

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики
Направление подготовки 37.03.01 – Психология

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой

_____ Е.А. Иванова

«_____» _____ 2018 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Взаимосвязь социального интеллекта и готовности к инновационной
деятельности сотрудников Министерства внутренних дел

Исполнитель
студент группы 464 узб

Н.А. Козырева

Руководитель
канд. псих. наук, доцент

О.Д. Стародубец

Нормоконтроль

В.С. Клемес

Благовещенск 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Амурский государственный университет
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет Социальных наук
Кафедра Психологии и педагогики
Направление подготовки 37.03.01 – Психология

Зав. кафедрой
Е.А. Иванова
« _____ » _____ 2018 г.

ЗАДАНИЕ

К бакалаврской работе (проекту) студента группы 464узб

1. Тема бакалаврской работы (проекта): **Взаимосвязь социального интеллекта и готовности в инновационной деятельности сотрудников Министерства внутренних дел**

(утверждено приказом от _____ № _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта): **10.01.18**

3. Исходные данные к бакалаврской работе (проекту):

материалы анализа психолого-педагогической литературы, методической документации, рекомендаций, статистические данные

4. Содержание бакалаврской работы (проекта) (перечень подлежащих разработке вопросов): **теоретические основы взаимосвязи социального интеллекта и готовности в инновационной деятельности сотрудников Министерства внутренних дел, особенности и структура, основные направления и порядок работы, результаты эмпирического исследования**

5. Перечень материалов приложения (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов): **3 рисунка, 3 таблицы, графики, иллюстрирующие результаты бакалаврского исследования**

6. Консультанты по бакалаврской работе (проекту) (с указанием относящихся к ним разделов) – **отсутствуют**

7. Дата выдачи задания – **01.09.2017**

Руководитель бакалаврской работы (проекта) –
– **доцент кафедры ПиП, канд. псих. наук Ольга Дмитриевна Стародубец**
(ФИО, должность, уч. степень и звание)

Задание принял к исполнению: _____ /**Козырева Н.А.**/
(дата, подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 83 с., 3 рисунка, 4 таблицы, 5 приложений, 53 источника.

ИНТЕЛЛЕКТ, СОЦИАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ, ИННОВАЦИЯ, ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ, ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ.

В работе исследованы социальный интеллект и готовность к инновационной деятельности.

Цель работы – выявление взаимосвязи социального интеллекта и готовности к инновационной деятельности сотрудников МВД.

Основу методологии исследований составляют: социальный интеллект – как способность понимать свое поведение и поведение других людей и готовность к инновациям – как к новшествам.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1 Теоретические основы взаимосвязи социального интеллекта и готовности к инновационной деятельности сотрудников МВД	8
1.1 Понятие социального интеллекта в психологии	8
1.2 Характеристика профессиональной деятельности сотрудников МВД	21
1.3 Теоретические аспекты изучения готовности к инновационной деятельности в психологии	31
2 Исследование взаимосвязи социального интеллекта и готовности к инновационной деятельности сотрудников МВД	41
2.1 Организация и методы исследования	41
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования	45
Заключение	53
Библиографический список	55
Приложение А Фрагменты методики «Социальный интеллект» Дж. Гилфорда	60
Приложение Б Методика «Диагностический опросник готовности к инновационной деятельности» В.Е. Клочко, О.М. Краснорядцева	68
Приложение В Методика «Анкета на определение типа готовности к инновациям» И.О. Загашева	72
Приложение Г Сводная таблица результатов исследования	74
Приложение Д Расчет коэффициента ранговой корреляции Спирмена	75

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях подготовка специалистов с высоким уровнем профессиональной компетентности и разносторонним личностным развитием, способных к непрерывному самосовершенствованию, постоянному пополнению и расширению спектра своих знаний и умений, т.е. способных учиться всю жизнь, является одной из центральных задач современного высшего образования.

В частности, понимание процесса общения и поведения людей, адаптацию к различным системам взаимоотношений определяет особая умственная способность – социальный интеллект, где эффективность поведения, взаимоотношений и общения видится во взаимосвязанном развитии коммуникативных и интеллектуальных способностей.

Происходящие в обществе перемены обострили проблему обезличивания человека во взаимодействии с социальной средой. Разрешение этой проблемы зависит от развития способности к активной социокультурной адаптации. Усвоение системы норм отношений к миру, друг к другу определяется проявлением такого свойства личности как социальный интеллект. В свою очередь социальный интеллект представляет собой индивидуально-личностное свойство человека, которое проявляется в способности формировать отношение к самому себе, прогнозировать результаты своей деятельности, понимать своё поведение и поведение окружающих.

Работа интеллекта позволяет человеку строить разные варианты «картины мира». Критерии уровня интеллектуального развития личности связаны с тем, как человек воспринимает, понимает и объясняет действительность – от этого зависят и особенности интеллектуального овладения ситуацией, и соответственно, особенности поведения в этой ситуации.

Но это не значит, что интеллект – это исключительно механизм адаптации к своему окружению. Социальный интеллект – способность правильно понимать поведение людей. Эта способность необходима для эффективного меж-

личностного взаимодействия и успешной социальной адаптации. Социальный интеллект является относительно новым понятием в психологии. В его развитие внесли свой вклад такие зарубежные психологи, как Г. Айзенк, Г. Гарднер, Дж. Гилфорд, Г. Оллпорт, М. Салливен, Р. Стернберг, Э. Торндайк и другие.

Профессиональная готовность является закономерным результатом специальной подготовки, самоопределения, образования и самообразования, воспитания и самовоспитания. Это – психическое, активно-действенное состояние личности, сложное ее качество, система интегрированных свойств. Такая готовность регулирует деятельность, обеспечивает ее эффективность. Одним из важных качеств полицейских, условий успешности его как профессионала, является готовность к инновационной деятельности.

