

Лекция 9. Инновационная культура и креативность. Творцы нововведений: роли и позиции. Личностные особенности инноватора. Способы противодействия инновациям. Поддержка инноваций.

Инновационная культура – это исторически сложившаяся, устойчивая система норм, правил и способов осуществления нововведений в различных сферах жизни общества, характерная для данной социокультурной общности. Представляя собой исторически адаптированную в конкретном социуме структуру моделей и алгоритмов инновационных действий, И.К. играет роль социокультурного механизма регуляции инновационного поведения социальных субъектов.

Регулятивные потенции И.К. по отношению к последнему определяются полнотой и качеством выполнения ее функций - трансляционной, селекционной, инновационной. Трансляционная функция И.К. связана с передачей из прошлого в настоящее и из настоящего в будущее устоявшихся типов инновационного поведения, которые прошли длительную апробацию и приобрели ценностную окраску в рамках данного общества. Селекционная функция И.К. раскрывается в процессе отбора вновь созданных либо заимствованных инновационных поведенческих моделей, в наибольшей степени отвечающих потребностям общества на определенном этапе его развития. В процессе реализации И.К. своей "стержневой" - инновационной - функции раскрываются креативные возможности описываемого социокультурного механизма, проявляющие себя в выработке новых типов инновационного поведения на основе образцов инновационной деятельности, которые возникли внутри самой культуры либо были привиты извне. Качество выполнения инновационной функции определяется степенью органичности институционализируемых И.К. поведенческих моделей по отношению к сложившейся в данном обществе структуре экономических, политических, культурных и иных отношений.

Опыт становления мировых цивилизаций свидетельствует о том, что не существует единого для всех оптимального баланса в функциональном поле И.К. Развитие последней характеризуется сменой стабильных и "гиперфункциональных" периодов, когда происходит резкий сдвиг в работе социокультурного механизма в направлении форсированной реализации той или иной функции. Например, И.К. японского общества в середине 19 в. вынуждена была в результате внешней культурной экспансии интенсивно осуществлять селекционную и инновационную функции с целью адаптации привнесенных образцов инновационной деятельности и их интеграции в диффузные "национально-заимствованные" типы инновационного поведения, сочетающие как органично присущие глубоко традиционной японской культуре компоненты, так и привнесенные из американской и западноевропейской культур.

Процесс создания, распространения и внедрения новшеств и передового опыта в полном объеме затрагивает внутреннюю, психическую жизнь человека, что вызвано необходимостью адаптации к условиям новизны. Кроме положительного эффекта, включение в инновационный процесс оказывает негативное влияние на психологическое состояние человека, что проявляется в тревоге, оборонительном настрое, потере самоуважения и других проявлениях, а также повышении напряженности во взаимоотношениях между членами служебного подразделения, повышении конфликтности, а вследствие чего увеличении текучести кадров, а также к затормаживанию процессов нововведений [16]. Знание психологических феноменов, сопровождающих инновационные процессы, своевременное включение этих знаний в управление внедрением новшеств – гарантия успешности не только руководителя в условиях организации инновационного процесса, но и залог положительного результата, полученного в итоге внедрения новшества (передового опыта), направленного на получение повышения эффективности работы [1].

В современной науке выделяют основные социально-психологические феномены, сопровождающие процессы изменений: «психологическая установка и

готовность к новому» (А.Л. Журавлев, Б.Д. Парыгин, О.С. Советова) или «инновационная восприимчивость» (М.Г. Дебольский и др.), понятие «психологических барьеров» (Л.М. Подлесная, В.В. Мыслицкий и др.), «адаптация к происходящим изменениям» (О.С. Советова).

И.А. Мотовилина, опираясь на собственное исследование и труды других ученых (Б.Д. Парыгин, 1993, Н.А.Разыграева, 1998, О.С. Советова, 2000) рассматривает ситуацию организационных изменений, к которым относятся и инновации, как фактор, влияющий на формирование профессионального стресса. Новая трудовая ситуация, складывающаяся в организации, требует от персонала дополнительных усилий по осознанию необходимости инновационных процессов и изменению привычных стереотипов функционирования, что может закончиться как повышением профессионализма и показателей успешности труда, так и дезорганизацией деятельности и ухудшением здоровья работников.

