

Психодиагностика

УДК 001.895
ББК С524.122.115+Ю954

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ И СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ ОПРОСНИКА «ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ»*

Д.В. Иноземцев, Т.Д. Ким

В статье обосновывается необходимость диагностики инновационного потенциала организации. Авторы дают определение понятия инновационного потенциала не только как материально-технических и финансовых средств организации, но и групповых факторов, связанных со структурой и психологическим микроклиматом в организации, системой коммуникаций и организационной культурой. В основу концепта разрабатываемой методики легли факторы, способствующие и препятствующие инновациям. В качестве основной категории методики была определена рабочая (проектная) группа, то есть группа сотрудников организации, объединенных единой целью – выполнение какого-либо инновационного задания (проекта) и несущих общую ответственность за результаты работы. На основе анализа литературы выделены содержательные характеристики диагностируемого концепта, описана его феноменология. Все индикаторы инновационного потенциала организации были разделены на семь шкал: ресурсы, организация, атмосфера в рабочей группе, поддержка руководителя, свобода, коммуникационные потоки, идеи. Шкалы «организация» и «атмосфера в рабочей группе» содержательно состоят из двух компонентов. Были определены основные источники валидности методики. Авторы представили спецификацию опросника «Инновационный потенциал организации».

Ключевые слова: инновация, инновационный потенциал организации, опросник «Инновационный потенциал организации».

В российском бизнесе большое внимание уделяется необходимости создавать и реализовывать новаторские, инновационные проекты. В долгосрочной перспективе именно они являются основным источником прибыли и конкурентоспособности фирмы. Для определения готовности компании к внедрению инноваций используется понятие инновационного потенциала организации.

Инновационный потенциал организации понимается авторами как совокупность не только материально-технических и финансовых средств организации, но и групповых факторов, связанных со структурой и психологическим микроклиматом в организации, системой коммуникаций и организационной культурой. Немаловажную роль играет также инновационный потенциал отдельно взятых сотрудников, что было рассмотрено в предыдущих публикациях [1, 4].

В связи с практической значимостью способности компаний к инновациям возникает необходимость диагностики инновационного потенциала организации.

В предыдущей статье [2] были проанализированы факторы, которые определяют эффективность протекания инновационных процессов в организации. Были выделены те из них, которые, с одной стороны, наиболее часто встречаются в литературе по инновациям, с другой – отражают именно психологические аспекты инновационного потенциала организации.

Выделенные факторы были разделены на две группы: способствующие инновациям и препятствующие инновациям. Данные факторы легли в основу концепта создаваемой методики.

В качестве основной категории методики была определена «рабочая (проектная) группа», то есть группа сотрудников организации,

* Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, грант 10-06-00350а.

объединенных единой целью – выполнение какого-либо инновационного задания (проекта) и несущих общую ответственность за результаты работы. При этом территориально члены рабочей группы могут находиться в различных местах.

Коллектив лаборатории психодиагностики факультета психологии Южно-Уральского государственного университета разрабатывает опросник «Инновационный потенциал организации» («ИПО»). В отличие от опросника «Инновационный потенциал профессионала» («ИПП»), разрабатываемый опросник направлен на диагностику не индивидуальных, а организационных факторов, влияющих на инновации внутри организации.

Опросник «ИПО» (версия 1.0) по аналогии с опросником ИПП представляет собой набор утверждений. Испытуемый отмечает степень согласия с утверждениями по пятибалльной шкале: от «Полностью согласен» до «Полностью не согласен».

При создании опросника разработчиками ставилась задача сокращения времени тестирования, поскольку быстрота проведения теста является одной из важных характеристик при применении психологических методик в компаниях.

Анализ исследований, связанных с изучением инновационных процессов в организациях, показал, что психологический аспект инновационного потенциала организации связан с микроклиматом в организации [6, 9, 10], системами коммуникаций [8], организационной структурой [10].

