласование интересов подгрупп, организация межподгруппового взаимодействия на основе положительных отношений и социально-психологической атмосферы «общего дела», наличие которого означает, что все субъекты в системе осуществляют совместную деятельность. «Совместная деятельность является таким целостным феноменом, в котором концентрируются и интегрируются основные социально-психологические явления. Именно в совместной деятельности наиболее полно представлена взаимосвязь и взаимозависимость (через взаимодействие и взаимоотношение) основных психологических феноменов и понятий: личности, группы и деятельности, образующих вершины теоретического треугольника, его стороны при этом обозначают взаимодействия, а плоскость треугольника – совместную деятельность»⁴.

Социально-психологическая категория «совместная деятельность» может быть основополагающей в социально-психологической интерпретации инновационной деятельности как системы. Следовательно, в процессе ИД как совместной деятельности возникает взаимодействие и устанавливаются взаимоотношения в специфической группе личностей, осуществляющих интегрированные индивидуальные деятельности.

Специфика группы, с точки зрения А.Л. Журавлёва, в том, что концепция совместной деятельности представляет собой удачную теоретическую схему, объясняющую психологию устойчивых трудовых коллективов. Исходя из этого, система ИД включает устойчивый коллектив. Для целей нашей работы принципиальное значение имеет вывод этого исследователя о том, что теоретический потенциал концепции совместной деятельности наиболее успешно реализуется в прикладных отраслях, например: социальной психологии, психологии различных видов труда, управления, экономической психологии, имеющих дело с трудовыми группами в естественных условиях их жизни.

недеятельности. Он также полагает, что текущее десятилетие будет характеризоваться более интенсивным исследованием пограничных проблем социальной психологии и таких общественных наук, как экономическая (в частности, экономическая психология), наука управления (организационная психология и психология управления).

Журавлёв подчеркивает: «Феномен контекста или фона, на котором реализуется совместная деятельность, становится принципиальным в понимании социально-психологических явлений в группе»⁵. Он полагает, что таким фоном становятся различного рода изменения в обществе («инновационный фон»), проявляющиеся, в том числе, на уровне психологии первичного коллектива и его совместной деятельности, особенно трудовой⁶. Таким образом, при современных экономических изменениях инновационная деятельность рассматривается как трудовая деятельность. Общественно полезный труд как процесс производства социально ценного продукта и как область общественной практики составляет содержание индивидуальной или совместной трудовой деятельности. Но это и тот предмет, который специфическим образом отражен в общественном и индивидуальном сознании, поскольку сознание и труд филогенетически, онтогенетически и онтологически взаимосвязаны и непрерывным образом взаимодействуют. Вот почему «... очень важно рассматривать труд не только с точки зрения его объективного содержания, но и со стороны внутренней, субъективной – со стороны содержания сознания»⁷. Человек осуществляет трудовую деятельность, включающую осознаваемый компонент труда, имеющий определённое содержание.

У каждого человека в процессе смыслообразования формируется концепция труда, образ представления о нем с точки зрения необходимости и возможностей. Смысл и образ труда в их объективных и субъективных составляющих выполняют функции регуляторов трудовой деятельности, становятся факторами ее динамики и определяют различные ее параметры. Объективные и субъективные составляющие образуют совокупность субъективных переживаний, образов.



Анализ психологического содержания категории «субъект труда» (сложное единство когнитивных, мотивационных и операторных элементов) начинается с анализа отражения в сознании деяний – единиц труда (единство замысла, исполнения, оценки), как они определены Е.А.Климовым⁸. Конкретная трудовая деятельность порождается и направляется своим предметом, отраженным в психике в форме антиципируемого результата – материального или идеального, поэтому основной психологической характеристикой конкретной трудовой деятельности будут его субъективные качества. Важнейшие из них – источники возникновения (внешние или внутренние) будущего результата (формирование замысла); степень осознанности будущего результата, его устойчивость и динамика; субъективное отношение, переживание и понимание индивидуальной и (или) социальной ценности конкретного результата, необходимости его достижения, обусловленной личными или общественными целями или их совокупностью. При этом труд (в психологическом значении), как пишет Е.А. Климов, начинается тогда, когда будущий результат имеет позитивную общественную ценность, т.е. соответствует идеалам, нравственным нормам и принципам, а сознание этой ценности является ведущим реальным регулятором активности человека, осуществляющего трудовую деятельность как сознательную, целенаправленную.