Успешность инновационной деятельности предусматривает, что специалист осознает практическую значимость различных инноваций не только в профессиональном плане, но и на личностном уровне. Однако включение специалиста в инновационный процесс часто происходит спонтанно, без учета его профессиональной и личностной готовности к инновационной деятельности.

Готовность к инновационной деятельности полицейского – особое личностное состояние, которое предусматривает наличие мотивационно-ценностного отношения к профессиональной деятельности, владение эффективными способами и средствами достижения профессиональных целей, способности к творчеству и рефлексии. Инновационная компетентность полицейского – система мотивов, знаний, умений, навыков, личностных качеств, что обеспечивает эффективность использования новых профессиональных технологий в своей работе.

Своевременное, объективное выяснение уровня сложившейся готовности конкретного сотрудника к инновационной деятельности дает возможность спланировать работу по развитию его инновационного потенциала, который является важным компонентом структурных профессиональных качеств

Объект исследования: социальный интеллект.

Предмет исследования: взаимосвязь социального интеллекта и готовно-

сти к инновационной деятельности сотрудников МВД.

Цель: изучение взаимосвязи социального интеллекта и готовности к инновационной деятельности сотрудников МВД.

Задачи:

1. Проанализировать литературу по проблеме взаимосвязи социального интеллекта и психологической готовности к инновациям;

2. Исследовать уровень социального интеллекта и готовность к инновационной деятельности сотрудников МВД;

3. Выявить характер взаимосвязи социального интеллекта и готовности к инновационной деятельности сотрудников МВД.

Гипотеза: существует взаимосвязь социального интеллекта и готовности к инновационной деятельности сотрудников МВД.

Методы исследования: анализ литературы, тестирование, методы статистической обработки данных.

База исследования: МО МВД России «Белогорский».

Выборка: 30 человек сотрудников МВД в возрасте 26-46 лет.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВЗАИМОСВЯЗИ СОЦИАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИЯМ У СОТРУДНИКОВ МВД

1.1 Понятие социального интеллекта в психологии

Социальный интеллект является относительно новым понятием в психологии. В его развитие внесли свой вклад такие зарубежные психологи, как Г. Айзенк, Г. Гарднер, Дж. Гилфорд, Г. Оллпорт, М. Салливен, Р. Стернберг, Э. Торндайк, и другие. Наибольший вклад в развитие изучения социального интеллекта был сделан такими учеными как Дж. Гилфордом, впервые создавшим тест измеряющий уровень социального интеллекта и создавшим факторно-аналитическую модель интеллекта, где особое внимание уделялось социальному. Г. Айзенк так же выделял социальный интеллект от общего интеллекта, создав трехкомпонентную схему взаимовключающих видов интеллекта. Э. Торндайк ввел понятие социального интеллекта и рассматривал его с точки зрения бихевиоризма, давая более объемное понимание данной категории. Среди отечественных ученых следует выделить Н.А. Аминова, М.И. Бобневу, Е. С. Михайлову, Ю.Н. Емельянова, Н.А. Кудрявцеву, В.Н. Куницыну, М.В. Молоканова, Л.И. Уманского, А.Л. Южанинову, Д.В. Ушакова, и другие ученые. Д.В. Ушаков в своей книге «Социальный интеллект как вид интеллекта» дал разноплановую характеристику социального интеллекта и сформировал структурно-динамическую теорию социального интеллекта [45, с. 11].

Социальный интеллект – способность человека правильно понимать свое поведение и поведение других людей в обществе. Термин «социальный интеллект» впервые использовал в психологии Э. Торндайком в 1920 году. Он понимал социальный интеллект как способность понимать людей, действовать, или поступать мудро в отношении других. Э. Торндайк рассматривал социальный интеллект как специфическую познавательную способность, которая обеспечивает успешное взаимодействие с людьми и считал социальный интеллект, видом общего интеллекта, не определив отношения между ним и другими видами интеллекта. Основная функция социального интеллекта у него – прогнозирование

ние поведения.

Г. Оллпорт полагал, что социальный интеллект – это «социальный дар, необходимый для тонкого равновесия в поведении, обеспечивающего гладкость в отношениях с людьми. Для того чтобы тактично говорить и поступать, необходимо прогнозировать наиболее вероятные реакции другого человека. Поэтому социальный интеллект связан со способностью высказывать быстрые, почти автоматические, суждения о людях. Вместе с тем социальный интеллект имеет отношение скорее к поведению, чем к оперированию понятиями: его продукт – социальное приспособление, а не глубина понимания» [48, с. 272].

В данном определении социальный интеллект рассматривается как свойство, необходимое для успешного взаимодействия с людьми, которое проявляется в умении прогнозировать поведение другого человека. Однако автор связывает его более с поведенческим умением, чем с познавательной способностью.

В концепции Дж. Гилфорда «социальный интеллект – это интегральная интеллектуальная способность, определяющая успешность общения и социальной адаптации. Социальный интеллект объединяет и регулирует познавательные процессы, связанные с отражением социальных объектов (человека как партнера по общению, группы людей)» [13, с. 438]. К процессам, его образующим, относятся социальная сензитивность, социальная перцепция, социальная память и социальное мышление.

Исследователями было установлено, что социальный интеллект принимает непосредственное участие в регуляции социального поведения, выступает как средство познания социальной действительности, объединяет и регулирует познавательные процессы, связанные с отражением социальных объектов (человека как партнера по общению, группы людей), обеспечивает интерпретацию информации, понимание и прогнозирование поступков и действий людей, адаптацию к различным системам взаимоотношений между людьми (семейным, деловым, дружеским). Современной наукой выявлено влияние социального интеллекта на успешность в профессиональной деятельности и на самореа-

лизацию человека в целом.