Кроме того, инновационные процессы в организации определяются стратегией и видением целей руководством, тем, как менеджмент выстраивает цели и направления развития компании [7, 11]. Непосредственный руководитель организации также играет существенную роль, его главная задача заключается в постановке ясных и непротиворечивых задач и стимулированию подчиненных. Важно оставлять подчиненным пространство для свободы действий, возможность самому выбирать способы выполнения заданий [6, 9]. Кроме того, руководители должны стремиться к тому, чтобы обстановка в рабочей группе была доверительной и создавала ощущение психологической безопасности [11].

Следующий этап разработки опросника заключался в уточнении ключевой феноменологии опросника: конкретных проявлений

инновационного потенциала организации, его характерных внешних признаков.

Все индикаторы инновационного потенциала организации были разделены на семь шкал, соответствующих факторам, способствующим и препятствующим инновациям в организации:

1. Шкала «Ресурсы». Наличие ресурсов является необходимым фактором для инновационных процессов. Под ресурсами понимается наличие времени и финансов. Рабочей группе, ориентированной на инновации должно быть предоставлено достаточно времени и финансовых источников, чтобы она могла спокойно заниматься разработкой и внедрением новшеств. Члены рабочей группы при этом ощущают, что организация заботится о них и понимает потребности группы. В предлагаемой методике вопросы, диагностирующие отношение к временным ресурсам, были связаны с субъективным удовлетворением заработной платой. Также для оценки временных ресурсов использовались вопросы, связанные с субъективными оценками наличия времени на общение между сотрудниками, времени на творческую деятельность и на решение стоящих перед сотрудниками задачами.

2. Шкала «Организация». Важным фактором, влияющим на развитие инноваций, является организационная поддержка инноваций. Данную шкалу содержательно можно разделить на два компонента, которые отражают эмоциональную и когнитивную составляющую отношения сотрудников к организации.

Одним из факторов внедрения инноваций и продвижения их является наличие четких целей, которые ставит перед собой организация. В методике данный фактор отражает вопросы, связанные с видением целей организации, как в рабочей группе, так и в организации в целом. Это понимание миссии компании, понимание того, что цели эти адекватны и достижимы и что ради достижения этих целей возможен пересмотр и анализ существующих принципов и механизмов работы.

Вторым фактором является приверженность его сотрудников ценностям, которые провозглашает менеджмент компании. Вопросы этой подшкалы связаны с разделением и принятием целей компании, с оценкой того, насколько увлечены сотрудники компании этими целями и существует ли желание совместного их достижения.

3. Шкала «Атмосфера в рабочей группе». Данная шкала содержательно разделена на

две подшкалы: эмоциональная поддержка со стороны коллег внутри группы и направленность на результат (ориентация на задачу) членов группы.

Эмоциональная поддержка внутри группы включает в себя дружелюбность в общении, чувство «плеча» партнера по рабочей группе, благосклонное отношение друг к другу.

Направленность на результат является основополагающей в деятельности организации. Она выражается в наличии ясных стандартов, по которым можно оценить степень готовности задания; поиске решения, которое приемлемо для всех; практической поддержке в реализации инновационных идей, в стремлении к улучшению качества.

4. Шкала «Поддержка руководителя». Лидеры рабочей группы могут стимулировать других к тому, чтобы они смотрели на проблемные вопросы с разных точек зрения, к созданию идей и оценке их текущей деятельности, могут предоставлять подчиненным автономию относительно самостоятельного принятия решений.

Поддержка руководителя выражается в обсуждении организационных решений до начала их внедрения с сотрудниками рабочей группы, в отношении руководителя и его помощи при реализации новых идей.

5. Шкала «Свобода». Свобода означает желание и способность членов группы самим контролировать свою работу и возможность разрабатывать новые инструменты, принятие на себя ответственности за совершенные действия, а также осознание рабочей группой того, что они имеют право совершать ошибки при создании нового без риска наказания за каждую неудачу со стороны руководства. В противовес свободе существует контроль – стремление менеджмента организации повсеместно контролировать процесс работы, его ориентация только на внешнюю мотивацию, строгую иерархическую структуру организации.

