



Психология образования

Белоусова А.К., Гугуева З.С., Молохина Г.А.

Особенности стиля мышления человека в инновационном процессе

В статье представлены результаты теоретического проблемы восприятия и внедрения инновационных технологий. Описаны результаты эмпирического исследования личностных качеств, психологической готовности людей, включенных в инновационные процессы. Показано наличие выраженных различий в развитии склонности к риску и уровня ригидности, у людей, имеющих высокий уровень психологической готовности к восприятию инноваций

Приводятся данные эмпирических исследований менеджеров и сотрудников строительных организаций, отличающихся отношением к инновационным внедрениям. Особое внимание уделено исследованию стилевых особенностей мышления этих сотрудников. Установлено, что люди, принимающие инновации, имеют высокий уровень склонности к риску и более низкий уровень ригидности, в отличие от людей склонных скептически или отрицательно относиться к инновационным внедрениям. Показано, что успешные менеджеры, легко воспринимающие и внедряющие инновационные технологии, характеризуются преобладанием инициативного и практического стиля мышления. В мотивационной сфере таких людей доминирует направленность на задачу, связанная с наличием стремления в достижении успеха. У менеджеров с управленческим стилем мышления, преобладает мотив в власти, потребность в достижениях и направленность на себя.

Ключевые слова: инновации, инновационный процесс, психологическая готовность, стиль мышления, задача, риск, ригидность, мотивация, критерии успешности, направленность личности.

В настоящее время практически во всех сферах жизни достаточно интенсивно развиваются инновационные процессы, связанные с внедрением новых технологий. В таких условиях человек достаточно часто попадает в ситуацию неопределенности, касающейся содержательных, результативных и личностных, интеллектуальных аспектов его профессиональной деятельности. Данная ситуация знаменует противоречие личностного порядка для человека, суть которого заключается в том, что, с одной стороны, в обществе, в профессиональной деятельности возникает объективная необходимость в инновационном процессе, которая, с другой стороны, предполагает необходимость личностных и интеллектуальных изменений. В связи



с чем, социальная проблема внедрения инноваций обретает психологические качества, вызывая необходимость разобраться в психологических механизмах принятия инноваций, личностных и интеллектуальных ресурсах человека, готового к трансформации себя, своей деятельности и жизни.

Нововведения, инновации, инновационные технологии в настоящее время привлекают все большее внимание. Внедрение инноваций способствует развитию разных сфер жизнедеятельности человека. По мнению О.С. Советовой (2000), именно нововведения выступают как форма управляемого развития [22]. Центральное место в системе инновационных преобразований отводится новым технологиям. Технологические инновации определяются большинством авторов как «сложная система, с помощью которой идея или изображение превращается в объект коммерческой деятельности» [9, с. 20].

Зарубежные и отечественные исследователи попытались построить единую теорию инновационного процесса, которая охватывает его во взаимосвязи всех его стадий: генерации идеи, прикладных разработок, производства, сбыта, эксплуатации. Было показано, что эффективность инновационного процесса обеспечивается не столько результативностью каждой стадии, сколько надежностью «стыков», скоростью перехода от любой предыдущей стадии к последующей. Замечено, что успех одного нововведения готовит почву для успеха последующих, и наоборот: «инновационная боязнь» чаще всего есть следствие неудач с предыдущими нововведениями. Один из наиболее важных для нас выводов заключается в том, что на восприятие инноваций влияет уровень психологической готовности человека к принятию тех или иных изменений [22].

Понятно, что эффективность инновационных изменений зависит от их принятия со стороны людей, попадающих в зону инновационного внедрения. Обобщенный анализ внедрения инноваций позволяет говорить, что для успешной реализации инновационного проекта надо изначально выяснить, какие проблемы людей может решить инновационная технология, предложить им принять участие в реализации проекта, учесть их пожелания, сделать информацию открытой при наличии обратных связей между инноваторами и пользователями будущей системы. Т.е., подготовить почву для внедрения инновации как сверху (руководители), так и снизу (конечные пользователи).

По мнению П. Друкера, в связи с тем, что сутью инновационной деятельности является внесение динамичности в «устойчивый» экономический порядок, создание более высокого уровня неопределенности и риска [9], инновации могут приводить к изменениям привычного типа мышления и стиля жизни. Какими будут последствия социальных инноваций, во многом зависит от психологической готовности человека к их принятию.

