

Социальная психология

УДК 001.895+1+316.6
ББК С524.122.115+Ю953

КОМПЛЕКСНОЕ ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА*

Н.А. Батурин, Д.В. Иноземцев, Т.Д. Ким

Рассматриваются два принципиальных уровня феноменов, связанных с инновационной деятельностью: уровень организации (корпоративная культура предприятия, характеристики команды, психологический климат, способствующий или препятствующий внедрению инноваций) и уровень личности (индивидуально-личностные предпосылки генерации и продвижения новых идей, творческого подхода к решению задач). Авторами предлагается рассматривать эти два уровня в их взаимодействии. Разобраны основные положения, касающиеся инновационного потенциала на индивидуальном уровне, факторы, влияющие на инновационный потенциал на организационном уровне. Описаны две авторские психологические методики для диагностики инновационного потенциала: опросник инновационного потенциала профессионала и опросник инновационного потенциала организации. Представлены этапы эмпирических исследований, проведенных при помощи данных методик. На первом этапе было проведено исследование инновационного потенциала профессионала, описаны корреляционные связи на индивидуальном уровне. Второй этап направлен на исследование инновационного потенциала на уровне организации, проанализированы взаимосвязи инновационного потенциала с организационными факторами. Третий этап посвящен комплексному исследованию инновационного потенциала. Описаны взаимосвязи и характерные особенности инновационного потенциала на разных уровнях рассмотрения.

Ключевые слова: инновация, инновационный потенциал организации, опросник «Инновационный потенциал организации», комплексное исследование инновационного потенциала.

Инновации играют важную роль в современном обществе. В развитых экономиках именно инновационные проекты обеспечивают конкурентоспособность предприятия. В целом организационный контекст реализации инновационной деятельности подразумевает сложность и неоднозначность процессов, протекающих на разных уровнях компании.

Например, на создание, реализацию и коммерциализацию новшеств требуется время и финансовые ресурсы. При этом компании имеют различные финансово-технические возможности для реализации инноваций. Материально-финансовое обеспечение является важным базовым фактором при внедрении программы инноваций в компании.

Однако несмотря на то, что материально-техническое обеспечение является тем «контекстом», в котором работают сотрудники

компании, само по себе оно, на наш взгляд, не является самым важным фактором при разработке и внедрении инноваций. При несоответствующем инновационности управлению организации, при отсутствии в коллективе необходимой атмосферы или при отсутствии необходимых компетенций и личностных качеств у сотрудников для создания и реализации инноваций даже при наилучшем обеспечении сотрудников ресурсами внедрение инноваций может провалиться.

Появляется необходимость учитывать психологический аспект при реализации инноваций. Советский лозунг «Кадры решают все!» не теряет своей актуальности и в условиях современной России. Для решения соответствующих задач возникает необходимость в комплексной диагностике инновационного потенциала предприятия.

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

В целом можно выделить три принципиальных уровня рассмотрения феноменов, связанных с инновационной деятельностью: 1) уровень управления предприятием (инновационное лидерство); 2) уровень коллектива организации (корпоративная культура предприятия, характеристики команды, психологический климат, способствующий или препятствующий внедрению инноваций); 3) уровень личности (индивидуально-личностные предпосылки генерации и продвижения новых идей, творческого подхода к решению задач и др.).

Поскольку невозможно выделить, какой из этих уровней играет наибольшую роль в инновационной деятельности, предлагается рассматривать их как грани одного и того же феномена, проявляющегося как на уровне организации в целом, так и на уровне конкретного сотрудника на рабочем месте.

Настоящее исследование описывает опыт использования комплекса новых, специально разработанных методик, направленных на диагностику инновационного потенциала на личностном уровне и на уровне коллектива организации.

В течение предыдущих трех лет сотрудниками лаборатории психологической диагностики ЮУрГУ были разработаны две методики исследования инновационного потенциала [1, 3, 15].

Методика исследования инновационного потенциала профессионала (ИПП) предназначена для диагностики личностных характеристик работника по 6 шкалам: активность, стремление к изменениям, социальная независимость, методичность в работе, инновационная готовность, общий уровень инновационного потенциала профессионала [4].