6. Шкала «Коммуникационные потоки». Данную шкалу составили вопросы, связанные с регулярностью общения между членами рабочей группы, наличием как деловых, так и дружеских бесед; с информированием сотрудников касательно новой информации; с выслушиванием мнения других членов команды и проблем друг друга, а также со стремлением самим разрешать противоречия, возникающие между членами коллектива.

7. Шкала «Идеи». Отношение к новым идеям в коллективе. Данную шкалу составили вопросы, касающиеся отношения и обсуждения новых идей, терпимости к различным точкам зрения, поиска новых решений, стремления взглянуть на проблему по-новому, а также взаимной помощи в реализации новых идей.

Экспертами выступили 4 психолога-практика. Им было дано описание шкал опросника, затем предложено классифицировать пункты теста в соответствии с представленными шкалами. Некоторые пункты были отнесены экспертами в несколько категорий, данная особенность пунктов была отмечена и на последующих этапах после проведения факторного анализа убрать или заменить их.

Также создание репрезентативной выборки содержания обеспечивалось на этапе экспертного анализа факторов, влияющих на инновации, и формирование вопросов непосредственно для каждого фактора, а на некоторые более сложные факторы – нескольких вопросов.

В первоначальном варианте для каждой шкалы было разработано по 13 вопросов, общий банк вопросов составил 91 пункт. В результате первичного отбора вопросов экспертами были отбракованы 14 пунктов. Таким образом, первичная версия опросника составила 78 пунктов.

После определения предварительных характеристик теста следующим этапом в конструировании опросника в соответствии с технологией разработки тестов, предложенной Н.А. Батуриным и Н.Н. Мельниковой [3], было определение основных источников валидности.

Для исследования конструктивной валидности опросника была поставлена цель выявить номологическую сеть конструкта, лежащего в основе методики [5]. Предполагалось получить совокупность умеренных корреляционных связей с показателями психологической атмосферы в коллективе, отношения сотрудников к руководителю, с параметрами организационной культуры организации, с групповой сплоченностью в коллективе.

При проверке критериальной валидности был использован метод контрастных групп, а именно двух групп, полярных по своим характеристикам: организации с высоким уровнем инновационности и организации с низким уровнем инновационности.

Спецификация психодиагностической методики «ИПО» (версия 1.0)

№ п/п	Название формальных характеристик методики	Содержание формальных характеристик методики
1	Тип психодиагностической методики	Опросник. По содержанию опросник личного согласия
2	Количество разделов (тем)	Один раздел – инновационный потенциал организации
3	Количество шкал	1. Шкала «Ресурсы». 2. Шкала «Организация». 3. Шкала «Атмосфера в рабочей группе». 4. Шкала «Поддержка руководителя». 5. Шкала «Свобода». 6. Шкала «Коммуникационные потоки». 7. Шкала «Идеи»
4	Формат пунктов	Стимулы – вербальные стандартизированные. Тип вопроса – закрытый. Пять вариантов ответа от «Полностью согласен» до «Полностью не согласен»
5	Количество пунктов для каждой шкалы и для теста в целом	Предполагается около 70 – по 10 пунктов на каждую шкалу. Половина утверждений «прямые», половина – «обратные»
6	Способы обработки результатов	Подсчет количества баллов (от 1 до 5) по каждому пункту опросника и их распределение по всему опроснику в соответствии с диагностическим ключом по каждой шкале. Перевод сырых баллов в стандартизированные показатели
7	Тип стандартизированных показателей	Процентили
8	Формы отчетов о результатах	Заключение по результатам психодиагностического обследования с построением графиков распределения баллов по шкалам методики «ИПО». Указание факторов, способствующих инновациям и препятствующих инновациям

Закономерным завершением содержательного этапа разработки методики стало составление спецификации опросника «Инновационный потенциал организации» (см. таблицу). В процессе разработки будет уточнено итоговое количество пунктов в данной методике, также, возможно, будет использован другой тип стандартизированных показателей, однако количество шкал, количество разделов, формат пунктов, способы обработки результатов и формат отчетов останутся неизменными.

