

**СОЦИАЛЬНАЯ АКМЕОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ  
(МЕТОДЫ, ЭМПИРИЯ, ПРАКТИКА)  
SOCIAL ACMEOLOGY AND PSYCHOLOGY  
(METHODS, EMPIRICAL, PRACTICE)**

УДК 159.9.072

**ОПРОСНИК ИННОВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕРСОНАЛА**



**Пантелеева Валерия Владимировна** — кандидат психологических наук, доцент, Тольяттинский государственный университет; ул. Белорусская, 14, г. Тольятти, Россия, 445667; e-mail: v-pant@mail.ru



**Кнышева Татьяна Петровна** — старший преподаватель, Тольяттинский филиал Самарского государственного университета; Ленинский пр., 8–94, г. Тольятти, Россия, 445040; e-mail: sashilova@yandex.ru

**РЕЗЮМЕ**

Целью исследования является разработка компактной и комплексной методики для выявления уровня выраженности отдельных компонентов инновационной готовности. В статье определены термины «инновация» и «инновационная готовность». В процессе разработки гипотетического конструкта методики проведён анализ научных подходов к изучению инновационного потенциала. Основные результаты выполненной работы изложены согласно логике описания требований к разработке психологических тестов. Представлена полная информация об организации работы и психометрической проверке теста — используемые методики, характеристики выборки испытуемых, методы статистики, статистические показатели. В статье представлены текст опросника, ключи, интерпретация результатов, данные о нормировании выборки, на которой проводилось исследование. В заключительной части статьи приведены выводы о соответствии представленной методики основным психометрическим требованиям и возможности её прикладного и научного использования.

**Ключевые слова:** инновации, психологическая готовность к инновационной деятельности, психодиагностика, тест, опросник.

Конкурентоспособность и личностный рост персонала в значительной степени определяются готовностью к участию в инновационных процессах. Несбалансированное внедрение изменений сопровождается риском сопротивления персонала инновациям, для преодоления которого требуется применение методов активизации инновационных процессов, которые должны опираться на оценку и прогнозирование отдельных аспектов инновационной готовности. Осуществление диагностики последней позволяет не только выявлять людей, склонных к инновациям, контролировать основные психолого-акмеологические факторы их реализации, но и проводить оценку отклонений от ожидаемого состояния и выработать адекватные управленческие решения, обеспечивая условия для профессиональной самореализации [9].

Цель исследования — разработка компактной и комплексной методики для выявления уровня инновационной готовности.

Инновации, в нашем понимании, — это внедрение в профессиональную сферу и систему общественных отношений новых технологий (производственных, образовательных, исследовательских, информационных и т.д.) и усовершенствованных продуктов, представляющих как объективную, так и субъективную (для личности и организации) новизну.

Содержание, структура, основные параметры инновационной готовности определены нами по ра-

ботам Б.Г. Ананьева, В.Б. Бычина, А.А. Деркача, Д.А. Донского, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбовича, В.А. Крутецкого, О.В. Ливенцевой, В.Д. Шадрикова. Для конкретизации гипотетического конструкта «инновационная готовность» мы прибегли к расширенным теоретическим и эмпирическим исследованиям в течение пяти лет, с привлечением экспертов, имеющих опыт практической работы в соответствующей области [1; 3; 5–8; 10; 12; 13]. Инновационная готовность рассматривается нами в качестве одной из разновидностей психологической готовности к деятельности как иерархизированная система профессионально-важных в инновационной деятельности свойств личности, представленных во всех подструктурах: направленности, способностях, опыте.

Высокий уровень *эмоциональной готовности* (ЭГ) (8–9 стенов) к участию в инновационной деятельности может свидетельствовать о наличии выраженного интереса к внедрению в своём труде новых технологий, освоению новых способов выполнения деятельности и готовности воспользоваться предложенной перспективой преобразований на рабочем месте. В аспекте *мотивационной готовности* (МГ) вероятно преобладание внутренних мотивов к участию в инновациях, связанных с достижением успеха, самореализацией, получением удовлетворения от процесса разработки новшеств. Такие люди готовы нести ответственность за определённые последствия изменений, так как усматривают в них дополнительные возможности для самореализации.