Методика определения инновационного потенциала организации (ИПО) служит для диагностики организационных факторов препятствующих и способствующих инновациям: ресурсы, организация, атмосфера в рабочей группе, поддержка руководителя, свобода, коммуникационные потоки, идеи [7].

Эмпирическое исследование состояло из двух этапов. На первом этапе исследовался инновационный, интеллектуальный и личностный потенциал сотрудников различных организаций. Для этого были использованы такие методики как ИПП, компактный интеллектуальный тест (КИТ) и многофакторный опросник Р. Кеттела. Анализ результатов про-

водился с помощью корреляционного анализа Пирсона.

Второй этап был направлен на исследование инновационного потенциала на уровне коллектива организации и, частично, на управленческом уровне. Использовались методики ИПО, анкета «Атмосфера в коллективе», экспертная оценка личности руководителя, методика определения «организационной структуры» предприятия. В эмпирическом исследовании приняли участие коллективы розничной торговой сети, нацеленной на инновации.

Эмпирическое исследование инновационного потенциала на уровне личности. В исследованиях, посвященных инновациям на уровне личности, отмечается дискуссионный характер его природы и структуры [5, 8, 14].

В настоящих исследованиях под инновацией понимается намеренное внедрение и применение человеком, группой или организацией относительно новых идей, процессов, изделий и процедур, разработанных для определенной выгоды индивидуума, группы, организации или общества [9].

Мак Киннон и Э. Торренс при исследованиях связи новаторства с интеллектом выявили слабую взаимосвязь между этими параметрами [13, 15]. Данный вывод был проверен в эмпирическом исследовании сотрудниками лаборатории психологической диагностики ЮУрГУ.

Для исследования этого предположения был проведен расчет корреляций Пирсона между шкалами теста ИПП и субтестами компактного интеллектуального теста (КИТ). В результате исследования не было выявлено значимых различий между показателями теста и пятью шкалами опросника ИПП (активность, социальная независимость, деловая активность, неординарность мышления, инновационная компетентность), также не было выявлено значимых корреляций между общим баллом по опроснику и шкалами КИТ. Единственная значимая корреляция была выявлена между шкалой «Стремление к изменениям» и субтестом «Аналогии» ($r=0,32$, $p<0,01$). Это говорит о том, что люди с высоким уровнем инновационного потенциала легко справляются с заданиями, в которых требуется понимание логических связей и отношений между понятиями, а также умения устойчиво сохранять заданный способ рассуждений при решении длинного ряда разнообразных задач.

Дж. Феист выделил несколько черт индивидуальности, способствующих креативности. К ним относятся высокомерие, враждебность, уверенность в себе, независимость и сосредоточенность на себе. Также было выявлено, что общая позитивная или негативная личностная установка в отношении нового может влиять на поведение конкретного человека лишь опосредованно [4].

В статье представлены результаты близкого по смыслу исследования взаимосвязи инновационного потенциала с параметрами многофакторного личностного опросника Р. Кеттела (фактор «А»).

Было обнаружено, что шкала «Активность» опросника ИПП связана с факторами «А», «Е», «F», «Н», «Q2» многофакторного опросника Р. Кеттела. Указанные факторы личностного опросника Р. Кеттела составляют вторичный фактор «Экстраверсия». Таким образом, люди, склонные получать высокие баллы по шкале «Активность» характеризуются экстравертивными наклонностями, заключающимися в интересе, направленном либо на внешние события, либо на внутренние переживания. Однако так же, как и при слишком высоких значениях экстраверсии, слишком сильная потребность в активности, во взаимодействии с другими может оказаться вредной, особенно если приходится работать в одиночестве.

Вторичный фактор многофакторного личностного опросника Р. Кеттела «Независимость–Покорность», составленный из первичных факторов «Е», «L», «M», «Q1», «Q2», положительно коррелирует со шкалой «Социальная желательность» методики ИПП. Таким образом, социальная независимость тесно связана с поведением в группе, автономностью, способностью отстаивать свою позицию, асертиативностью. Однако в нашем случае есть некоторая специфика: значимые корреляции с фактором «Н» дают основания полагать, что социальная независимость также связана со смелостью в общении, импульсивностью и артистичностью.