А.Л. Журавлев предложил выделять различные социально-экономические типы людей по их отношению к организационно-экономическим нововведениям в зависимости от интенсивности проявления трех психологических компонентов: психологической готовности к нововведениям (мотивационный компонент); под-



готовленности к жизнедеятельности в новых условиях (знания, умения, навыки, опыт и т.п.); реальной активности (действия, поступки, деятельность) [4].

Разные сочетания желаний, знаний и действий позволили разбить А.Л. Журавлеву людей на следующие социально-психологические типы:

- 1) «активные реформаторы» (желают экономических изменений, умеют работать в новых условиях и активно действуют);
- 2) «пассивные реформаторы» (желают, умеют, но не действуют);
- 3) «пассивно-положительно относящиеся к нововведениям» (в основном желают изменений, но не умеют и не действуют);
- 4) «преодолевающие себя» (умеют и действуют, но не желают изменений);
- 5) «неэффективные» (желают и действуют, но не умеют);
- 6) «выжидающие» (умеют, но не желают и не действуют);
- 7) «слепые исполнители» (выраженного желания нет, не умеют, но действуют в направлении изменений с помощью других);
- 8) «пассивные противники» (не желают, не умеют и не действуют);
- 9) «активные противники» (не желают, не умеют и действуют против изменений) [4, с. 10].

По мнению Н.А. Ильиной (1985), отношение личности к новому зависит от воздействия механизмов социального восприятия и личностных качеств человека. Интенсивность проявления каждого из трех психологических компонентов (мотивационного, когнитивного, поведенческого) оказывает влияние на восприятие инноваций, благодаря чему люди воспринимают по-разному одни и те же изменения [22]. Для эффективности реализации инновационных проектов, на наш взгляд, необходимо своевременное выделение диспозиций участников инновационной ситуации и их изменение в процессе внедрения. С точки зрения психологических закономерностей, ситуация усложняется, поскольку внедрением инноваций занимается, как правило, не один человек, а группа участников. В таком случае возникает необходимость исследования психологических закономерностей интеграции отдельных участников в единое целостное образование с характеристиками совокупного субъекта и организацией совместной деятельности. Именно поэтому одной из основных задач в инновационном процессе является задача создания единой «команды», интегрирующей людей разнообразных социально-психологических типов.

Проблема создания единой «команды» достаточно давно рассматривается в прикладных психологических исследованиях (А.Л. Журавлев, Н.А. Ильина, Э.А. Искандеров, Ю.Д. Красовский, А.Н. Лебедев, А.И. Пригожий, Б.Д. Саонов, О.С. Советова и др.). Был получен обширный материал, касающийся, как социально-психологических, так и личностных особенностей людей, составляющих «команду». Важными принципами функционирования проектной команды являются: единство цели, профессиональная и человеческая солидарность, уверенность в необходимости и полезности своей деятельности вне зависимости от результатов [9, 11]. Причем, авторитарный стиль руководства в условиях новаторской деятельности невозможен. Статус члена проектной группы определяется ценностью выдвигаемых им идей, его



творческими способностями, гибкостью мышления, готовностью к риску и другими подобными факторами в отличие от традиционных подразделений (старшинством в должностной иерархии, высоким доходом, образованием, информированностью и опытом, и т.д.). Аналогичная ситуация наблюдается и у руководителей проекта: являясь по статусу ниже, чем высшее руководство организации, он лучше знает конкретную обстановку, способен выдвигать более конструктивные идеи и применять более удачные методы для быстрой реализации проекта [9, с. 163].

Е.В. Чернецова (2001) указывает также на то, что в работе исследовательских групп «необходимо соблюдать рациональные подходы к решению задач, к оценке поведения членов группы и к результативности их работы в целом. На вполне рациональной основе создается формальная оперативная система целе-полагания, планирования проекта и принятия решений, которая должна оптимально интегрировать творческие индивидуальности, неформальные методы и нестандартные подходы. Планирование, управленческие решения и контроль создают основу, внутри которой происходит творческое и ролевое распределение участников «команды» [9].