Личность с высокими баллами по *компоненту когнитивной готовности* (КГ) не только может предложить что-то новое, но и обладает знаниями, достаточными для внедрения новшеств в организационный процесс, имеет представление о том, как получить необходимую ей информацию.

Высокие баллы по *компоненту личностной готовности* (ЛГ) связаны с наличием значительного количества личностных особенностей, повышающих эффективность инновационной деятельности (уверенность в себе, умеренная склонность к риску, практичность, радикализм, креативность). Возможна эффективность таких людей в качестве организаторов и руководителей инновационных проектов.

Высокий уровень *компонента организационной готовности* (ОГ) связан с удовлетворённостью созданными в организации условиями. Однако вероятно потребность в дополнительных мерах по поддержке и продвижению инновационной деятельности со стороны руководства.

При анализе среднего уровня инновационной готовности (4–7 стенов) и низкого уровня (1–3 стенов) рекомендуется дополнительный анализ выраженности отдельных шкал профиля, что позволяет выявить, что именно настораживает в инновационной деятельности и каковы возможные пути профилактики сопротивления инновациям.

Процедура создания методики диагностики инновационной готовности проведена по технологии, описанной в работах А. Анастаси, Л.Ф. Бурлачука,

Н.А. Батурина, Н.Н. Мельниковой, А.Г. Шмелёва. Результаты исследований и подробное описание психометрических характеристик отражены в ряде публикаций, в том числе в [11].

Репрезентативность опросника подтверждена путём создания полиморфной выборки, состоящей из 374 человек в возрасте от 19 до 55 лет со средним, специальным и высшим образованием, различных профессиональных сфер — частные предприниматели, инженеры, рабочие, руководители, менеджеры по продажам, библиотекари, учителя, работники сферы обслуживания, служащие госучреждения.

Уровень внутренней согласованности окончательной версии теста по коэффициенту  $\alpha$  Кронбаха равен 0,94, коэффициент дискриминации заданий от 0,71 до 0,90, что соответствует требованиям, приведённым в Словаре-справочнике по психодиагностике [4].

Надёжность по внутренней согласованности оценена как высокая методом расщепления пополам и корреляцией частей теста  $r = 0,81$  ( $N = 52$ ), дисперсии двух половин по критерию Фишера различаются незначимо ( $F = 1,09$ ), коэффициент надёжности по формуле Спирмена — Брауна  $f = 0,89$ .

Проверка ретестовой надёжности с интервалом 6 месяцев между замерами ( $N = 55$ )  $r = 0,65$  подтвердила стабильность измерения [2].

Результаты проверки критериальной валидности оценивались путём корреляции баллов по нашей методике с результатами самостоятельной оценки выборки частных предпринимателей своего положения на рынке по сравнению с конкурентами, прибыльности их бизнеса и психологических затрат в предпринимательской деятельности. Показатели конкурентной и конструктивной валидности оценивались с применением методик: 1) когнитивный стиль «адаптор-инноватор» по М. Киртону КА1; 2) обобщённая инновационная диспозиция по О.С. Советовой; 3) отношение к инновациям по вопроснику Д. Цезерани; 4) мотивация достижения успеха по Т. Элерсу; 5) опросник мотивационной структуры В.К. Гербачевского; 6) факторы опросника 16-PF Р. Кеттелла: С («сила Я»), Н (смелость), О (склонность к чувству вины), Q1 (радикализм), Q2 (самоудовлетворенность), Q3 (способность сдерживать тревожность), Q4 (свободно плавающая тревожность); 7) оценка ролевого поведения в управленческой команде по М. Белбину; 8) уровень психологической атмосферы в коллективе по А.Ф. Фидлеру; 9) тип восприятия индивидом группы по В.Е. Залобовской; 10) тип корпоративной культуры по К. Камерону — Р. Куинну; 11) ценностные ориентации по М. Рокичу.