Шкала «Деловая ответственность» ИПП имеет высокие корреляционные связи с факторами «G» и «Q3». Это соответствует теоретическим предположениям о том, что деловая ответственность должна быть связана с настойчивостью, ответственностью, требовательностью к порядку, добросовестностью и организованностью в подходе к работе, а также выражается в приверженности прави-

лам и умении хорошо контролировать свои эмоции и поведение.

Шкала «Инновационная компетентность» ИПП связана с фактором «Н». Показатели по данному фактору в наименьшей степени относятся к особенностям личности, они скорее показывают готовность заниматься новыми проектами.

В целом при анализе корреляционных связей между методикой ИПП и многофакторным личностным опросником Р. Кеттела можно говорить о возможности исследования взаимосвязей личностных характеристик и «инновационных» характеристик с помощью методики ИПП.

Также исследованы взаимосвязи ИПП с когнитивными стилями. Наиболее известные исследования такого направления проводятся в рамках теории адаптации – новаторства М. Кертона. В рамках данной теории выдвигается предположение, что инновационные способности существуют у всех людей, однако выраженность творческого мышления, решения задач и принятия решений зависят от их стилевых особенностей [11].

М. Базадур предлагает подход, в котором решение конкретной творческой проблемы требует различных приемов, связанных с разными стилями, однако большинство людей отдает явное предпочтение лишь одному какому-то стилю [7].

Итак, в проведенных исследованиях выявлены взаимосвязи инновационного потенциала личности с «открытостью опыту», стремлением к изменениям, интрапренерством, специфичными когнитивными стилями. Однако инновации редко делаются в одиночку, делаются они, как правило, в группе, в команде, поэтому необходимо учитывать и групповые факторы. Существуют исследования, описывающие то, какой должна быть инновационная команда: что способствует творчеству и креативности, какая должна быть атмосфера и т. п. Организационные факторы также влияют на группу, так как любые инновации совершаются в рамках организации или для организации [2, 12, 14].

Эмпирическое исследование инновационного потенциала на организационном уровне. При данном исследовании основное внимание уделяется рекомендациям по стимулированию и управлению инновационными процессами на уровне организации (инновационный менеджмент). В рамках данного подхода авторов интересуют вопросы разра-

ботки инновационной стратегии компании, планирования и организации внедрения нововведений на предприятии, а также создания в организации или проектной группе условий, благоприятных для возникновения новых идей, творческих решений, необычных продуктивных предложений (инновационного климата). Среди организационных переменных, попадающих в поле зрения исследователей инновационной среды организации, можно назвать сложность выполняемой работы, отношения с руководителем, отношения с коллегами, особенности обратной связи, вознаграждение и постановку целей, а также социальные сети внутри организации [16].

Исследования свидетельствуют, что когда люди выполняют разнообразную работу, характеризующуюся высоким уровнем автономии, качественной и разноплановой обратной связью, важностью для организации, у них больше выражены внутренняя мотивация и интерес к доведению своей работы до конца. В результате это отражается на количестве порождаемых оригинальных идей.

В первичных работах по исследованию инноваций были выявлены взаимосвязи между демократическим стилем руководства и продуцированием инновационных идей [16]. Однако в современных исследованиях таких закономерностей не было обнаружено [11, 14].

Исследователи пришли к выводу, что форма организации с менее проработанным внутреннем строением и изменчивостью ее внутренней среды в отличие от иерархических и высокоструктурированных организаций способствует проявлению креативности ее сотрудников и их инновационной деятельности.

Организационная культура, которая поддерживает наличие широкой коммуникации в группе или не препятствует ее возникновению и развитию, считается более эффективной для развертывания креативности ее сотрудников и их инновационной деятельности [10, 14].

Описанные зарубежные данные были

проверены в эмпирическом исследовании, проведенном в рамках выполнения проекта. Были выявлены взаимосвязи шкалы опросника ИПО «Организация» со шкалами экспертной оценки личности руководителя и опросником «Уровень организационной культуры», результаты корреляционного анализа приведены в табл. 1.