Для успешного функционирования любой социальной группы необходимо распределение ролей: участники проектной команды с целевыми ролями отбирают групповые задачи и выполняют их [15]. В функции данных членов «команды» обычно входят инициирование идей, новая постановка проблем, поиск информации, проработка и прогнозирование, координирование и обобщение идей, соображений, мнений. От участников с поддерживающими ролями ожидается поведение, направленное на поддержание и активизацию жизнедеятельности группы, они устанавливают критерии работы, оценивают решение, разрабатывают содержательные и процедурные мероприятия, оценивают вклад каждого члена группы, выражают отношение, формируют мнение группы, исполняют установки группы, согласуют мнения и эмоции членов группы [18].

Эффективной работе инновационной группы способствует атмосфера доверия и участия, стимулирующая работников к творчеству. Положительное взаимодействие в группе является одним из условий реализации проекта, т.к. в научных коллективах индивиды могут иметь противоречивые намерения. Межличностные контакты в инновационных группах могут вносить дополнительную неопределенность при осуществлении нововведения. Руководителю проекта важно сформировать положительные групповые нормы, включающие гордость за организацию, стремление к коллективному труду, нацеленность на достижение поставленных целей, высокий профессионализм и т.д. Высококопленные группы характеризуются высоким уровнем общения, понимания и согласия. Именно здесь создается микросоциальная среда для успешного творчества и реализации инновационных альтернатив [9].

Таким образом, в процессе реализации инновационного проекта постепенно формируется социальный статус проектной группы как системы, где существует новое ролевое распределение, групповая динамика и социальное взаимодействие, действуют свои нормы социальной адаптации, выполняются определенные функции и нормы по отношению, как к внутренней, так и внешней среде.



На положительный эффект, ожидаемый от инновационных изменений, оказывает влияние инновационный климат в зоне внедрения, на который, по мнению О.С. Советовой, влияют различные факторы, в частности, масштабы нововведений в отрасли, предшествующий опыт компании и отношение к нововведениям. Крупное нововведение вряд ли окажется успешным, если не будет поддержано как сверху, так и снизу, так как потенциальные выгоды могут быть не всегда очевидными для людей [22, с. 38].

Ю.Д. Красовский, проанализировав как отечественную, так и зарубежную практику, показал, что система управления инновационными коммуникациями является эффективной, если она способна в самонастраивающемся режиме не только реагировать на возникновение опасных ситуаций, но и работать на перспективу. Такая инновационная программа позволяет накапливать банк инициативных предложений с опережением рыночных потребностей, чтобы необходимые инициативы всегда были в запасе, т.е. речь идет о маркетинговой концепции управления организацией и поиске внутренних ресурсов развития. «Но здесь нужно преодолеть многие психологические барьеры. Любая инновационная программа реализуется противоречиво, так как осуществляется работниками с разным уровнем подготовки к нововведениям и широкодиапазонной реакцией на реорганизации: от инициаторов до консерваторов» [11, с. 295].

Ю.Д. Красовский подчеркивает, что в инновационной системе руководитель из администратора-функционера преобразуется в лидера: особенности руководства и лидерства переплетаются. Эффективность деятельности во многом определяется тем, в какой мере руководители переориентируются на инновационный стиль руководства [11]. С помощью ролевого подхода Ю.Д. Красовский описывает шесть поведенческих типов, участвующих в инновационном процессе:

Инноваторы – это инициаторы, которые предлагают и отстаивают собственные идеи, причем часто могут идти на конфликт, борясь за их реализацию.

Сторонники нововведений – те, кто очень быстро воспринимают новое, когда убеждаются в его важности.

Коллеблющиеся по отношению к нововведениям – это работники, которые либо не допонимают их значимость, либо видят больше плюсов, чем минусов. Им бывает трудно оценить нововведение, поскольку они плохо понимают его смысл или легко оценивают как противоречивое, стремясь разглядеть в первую очередь то, что не соответствует общепринятым меркам; Нейтраллисты – это те, кто безразлично относится к новым предложениям, при некоторых условиях они могут занять конформистскую позицию. Скептически настроенные – это те работники, которые ищут в нововведениях прежде всего негативные последствия, но они могут принять нововведение как нечто неизбежное, под давлением мнения большинства. Консервативно относящиеся к нововведениям – это те, кто оказывает сопротивление новому. У них доминирует традиционализм при восприятии нововведений, они могут воспринимать новое, только тогда, когда оно становится традицией [11, с. 287].