Поскольку при использовании близких по содержанию, но не аналогичных тестов, получаемые значения корреляций обычно находятся в средних пределах, мы приняли удовлетворительными показатели корреляции на уровне значимости от 0,05 до 0,01 [2].

Нормирование методики проводилось на совокупной выборке в 300 человек. Асимметрия сырых

баллов 0,03, эксцесс 0,87, что не превышает стандартной ошибки для  $N = 300$ ; следовательно, распределение соответствует нормальному [4]. В качестве стандартных оценок использовались стены.

## МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ ИННОВАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕРСОНАЛА

### Инструкция

Вам предстоит оценить утверждения, относительно инноваций, под которыми понимается внедрение новых технологий в Вашей профессиональной сфере, сопровождение новых способов ведения работы в организации, выведение новых продуктов на рынок.

### Утверждения

1. Люди в основном стремятся открывать, создавать, осваивать что-то новое.
2. Я постоянно ищу способы усовершенствования своей деятельности.
3. Подготовка отчётности по внедрению инновационного проекта — вещь для меня очень сложная.
4. В случае неудачи я обычно не переживаю, а делаю новую попытку.
5. Контроль за результатами внедрения инноваций в нашей организации хорошо продуман.
6. Я стараюсь, чтобы новое в работе не проходило мимо меня.
7. Я работаю над новыми технологиями, чтобы быть лучшим в своём деле.
8. Я плохо знаком с положениями нашей организации, касающимися инноваций.
9. Если я что-то придумываю, я верю, что у меня получится.
10. «Пойди туда, не знаю куда» — вот девиз инновационной деятельности в нашей организации.
11. Я испытываю дискомфорт при мысли, что меня заставят внедрять какое-нибудь новшество.
12. Меня привлекает процесс приобретения новых знаний и навыков.
13. Мне совершенно непонятно, как оценить приблизительную стоимость внедрения инновации в моей сфере.
14. Я не ставлю глобальных целей, предпочитая не рисковать.
15. Я не знаю, какие программы по внедрению инноваций есть в нашей организации.
16. Я против включения в рабочую группу по внедрению инноваций.
17. Мне нравится идти в ногу со временем, поэтому я всегда за новейшие технологии.
18. Трудно представить, какая информация нужна участникам инновационного проекта.
19. Обычно я не только предлагаю новое, но ещё и знаю, как реализовать идею на практике.
20. Включаясь в процесс внедрения новшеств, я знаю, в чём будет заключаться поощрение.
21. Те, кто внедряет новшества, — выскочки и карьеристы.

22. Освоение новых технологий позволяет реализовать множество своих способностей.

23. Я хорошо представляю себе этапы внедрения новых технологий (инноваций).

24. Я не люблю перемен, они требуют напряжения сил.

25. Внедрение инноваций в нашей организации сопровождается информированием об их обособности.

26. Люди, которые реализуют новые технологии, часто не несут ответственности за последствия их внедрения.

27. Я участвую в нововведениях, потому что мне нравится быть членом рабочей группы (комитета).

28. Мне трудно представить, как можно увлечь работников инновациями.

29. Я очень боюсь неудач и нервничаю, приступая к работе над чем-либо новым.

30. У нас в организации регулярно проводится обучение новым технологиям.

31. Мне бы хотелось работать с людьми, которые не дают другим покоя, заставляют проявлять инициативу, осваивать новое.

32. Участвуя в инновациях, я одновременно решаю свои собственные задачи.

33. Я вряд ли сумею разработать план мероприятий по реализации новшества.

34. Я редко проявляю инициативу, предпочитаю хорошо делать привычную работу.

35. Инновационная деятельность не входит в число ценностей коллектива, в котором я работаю.

36. Я не вижу проблемы в том, чтобы поменять что-то в своей работе, освоив новую технологию.

37. Инновации меня не особенно интересуют, я скорее вынужден участвовать в их внедрении.