Шкала методики ИПО «Организация» положительно коррелирует со шкалами экспертной оценки личности руководителя шкалой «Осознанность» ($r=0,52$, $p<0,01$) и шкалой «Тактичность» ($r=0,56$, $p<0,05$). Понимание сотрудниками основной цели работы в организации и средств к ее достижению взаимосвязано с осознанием целей организаторской деятельности, а также способностью руководства соблюдать чувство меры и находить наилучшую форму взаимоотношений с подчиненными.

Шкала методики ИПО «Организация» связано со шкалой опросника «Уровень организационной культуры» ($r=0,49$, $p<0,05$) и шкалой «Мотивация и мораль» ($r=0,7$, $p<0,01$). Шкала «Управление» отражает способности лидера организации руководить компанией, положительные взаимосвязи между шкалами методик говорят о том, что положительная оценка стратегии управления компанией со стороны сотрудников связана с четким пониманием сотрудниками ее целей и средств достижения данных целей. Положительные оценки мотивации и морали, существующие в организации, взаимосвязаны с положительным микроклиматом в рабочей группе, с толерантным отношением со стороны руководства и коллег к новым идеям сотрудников, а также в целом с видением целей и приверженностью к организации, существующими коммуникационными потоками в организации.

Ресурсы, которые, как правило, представлены временем или деньгами, также оказывают свое воздействие на инновационное поведение персонала. Отсутствие времени приво-

Таблица 1
Корреляционные связи шкалы методики ИПО «Организация» со шкалами экспертной оценки личности руководителя и опросника «Уровень организационной культуры»

Шкала методики «ИПО»	Шкалы экспертной оценки личности руководителя		Шкалы опросника «Уровень организационной культуры»	
	Осознанность	Тактичность	Управление	Мотивация и мораль
Организация	0,52*	0,56**	0,49*	0,7**

Примечание: * Уровень значимости менее 0,05; ** уровень значимости менее 0,01.

дит к постепенному «выгоранию» сотрудников организации. Однако слишком большое количество временных ресурсов существенно снижает проявление активности как таковой и творческой в том числе. Аналогично и с денежными ресурсами, особенность которых в том, что они не должны становиться непосредственной целью для сотрудников. Обеспечение ресурсов должно быть умеренным. В противном случае креативность сотрудников не будет повышаться, как и соответственно инновационность деятельности.

Данные, полученные по шкале методики ИПО «Ресурсы», связаны со шкалой анкеты «Атмосфера в коллективе», по шкале «Информированность» ($r=0,46, p<0,01$) со шкалой «Мотивация и мораль» ($r=0,5, p<0,05$). Сотрудники, положительно оценивающие распределение ресурсов в компании, чаще всего также положительно оценивают информационные потоки внутри компании, возможности по доступу к информации, необходимой для работы, и новые решения руководства, а также в целом положительно оценивают свою работу позитивно. Таким образом, информированность работников о событиях, происходящих в компании, и положительная оценка ими своей работы связана с условиями распределения финансовых и временных ресурсов в компании.

Шкала методики ИПО «Ресурсы» также связана со шкалами методик экспертная оценка личности руководителя «Осознанность» ($r=0,5, p<0,01$) и «Требовательность» ($r=0,57, p<0,05$) (табл. 2). Можно предположить, что осознание руководителем основных задач организации помогает ему создать такую систему, управления финансовыми и временными ресурсами, при которой сотрудники организации имеют достаточное количество времени и финансов. Способность руководителя проявлять требовательность в различных формах в зависимости от особенностей конкретной управленческой ситуации связана с ощущени-

ем достаточности времени и финансовых ресурсов у сотрудников компании. Предполагается, что высокие показатели по шкалам «Осознанность» и «Требовательность» позволяют руководителю соблюдать баланс при распределении ресурсов.