Сходную позицию занимает О.С. Советова, которая предлагает выделять целевые ориентации участников нововведения, выражающиеся в их позиции по отношению к нововведению. На этой основе она дифференцирует участников на соответствующие ролевые группы – инноваторы, организаторы, изготовители, пользователи, позиции данных групп по отношению к нововведению определяются как инициатива, содействие, противодействие, бездействие [22, с.64].

Восприятие инноваций, на наш взгляд, сходно с умением отражать новое и вписывать его в образ мира. В данном случае совместная деятельность участников оказывает существенное влияние на этот процесс, мотивируя каждого. В исследовании А.К. Белоусовой (2002) было показано, что в совместной мыслительной деятельности в ходе решения задач происходит ролевое распределение в группах. Соответственно, совместная мыслительная деятельность и возможна в форме распределения между участниками ролевых функций: генерации, селекции, смыслопередачи, реализации. Этим функциям соответствуют ролевые позиции: генератора, критика, координатора, реализатора [1].

Данные ролевые позиции участников в совместной мыслительной деятельности стыкуются с позициями участников в инновационном процессе. Мы полагаем, что инновационный процесс, в своей психологической основе базируется на совместной мыслительной деятельности, т.к. он предполагает восприятие противоречий, нового (инноваций), выработку решения (инновационного), работу в команде, в которой оцениваются достоинства и недостатки решения или проекта, координируются усилия каждого из участников, осуществляется реализация, воплощение инновационного проекта в жизнь.

Мы полагаем, что такое деление участников на позиции связано с психологической готовностью к принятию инноваций. Психологическая готовность человека к принятию инноваций зависит от типа личности. Чтобы инновационные технологии стали реальностью для человека, они должны быть вписаны в его образ мира, стать новообразованием в его сознании. Принятие нововведения мы связываем с функционированием мышления человека, с готовностью начать мыслить. Можно говорить о том, что восприятие инновации - это мыслительный процесс, начинающийся с оценки инновации и заканчивающийся принятием решения. Важным в принятии или отвержении нововведения является его оценка, которая в первую очередь зависит от осмысления возможности использования нововведения.

По мнению Б.В. Сазонова (1980), позиция инноватора является ключевой в инновационном процессе. Как правило, позиции группируются по двум линиям противопоставления: по линии противопоставления «отрицающих» и «поддерживающих» инновацию и на базе противопоставления «потенциальных разработчиков» и «потенциальных пользователей». Все остальные позиции менее обязательны, один и тот же член организации может занимать одновременно несколько позиций [21].

Если обобщить существующие в психологической литературе характеристики менеджера-новатора, то можно выделить следующие черты: обладает высокой



внутренней мотивацией, видит смысл и необходимость изменений, умеет создавать и совершенствовать коммуникативные процессы в организации, включен в деятельность, доминирует направленность на успех. С точки зрения развития интеллектуальных процессов, такой руководитель обладает гибким мышлением, умением анализировать ситуацию и принимать адекватные ей решения, умением перестраивать деятельность (как свою, так и своих работников) в соответствии с объективно возникающими факторами.

Анализ личностных качеств, присущих менеджеру-новатору, по данным различных авторов (Ю.Д. Красовский, О.С. Советова, А.Б. Титов, Е.В. Чернецова и др.), позволяет говорить о наличии поведенческой гибкости, которая зависит от уровня склонности к риску и уровня ригидности. Склонность к риску и ригидность представляют собой довольно устойчивые характеристики человека и оказывают влияние на принятие решения в процессе деятельности.