В процессе инновационных трансформаций персонал организации испытывает выраженный профессиональный стресс, причем стресс может иметь как продуктивную, так и деструктивную форму. Если негативные проявления профессионального стресса у служащих становятся отчетливо выраженными, то эффективность организационных изменений в целом может существенно понижаться. По выводам, сделанным из её исследования влияние организационных преобразований на степень развития и конкретные синдромы проявлений профессионального стресса опосредованно прежде всего отношением сотрудников к реорганизациям. В свою очередь отношение сотрудников к реорганизации, индивидуальная удовлетворенность методами её проведения, направленностью и достигнутыми результатами, степенью своей включенности в инновационный процесс влияет на основные компоненты проявлений профессионального стресса – эмоционально-оценочные характеристики, субъективную оценку комфортности состояния, удовлетворенность новыми нормами и содержанием профессиональной деятельности и др. [6. С. 149].

Говоря об инновационной деятельности нельзя не затронуть проблему риска. Нововведения, изменения, инноватика в целом неразрывно связаны с понятием инновационного риска, как следствие непредсказуемости и непредвиденности. Риск предполагает значительную затрату усилий и средств при неопределенном соотношении выигрыша и потерь. Проблема риска является социальной, даже при технических нововведениях. Для конкретного человека, в особенности руководителя, это ситуация взятия на себя ответственности за осуществление рискованного управленческого решения. Склонность к риску представляет собой довольно устойчивую характеристику индивида и связана с такими личностными чертами, как импульсивность, независимость, стремление к успеху, склонность к доминированию. На рисковое поведение оказывает влияние также и культура и социальные условия [15].

Готовность к риску – важная черта личности инноватора, которую отмечают многие исследователи. В этом смысле интересны исследования в области психологии принятия решений (П.К. Анохин, Д.Н. Завалишина, Т.В. Корнилова, Х. Хекхаузен и др.), в частности в области принятия решения в условиях неопределенности. Необходимость принимать решения в условиях неопределенности как неполной информированности, учитывать последствия выборов в не поддающейся рациональному прогнозу перспективе изменений, ориентироваться на сетевые и динамические взаимодействия переменных в ситуации, а не только на обозримые причинно-следственные связи – эти и другие условия выступают на первый план в практике принятия решений в усложняющемся мире, требующем от человека способности к новому мышлению (О.К. Тихомиров, Дернер). Во время решения задач с риском используются различные стратегии, подбор которых зависит от субъективного представления человека. В свете современных исследований, можно сказать, что человек в процессе принятия рискованных решений использует только те стратегии, которыми он научился практически оперировать [2. С. 7].

Ю.К. Стрелков, ссылаясь на «теорию различения стилей поведения субъекта в ситуации принятия решения» И. Джаниса и Л. Манна, отмечает, что процесс принятия решений в условиях риска протекает на фоне интенсивных переживаний, вызванных дефицитом времени, высоким социальным контролем и интенсивной рабочей нагрузкой. Стратегия поведения человека, стоящего перед необходимостью принятия важного решения выглядит в виде следующего алгоритма: 1) безучастность; 2) принятие наиболее простого решения; 3) защитное избегание; 4) сверхтревожность и сверхконтроль; 5) оптимальное стиль поведения на фоне анализа ко всем деталям ситуации, в которых проявляется её новизна. Условия, которые определяют стратегию поведения следующие: а) информированность о серьёзности риска, связанного с каждой из альтернатив; б) уверенность в возможности нахождения наилучшего решения, оптимизм; в) достаточность времени для поиска удовлетворительной альтернативы [11. С. 118-120].

Данные этих исследований подчеркивают необходимость организации информирования, подготовки и обучения персонала к готовящимся изменениям.