Из теоретических положений Е.А. Климова следует, что ИД должна быть результатом формирования субъективного компонента труда как единого процесса, осуществляемого всеми субъектами труда, осознающими её социальную ценность. Цель инновационной деятельности при этом становится ведущим регулятором индивидуальных деятельностей личности каждого исполнителя. В этом плане важной будет не только их профессиональная подготовка, но и морально-нравственная, направленная на формирование гражданской позиции, социальной ответственности, чувства общественного долга.

В отечественной психологии разработана психологическая теория индивидуальной человеческой деятельности и категория дея-

тельности является одной из базовых в психологии. К описанию индивидуальной инновационной деятельности (с целью построения её теории) можно применить психологическую категорию деятельности. В основе такой теории структура деятельности, разработанная А.Н.Леонтьевым, в которую входят такие компоненты, как мотив, операции и действия, составляющие её систему⁹.

Индивидуальную инновационную деятельность мы рассматриваем как специфическую человеческую, в которой важнейшим компонентом выступает проблемная ситуация, преобразующая мотив в мотив-цель. Отсюда следует структура такой деятельности: мотив, операции, проблемная ситуация, действия, цель, мотив-цель. Психология инновационной деятельности обращена к социальным качествам человека, а потому её структура формируется в течение значительного периода его жизнедеятельности, поэтому субъект инновационной деятельности – личность, характеризующаяся сформированными адекватными инновационной деятельности личностными качествами¹⁰.

Индивидуальная инновационная деятельность в силу своей специфики предъявляет к психике своего субъекта определённые требования. Построив на этом основании психограмму, можно решать практические задачи подготовки профессионала как инновационной личности. Актуальной становится научная проблема разработки психологического портрета такой личности, выбора методов диагностики, построения планов и программ специальной психологической подготовки. Определив необходимые требования к психике человека в контексте формирования инновационной личности, можно поставить задачу формирования массового сознания населения с целью создания инновационной социально-психологической атмосферы в обществе, что, в конечном счёте, позволит построить общество инновационного типа, характеризующегося положительной инновационной средой. В такой среде необходимо решать задачи социальной регуляции организационного поведения¹¹. Исходный элемент социальной регуляции – институционализация: введение и установление



социальных норм как регуляторов поведения. «В организациях инновационная культура определяется такими факторами, как человеческие особенности членов коллектива, профессионально-квалификационный состав, стиль руководства и человеческие особенности администраторов, опыт и практика организационно-трудовых изменений в прошлом, наличие информации и информированность»¹².

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. Объектом и результатом подобной подготовки является «инновационная» психологическая готовность как состояние субъекта, представляющее форму настройки его «психического организма» и системную реакцию на соответствующую реальную или прогнозируемую ситуацию. Поскольку основную роль в успешной реализации инновационного процесса играет человеческий фактор, то человек, участвующий в производственной системе, в процессе внедрения нововведений должен пройти, по крайней мере, четыре стадии готовности:

понять необходимость нововведения: понимание предполагает готовность принять новое;

принять целесообразность нововведения, его эффективность: принять означает стать его сторонником;

приобрести необходимые знания и на их основе быть готовым принять профессиональное участие в процессе реализации нововведения;

быть готовым реализовывать и развивать новое¹³.

Создание инновационной среды предполагает разработку и освоение инновационных методов управления процессами в этой среде, в первую очередь, в инновационных организациях, составляющих систему ИД. В мировой практике уже «осуществляется трансформация иерархического, бюрократического, авторитарного менеджмента в от-

крытый процесс, характеризующийся самоорганизацией и увеличением значимости самоуправления в атмосфере сотрудничества и организационной демократии»¹⁴. В работе И.Д. Коротца отмечается, что в наиболее успешных корпорациях современные менеджеры стремятся к изменению управленческой парадигмы в соответствии с пропорциями человеческой сущности, т.е. главным становится человеческий фактор¹⁵. При этом отдача когнитивного потенциала увеличивается при применении сетевых принципов, организационной демократии, гибких матриц и сотрудничества. Примечательно то, что члены корпорации начинают действовать в качестве лидеров (на основе самомотивации) и стремятся к эффективной командной работе. В подобных коллективах, пишет автор, проявляются творческий потенциал, взаимная поддержка, кооперация творческих усилий и другие факторы, т.е. всё, наиболее характерное для коллективов как трудовых групп, достигших высшего уровня своего развития.