Объяснительные модели интеллекта. Существует восемь основных подходов к формированию интеллекта, для каждого из которых характерна определённая концептуальная линия в трактовке природы интеллекта:

1) Феноменологический подход.

С одной стороны, Д.К. Келлер утверждал, что в зрительном поле есть формы, которые заданы непосредственно характеристиками объективной ситуации. С другой стороны, он отмечал, что форма наших образов не является зрительной реальностью, поскольку это скорее правило организации визуальной информации, рождающееся внутри субъекта.

Утверждение, что умственный образ фактически внезапно переструктурируется сам по себе в соответствии с объективно действующим «законом структуры», по сути дела означало, что интеллектуальное отражение возможно вне интеллектуальной активности самого субъекта. Одна из первых попыток построения объяснительной модели интеллекта была представлена в гештальтпсихологии. Предпосылки такого подхода были заданы В. Кёллером. В качестве критерия наличия интеллектуального поведения у животных он рассматривал эффекты структурности: возникновение решения связано с тем, что поле восприятия приобретает новую структуру, в которой схватываются соотношения между элементами проблемной ситуации, важные для её разрешения. Само решение при этом возникает внезапно, это явление получило название инсайта. Впоследствии М. Вертгеймер, характеризуя «продуктивное мышление» человека, также на первый план вывел процессы структурирования содержания сознания: группирование, центрирование, реорганизацию наличных впечатлений.

Основной вектор, по которому идет перестройка образа ситуации, – это его переход к предельно простому, ясному, расчленённому, осмысленному образу, в котором в полном объёме воспроизводятся все основные элементы проблемной ситуации. Признаком включенности в работу интеллекта является такая реорганизация содержания сознания, благодаря которой познавательный образ приобретает «качество формы» [17, с. 368].

В гештальтпсихологии особенности структурирования феноменального зрительного поля впоследствии оказались сведёнными к действию нейрофизиологических факторов. Тем самым была окончательно потеряна для объяснительного психологического анализа чрезвычайно ценная идея о том, что сущность интеллекта заключается в его способности порождать и организовывать субъективное пространство познавательного отражения.

Особое место в гештальтпсихологической теории занимали исследования К. Дункера. Он считал, что чем глубже инсайт, то есть чем существенные черты проблемной ситуации определяют ответное действие, тем более интеллектуальным оно является. По словам Дункера, глубочайшие различия между людьми в том, что мы называем умственной одарённостью, имеют свою основу именно в большей или меньшей лёгкости переконструирования мыслимого материала. Т.е. способность к инсайту (т.е. способность быстро перестраивать содержание познавательного образа в направлении выявления основного проблемного противоречия ситуации) и является критерием развития интеллекта.

2) Генетический подход. В рамках данного подхода существует две теории: этологическая и операциональная теории интеллекта.

а) Этологическая теория интеллекта.

По мнению У.Р. Чарлсворза, сторонника этологического подхода в объяснении природы интеллекта, это способ адаптации живого существа к требованиям действительности, сформировавшийся в процессе эволюции. Для лучшего понимания адаптационных функций интеллекта он предлагает разграничить понятие «интеллект», включающее наличные знания и уже сформировавшиеся когнитивные операции, и понятие «интеллектуальное поведение», включающее средства приспособления к проблемным ситуациям, в т.ч. и когнитивные процессы, которые организуют и контролируют поведение. Взгляд на интеллект с позиции теории эволюции привёл Чарлсворза к заключению, что глубинные механизмы того свойства психики, которое мы называем интеллектом, коренятся во врождённых свойствах нервной системы.

б) Операциональная теория интеллекта.

Согласно Ж. Пиаже, интеллект – это наиболее совершенная форма адаптации организма к среде, представляющая собой единство процесса ассимиляции и процесса аккомодации. Т.е. суть интеллекта заключается в возможности осуществлять гибкое и одновременно устойчивое приспособление к физической и социальной действительности, а его основное назначение – в структурировании (организации) взаимодействия человека со средой.

Интеллектуальное развитие – это развитие операциональных структур интеллекта, в ходе которого мыслительные операции постепенно приобретают качественно новые свойства: скоординированность, обратимость, авоматизированность, сокращённость.

В развитии интеллекта согласно теории Пиаже, выделяются две основные линии. Первая связана с интеграцией операциональных когнитивных структур, а вторая – с ростом инвариантности (объективности) индивидуальных представлений о действительности.

Анализируя отношения интеллекта к социальному окружению, Пиаже пришёл к выводу, что социальная жизнь оказывает влияние на интеллектуальное развитие в силу того, что её неотъемлемой стороной является социальная кооперация. Эта кооперация требует координации точек зрения некоторого множества партнёров по общению, что стимулирует развитие обратимости мыслительных операций в структуре индивидуального интеллекта. Именно постоянный обмен мыслями с другими людьми позволяет нам децентрировать себя, обеспечивает возможность учёта разнообразных познавательных позиций. В свою очередь, именно операциональные структуры, создавая внутри субъекта пространство для разнонаправленных перемещений мысли, являются предпосылкой эффективного социального поведения в ситуациях взаимодействия с другими людьми.

Ж. Пиаже остановил свои исследования интеллекта возрастом 14-17 лет, но дальше, например, на отрезке от 20 до 35 лет, отмечается «пик» интеллектуальной продуктивности и соответственно можно ожидать наибольшую зрелость операциональных механизмов интеллектуальной активности. Остаётся предпо-

ложить, что сформированность операциональных структур не является единственным показателем интеллектуальной зрелости.

3) Социокультурный подход.

