

РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А. И. ГЕРЦЕНА

Кафедра управления образованием и кадрового менеджмента

Инновационный менеджмент в управлении персоналом

# СПЕЦИФИКА СУБЪЕКТА ИННОВАЦИИ: ИННОВАЦИОННЫЙ ТИП ЛИЧНОСТИ

Кравцов А. О.,  
кандидат педагогических наук, доцент  
РГПУ им. А.И. Герцена  
Санкт-Петербург  
ak90@yandex.ru

# ИННОВАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

поведение инноватора.

В контексте социально-экономического развития государства инноватор - это создатель новых комбинаций факторов производства, новых производств, новых рынков, новых технологий.

В современных условиях инновационную функцию призваны выполнять:

- ученые, изобретатели, преодолевающие преграды, связанные с внедрением изобретений (идей);
- посредники (консультанты), ориентирующие общественное мнение или предпринимательские структуры на пользование инновацией;
- администраторы или владельцы предпринимательских структур, приобретающие на законном основании права пользования изобретением (идеями) и внедряющие его в обиход;
- государственные служащие, общественные деятели, продвигающие изобретение (идею) для придания общественного значения и внедрения в практику государственного управления или общественной жизни.

# Аналитическая модель современной личности (по А. Инкелес)

1. Открытость экспериментам, инновациям, изменениям.
2. Готовность к плюрализму мнений, признание существования разных точек зрения без опасения изменения собственного видения мира.
3. Ориентация на настоящее и будущее, а не на прошлое.
4. Уверенность и способность в преодолении создаваемых жизнью препятствий.
5. Планирование будущих действий для достижения целей, как в общественной, так и в личной жизни.
6. Вера в возможность регулирования и прогнозирования социальной жизни.
7. Чувство справедливости, основанное на уверенности в зависимости вознаграждения от вклада и мастерства.
8. Высокая ценность образования и обучения.
9. Уважение достоинства других вне зависимости от статусной позиции.

# Интегральное качество современной личности

является способность не адаптивного самоизменения, когда личность вынуждена приспособливаться к динамизму социальной жизни, а способность к такому смыслопорождению, которое равно устремлено как на изменение условий социальной жизни, так и на самоизменение. Эта типическая особенность творчества определяет как совокупность личностных черт, так и общие характеристики творческого мышления - атрибутивного признака инновационного типа личности

# Типические качества инновационной личности

- потребность в переменах, умение уйти от власти традиций, определяя точки развития и адекватные им социальные механизмы;
- наличие творческой личности как личностного качества и творческого (креативного) мышления;
- способность находить идеи и использовать возможности их оптимальной реализации;
- системный, прогностический подход к отбору и организации нововведений;
- способность ориентироваться в состоянии неопределённости и определять допустимую степень риска;
- готовность к преодолению постоянно возникающих препятствий;
- развитая способность к рефлексии, самоанализу.

# Типические качества инновационной личности

(Марч и Саймон)

- **уверенность** (функцию обладания полной информацией о следствиях принятия решения),
- **готовность к риску** (функцию обладания информацией о вероятном распределении последствий выбора той или иной альтернативы),
- **готовность к неопределённости** (функцию невозможности определения вероятности наступления какого-либо следствия решения или сложность в установлении приблизительной вероятности).

# Ведущие свойства творческого мышления являются

- способность находить множество разных вариантов решения при одних и тех же условиях,
- способность находить «непротиворечивые решения противоречивой ситуации»

Идеальные типы  
«субъектов - реализаторов»  
новшеств  
(Классификация К. Роджерса)



# Новаторы. 2,5%.

всегда открытые к новому; постоянно заряженные на освоение новшеств в собственной практике;

хорошо ориентированные в коммуникативном пространстве инноваторов;

склонные к риску;

осуществляющие свой выбор на основе проектирования процесса получения результата

# Ранние реализаторы. 13,5%.

- в буквальном смысле следуют за новаторами;
- ориентированы на их достижения, но без риска;
- не идут смело за каждым нововведением;
- расчетливы на основании оценки возможностей полученных результатов нововведений

# Предварительное большинство 34%.

Эта группа составляй осваивают уже оправдавшие себя в работе новаторов и ранних реализаторов нововведения; достаточно велика дистанция от ознакомления с оправдавшими себя нововведениями и собственным решением; отличаются высокой степенью свободы выбора; ориентированы на разные варианты действий

# Позднее большинство 34%

- скептически настроенные по отношению к любому нововведению;
- к освоению приходят под сильным давлением образовательной среды;
- в выборе не свободны, поскольку ориентированы только на те нововведения, которые становятся признанными в профессиональной среде;
- по форме - это простое воспроизводство

# Колеблющиеся. 16%.

- около жесткая ориентация на традиционные ценности и опыт предыдущих поколений;
- ограниченное коммуникационное поле, способствующее профессиональной замкнутости этой группы;
- новаторы не пользуются авторитетом и признанием;
- нововведение осваивается только тогда, когда становится содержательной и организационной нормой