38. Мне не составит труда оформить документы по инновационному проекту в соответствии с принятой схемой.

39. У меня есть склонность к поиску новых способов решения ежедневных задач.

40. Внедрение инноваций обозначено как ключевая ценность нашей организации.

41. Я уважаю людей, не дающих жить другим по старинке.

42. Участвовать в инновациях приходится, чтобы быть на хорошем счету.

43. Я знаю, как распределить роли в инновационном проекте.

44. Многие коллеги обращаются ко мне за советом по поводу новых технологий.

45. В нашей организации налажено взаимодействие между подразделениями, работающими над внедрением инноваций.

46. Мне бы хотелось, чтобы инновационными проектами в нашей организации занимался кто-то другой.

47. Я считаю, что люди, которые участвуют в реализации инноваций, следуют ожиданиям руководства.

48. Если бы меня назначили руководителем инновационного проекта, я бы растерялся.

## Бланк для регистрации ответов

	ЭГ	МГ	КГ	ЛГ	ОГ
Номер утверждения	1	2	3	4	5
Ответ					
Номер утверждения	6	7	8	9	10
Ответ					
Номер утверждения	11	12	13	14	15
Ответ					
Номер утверждения	16	17	18	19	20
Ответ					
Номер утверждения	21	22	23	24	25
Ответ					
Номер утверждения	26	27	28	29	30
Ответ					
Номер утверждения	31	32	33	34	35
Ответ					
Номер утверждения	36	37	38	39	40
Ответ					
Номер утверждения	41	42	43	44	45
Ответ					
Номер утверждения	46	47	48	49	50
Ответ					
Сумма в столбце					

49. Часто я вижу несколько вариантов решения какой-либо проблемы.

50. При реализации инновационных проектов в нашей организации эффективно распределяются обязанности между участниками.

**Бланк для регистрации ответов (табл. 1)**

Под номером утверждения впишите цифру, соответствующую варианту Вашего ответа:

- 1 — совершенно неверно
- 2 — неверно
- 3 — скорее неверно, чем верно
- 4 — не знаю
- 5 — скорее верно, чем неверно
- 6 — верно
- 7 — совершенно верно

**ОБРАБОТКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОПРОСА**

В обратных утверждениях (№ № 3, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 24, 26, 28, 29, 33, 34, 35, 37, 42, 46, 47, 48) оценки «переворачиваются» следующим образом: за 1 балл начисляется 7, за 2 балла — 6 и так далее. Подсчитываются суммы столбцов в бланке ответов, образуя показатели по отдельным компонентам инновационной готовности, согласно модели. Общая сумма баллов составляет итоговый уровень (табл. 2).

В апробации методики использованы результаты дипломных исследований под руководством В.В. Пантелеевой (Л.Н. Вереникина, 2011; Е.Г. Сычугова, 2012).

**ССЫЛКИ**

- [1]. *Абульханова-Славская К.А.* Субъективный подход в инновационной подготовке педагога-психолога: Монография. — Казань: Изд-во ЮЛАКС, 2006. 165 с.
- [2]. *Батурич Н.А., Мельникова Н.Н.* Технология разработки тестов // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». 2009. Вып. 6. С. 4–14.
- [3]. *Бурда С.Ю.* Психолого-акмеологические условия и факторы внедрения инновационных проектов в регионе: Дис. ... канд. психол. наук. — М., 2010. 205 с.
- [4]. *Бурлачук Л.Ф.* Словарь-справочник по психодиагностике. — СПб.: Питер, 2008. 528 с.
- [5]. *Быков С.В.* Организационная психология. — Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. 110 с.
- [6]. *Деркач А.А., Селезнева Е.В., Михайлов О.В.* Готовность к деятельности как акмеологический феномен. — М.: Изд-во РАГС, 2008. 94 с.
- [7]. *Деркач А.А., Степанова Л.А., Гагарин А.В.* Подготовка психолога инновационной формации на современном факультете психологии // Акмеология. Т. 1–2. 2014. С. 259–260.
- [8]. *Зимняя И.А., Лаптева М.Д.* Об инновациях в образовательном процессе (на примере компетентностно-