Констатация того, что человек формируется как культурно-историческое существо, усваивая в ходе своей жизнедеятельности материальные и духовные ценности, созданные другими людьми (Бруннер Дж., Левин Л., Лурия А.Р., Выготский Л.С. и др.). Существует также факт, что такие социокультурные факторы, как язык, индустриализация, образование, институт семьи, обычаи, традиции и т.д., являются детерминантами по отношению к уровню и темпам психического (в частности интеллектуального) развития всех членов общества. Специфическая задача межкультурных исследований заключалась в сравнительном анализе особенностей интеллектуальной деятельности представителей разных культур.

1. Познавательное действие приобретает способность выходить за пределы непосредственного практического опыта в область логических рассуждений. Замечено, что культура оказывает своё влияние не на собственно уровень развития интеллекта, а, скорее, на характер интеллектуальных предпочтений. Т.е. как бы формируется своего рода познавательный стиль личности, отражающий требования культуры того общества, в котором живут его представители.

2. Критерии оценки интеллектуальных возможностей человека, сформулированные в рамках одной культуры, не могут быть автоматически перенесены в другую культуру.

3. Существование специфических, культурно обусловленных свойств интеллекта не исключает наличия интеллектуальных универсалий, имеющих своим источником общие потенциальные способности людей и сходные черты их образа жизни. Т.е. своеобразие интеллектуальной активности представителей разных культур – это различные выражения универсальных законов устройства человеческого разума.

4. Некоторые типы социокультурной среды «подталкивают» интеллектуальное развитие лучше, раньше и на более длительном отрезке человеческой

жизни, чем другие.

5. Благодаря освоению вербально-логических средств интеллектуальной деятельности индивидуальный опыт через значения слов и логические рассуждения оказывается погружённым в общечеловеческий опыт; разумеется, при этом качественно расширяется интеллектуальный мир отдельного человека.

Также было выявлено, что человек, чей интеллект формируется в условиях городской жизни, выигрывает в способности логически рассуждать, категориально формулировать, классифицировать большие объёмы сложной информации, но одновременно он теряет остроту восприятия предметно-практических аспектов жизни, т.е. наши интеллектуальные возможности не только порождаются культурным контекстом, но и ограничиваются им (иногда – фатально, вне зависимости от того, является ли культура примитивной или развитой).

1) Процессуально-деятельностный подход.

Л.С. Рубинштейн подчёркивал, что психическое как живая реальная деятельность характеризуется процессуальностью, динамичностью, непрерывностью. Соответственно механизмы любой психической активности складываются не до начала деятельности, а именно в процессе самой деятельности. Т.е. возможность освоения (присвоения) извне любых знаний, способов поведения и т.п. предполагает наличие некоторых внутренних предпосылок. По мнению Рубинштейна, ядром, или общим, главным компонентом любой умственной способности является свойственное данному человеку качество процессов анализа, синтеза и обобщения. Следовательно, суть интеллектуального воспитания личности заключается в формировании культуры тех внутренних процессов, которые лежат в основе способности к постоянному возникновению у человека новых мыслей, что, собственно и служит самым очевидным критерием уровня интеллектуального развития.

Такие были проведены экспериментальные исследования механизмов интеллектуальной активности. В качестве таких механизмов рассматриваются личностные факторы: операциональные смыслы, эмоции, мотивы, целеполага-

ние.

Для человека один и тот же элемент проблемной ситуации выступает для него по-разному на разных этапах процесса решения. Выяснилось, что, возникающая до принятия решения, эмоциональная активация способствует фиксации зоны поиска, сужению её объёма, изменению характера поисковых действий. Также стало известно, что по мере роста личностно значимой мотивации растут показатели продуктивности и оригинальности ответов.

На познавательную деятельность на любом её уровне (восприятия, памяти, мышления и т.д.) оказывают влияние разнообразные личностные факторы. Специфическая же роль интеллекта заключается в том, что интеллект «производит» такие субъективные состояния, которые не зависят от характеристик познающего субъекта и являются условием объективизации всех аспектов его познавательной активности.

5) Образовательный подход.

Изучать интеллект можно через формирование определённых когнитивных навыков в специально организованных условиях при целенаправленном руководстве извне процессом усвоения новых форм интеллектуального поведения. В исследованиях социально-бихевиористской ориентации интеллект рассматривается как совокупность когнитивных навыков, усвоение которых является необходимым условием интеллектуального развития. Интеллект здесь трактуется как «базовый поведенческий репертуар», приобретаемый за счёт определённых обучающих процедур.

Р. Фейерштейн понимал интеллект, как динамический процесс взаимодействия человека с миром, поэтому критерием развития интеллекта является мобильность индивидуального поведения. Если ребёнок развивается в благоприятных семейных и социокультурных условиях, то такой опыт накапливается у него естественным путём, в результате чего ребёнок относительно эффективно адаптируется к своему окружению. По мнению Фейерштейна, развитие интеллекта с возрастом является функцией опосредованного опыта обучения, точнее, его влияния на когнитивные возможности ребёнка.

Итак с чисто практической точки зрения целесообразность формирования когнитивных навыков (и у детей, и у взрослых) в целом не вызывает особых сомнений. Только не ясно, что, собственно говоря, важно для интеллектуального развития: сами по себе когнитивные навыки либо те психические новообразования, которые складываются по мере их формирования.

В процессе исследований было выяснено, что интеллект – это не только продукт, но и предпосылка обучения. З.И. Калмыкова предлагает определять природу интеллекта через «продуктивное мышление», сущность которого заключается в способности к приобретению новых знаний. «Ядро» индивидуального интеллекта, по её мнению. Составляют возможности человека к самостоятельному открытию новых знаний и применению их в нестандартных проблемных ситуациях.

Также необходимо обратить внимание на «зоны ближайшего развития», на их особенности касательно развития интеллекта. Здесь следует выделить две линии обучения: а) зону активного обучения; б) зону творческой самостоятельности ребёнка.