Однако если для экономически активной части населения риск – это необходимая характеристика личности и деятельности, то, как отмечает О.С. Советова, для большинства населения нашей страны понятие инновационного риска трансформируется в требование гарантий перемен или усталости от инновационного шока [10]. В условиях профессиональной деятельности органов внутренних дел риск является неотъемлемой частью профессии. Повторный риск, хотя и другого характера, вызванный инновационными изменениями, увеличивает психологическую нагрузку на нервную систему. Компенсацией в ответ на такую нагрузку должны быть специальные меры социально-психологического характера, которые подготавливают процесс адаптации сотрудников к новым условиям.

Проблема компенсации риска нововведений порождает другой вопрос – мотивационный, что же движет человеком при создании и внедрении инноваций. Т.Ю. Коровина исследовала мотивы инновационной деятельности педагогов. В структуре мотивов педагогов выделяется мотивационное ядро, состоящее из мотивов, обусловленных ценностями педагогической профессии, социально-нравственных мотивов и мотивов профессиональной и личностной самореализации. Однако ею отмечена тенденция сдвигов мотивов в сторону материальных стимулов и мотивов поддержания конкурентоспособности [3].

В.А. Ядов обозначает адаптацию как процесс перестройки диспозиций. Лидирующая функция в перестройке диспозиционной иерархии принадлежит обобщенным установкам, т.к. они стабилизируются быстрее, чем ценностные ориентации и ситуативные установки [18]. Адаптация личности к изменениям касается способности человека приспособляться к стрессовым, неблагоприятным или трагическим событиям жизни и рассматривается многими отечественными психологами (К.А. Абдульханова-Славская, 1991, 1993; С.А. Агабабян, 2002; Л.И. Анцыферова, 1994; Е.П. Белинская, 1997; А.В. Брушлинский, 1996; Л. Гордон, 1995; Л.Г. Дикая и А.В. Махнач, 1996; О.С. Советова, 1998, и др.)

Интересный подход с точки зрения инноватики представлен в работе В.Ф. Луговой, посвященной адаптации личности посредством развития креативности. «Творчество является особым средством активной адаптации при недостатке у человека реального опыта, поскольку его творческое воображение позволяет решать проблемы, находящиеся за пределами собственного, недостаточного опыта. Развитие творческого ресурса предоставляет возможность формирования реального опыта адаптации к окружающей действительности» [4. С. 48-49]. Это высказывание особенно актуально, если учитывать, что большинство исследователей склоняется к тому, что основным компонентом инновационной восприимчивости является развитие креативности и творческих способностей. В отношении развития творческих способностей у сотрудников органов внутренних дел, интересно мнение Н.Ю. Хрящевой и С.И. Макшанова, которые

отмечают, что «креативность во многом определяет успешность деятельности представителей профессий социоэкономической группы, что связано с рядом особенностей человека как «объекта» их деятельности... . Созидание в профессиональной работе с людьми исключает стандартные действия и не может не носить творческий характер» [8. С. 176-177].

Б. Твисс отмечает, что без творчества не может быть нововведения. Качество нововведения напрямую зависит от оригинальности и созидательного мышления одной или нескольких индивидуальностей [12. С. 44].

О.С. Советова, делая ссылку на исследования А. Герстенфелда приводит перечень главных показателей, характеризующих творческие способности: порог знаний, предшествующая творческая деятельность, приверженность убеждениям и настойчивость. Однако, чтобы этот потенциал был реализован необходимо наличие творческой организации. О.С. Советова дает и «характеристики творческой организации: требование выработать новые решения, восприимчивость к новым идеям, терпимость к «странностям», свободу выбирать проблемы и изменять направления исследований, стимулы для творчества. Указывается также терпимость по отношению к «инакомыслящим», возможность работать индивидуально, а не только в коллективе» [9. С. 148].

Е.Б. Моргунов на основе анализа работ зарубежных и отечественных авторов приводит интересную интерпретацию понятия современной «креативности организации» на всех уровнях, определяя в своей работе такие понятия как индивидуальная креативность, креативность группы и креативность организации. Креативное поведение в организации рассматривается как комплексное взаимодействие на уровне «личность - группа».