На основании данных теоретических положений мы предположили, что менеджеры, принимающие инновации, имеют более выраженный уровень развития склонности к риску и низкий уровень развития ригидности. Нами было проведено исследование, объектом которого выступило отношение потенциальных менеджеров (студентов ИУБиП г.Ростова-на-Дону - экономистов, юристов, практических психологов, специализирующихся в психологии бизнеса) к смарт-карт-технологиям, являющимися востребованной инновацией в условиях российского рынка [16]. В исследовании приняли участие 152 студента. Для изучения отношения к инновациям нами была разработана анкета, состоящая из 2-х блоков вопросов. Первый блок был направлен на выявление у испытуемых представления о пластиковых картах и их использовании, второй блок диагностировал отношение испытуемых к возможному применению смарт-карт-системы в ИУБиП. По каждому вопросу подсчитывались баллы, характеризующие принятие студентами инновационной технологии. На основе ответов респондентов были сформированы три группы студентов: с высоким, средним и низким уровнем принятия инноваций. Для исследования степени готовности к риску и уровня ригидности мы использовали методику диагностики степени готовности к риску Шуберта и методику измерения ригидности [20]. Полученные результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1

Особенности склонности к риску у студентов с разным уровнем принятия инноваций (среднее значение)

Уровень	Психологическая готовность к принятию инноваций	Склонность к риску	Уровень ригидности
Высокий 5%	26,75*	11,13*	27,13*
Средний 59%	17,62*	4,74*	28,70*
Низкий 36%	10,68*	-3,40*	29,66*

* Различия значимы при уровне статистической значимости $p \leq 0,05$ и $p \leq 0,01$



Для студентов, принимающих инновации и видящих их целесообразность характерны высокий уровень склонности к риску (11,13) и низкий уровень ригидности (27,13). В средней группе, наиболее многочисленной (59%), отмечается настороженное или нейтральное восприятие инноваций, средний уровень склонности к риску (4,74) и повышенный уровень ригидности (28,70). И в третьей группе студентов, отвергающей инновационные внедрения, мы наблюдаем наличие низкого уровня склонности к риску (-3,40) и высокий уровень ригидности (29,66). Т.е., нами были получены результаты, показывающие, что будущие студенты - менеджеры, принимающие инновации, обладают более низким уровнем ригидности и повышенной склонностью к риску по сравнению со студентами, отвергающими инновации или воспринимающими их настороженно. Таким образом, можно утверждать, что для сторонников нововведений характерны гибкость и подвижность мышления, связанные с такими качествами как низкая ригидность и высокая склонность к риску.

Разработка и внедрение инноваций связаны с активной работой инноваторов. Мы полагаем, что инноваторы обладают еще более выраженными склонностью к риску и низкой ригидностью, за которыми стоят гибкость и подвижность мышления. В таком случае можно утверждать, что у инноваторов доминирует инициативный стиль мышления в профиле мыслительных стилей. Это предположение было сделано на основе описания инициативного стиля мышления в исследовании А.К. Белоусовой. В своей работе А.К. Белоусова выделяет четыре стиля мышления: 1) инициативный стиль с доминированием функции генерации; 2) критический стиль с преобладанием селективной функции; 3) управленческий стиль с преобладанием функции смыслопередачи; 4) практический стиль с доминированием функции реализации [1, с. 303]. В структуре регуляции индивидуального мышления присутствуют все функции, при этом доминирующая функция определяет направленность мышления. По мнению А.К. Белоусовой, «инициативный стиль мышления характеризуется направленным поиском противоречий, обнаружением проблем и проявляется в способности выдвигать различные предположения и гипотезы» [1, с. 298]. Наблюдается инициация мышления. «Это ведущий момент любой деятельности, «запускающий» начинания. Людям, у которых функция генерации стала чертой личности, присущи легкость и многообразие продуцируемых идей, качества, связанные с гибкостью переключения от одной идеи к другой. Стремление обнаружить проблемы мотивирует деятельность таких людей. Как правило, «генератор» стремится составить целостное представление о проблеме, выработать стратегию (план) решения» [1, с. 303].