Также можно выделить один из основных системообразующих факторов школьного обучения применительно к развитию интеллекта – это активное использование детьми языка: расширение словаря, умение словесно излагать свои впечатления, вести дискуссию и т.п. В итоге непосредственный опыт ребёнка проходит символическую обработку, и как следствие, мы наблюдаем мощный толчок в направлении развития способности к абстрагированию и роста вариативности познавательных реакций.

б) Информационный подход.

По мнению Г. Айзенка, путь доказательства существования интеллекта – это доказательство его нейрофизиологической детерминации. В качестве основного проводится положение о том, что индивидуальные IQ-различия непосредственно обусловлены особенностями функционирования центральной нервной системы, отвечающими за точность передачи информации, закодированной в виде последовательности нервных импульсов в коре головного мозга.

Если такого рода передача в процессе переработки информации с момента воздействия стимула до момента формирования ответа осуществляется медленно, со сбоями и искажениями, то успешность в решении тестовых задач будет низкой. Для понимания природы интеллекта особенно важен компонент «ментальная скорость», которая и является, по словам Г. Айзенка, психологической базой и источником развития интеллекта.

В целом смысл идей сведения сущности интеллекта и соответственно критерия его развития к скоростным характеристикам процесса переработки информации, обусловленным нейрофизиологическими факторами, Г. Айзенк видит в том, что только с помощью некогнитивных по своей направленности объяснений проблема интеллекта может быть выведена из «болота ментализма» и сам интеллект может приобрести статус реальной психической способности.

Тем не менее, теория «ментальной скорости» хорошо объясняет ту частную форму интеллектуальной активности, которая задействована в решении стандартных интеллектуальных тестов и которая определяется сформированностью определённых умственных навыков. Однако вопрос о скорости переработки информации и её отношении к механизмам работы естественного человеческого интеллекта требует, по-видимому, более углубленного изучения. Во всяком случае, нельзя игнорировать предположение о том, что быстрота в решении проблем и принятии решений далеко не всегда является свидетельством высокого интеллектуального потенциала.

Э. Хант и Р. Стернберг убеждены в том, что интеллектуальные возможности человека не могут быть описаны единственным показателем IQ и что IQ как сумма оценок на некотором множестве тестов скорее статистическая условность, чем показатель индивидуального интеллекта. Здесь считается, что элементарные информационные процессы – это микрооперациональные когнитивные акты, связанные с оперативной переработкой информации. Например, в какой форме и насколько избирательно кодируется информация о внешнем воздействии, как реорганизуется информация при её прохождении через опера-

тивную память, каков характер хранения новой информации при её поступлении в долговременную память и т.п. Хант продемонстрировал индивидуальные различия в способах кодирования информации, которые также оказались связанными с успешностью выполнения психометрических тестов. Уровневые свойства интеллекта оказались обусловленными такими элементарными когнитивными процессами, которые отвечают за «вербальность-образность» на уровне первичного кодирования информации.

Р. Стренберг проводил свои эксперименты в рамках когнитивного компонентного метода, ориентированного на тщательный анализ непосредственно самого процесса выполнения определённого интеллектуального теста, с тем, чтобы определить, как различия в выраженности каждого из выделенных компонентов процесса переработки информации сказываются на индивидуальной успешности выполнения данного вербального теста. По данным Стренберга, процесс поиска правильного ответа включает пять более элементарных информационных микропроцессов: декодирование; умозаключение; сравнение; проверка; построение ответа. В работах Ханта и Стренберга фактически предпринята попытка вернуть интеллекту статус психической реальности, т.к. по их мнению, природа общего фактора человеческого интеллекта тождественна небольшому числу базовых когнитивных процессов.

В целом, судя по изложенным выше данным, высокий интеллектуальный потенциал действительно предполагает иной тип организации когнитивных процессов. Однако высокоинтеллектуальные люди, по-видимому, имеют не столько более сформированные механизмы переработки информации, сколько более совершенные механизмы регуляции наличных интеллектуальных ресурсов.

7) Функционально-уровневый подход.

Целый ряд существенных положений относительно природы интеллектуальных возможностей человека сформулирован в рамках теории интеллекта, разработанной под руководством Б.Г. Ананьева. В качестве основной выступала идея о том, что интеллект – это сложная умственная деятельность, представ-

ляющая собой единство познавательных функций разного уровня. Изучение характера внутрифункциональных и межфункциональных связей позволило получить ряд фактов, характеризующих особенности организации интеллектуальной деятельности на разных уровнях познавательного отражения. Также был сделан ряд важных заключений, касающихся функционально-уровневого устройства интеллекта.

1. Существует система влияний высших уровней познавательного отражения на низшие и низших на высшие, т.е. можно говорить о складывающейся системе когнитивных синтезов «сверху» и «снизу», которые и характеризуют строение и закономерности развития человеческого интеллекта.

2. Интеллектуальное развитие сопровождается тенденцией роста количества и величины корреляционных связей как между разными свойствами одной познавательной функции, так и между познавательными функциями разных уровней. Этот факт интерпретировался как проявление эффекта интеграции разных форм интеллектуальной активности и соответственно, как показатель становления целостной структуры интеллекта на этапе взрослости (18-35 лет).

3. С возрастом происходит перестановка основных компонентов в структуре интеллекта. В частности, в 18-25 лет самым мощным по данным корреляционного анализа является показатель долговременной памяти, за ним следует показатель словесно-логического мышления. Однако в 26-35 лет на первое место выходят показатели словесно-логического мышления, за ним идут показатели внимания и только потом - показатели долговременной памяти.

4. Существуют сквозные свойства, присущие всем уровням познавательного отражения:

- а) объёмные возможности;
- б) единство чувственного (образного) и логического как основа организации любой познавательной функции;
- в) ориентировочная регуляция в виде выраженности свойств внимания.