## Перевод оценок по тесту в стены

Сумма оценок по шкалам теста					Общий балл	Стен
ЭГ	МГ	КГ	ЛГ	ОГ		
34 и менее	33 и менее	22 и менее	28 и менее	23 и менее	158 и менее	1
35–38	34–36	23–27	29–33	24–28	159–175	2
39–42	37–40	28–32	34–37	29–33	176–193	3
43–46	41–44	33–36	38–42	34–38	194–211	4
47–50	45–48	37–41	43–46	39–43	212–229	5
51–54	49–52	42–46	47–50	44–48	230–245	6
55–58	53–56	47–50	51–55	49–53	246–265	7
59–62	57–60	51–55	56–59	54–58	266–283	8
63–66	61–63	56–60	60–64	59–63	284–301	9
67–70	64–70	61–70	65–70	64–70	302 и более	10

ориентированной образовательной программы) // Акмеология. 2009. № 1. С. 32–36.

[9]. Кудинов С.И., Кудинов С.С., Кудинова И.Б. Само-реализация личности как предпосылка проявления толерантности // Акмеология. 2014. № 4(52). С. 138–144.

[10]. Кузьмина Н.В., Шмелёва Е.А. Образовательная среда вуза в развитии акмеинновационного потенциала будущего учителя // Акмеология. 2013. № 1(45). С. 16–21.

[11]. Пантелеева В.В. Структура инновационной готовности персонала в аспекте организационной культуры // Социально-психологические механизмы организационной культуры: Сб. ст. / под ред. С.В. Быкова. — Самара: Самарская гуманитарная академия, 2010. С. 76–88.

[12]. Тихомирова Ю.М. Анализ видов психологической готовности к профессиональной деятельности // Перспективы науки. 2014. № 3(54). С. 24–26.

[13]. Шадриков В.Д. Модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. 2006. № 8. С. 27.

[14]. Batinic B., Wolff H-G, Haupt C. Construction and Factorial Structure of a Short Version of the Trendsetting Questionnaire (TDS-K) / A Cross-Validation Using Multigroup Confirmatory Factor Analyses // European Journal of Psychological Assessment. 2007. Vol. 24(2): P. 88–94.

#### INNOVATIONAL READINESS OF THE PERSONNEL QUESTIONNAIRE

**Valeriya V. Pantaleeva** — Candidate of Psychological Science, Associate Professor, Department of Theoretical and Practical Psychology, Togliatti State University, 14, Belorusskaya Street, Togliatti, 445667, Russia; e-mail: v-pant@mail.ru

**Tatyana P. Knysheva** — Senior Teacher, Togliatti branch of the Samara State University; Leninskiy Prospect, 8–94, Togliatti, 445040, Russia; e-mail: sashilova@yandex.ru

#### ABSTRACT

The aim of the investigation is to develop a compact and integrated methodology in order to identify the intensity level of the separate components of the innovational readiness. The key terms «innovation» and «innovational readiness» are defined in the article. In the course of the method's hypothetical construct development there was carried out the analysis of scientific approaches to the study of the innovative capacity. The main results of this work were outlined according to the requirements to the description of the psychological tests development. Full information about the organization of work and test psychometric validation is presented in the article: applied methodologies, subject's characteristics, statistic methods, statistical indicators. The article presents the text of the questionnaire, keys, interpretation of results, the data on normalization of the studied sample group. The final part of the article contains the conclusions about the method's correspondence to the basic psychometric requirements, as well as possibilities of its applied and scientific use.

**Key words:** innovation, psychological readiness for innovation, psychological testing, test, questionnaire.

#### REFERENCES

[1]. Abul'hanova-Slavskaja K.A. Subjektivnyj podhod v innovacionnoj podgotovke pedagoga-psihologa [The subjective approach to the innovative education of the pedagogue-psychologist]. Monografija, Kazan': Izd-vo JuLAKS, 2006. — 165 p.