Рассматривая источники инновационной деятельности, исследователи утверждают, что внешнее побуждение слабо способствует ее появлению [14]. На первое место по значимости для инновационной деятельности он выдвигал информацию. Потоки информации внутри организации зависят от ее культуры, а именно от наличия коммуникативных взаимосвязей в организации. Причем, согласно исследованиям инновационной деятельности, проведенным в Миннесоте, они имеют значение как непосредственно внутри организации, так и за ее пределами [11].

Шкала методики ИПО «Коммуникация» положительно коррелирует со шкалой опросника «Уровень организационной культуры» и шкалой «Мотивация и мораль» ($r=0,57, p<0,01$). Положительные оценки мотивации и морали, существующие в организации, взаимосвязаны с положительным микроклиматом в рабочей группе, с толерантным отношением со стороны руководства и коллег к новым идеям сотрудников, а также в целом с видением целей и приверженностью к организации, существующими коммуникационными потоками в организации.

В табл. 3 указаны взаимосвязи шкалы методик ИПО «Коммуникация» со шкалами анкеты «Атмосфера в коллективе»: «Ответственность» ($r=0,53, p<0,05$), «Сплоченность» ($r=0,56, p<0,01$), «Контактность» ($r=0,46, p<0,05$), «Открытость» ($r=0,48, p<0,05$). Таким образом, регулярность общения в коллективе, наличие как делового, так и неформального общения взаимосвязано со степенью сплоченности коллектива организации, контактности его членов. Информирование сотрудников

Таблица 2

Корреляционные связи шкалы методики ИПО «Ресурсы» со шкалами экспертной оценки руководителя и опросника «Уровень организационной культуры»

Шкала методики ИПО	Шкалы опросника «Уровень организационной культуры»		Экспертная оценка личности руководителя	
	Информированность	Мотивация и мораль	Осознанность	Требовательность
Ресурсы	0,46*	0,5*	0,5**	0,57*

Примечание: * Уровень значимости менее 0,05; ** уровень значимости менее 0,01.

касательно новой информации в отношении изменения целей организации и текущих задач связано с высокими показателями открытости коллектива новому опыту и ответственному подходу в выполнении заданий.

Особое внимание при изучении феноменов инновационной деятельности, мотивации человека к деятельности и его поведения в контексте организации уделила Т. Амабайл. Она пишет, что организационная поддержка, охватывающая такие аспекты жизни группы, как поддержка риска при обсуждении новой идеи, ее совместное обсуждение и позитивное оценивание, управление организацией и такой процесс принятия решения, при которых задействован по возможности каждый сотрудник, может повлиять на инновационное поведение сотрудников [6].

Контролирующая поддержка, которая включает ясность цели организации, осуществляемую группой работу и предлагаемые идеи, а также поддержку открытости взаимодействия сотрудников между собой, является второй по значимости переменной способствующей инновациям.

Также на инновации влияет поддержка рабочей группы. Деятельность становится более творческой и инновационной в том случае, когда люди непохожи друг на друга, со-

ответственно и их идеи будут различаться и когда организация эффективно объединяет их [2]. В настоящее время выделено три различных стиля коммуникации, которые помогают продуцировать новые идеи: хорошие отношения, поддержка со стороны коллег и высокая конкуренция между работниками [13].

В эмпирическом исследовании шкала методики ИПО «Атмосфера в рабочей группе» имеет положительные корреляции со шкалами опросника «Уровень организационной культуры»: «Управление» ($r=0,44, p<0,05$) и «Мотивация и мораль» ($r=0,76, p<0,01$). Шкала «Управление» отражает способности руководства руководить компанией. Положительная эмоциональная поддержка в новых начинаниях со стороны коллег по рабочей (проектной) группе связана с оценками сотрудниками общего уровня атмосферы в рабочей группе. Положительные оценки мотивации и морали, существующие в организации взаимосвязаны с положительным микроклиматом в рабочей группе, с толерантным отношением со стороны руководства и коллег к новым идеям сотрудников, а также в целом с видением целей и приверженностью к организации, существующими коммуникационными потоками в организации.