Для определения базовых личностных свойств, составляющих инновационный блок личности с инициативным стилем мышления, Гугуевой З.С. было проведено исследование среди сотрудников строительной организации, внедряющих инновационные технологии [2]. Выборка составила 50 человек. Из них 27 человек - сотрудники Дорожно-строительной фирмы №5, область деятельности данной организации - строительство и реконструкция дорог и дорожных объектов, 23 человека



- сотрудники ООО «Базиса», сфера деятельности этой организации - строительство и реконструкция жилых и общественных зданий и сооружений. Мы предположили, что у сотрудников организации, имеющих инициативный стиль мышления, развиты такие мотивационные качества, которые характеризуют потребность личности в саморазвитии и самоактуализации, поскольку, в наших предыдущих исследованиях (А.К. Белоусова, 2002) было показано, что генерация идей связана с потребностью в достижениях, доминированием направленности на задачу. В связи с данным предположением мы диагностировали указанные мотивационные качества. В исследовании были использованы: опросник А.К. Белоусовой «Стиль мышления» [1], методика А.А. Реана «Мотивация успеха и боязнь неудачи», методика В. Смекала и М. Кучера «Направленность личности», методика Ю.М. Орлова «Потребность в достижении» и методика «Мотив власти» [6]. Полученные результаты представлены в таблице 2. В нашем исследовании среди сотрудников с критическим стилем мышления оказался всего один человек. В связи с этим результаты по данному стилю мышления в таблице 2 не представлены.

Таблица 2

**Особенности развития мотивационных качеств у сотрудников
строительной организации с разным стилем мышления**

Стиль мышления	Мотивация достижения успеха и избегания неудачи	Потребность в достижении	Мотив власти	Направленность		
				на себя	на взаимоотношения	на задание
Инициативный	14,00	12,57	14,57	30,86	25,57	33,86*
Управленческий	13,25	13,81*	15,44*	33,63*	31,06*	25,56
Практический	14,52*	12,70	14,81	29,93	29,52	30,48*

*Различия значимы при уровне статистической значимости $p \leq 0,05$ и $p \leq 0,01$

Анализ полученных результатов позволяет заметить следующее. Для сотрудников с практическим стилем мышления характерным является доминирование направленности на задачу (30,48) и преобладание мотивации достижения успеха над избеганием неудачи (14,52). Иначе говоря, для представителей с практическим стилем мышления решение задачи связано со стремлением достижения успеха. Интересные результаты касаются управленческого стиля мышления, среди мотивационных качеств которого преобладает мотив власти (15,44), потребность в достижениях (13,81) и направленность на себя (33,63). Таким образом, для представителей с данным стилем мышления значимым является наличие власти, достижения и презентация себя как основные предметы мотивационного воздействия. Для сотрудников с инициативным стилем мышления характерна такая особенность в мотивационной сфере, как преобладание направленности на задачу (33,86). Итак, можно сказать, что в основе инициативного стиля мышления лежит личностное



качество - инициативность, являющееся формой выражения познавательной потребности человека, его потребности в актуализации себя через решение поставленных задач, что и определяет высокий уровень их инновационного потенциала. Таким образом, мы можем говорить, что задача, проблемная ситуация как предмет познавательной потребности преобладает у людей с инновационным стилем мышления, т.е. это качество мотивационной сферы доминирует среди других мотивационных качеств, характеризующих инновационный стиль мышления.

Дальнейший анализ особенностей мышления и стиля мышления человека в условиях инновационного процесса предполагал изучение особенностей менеджеров. Известно, что уровень инновационного потенциала связан с эффективностью деятельности руководителей инновационного процесса. На основе данного положения, мы предположили, что инновативные менеджеры являются более успешными в профессиональной деятельности. Исследование, проведенное Е.Л. Молчановой (2005), позволило выявить качества успешного и неуспешного менеджера [17]. Выборку составили 60 менеджеров двух строительных фирм г. Ростова-на-Дону ООО «Пластик» и ООО «Дис». Были использованы следующие методы: метод экспертных суждений и диагностические методики: методика «Потребность в достижении» А.Б. Орлова; «Вопросник самоактуализации личности» Н.Ф. Каплина [6]; методика «Стиль мышления» А.К. Белоусовой [1]. С помощью экспертного опроса были определены личностные, деловые качества, обеспечивающие успешность деятельности. На основании анализа ряда исследований (Г.С. Никифорова, И.Я. Сацко, Р.Л. Кричевского и др.), нами были выделены критерии успешной деятельности менеджера: 1) успешно решает поставленные задачи в широком диапазоне показателей напряженности от монотонного до высоконапряженного уровня своей деятельности; 2) лично расположен к профессии, мотивирован к труду в ней, удовлетворен своим положением в данной области; 3) достигает желаемых результатов в своей деятельности исходя из требований, предъявляемых к нему; 4) в своей деятельности использует необходимые способы и технологии, самостоятельное накопление новых профессиональных приемов и технологий; 5) осваивает требуемые нормы, эталоны профессии, достигает мастерства в ней; 6) стремится индивидуализировать свой труд, а также осознанно развивает свою индивидуальность средствами профессии. Личная компетентность; 7) достигает определенного уровня профессиональных личностных качеств, знаний и умений. Профессиональная самостоятельность и саморазвитие; 8) вместе с тем имеет и осознает перспективу, зону своего профессионального ближайшего развития, делает все для ее реализации. Знает о критериях личного развития профессионала; 9) открыт для профессионального постоянного обучения, накопления опыта, изменения. Обладает профессиональным мышлением и профессиональной обучаемостью; 10) предан профессии, стремится поддерживать даже в сложных ситуациях ее честь и достоинство; 11) способен творчески подходить к решениям возникающих проблем и ставящихся задач; 12) готов к качественной и количественной оценке своего труда, умеет сам это сделать, готов к дифференцированной оценке своего