Таким образом, в статье были описаны первичные этапы разработки методики, диагностики инновационного потенциала организации, заложены базовые основы валидности теста, без тщательной проработки которых все последующие действия не имели бы практического смысла.

Описан исходный теоретический концепт «инновационный потенциал организации», учитывающий факторы, способствующие и препятствующие инновациям. Предложены варианты проверки критериальной и конструктивной валидности создаваемой методики. Уточнена ключевая феноменология и определена структура шкал опросника. Результаты

содержательного этапа закреплены в составленной спецификации опросника «ИПО» (версии 1.0).

Литература

1. Батурин, Н.А. Многоуровневая модель инновационного потенциала профессионала и подходы к ее операционализации / Н.А. Батурин, А.С. Науменко, Т.Д. Ким // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2010. – Вып. 8. – № 4(180). – С. 48–58.
2. Батурин, Н.А. Психологические аспекты инновационного потенциала организации: определяющие факторы и инструменты диагностики / Н.А. Батурин, Т.Д. Ким, А.С. Науменко // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2011. – Вып. 13. – № 18(235). – С. 38–47.
3. Батурин, Н.А. Технология разработки психодиагностических методик: моногр. / Н.А. Батурин, Н.Н. Мельникова. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2012. – 135 с.
4. Ким, Т.Д. Психометрическая проверка многофакторного опросника инновационного потенциала профессионала / Т.Д. Ким // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2011. – Вып. 15. – № 42(259). – С. 47–52.

5. Фер, Р. Майкл. Психометрика: Введение / Р. Майкл Фер, Верн Р. Бакаррак; пер. с англ. А.С. Науменко, А.Ю. Попов. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2010. – 414 с.

6. *Assessing the Work Environment for Creativity* / T.M. Amabile, R. Conti, H. Coon et al. // *The Academy of Management Journal*. – 1996. – Vol. 39. – Is. 5. – P. 1154–1184.

7. De Jong, J. P.J. *How leaders influence employees innovative behavior* / J. P.J. de Jong, D. N. Den Hartog // *European Journal of Innovation Management*. – 2007. – Vol. 10, № 1. – P. 41–64.

8. Kanter, R.M. *When a thousand flowers bloom: Structural, collective and social conditions for innovation in organizations.* / R.V. Kanter, B. M. Straw & L. L. Cummings (Eds) // *Re-*

search in Organizational Behavior. – 1988. – № 10. – P. 123–167.

9. Martins, E. *An Organizational Culture Model To Promote Creativity and Innovation* / E. Martins, N. Martins // *Journal Of Industrial Psychology*. – 2002. – №28 (4). – P. 58–65.

10. McLean, L.D. *Organizational Culture's Influence on Creativity and Innovation: A Review of the Literature and Implications for Human Resource Development* / L.D. McLean // *Advances in Developing Human Resources*. – 2005. – Vol. 7. – P. 226–246.

11. West, M.A. *The social psychology of innovation in groups* / M.A. West, J.L. Farr // *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. – Chichester, UK: John Wiley, 1990. – P. 309–333.

Поступила в редакцию 21.11.2012 г.

Иноземцев Дмитрий Вячеславович. Заведующий лабораторией психодиагностики, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: subonair@gmail.com.

Dmitrij V. Inozemtsev. The head of the Psychological testing laboratory, South Ural State University. E-mail: subonair@gmail.com.

Ким Татьяна Дмитриевна. Ассоциированный сотрудник лаборатории психодиагностики, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: tanainakim@gmail.com

Tatiana D. Kim. Associate member of the Psychological testing laboratory, South Ural State University. E-mail: tanainakim@gmail.com