[2]. Baturin N.A., Mel'nikova N.N. Tehnologija razrabotki testov [The technology of the test's creating] // Vestnik JuUrGU [Bulletin JuUrGU]. Serija «Psihologija» [Psychology]. 2009. No. 6. pp. 4–14.

[3]. Burda S. Ju. Psihologo-akmeologicheskie uslovija i faktory vnedrenija innovacionnyh projektov v regione [Psy-

chological and acmeological conditions and factors of implementation of the innovative projects in the region]: diss. kand. psih. nauk. Moskva, RAGS, 2010. 205 p.

[4]. *Burlachuk L.F.* Slovar'-spravochnik po psihodiagnostike [The dictionary-reference book of psychodiagnostics]. SPb.: Piter, 2008. 528 p.

[5]. *Bykov S.V.* Organizacionnaja psihologija [The organization psychology]. Samara, 2013. 110 p.

[6]. *Derkach A.A., Selezneva E.V., Mihajlov O.V.* Gotovnost' k dejatel'nosti kak akmeologicheskij fenomen [The readiness for action as acmeological phenomenon]. Rossijskaja akad. gos. sluzhby pri Prezidente Rossijskoj Federacii. Moskva: Izd-vo RAGS, 2008. 94 p.

[7]. *Derkach A.A., Stepanova L.A., Gagarin A.V.* Podgotovka psihologa innovacionnoj formacii na sovremennom fakul'tete psihologii [The education of the innovative formation psychologist on the modern psychology faculty]// Akmeologija [Akmeology]. Vol. 1–2, 2014. pp. 259–260.

[8]. *Zimnjaja I.A., Lapteva M.D.* Ob innovacijah v obrazovatel'nom processe (na primere kompetentnostno-orientirovannoj obrazovatel'noj programmy)[About the innovation in the educational process (on competence-oriented educational programs example]//Akmeologija [Akmeology]. 2009. no 1. pp. 32–36.

[9]. *Kudinov S.I., Kudinov S.S., Kudinova I.B.* Samorelizacija lichnosti kak predposylka pojavlenija tolerantnosti //Akmeologija [Akmeology]. 2014. no 4 (52). pp. 138–144.

[10]. *Kuz'mina N.V., Shmeleva E.A.* Obrazovatel'naja sreda vuza v razvitii akmeinnovacionnogo potenciala budushhego uchitelja [Self-realization of personality as a prerequisite of the tolerance] // Akmeologija [Akmeology]. 2013. no. 1(45). pp. 16–21.

[11]. *Panteleeva V.V.* Struktura innovacionnoj gotovnosti personala v aspekte organizacionnoj kul'tury [The structure of the innovative readiness of the personnel in the aspect of organizational culture]// Social'no-psihologicheskie mehanizmy organizacionnoj kul'tury [Socio-psychological mechanisms of organizational culture]: sb. st. / pod red. S.V. Bykova. Samara: Samar. gumanit. akad., 2010. pp.76–88.

[12]. *Tihomirova Ju.M.* Analiz vidov psihologicheskoj gotovnosti k professional'noj dejatel'nosti [The analysis of the types of psychological readiness to professional activities]//Perspektivy nauki [Science prospects]. 2014. no 3 (54). pp. 24–26.

[13]. *Shadrikov V.D.* Model' specialista: innovacionnaja podgotovka i kompetentnostnyj podhod [The model of the specialist: innovative education and competence-based approach]// Vyshee obrazovanie segodnja [Higher education today]. 2006. no 8. p. 27.

[14]. *Batinic B., Wolff H-G., Haupt C.* Construction and Factorial Structure of a Short Version of the Trendsetting Questionnaire (TDS-K) / A Cross-Validation Using Multigroup Confirmatory Factor Analyses/ B. Batinic, // European Journal of Psychological Assessment 2007; Vol. 24(2): pp. 88–94.