труда в баллах, категориях, спокойно относится к участию в профессиональных испытаниях, тестах. Обладает необходимым стилем реагирования на изменения жизненных профессиональных обстоятельств.

Из всего разнообразия деловых качеств профиль деловых качеств успешного менеджера включал в себя качества, которые непосредственно характеризовали поведение менеджера в инновационных условиях, а именно: умения успешно и оперативно решать поставленные задачи в любых условиях деятельности, приобретение новых знаний и умений, использование в своей деятельности новых нестандартных приемов и техник. В тоже время, профиль деловых качеств неуспешного менеджера данные характеристики в себя не включал. По отношению к этим двум группам успешных и неуспешных менеджеров были получены весьма интересные результаты, касающиеся особенностей развития у них профиля стиля мышления (См. таблицу 3).

Таблица 3

Особенности стиля мышления успешных и неуспешных менеджеров.

Менеджеры	Стиль мышления			
	Инициативный стиль	Критический стиль	Управленческий стиль	Практический стиль
Менеджеры с высокой успешностью	43,57*	35,10	35,70*	43,30
Менеджеры с низкой успешностью	37,20*	36,37	45,00*	44,60

Различия значимы при уровне статистической значимости $p \leq 0,05$ и $p \leq 0,01$

Для менеджеров с высокой успешностью характерно доминирование в профиле инициативного стиля мышления (43,57) и практического стиля (43,30), а также не явно выражены управленческий стиль мышления (35,70) и критический стиль (35,10). У менеджеров с низкой успешностью в профиле стиля мышления наблюдается преобладание управленческого стиля мышления (45,00), чуть менее выражен практический стиль мышления (44,60), далее инициативный стиль (37,20) и критический (36,37). Иначе говоря, анализ профиля стиля мышления успешных и неуспешных менеджеров показал наличие различий в развитии профиля стилей мышления, для успешных менеджеров ведущими стилями мышления являются практический и инициативный стили, а у неуспешных менеджеров доминируют практический и управленческий стили мышления. Интересными на наш взгляд, является также выраженность каждого из стилей в обеих группах менеджеров, максимальные расхождения в значениях наблюдаются в инициативном (успешные менеджеры - 43,57, неуспешные - 37,20) и управленческом (успешные менеджеры - 35,70, неуспешные - 45,00) стиле мышления, критический и практический стили



мышления выражены в обеих группах практически одинаково. Таким образом, обобщая полученные результаты, можно утверждать, что, в запуске инновационного процесса наиболее важную роль играют люди, обладающие инициативным стилем мышления - инноваторы, далее в развитие процесса включаются «внедренцы», владеющие практическим опытом адаптации инновации. Причем, данные две позиции могут совпадать, т. е. эти функции могут выполняться одним человеком.