В целом можно сказать, что критерием развития интеллекта, согласно данному направлению, является характер внутри- и межфункциональных свя-

зей различных познавательных функций и, в частности, мера их интегрированности. Интеллект, согласно Б.М. Величковскому, может быть описан как иерархия познавательных процессов, включающая шесть уровней познавательного отражения. Согласно его модели, традиционно выделяемые познавательные процессы в действительности оказываются сложными образованиями. Так, ощущения связаны с работой трёх базовых уровней, восприятие – двух, память и мышление – снова трёх и т.д.

Стоит ещё остановиться на том факте, что интеллект можно изучать на любом типе познавательной активности. Соответственно особенности познавательной активности любого уровня могут выступать в качестве критерия оценки интеллектуальных возможностей человека. Однако неверно было бы на основе этого обстоятельства сделать заключение о том, что совокупность познавательных процессов разного уровня – это и есть интеллект. Интеллект, условно говоря, находится за основными познавательными процессами, которые являются его «рабочими органами».

8) Регуляционный подход.

Положение о том, что интеллект является не только механизмом переработки информации, но и механизмом регуляции психической и поведенческой активности. Эту теорию сформулировал и обосновал в 1924 г. Л.Л. Терстоун. Он говорил о различии между рассудком и разумом. Интеллект в качестве проявления разумности рассматривался им как способность тормозить импульсивные побуждения либо приостанавливать их реализацию до момента, пока исходная ситуация не будет осмыслена в контексте наиболее приемлемого для личности способа поведения.

Неинтеллектуальное поведение характеризуется ориентацией на любое решение, которое имеется под рукой. Интеллектуальное поведение предполагает:

1. Возможность задерживать собственную психическую активность на разных стадиях подготовки поведенческого акта.
2. Возможность думать в разных направлениях, осуществляя мысленный

выбор среди множества более или менее подходящих вариантов адаптивного поведения.

3. Возможность осмысливать ситуацию и собственные побуждения на обобщённом уровне на основе подключения понятийного мышления. Главный критерий интеллектуального развития в контексте данной теории – это мерка контроля потребностей.

По мнению Р. Зайонса процесс эмоционального оценивания отображаемых аспектов действительности – это, сравнительно с процессом их осмысливания, некоторая параллельная психологическая реальность, живущая по своим собственным законам. Также можно отметить, что критерием интеллектуальной зрелости будет выступать готовность субъекта принимать любое событие таким, каковым оно является в своей объективной действительности, а также его готовность изменять исходные мотивы, создавая производные потребности, превращая цели в средства с учётом объективных требований деятельности и т.п. Напротив, низкий уровень интеллектуальной зрелости, видимо будет инициировать те или иные варианты защитного поведения на фоне бурной, хотя и весьма своеобразной интеллектуальной активности.

И в заключении можно сказать, что касательно способов использования людьми своего интеллекта, то исследования в этой области далеко не завершены. Тем более что люди порой используют свой интеллект самым неожиданным, если не сказать парадоксальным, образом [13, с. 433].

1.2 Характеристика профессиональной деятельности сотрудников МВД

Профессиональная деятельность сотрудников Управления внутренних дел нередко протекает в напряжённых оперативно-служебных и служебно-боевых условиях, конфликтных ситуациях, опасных для жизни обстоятельствах, связанных с применением оружия. Так, проверка документов, замечание в адрес нарушителя правил дорожного движения, разведывательный опрос, профилактическая беседа, очная ставка, допрос наполнены психическим напряжением и содержат потенцию «психологического взрыва», перерастающего в острейшее

противоборство.

В последнее десятилетие наблюдается тенденция учащения таких ситуаций и обстоятельств. Особо трудны чрезвычайные обстоятельства, вызываемые явлениями и факторами природного, техногенного или социального характера, которые нередко нарушают нормальную жизнь населения, общественную безопасность и порядок на конкретной территории. Это действия стихийных сил природы: землетрясения, ураганы, лесные пожары, сели, эпидемии и эпизоотии и другие аварийные изменения техносферы (аварии на химических, экологически опасных производствах, атомных электростанциях, разрушение зданий и пр.). А также и социальные катаклизмы (массовые беспорядки, террористические акты, захваты заложников и самолетов, действия незаконных вооруженных формирований, групповое сопротивление силам правопорядка и др.) [52].

Подобные ситуации, условия, обстоятельства оказывают на всех, в том числе и на сотрудников МВД, сильное психологическое воздействие и именуется обычно экстремальными (особыми, исключительными, чрезвычайными). Они создают большие сложности в решении профессиональных задач, сказываются на успешности действий, требуют от личного состава психологической устойчивости и особого умения действовать при таких условиях.

Возросшие активность и профессионализм криминального элемента, использование им повсеместно оружия и других современных средств совершения преступлений, возрождение (после долгого перерыва) группового бандитизма, организованной преступности породили по существу и новый вид правоохранительной деятельности – служебно-боевую деятельность. К её осуществлению в первую очередь должен быть готов личный состав Управления внутренних дел [26].

Служба в УВД требует от сотрудников значительного напряжения и самоотдачи, связана с необходимостью противостоять преступности, имеющей самые разные формы проявления. Кроме того, эта деятельность по своему характеру сопряжена с военной службой, повышенной социальной и профессиональной ответственностью.

При этом воздействие неблагоприятных факторов окружающей среды сочетается с дефицитом информации и времени на обдумывание и принятие адекватного решения, наличием неожиданных, внезапно возникающих препятствий. Одновременно с нервно-психическим напряжением сотрудники подвергаются значительным уровнем физических нагрузок. Зачастую они несут службу в усиленном режиме, в специальном снаряжении, включая спецсредства и оружие [33].