Как видно из табл. 4, шкала методики «Атмосфера в рабочей группе» положительно

Таблица 3

Корреляционные связи шкалы методики ИПО «Ресурсы» со шкалами анкеты «Атмосфера в коллективе» и опросника «Уровень организационной культуры»

Шкала методики ИПО	Шкалы анкеты «Атмосфера в коллективе»				Шкала опросника «Уровень организационной культуры»
	Ответственность	Сплоченность	Контактность	Открытость	Мотивация и мораль
Коммуникация	0,53*	0,56**	0,46*	0,48*	0,57**

Примечание: * уровень значимости менее 0,05; ** уровень значимости менее 0,01.

Таблица 4

Корреляционные связи шкалы методики ИПО «Ресурсы» со шкалами анкеты «Атмосфера в коллективе» и опросника «Уровень организационной культуры»

Шкала методики ИПО	Шкалы анкеты «Атмосфера в коллективе»				Шкалы опросника «Уровень организационной культуры»	
	Ответственность	Коллективизм	Сплоченность	Организованность	Мотивация и мораль	Управление
Коммуникация	0,63**	0,55**	0,65**	0,69**	0,76**	0,44*

Примечание: * уровень значимости менее 0,05; ** уровень значимости менее 0,01.

коррелирует со шкалами опросника «Атмосфера в рабочей группе» («Ответственность» ($r=0,63$, $p<0,01$), «Коллективизм» ($r=0,55$, $p<0,01$), «Сплоченность» ($r=0,65$, $p<0,01$), «Организованность» ($r=0,69$, $p<0,01$)). Дружелюбность в общении в коллективе, чувство «плеча» партнера по рабочей группе, благосклонное отношение друг к другу взаимосвязаны с развитым коллективизмом в организации, ощущением единства целей и ценностей коллектива, общей сплоченности группы. Ясные стандарты, по которым можно оценить степень готовности задания, практическая поддержка в реализации инновационных идей взаимосвязаны с ответственностью членов коллектива за выпускаемый продукт, организованностью в методах работы по его созданию и продвижению на рынке.

Предоставление свободы и независимости сотрудникам организации необходимо для поиска средств достижения поставленной цели, четко определенные цели увеличивают их креативность и повышают инновационность деятельности.

К факторам, препятствующим инновационной деятельности, М. Амабайл относит контроль в форме потока информации или процесса принятия решения, или в форме системы награды и наказания. Культура организации, злоупотребляющая контролем в той или иной форме, снижает проявление креативности ее сотрудников и инновационность их деятельности. По мнению Амабайл, причина этого в том, что контроль отрицательно влияет на свойственную мотивацию сотрудников организации. Проявление креативности и проведение экспертизы над ее результатами должны быть разделены во времени, чтобы инициировать творческое поведение. В то же время другие исследователи отмечают, что некоторая степень формализации и централи-

зации в организации и устойчивость среды внутри нее может увеличить способность сотрудников организации осуществлять инновационную деятельность. Существуют взаимосвязи между стремлением начальника контролировать своих подчиненных и креативностью специалистов отделов исследований и разработок [6].

Комплексное эмпирическое исследование инновационного потенциала на уровне личности и на уровне организации. Вполне очевидно, что при внедрении новых технологий или идей индивидуальный и организационный уровни инновативности оказываются взаимосвязаны. Например, есть исследования того, что в тоталитарном государстве так же, как и в организации с авторитарным стилем управления человеку с большим творческим и инновационным потенциалом труднее его раскрыть, чем в более демократических условиях [10]. В одном из исследований было показано, что работники с высокой креативностью раскрывали свой творческий потенциал наилучшим образом, когда со стороны руководства не было сильного давления и контроля. Специалисты с высокими показателями по шкале «Открытость новому опыту» лучше проявляли свои творческие способности, когда признавали и положительно оценивали их труд [1]. К сожалению, подобных зарубежных исследований (в которых организационные и индивидуальные факторы рассматривались совместно) очень немного, а российские и вообще нам неизвестны. Поэтому в рамках проекта были изучены взаимосвязи инновационного потенциала персонала и инновационного потенциала организации.

Для этого был проведен корреляционный анализ взаимосвязей показателей методик ИПО и ИПП. Полученные взаимосвязи указаны в табл. 5.