Анализ результатов проведенных исследований поставил ряд вопросов, требующих, на наш взгляд, дальнейшего развития. Эти вопросы касаются, прежде всего, проблемы подбора участников проектной команды на разных этапах внедрения инновационного проекта. Так, вполне возможно допустить, что на каждой стадии внедрения инновационных технологий доминирование необходимо отдавать участникам с соответствующим стилем мышления: на стадии генерации идей - участникам с инициативным стилем мышления; на стадии прикладных разработок - с критическим стилем мышления; на стадии сбыта - с управленческим стилем мышления; на стадии производства - с практическим стилем мышления.

Таким образом, обобщая все вышесказанное, можно говорить о том, что в инновационном процессе принимают участие представители всех стилей мышления. Эффективность инновационного внедрения зависит от грамотного распределения человеческих ресурсов с учетом доминирования мыслительных функций на всех этапах разработки и внедрения инноваций. На основании проведенных исследований мы можем утверждать, что люди, легко воспринимающие инновации, отличаются низкой ригидностью и высокой склонностью к риску. Успешные менеджеры, легко воспринимающие и внедряющие инновационные технологии, характеризуются преобладанием инициативного стиля мышления и практического стиля мышления, хотя для остальных сотрудников организаций, внедряющих инновационные технологии, характерным является преобладание практического и управленческого стиля мышления. В целом, для характеристики менеджеров, с различным стилем мышления можем выделить следующие мотивационных качества: с инициативным стилем мышления доминирует направленность на задачу; с управленческим стилем мышления - преобладает мотив власти, потребность в достижениях и направленность на себя; с практическим стилем - доминирует направленность на задачи и стремление достижения успеха.

Литература

1. Белоусова А.К. Самоорганизация совместной мыслительной деятельности. - Ростов-на-Дону, РГПУ 2002.
2. Гугуева З.С. Стиль мышления сотрудников организации с различной трудовой мотивацией. Выпускная квалификационная работа, Ростов-на-Дону: ИУБиП, 2005.
3. Дойль П. Менеджмент. Стратегия и тактика. СПб.: Питер, 1999.
4. Журавлев А.Л. Социальная психология личности и малых групп: некоторые итоги исследования // Психологический журнал. 1993. Т. 14. № 4.



5. Ильина Н.А. Отношение к нововведениям в производственных коллективах. Канд. дис. Л., 1985.
6. Ильин Е. Б. Мотивация и мотивы. СПб: Питер, 2004.
7. Инновационный менеджмент: Справочное пособие / Под ред. П.Н. Завлина, А.Е. Казанцева, Л.Э. Миндели. М.: Экономика, 2000.
8. Инновационный менеджмент: Основы теории и практики / Под ред. П.Н. Завлина, А.Е. Казанцева, Л.Э. Миндели. СПб.: Наука, 1997.
9. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / Под ред. Л.Н. Оголевой. М.: ИНФРА-М, 2001.
10. Искандеров Э.А. Деятельность руководителя производственного коллектива в условиях нововведений. Канд. дис. Л., 1989.
11. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003 12. Кроз М.В. Социально-психологические характеристики инновационной установки // Психологический журнал. 1988. Т. 9. № 2
12. Лебедев А.Н. Прогнозирование и профилактика межличностных производственных конфликтов в условиях нововведений // Психологический журнал. 1992. № 6.
13. Маркетинг / Под ред. проф. Уткина Э.А. М.: ЭКМОС, 2003.
14. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоурн Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1992.
15. Молохина Г.А. Социально-психологические особенности внедрения смарт-карт-технологий. Выпускная квалификационная работа. Ростов-на-Дону: ИУБиП, 2004.
16. Молчанова Е.Л. Стили мышления успешного и неуспешного менеджера. Выпускная квалификационная работа. Ростов-на-Дону: ИУБиП, 2005.
17. Наумова Н.Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. М.: Смысл, 1988.
18. Пригожий А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. М.: Экономика, 1989.
19. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Учебное пособие. Самара: Изд. Дом «БАХРАХ», 1998.
20. Сазонов Б.В. Деятельностный подход к инновациям. Социальные факторы нововведений в организационных системах. М.: Дело, 1980.
21. Советова О.С. Основы социальной психологии инноваций. СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2000.
22. Терещенко В.М. Маркетинг: Новые технологии в России. СПб.: Питер, 2001.
23. Титов А.Б. Маркетинг и управление инновациями. СПб.: Питер, 2001.