Увеличиваются число тяжких преступлений, и это порождает рост числа случаев применения сотрудниками табельного огнестрельного оружия, как для защиты граждан, так и в целях собственной безопасности в ситуациях, которые по своей сути, являются экстремальными, будь то участие в боевых действиях в «горячих точках» или повседневная оперативно-служебная деятельность.

Отмечается постоянный рост числа фактов оказания сопротивления сотрудниками милиции при исполнении ими служебных обязанностей, вплоть до захвата их в качестве заложников. Происходит постоянное увеличение количества сотрудников, получивших ранения при исполнении служебных обязанностей, что почти всегда сопровождается посттравматическими стрессовыми расстройствами. В последние годы это особенно выражено.

Наиболее психологически значимым для сотрудников является их участие в антитеррористической операции по поддержанию конституционного порядка, в пресечении преступных действий банформирований и других антисоциальных проявлений, осуществление охраны общественного порядка, раскрытие и расследование уголовных преступлений, а также круглосуточное наблюдение за действиями местного населения на предмет их связи с бандформированиями.

Таким образом, личный состав при выполнении служебно-боевых задач, подвергается воздействию значительного числа неблагоприятных факторов, различных по своей природе, формам проявления, характеру воздействия и т.д. Все это может вызывать сильный эмоциональный стресс, нервно-психические расстройства, являться причиной заболеваний, травматизма и гибели и различных чрезвычайных случаев среди личного состава.

Стрессовые ситуации могут воздействовать на сотрудников следующим образом:

1) Вызывать резкое снижение организованности поведения (импульсивные, преждевременные и несвоевременные действия). В этом случае дезорганизация поведения может выражаться в утрате сформированных навыков, повторе ответной двигательной реакции, снижении надежности из-за повышения общей чувствительности.

2) Вызывать торможение действий и движений, их замедление вплоть до ступора; подавлять процессы восприятия и мышления, и, тем самым, обуславливать нарушения приема и переработки информации (пропуск значимых сигналов), а также принятия решения;

3) В случае наличия необходимого уровня готовности обуславливать повышение эффективности деятельности (целесообразная активность, четкое восприятие и осмысление осложнений, повышение самоконтроля, совершение адекватных действий).

Влияние на характер развития дезадаптивных реакций сотрудника, как показали аналитические исследования, могут оказывать их индивидуально-личностные особенности, уровень готовности к работе в экстремальных условиях; природные факторы, техническое и медицинское обеспечение, психологический климат и сплоченность коллектива [26].

Обнаружена также связь возникающих психоневротических расстройств и дезадаптивных состояний с интенсивностью стрессогенного воздействия. Такая закономерность определяет объем необходимой потребности в психокоррекционной помощи и ее специфику. Так, если в ситуации переживания умственного хронического стресса преобладают расстройства астенического и астеноневротического характера, проявляющиеся в виде повышенной утомляемости, возбудимости, эмоциональной неустойчивости, нарушений сна и падения работоспособности, то в случаях кратковременного, но более мощного стрессогенного воздействия симптоматика возникающих расстройств усугубляется. Здесь преобладают, прежде всего, аффективные нарушения, нередко с вы-

раженной дисфорией, агрессией, подавленностью настроения и даже с суицидальными тенденциями [33].

Небоевые санитарные потери занимают высокий удельный вес. По существу, каждый третий пострадавший получил ранение или травму в результате личной неосторожности, небрежного обращения с оружием и боеприпасами, что напрямую связано со слабой подготовкой, обученностью и неадекватным психическим состоянием. В результате воздействия комплекса стрессогенных факторов в сочетании со значительными психофизическими нагрузками у сотрудников может возникать посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР).

ПТСР определяется как синдром, формирующийся в результате переживания человеком психотравмирующих событий, выходящих за рамки повседневного жизненного опыта. Признаками, характеризующими ПТСР, являются: навязчивые переживания травмирующего события в сновидениях, воспоминаниях, избегание всего, что может напомнить о нем, генерализованная тревога, нарушения сна, эмоциональные расстройства со стремлением к изоляции, ограничению контактов с внешним миром и др.

Руководители органов и подразделений внутренних дел явно недостаточно внимания уделяют этой категории негативных психологических последствий пребывания личного состава в экстремальных условиях, своевременная профилактика которых может быть более эффективной, нежели успех в лечении уже хронифицированных расстройств. Учитывая, что ПТСР в начальной стадии плохо распознаются даже специалистами, лучшей стратегией их предупреждения среди личного состава органов внутренних дел является организация и проведение психореабилитационных мероприятий со всеми сотрудниками, побывавшими в экстремальных ситуациях [26].

Важнейшим условием, определяющим успешность выполнения задач органом внутренних дел, является наличие «команды», сплоченной вокруг своего руководителя. При этом ведущим фактором единения коллектива сотрудников

МВД выступает благоприятный социально-психологический климат в нем, ответственность за создание и поддержание которого лежит на руководителе.

Социально-психологический климат – свойство коллектива, определяемое межличностными отношениями, создающими стойкие групповые настроения и мысли; относительно устойчивый психический настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления во всей его жизнедеятельности. Он определяется как совокупность качеств и состояний, выражающих самочувствие каждого члена коллектива, степень удовлетворения индивидуальных потребностей и преобладание групповых настроений.

СПК представляет собой совокупность взаимообусловленных социально-психологических особенностей группы, в которых обнаруживается характерное для нее отношение к делу, друг к другу, доминирующее настроение, интеллектуальная и моральная атмосфера. Человек может испытывать внутреннюю удовлетворенность и быть хорошим сотрудником в одном коллективе и совершенно не вписываться в другой [33].

