

ЭКЗИСТЕНЦИАЛЬНО-ГУМАНИСТИЧЕСКАЯ ОСНОВА ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ И ГРУППЫ

Титова О.И. – канд. психол. наук, доцент, *Луцак Д.А.*, студент.

НОУ ВПО Сибирский институт бизнеса, управления и психологии

Аннотация: В статье освещаются: основные концептуальные положения отечественной и зарубежных школ менеджмента и психологии о перспективных направлениях личностного и группового развития субъекта трудовой деятельности. Рассматриваются основные характеристики инновационного потенциала личности и группы, а также аспекты формирования через достижение личностной самоактуализации. Анализируются типологические характеристики участников инновационных организаций на основании проведенного эмпирического исследования, которое позволяет глубже рассмотреть аспект инновационной активности отдельного человека внутри организации.

Ключевые слова: *инновационный потенциал, творческий потенциал, самоактуализация личности, самореализация, фрейм.*

Рассматривая различные позиции трактовки термина инновационного потенциала, мы остановимся на определении, которое по нашему мнению отражает наиболее явные основания данного явления. Инновационный потенциал личности - «способность работника: к восприятию новой информации; к приращению своих профессиональных знаний; к выдвиганию новых конкурентоспособных идей; к нахождению решений нестандартных задач и новых способов решения стандартных задач». Данное определение фактически отвечает на ряд вопросов об основных психологических свойствах и качествах, лежащих в основе данного

явления, в числе которых: творческое мышление и воображение, сравнительно высокий интеллектуальный потенциал, гибкость мыслительных процессов и профессиональная компетентность [2].

В ходе нашего исследования мы сопоставим некоторые аспекты инновационного потенциала с теорией о развитии личности, предложенной А.Г. Маслоу, а именно – с феноменом достижения личностной самоактуализации как высшей точки профессионального и личностного развития и самоопределения [4].

Главным образованием в результате успешной самоактуализации будет являться приобретение высшего уровня компетентности – специфической способности, позволяющей наиболее эффективно решать типичные проблемы, задачи, возникающие в реальных ситуациях повседневной жизни, производственной и общественной деятельности. Суть компетентности заключается в том, что решение задачи будет носить творческий характер. Субъект, проявляющий внутренний интерес к определенному виду деятельности, стремится максимально полно расширить горизонт своих представлений о нем, и сформировать те качества личности, которые необходимы для наиболее успешного функционирования. Так он приобретает ценные, профессионально значимые знания, умения и навыки, и на высшем уровне компетентности он способен к выработке своих собственных концепций по совершенствованию и модернизации процесса самой деятельности.

Личность достигает высшего уровня профессионального самоопределения и стремится обогатить свою профессию, преломляя через локус собственного восприятия тривиальные профессиональные задачи и формируя нешаблонные стратегии модернизации деятельности. Данные операции носят характер изобретательской активности, сутью которой является инновационный поиск. Это позволяет указать, на высокий уровень

выраженности дивергентного и конвергентного мыслительных процессов, который характеризует формирование новых фреймовых позиций [2].

В процессе формирования нешаблонной стратегии модернизации деятельности выделяются такие этапы как: инсайт, постановка нешаблонной задачи, инкубация идеи, моделирование алгоритма решения, прототипирование и внедрение данной продукции в социально-экономические институты. Личность, которая способна внедрять свою идею в социально-экономические институты, будет объективно являться инновационной.

Первоначальным этапом решения нешаблонной задачи, после ее постановки, является запуск конвергентного мышления, обращение к индивидуальной внутренней картине мира, к определённым участкам памяти, ассоциативно связанным с существующей задачей. Эти участки, согласно М. Минскому, называются фреймами, – особой формой интерпретации реальных объектов в виде хранимого в памяти пакета знаний. Аналитический процесс перебора фреймов в поисках решения задачи представляет собой фреймовую цепь – цепь возможных вариантов решения задачи, основанная на переборе хранимых в памяти знаний [1]. В том случае, если в прошлом, человек сталкивался с такой же или подобной задачей, в его индивидуальной внутренней картине мира существует определённое представление о том, как решить эту задачу. Если же задача является принципиально новой, процесс перебора фреймов будет идти до определённого предела (не принимая во внимания волевые механизмы) – этим пределом является когнитивный ступор, т.е. диссонанс между индивидуальной внутренней картиной мира и внешней проблемой. Именно когнитивный ступор является основой для формирования парадокса несоответствия внешней проблемы и внутренних представлений о возможных вариантах её решения. На данном этапе возможно создание

«квазифрейма», который представляет собой определённый образ решения нешаблонной проблемы, в основе которой отсутствия вариантов решения в индивидуальной внутренней картине мира. Включается механизм дивергентного мышления, посредством которого формируется цепь квазифреймов, процесс анализа которых представляет, по сути, механизм конвергентного мышления. В этом процессе и происходит поиск, нахождение и применение варианта решения задачи.

Данный факт позволяет говорить о возможной экзистенциальной природе происхождения инновационного потенциала личности, формирующегося на основе достижения личностной зрелости, позволяющей максимально развивать и реализовать потенциал личности. В таком случае можно считать возможным формирование инновационного потенциала посредством моделирования определенных условий, педагогической и тренинговой работы.

Для проверки данной гипотезы мы провели эмпирическое исследование. В проведенном нами исследовании, в котором приняли участие 2 инновационные организации г. Красноярска: КрасЖКХ24 и Effeto, мы выявили качества самоактуализации личности и соотнесли их с основными характеристиками инновационного потенциала [7].