# ПОПРАВКА ДЖЮРИЧА

Категорию **колеблющихся** можно разделить на две группы:

- **субъектов, которые хотя и колеблются, но в конце концов усваивают новшества их количество составляет в среднем **13,5%**,**
- **субъектов, которые никогда не осваивают — **2,5%**.**

# НА КОГО МЫ МОЖЕМ РАСЧИТЫВАТЬ:

- Точно- 16%;
- Весьма вероятно – 64%
- Может быть – 13,5%
- НИКОГДА – 2,5%

Идеальные типы  
«субъектов - реализаторов»  
новшеств  
(Классификация К. Ангеловски)



- **новаторы**, считающие, что новое хорошо уже потому, что оно новое - **6,69 %**;
- **передовики**, полагающие, что новшества нужно внедрять как только они появляются - **44,74%**;
- **умеренные**, поскольку они не стремятся быть первыми, но и не хотят оказаться последними и приступают к освоению нового только тогда, когда оно уже воспринято значительной частью коллег- **17,78%**;
- **предпоследние**, больше сомневаются, чем верят в новое и воспринимают его только после того, как общественное мнение подавляющего большинства положительно отнесется к новшеству - **8,03%**;
- **последние**, действующие по принципу «лучше последние, но нужно убедиться в правильности того, что мы совершаем» - **22,75 %**.

**Идеальные типы  
«субъектов - реализаторов»  
новшеств  
(Классификация  
Герасимова Г.И., Илюхиной Л.В )**

# *Инноватор - 8,5%;*

- инновация принята как личностная ценность и присвоена как качество образа жизни - инновационность;
- инновация, понимаемая в качестве целостной системы, сознательно используется как механизм развития, опирающийся на специально организованную, продуктивную деятельность;
- полностью реализуется инновационная способность субъекта;
- сформирована и проявляет себя как качество профессиональной культуры *инновационная деятельность*

# *Инновационно - ориентированный- 17,5%;*

- инновация принята как личностно значимая ценность и рассматривается в качестве механизма развития системы образования;
- значительная часть инновационных процессов организуется на уровне нововведений, ещё не полностью реализуется представление об инновации как о целостной системе;
- инновационная способность субъекта используется, преимущественно в форме репродуктивной деятельности;
- сформировано и проявляет себя как качество профессиональной культуры *инновационное поведение*

# *Индифферентный - 48%;*

- профессионально значимой ценностью выступает необходимость обновления;
- представление о механизме развития сформировано преимущественно на уровне снятия «передового опыта»;
- новшества и нововведения используются по необходимости, в зависимости от степени и формы стимуляции;
- инновационная способность проявляется спорадически;
- сформирована и проявляет себя как качество профессиональной культуры *неопределённость поведения*

## *Консервативно-охранительный- 23%.*

- профессионально значимой ценностью выступает стабильность, упорядоченность;
- инновация не принимается ни как способ, ни как средство развития;
- профессиональная работа организуется на основе усвоенного опыта предшествующих поколений с ориентацией на требование руководства;
- новшество осваивается в форме «внедрения»;
- инновационная способность не проявлена;
- сформировано и проявляет себя как качество профессиональной культуры *консервативно-охранительное поведение*

# «ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОНТРАКТ» Э. Шейна

# Авторитет, основанный на знаниях

- Номинальная должность не столь важна по сравнению с теми знаниями, которыми обладает тот или иной человек.
- Авторитет подразумевает готовность части сотрудников подчиняться по собственному желанию, наделяя, таким образом, определенного человека правом диктовать им свою волю.



# Психологическое самочувствие наиболее активной части сотрудников

- Испытывают потребность в использовании своих способностей и навыков наилучшим и наиболее продуктивным способом.
- Стремятся сделать свою работу более интересной, интригующей и значительной.
- Нуждаются в чувстве гордости и самоуважения.

# Факторы достижение целей и получение удовлетворения

1. Насколько их собственные ожидания того, что может дать им организация и что они могут предоставить ей, соизмеримы с ожиданиями организации относительно того, что она дает и получает.
2. Что является предметом обмена (при условии, что стороны достигли соглашения относительно взаимных ожиданий):
  - Деньги в обмен на рабочее время.
  - Удовлетворение социальных потребностей и защита в обмен на выполнение работы и лояльность.
  - Возможность самореализации и интересная работа в обмен на высокую производительность, качество и творческое отношение к достижению целей организации.
  - Другие возможные комбинации.

# Условия «психологического контракта»

- Должна существовать культура, поддерживаемая руководством организации, которое уверено в подобном подходе и с которым разделяют эту уверенность все члены организации.
- Кадровая политика должна поддерживать культуру, способствующую развитию индивидуальности каждого работника, рассматриваемой как необходимый навык.