Особое место в создании системы ИД занимает процесс формирования команды, в форме которой коллектив достигает высших результатов. Команда характеризуется таким качеством как сыгранность. Сыгранная команда приобретает системные свойства, не равные сумме качеств членов команды (способности не складываются, но умножаются). Сыгранность формируется в развитии коллектива в процессе формирования общности интересов, высший её уровень – интеллектуальный. Она строится на профессиональных знаниях и умениях и реализуется посредством коллективного управления. Интеллектуальная сыгранность эффективна в проблемных ситуациях.

Таким образом, можно отметить, что управление инновационной деятельностью строится на основе решения, в первую очередь, социально-психологических задач и главной из них – формирования коллектива как команды (системы ИД), интегрирующей не только высококлассных специалистов разных профилей, но и те или иные слои населения, составляющие неотъемлемую часть создаваемой системы, поскольку «нововведения нужны для удовлетворения новых по-



требностей, возникающих рано или поздно в любой социально-экономической системе»¹⁶. В разработке социально-психологических механизмов управления в системе ИД необходимо учитывать общие законы общественно-го бытия, в том числе и экономические. Таким образом, можно утверждать, что именно инновации являются источником материализации новых идей в обществе и ориентируют его на усиление динамики рыночного спроса и более полное удовлетворение возрастающих потребностей.

Примечания

- ¹ Постановление Межпарламентской ассамблеи государств-участников СНГ «О рекомендательном законодательном акте “Об основных принципах сотрудничества государств-участников СНГ в сфере науки и научно-технической деятельности”» / Межпарламентская ассамблея государств-участников СНГ. СПб., 1995. С.1.
- ² См.: Новиков А.М. Методология учебной деятельности / А.М. Новиков. М., 2005. С.6.
- ³ Атоян В.Р. Вузовский технопарк как базовая структура инновационной деятельности региона / В.Р. Атоян, А.А. Коваль, В.Ю. Тюрина, Ю.В. Чеботаревский. Саратов, 2001. С.3.
- ⁴ Журавлёв А.Л. Развитие концепции совместной деятельности в современной отечественной психологии / А.Л. Журавлёв // Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений. М., 1997. С.12.

- ⁵ Журавлёв А.Л. Указ. соч.
- ⁶ Журавлёв А.Л. Социально-психологические проблемы детерминации поведения личности и группы / А.Л. Журавлёв // Динамика социально-психологических явлений в изменяющемся обществе. М., 1997. С.3.
- ⁷ Климов Е.А. Психология труда как область познания, отрасль науки, учебная дисциплина и профессия / Е.А. Климов // Вопр. психол. 1983. №1. С.14.
- ⁸ Климов Е.А. Психологическое содержание труда и вопросы воспитания / Е.А. Климов. М., 1986.
- ⁹ См.: Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность / А.Н. Леонтьев. М., 1977.
- ¹⁰ См.: Понукалин А.А. Психология инновационной деятельности / А.А. Понукалин // Социология инноватики: социальные механизмы формирования инновационной среды. М., 2008.
- ¹¹ Бедулин И.И. Инновационные подходы к регулированию организационного поведения / И.И. Бедулин // Социология инноватики: социальные механизмы формирования инновационной среды. М., 2008.
- ¹² Иванцова М.В. Формирование организационной культуры под действием инновационных изменений / М.В. Иванцова // Там же. С.284.
- ¹³ См.: Иванцова М.В. Указ. соч. С.285.
- ¹⁴ Клок К. Конец менеджмента / К. Клок, Дж. Голдсмит. СПб., 2004. С.368.
- ¹⁵ См.: Коротец И.Д. Некоторые условия обеспечения эффективности инновационной деятельности / И.Д. Коротец // Социология инноватики...
- ¹⁶ Жиц Г.И. Инновационная экономика в вопросах и ответах / Г.И. Жиц. Саратов, 2009. С.11.