Основным критерием, для исследования выступили функциональные ролевые положения в группе, выделенные в инновационном менеджменте (П.Ф. Друкер, У. Оучи, Д. МакГрегор, Н. Винер), и характеризующие систему эффективного выполнения изобретательских задач. Соотнеся данные ролевые положения с характеристиками каждой шкалы, мы выделили основные тенденции и классифицировали респондентов следующим образом:

1. Управляющий разрешением противоречий - в менеджменте руководитель/лидер команды. У людей, относящихся к данному типу, высокий уровень сформированности менеджерских качеств, что

представлено в способности формирования эффективной стратегии решения задачи, в использовании командного ресурса, мобилизации и мотивации отдельных творческих единиц, в способности к обострению конструктивного конфликта, как интуитивность в разрешении противоречий, а так же – как критическая оценка результатов в соответствии с собственным взглядом на проблему и мнением всей команды.

2. Еще один тип можно обозначить, как генератор идей. Основными характеристиками можно обозначить: высокий уровень креативности, спонтанности, оригинальности суждений, гибкости мыслительных процессов и быстрая переключаемость. Разделяемые ценности самоактуализации в таком случае будут формировать, с одной стороны, устойчивый интерес, а с другой,- посредством регуляции волевой сферы, достигать точки оптимальной мотивации (П. Фресс, Ж. Пиаже).

3. Следующим типом является - рационализатор. Основными характеристиками такого типа являются: гибкость в использовании интеллектуального ресурса, способность к выявлению проблемных аспектов (критический анализ), выявление связей и закономерностей, высокая квалификация в своем предметной области.

Говоря о высоком уровне самоактуализации у отдельных людей, мы отмечаем, что это может означать наличие всех тех качеств, которые детерминируют возникновение идеи, а так же свойственных именно для данного процесса механизмам (смыслообразующим, саморегуляторным и т.д.), мобилизующим дополнительные личностные ресурсы для повышения эффективности деятельности индивида. На основании проведенного нами анализа основных функциональных ролей инновационных групп были сделаны следующие выводы:

1. Нельзя в точности обозначить инновационный потенциал отдельного человека, но в случае изобретательской команды, самоактуализация ее

отдельных участников является непосредственной детерминантой инновационного потенциала. Можно отметить, что зарождение идеи происходит у отдельного человека, а инкубация (коррекция) и реализация осуществляется всеми участниками команды.

2. Достижение самоактуализации с одной стороны является фактом завершения функционально-ролевого профессионального самоопределения, с другой, характеризует степень выраженности определенных индивидуально психологических характеристик. Данный феномен позволяет сформировать наиболее эффективный индивидуальный стиль решения нешаблонной задачи, что в совокупности позволяет говорить о наличии некоего личностного потенциала к изменению как самого процесса профессиональной деятельности, так и отдельных средств, представленных в конкретной специальности. Иными словами мы имеем дело с инновационным потенциалом личности.

Заключительной фазой нашего исследования стала разработка гуманитарной технологии для развития группового и личностного инновационного потенциала, направленной на формирование условий для самоактуализации, в рамках которых личностью достигается наибольшая профессиональная идентичность с ценностями данной деятельности. Нами были проанализированы основные современные подходы в области: развития мышления (Овчинников О.В. Альтшуллер Г.С.), командообразования, самоопределения и профессиональной адаптации. В результате была создана программа, сочетающая в себе: ТРИЗ, тимбилдинг, социофутуропрактику (как процедуру формирования идеологии и перспектив развития команды, а также оптимизации конечного образа продукта деятельности). Основное внимание хотелось бы уделить процедуре закрепления, которая представляет собой симуляцию основных референтных событий в режиме "песочницы", с которыми группе, возможно, придется столкнуться. Вся программа

проводится при сопровождении группы специалистов в области конфликтологии, экономики, юриспруденции, психологического консультирования и бизнес-тренингов.

Группа, прошедшая программу, должна обладать такими характеристиками как: сплоченность, четкая функционально-ролевая идентичность, адекватные профессиональные и групповые ожидания, наличие общего оптимизированного образа конечного продукта деятельности, интегрированного алгоритма решения нестандартных задач, оптимизированного под конкретные управленческие задачи, идеологии и перспективами дальнейшего развития (в формате навыков стратегического планирования) и общими компетенциями для работы в команде. Комплекс направлен на сопровождение с целью раскрытия личностного и группового потенциала участников, что закладывает основы для достижения самоактуализации и является фактором формирования группового и личностного инновационного потенциала.

Литература

1. М.Минский. Нейросети и проблема модели мозга, диссертационная работа, Принстонский университет, 1954.
2. Гилфорд, Дж. Три стороны интеллекта // Психология мышления - М.: Прогресс, 1965.
3. М.Б.Кордонский В.И.Ланцберг. ТЕХНОЛОГИЯ ГРУППЫ. Заметки из области социальной психологии неформальных групп. Издание 4-е, исправленное и дополненное. Одесса – Туапсе, 1996.
4. Маслоу А. Мотивация и личность. — СПб.: Питер, 2008.
5. Вахромов Е.Е. Психологические концепции развития человека: теория самоактуализации. - М.: Международная педагогическая академия, 2001

6. Роджерс К. Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. — М.: Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1994.

7. Использование методов ТРИЗ для диагностики развития творческого мышления. Рубина Н.В., Петрозаводск, 2001 г.
<http://www.temm.ru/ru/section.php?docId=4378>