Индивидуальная креативность является суммой предусловий (биографические данные), когнитивного стиля и способностей (дивергентное мышление, плавность мышления), личностных показателей (локус контроля), релевантных знаний, мотивации, социального влияния (окружающая среда, задача и время исполнения).

Креативность группы является суммой креативных данных ее членов и контекстуальных влияний (организационной культуры, ресурсного обеспечения). Выявлено, что креативность может страдать, если другим предоставлены оценочные полномочия. Условиями для групповой креативности и инноваций могут становиться лидерство, сплоченность, стойкость и структура группы. Творческий потенциал группы выше, если управление в ней демократично, структура более органическая, чем механическая, а члены группы имеют образование в разных областях.

Е.Б. Моргунов считает, что организационная креативность редко проявляется в чистом виде как фактор развития организации. Многие исследователи рассматривают организационную креативность как способность организации к адаптации и приложению к своему функционированию идей, предложенных вне организации. Так, в исследовании И.Б. Гуркова (2001) показано, что именно такой путь введения инноваций является одним лидирующих в современной России [5]. Такой же способ освоения инноваций характерен, на наш взгляд, для органов внутренних дел.

Большая роль в психологии инноваций отводится изучению личности участников инновационного процесса и влияния личностных качеств на инновационную диспозицию, или инновационную готовность (О.С. Советова, А.Л. Журавлев).

М.Г. Дебольский, говоря о личностных качествах руководителей органов внутренних дел, успешно реализующих нововведения в организациях, отмечает: творческие и организаторские способности, готовность к профессиональному риску, стремление к самоутверждению, самореализации и успеху [7].

С.Р. Яголковский дает понятие инновационности личности, которое «может рассматриваться как способность человека воспринимать, выделять, дорабатывать и внедрять новые и оригинальные идеи. По мнению некоторых авторов, она предполагает способность черпать идеи извне системы и привносить их внутрь её, а также умение

эффективно представлять эти идеи (Grewal, Mehta, Kardes, 2000). Выделяется ряд личностных факторов, оказывающих влияние на параметры инновационности человека, среди которых: потребность в стимуляции; стремление к новизне; чувствительность к противоречиям, новому опыту и оригинальным, непохожим на другие стимулам; склонность к риску; готовность к переработке информации; независимость суждений, открытость опыту, осведомленность и пр.» [17. С. 394].

Приоритетные направления стимулирования и поддержки инновационной деятельности включают:

- прямое организационное стимулирование крупных компаний государственного сектора, а также компаний, функционирующих в сфере естественных монополий, к формированию и реализации программ инновационного развития;

- предоставление на конкурсной основе малым, средним и крупным компаниям грантов (субсидий) по приоритетным направлениям их инновационной деятельности;

- поддержка развития внутрифирменной науки, в том числе за счет обеспечения доступа компаний к уникальному исследовательскому оборудованию, к услугам по испытанию и сертификации принципиально новой продукции;

- совершенствование инструментов налогового стимулирования инновационной деятельности предприятий;

- усиление инновационной направленности деятельности специализированных банков и финансовых институтов развития;

- совершенствования системы поддержки экспорта высокотехнологичной, новой продукции (услуг);

- определение механизмов поддержки импорта отдельных передовых зарубежных технологий, которые характеризуются высоким потенциалом для распространения в экономике и способствуют переходу к новым технологическим укладам.

Основными направлениями предоставления грантовой поддержки технологических инноваций станут:

- проведение НИОКР, разработка и проектирование новых образцов инновационной промышленной продукции, финансирование услуг по патентованию и сертификации выпускаемой продукции;

- внедрение энергосберегающих технологий, приобретение патентов и лицензий, программного обеспечения, приобретение машин и оборудования, связанных с технологическими инновациями;

- проведение технологического аудита, финансирование услуг технологического и инженерного консалтинга, инжиниринговых услуг.

<http://modernpsy.org/ru/2015/1/1>