Таблица 5

Корреляционные связи шкал методик ИПО и ИПП

Шкалы методики ИПО	Шкалы методики ИПП		
	Активность	Общий коэффициент инновационного потенциала «ИК»	Социальная желательность
Организация			0,54*
Коммуникация	0,59**	0,47*	0,49*
Атмосфера в рабочей группе	0,5*		0,61**
Идеи		0,47*	0,59**

Примечание: * уровень значимости менее 0,05; ** уровень значимости менее 0,01.

Были обнаружены взаимосвязи шкалы «Социальная желательность» со шкалами «Организация» ($r=0,54, p<0,05$), «Коммуникация» ($r=0,49, p<0,05$), «Атмосфера в рабочей группе» ($r=0,61, p<0,01$), «Идеи» ($r=0,59, p<0,01$).

Данные корреляционных связей характеризуют сотрудников, у которых есть желание показать себя в наилучшем свете относительно своего инновационного потенциала. Они положительно оценивают свою приверженность организации, характеризуют коммуникационные потоки организации как открытые и свободные. Такие люди считают, что им обеспечена поддержка на уровне рабочей группы при решении производственных задач, требующих общих усилий, и эмоциональная поддержка в решении как производственных, так и неформальных проблем.

Шкала общего показателя инновационного потенциала личности «ИК» связана со шкалами «Коммуникация» ($r=0,47, p<0,05$) и «Идеи» ($r=0,47, p<0,05$). Таким образом, общий инновационный потенциал личности связан свободой коммуникационных потоков в организации между ее сотрудниками, возможностью свободно выражать свое мнение, не боясь быть жестко раскритикованным, а также с толерантностью к новым идеям, отсутствием страха при их высказывании и получении поддержки со стороны коллег при их реализации.

Шкала «Активность» (характеризует интенсивность и объем взаимодействия человека со средой – физической и социальной) связана со шкалами «Коммуникация» ($r=0,59, p<0,01$) и «Атмосфера в рабочей группе» ($r=0,5, p<0,05$). Люди, характеризующиеся как интенсивно взаимодействующие с внешней средой, воспринимают коммуникационные процессы в организации как свободные, для них просто находить необходимую информацию у коллег и вести диалоги не только на профессиональные, но и на иные неформальные темы. Такие люди характеризуют рабочую группу как нацеленную на результат, способную прийти на помощь.

Таким образом, были проведены эмпирические исследования инновационного потенциала на уровне организации и на уровне личности, а также их взаимосвязи с использованием опросников ИПО и ИПП.

Эмпирически были доказаны взаимосвязи инновационного потенциала профессионала с интеллектом – шкала «Стремление к изменениям» коррелирует со шкалой «Аналогии». Таким образом, можно утверждать, что люди с высоким уровнем инновационного потенциала умеют справляться с заданиями, в которых требуется анализ логических связей между понятиями, и длительно сохранять заданный способ рассуждений при решении ряда задач.

Выявлены взаимосвязи опросника ИПП с многофакторным опросником Р. Кеттела. Получены корреляционные связи шкал опросника ИПП с вторичными факторами многофакторного опросника Р. Кеттела, такими как «Экстраверсия» и «Независимость – покорность».

Полученные данные подтвердили теоретические предположения отечественных и зарубежных авторов относительно взаимосвязей между конструктом инновационного потенциала и другими методиками на уровне личности.

Также было проведено эмпирическое исследование инновационного потенциала на уровне организации. Были описаны взаимосвязи шкал опросника ИПО со шкалами таких методик, как опросник «Уровень организационной культуры», экспертная оценка личности руководителя, анкета «Атмосфера в коллективе».

Были подтверждены теоретические положения о том, что понимание сотрудниками организации основной цели работы и средств к ее достижению связано с инновационным потенциалом организации. Способности лидера организации руководить компанией, требовательность к сотрудникам влияют на положительную мотивацию сотрудников предприятия. Также свое воздействие на инновационный потенциал оказывает оценка сотрудниками специфики распределения ресурсов в организации как финансовых, так и временных. Информационные потоки внутри организации, регулярность общения в коллективе не только по профессиональным вопросам, эмоциональная поддержка связаны с положительными оценками атмосферы в коллективе как открытой, сплоченной и ответственной.

Были проанализированы связи между методикой ИПО и ИПП. Выявлены особенности взаимодействия индивидуальных и организа-

ционных факторов инновативности в организации.

Люди с высоким общим инновационным потенциалом на уровне личности характеризуются как активно взаимодействующие с внешней средой, они оценивают коммуникационные потоки организации как свободные, отмечают возможность выражать свое мнение, при этом они не боятся критики со стороны коллег и готовы общаться с коллегами не только на профессиональные темы.

Таким образом, комплексное исследование инновационного потенциала на уровне организации и уровне личности позволяет взглянуть на проблему развития инновационного потенциала с разных ракурсов и дать полную информацию для руководителя в отношении средств к его развитию.

Однако следует отметить, что при данном подходе к исследованию инновационного потенциала организации остается недостаточно изученным фактор влияния личности руководителя (топ-менеджмента) организации или отдельно взятого подразделения. Ведь именно он определяет организационную структуру компании, производит распределение ресурсов. Вместе с тем он так же, как и остальные сотрудники является носителем инновационного потенциала на уровне личности и во многом от его отношения к инновациям зависит стратегия развития компании.

Итак, в комплексном эмпирическом исследовании инноваций было выявлено, что создание, развитие и внедрение инноваций во многом зависит от материально-технического обеспечения компании. Однако данный фактор не относится к категории феноменов изучаемых психологий, поэтому он не был рассмотрен в настоящем исследовании. Среди психологических факторов были исследованы инновационный потенциал на уровне личности и инновационный потенциал на уровне организации. Также было предложено включить фактор инновационного потенциала лидера в общую структуру инновационного потенциала организации.

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. – 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. – С. 38–47.

3. Ким, Т.Д. Психометрическая проверка многофакторного опросника инновационного потенциала профессионала / Т.Д. Ким // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология».* – 2011. – Вып. 15. – С. 47–52.

4. Ким, Т.Д. Многоуровневая модель инновационного потенциала профессионала и подходы к ее операционализации: Ч. II / Т.Д. Ким, Е.С. Первухина // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология».* – 2011. – Вып. 13. – С. 38–48.

5. Яголковский, С.Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы / С.Р. Яголковский. – М.: НИУ ВШЭ, 2011. – 272 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. Issue 5. – P. 1154–1184.

7. *Basadur, M.S. Identifying individual differences in creative problem solving style* / M.S. Basadur, G.B. Graen, M. Wakabayash // *Journal of Creative Behavior.* – 1990. – Vol. 24, No. 2. – P. 111–131.

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

9. *Farr, J. C. Individual innovation* / J. Farr, C. Ford // *Innovation and creativity at Work: Psychological and Organisational Strategies* / M.A. West, J.L. Farr. – Chichester: John Wiley, 1990. – P. 63–80.

10. *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) // *Research in Organizational Behavior.* – 1988. – № 10. – P. 123–167

11. *Kirton, M.J. Adaptors and innovators: A description and measure* / M.J. Kirton // *Journal of Applied Psychology.* – 1976. – № 61. – P. 622–629.

12. 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.
13. McKinnon, D.W. *The nature and nurture of creative talent* / D.W. McKinnon // *American Psychologist*. – 1962. – 17. – P. 484–495.
14. 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. 2. – P. 226–246.
15. Torrance, E.P. *Rewarding creative behavior* / E.P. Torrance. – Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. – 1965.
16. West, M.A. *The social psychology of innovation in groups* / M.A. West, J.L. Farr (eds) // *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. – Chichester, UK: John Wiley. – 1990. – P. 309–333.

Поступила в редакцию 29.11.2012 г.

Батурин Николай Алексеевич. Доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психодиагностики и консультирования, Южно-Уральский государственный университет. E-mail: nikbat@list.ru

Nikolay A. Baturin. Doctor of Psychological Sciences, professor, Head of the Department of Psychological diagnosis and counseling, South Ural State University. E-mail: nikbat@list.ru

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