В Управлении внутренних дел социально-психологический климат как комплексное психологическое явление характеризуется особенностями социального восприятия личным составом различных сторон жизни и деятельности коллектива МВД, степенью удовлетворенности ими сотрудников, а также побуждением членов коллектива МВД, степенью удовлетворенности ими сотрудников, а также побуждением членов коллектива к успешному решению поставленных задач. Однако СПК не просто сумма психологических состояний составляющих его индивидов, но и фактор, через который преломляется, опосредуется вся деятельность коллектива МВД. При этом преобладающий психический настрой коллектива определяет собой не только меру включенности каждого сотрудника в деятельность, но и характер направленности, ее эффективность.

Благоприятный социально-психологический климат позволяет сотрудникам МВД более плодотворно решать задачи по обеспечению личной безопасности граждан, общественной безопасности и охране общественного порядка;

предупреждению преступлений и других правонарушений; быстрому и полному раскрытию преступлений; защите собственности от противоправных посягательств, успешно преодолевать стрессовые и конфликтные ситуации. В то же время СПК, наглядно проявляясь в положительной эмоциональной окрашенности межличностных отношений, в устойчивости традиций в коллективе, оптимизме его членов, призван обеспечивать максимальный эффект коллективной деятельности [26].

Контроль и использование социально-психологического потенциала коллектива является существенным резервом обеспечения надежной работы сотрудников УВД.

Служебный коллектив – группа объединенных общими целями и задачами сотрудников МВД, достигшая в процессе совместной деятельности высокого уровня развития. В отличие от коллективов гражданских организаций коллектив органа, подразделения или учреждения внутренних дел имеет свою специфику. Она выражается в том, что руководители и сотрудники обязаны соблюдать субординацию, уставные отношения, служебную дисциплину. В приказах, распоряжениях, инструкциях, положениях и других нормативных правовых актах МВД России регламентируются права и обязанности должностных лиц, в том числе в части регулирования социально-психологических отношений. Кроме того, правоохранительная деятельность относится к видам общественно необходимого труда, связанного с экстремальными условиями и элементами риска для жизни. Особенно это характерно для выполнения служебных задач в условиях чрезвычайных обстоятельств и чрезвычайных ситуаций. В подобные периоды деятельность служебных коллективов сопровождается повышенными психоэмоциональными нагрузками, что непосредственно отражается на функциональном состоянии сотрудников и их здоровье [33].

Деятельность сотрудника Управления внутренних дел весьма многогранна. Поэтому она, прежде всего, требует широко развитых общих способностей, основу которых составляют интеллектуальные и творческие способности человека. Интеллектуальные способности человека как показатель уровня его обще-

го развития включают в себя сложные психические образования: мышление (гибкость, переключаемость мыслительных процессов, способность генерирования идей и т.д.), развитое восприятие, которые тесно связаны с творческим потенциалом личности. Интеллектуальные, познавательные способности проявляются в умственной работоспособности, быстроте и устойчивости мыслительной работы, в выборе видов занятий и отдыха. Развитый интеллект – основа творческих способностей сотрудника, так как интеллект и творческие способности неразрывно связаны между собой. Низкая умственная работоспособность, сниженная познавательная активность, неразвитое воображение, слабая память – качества, несовместимые с эффективностью профессионального труда, и они оцениваются как прогностически неблагоприятные [33].

Поскольку одним из основных компонентов правоохранительной деятельности является общение, весьма важное значение в структуре способностей сотрудника имеют и коммуникативные способности, облегчающие взаимопонимание людей, организацию ими совместной деятельности, продуктивный обмен информацией и сотрудничество. Коммуникативная компетентность предполагает следующие качества личности: способность устанавливать эмоциональные контакты с различными участниками общения, проницательность, способность понимать внутренний мир собеседника, эмпатийность, умение в конфликтных ситуациях проводить адекватную ситуации стратегию коммуникативного поведения, менять в зависимости от обстоятельств, стиль общения. Качествами, существенно затрудняющими коммуникативные процессы, снижающими их результативность, являются: замкнутость (аутизм), повышенная сосредоточенность на своих проблемах, легко ранимое самолюбие, повышенная обидчивость, эмоциональная неустойчивость и слабое владение вербальными и невербальными средствами общения [26].

Сотрудник должен быть наделен также и хорошими организаторскими способностями, в основе которых лежат такие черты характера, как активность, самостоятельность, инициативность, решительность, определенные волевые качества, способность предвидеть результаты своей целенаправленной дея-

тельности. Качествами, существенно снижающими организаторские возможности сотрудника и эффективность его воздействия на других лиц, являются: психопатические свойства характера, повышенная агрессивность, тревожность, пренебрежительное отношение к людям и т.д.

Помимо перечисленных выше качеств личности, имеющих отношение к различным подструктурам правоохранительной деятельности, эффективность труда во многом зависит также и от мотивационной сферы его личности: в какой мере в ней доминируют социально значимые мотивы, потребность в достижении успехов в работе, в завоевании профессионального престижа, авторитета и уважения среди сотрудников, а также граждан, чьи законные права и интересы ему приходится защищать [52].

Важнейшим компонентом в системе обеспечения безопасности сотрудников УВД является их профессиональная защищённость, в первую очередь от посягательств преступных элементов. Однако понятие «защищённость сотрудников», особенно в контексте вопросов обеспечения их личной безопасности, сейчас стоит рассматривать значительно шире. Её вряд ли правомерно сводить только к проблеме защищённости от преступных действий, хотя оба эти понятия в реальности неразрывно связаны. Профессиональная защищённость сотрудников МВД – явление многоплановое, включающее целый комплекс взаимосвязанных, но самостоятельных компонентов. Среди них можно выделить следующие:

1) Правовая защищённость – соответствие правовой и нормативной базы деятельности МВД объективным условиям и задачам этой деятельности. Она определяет уровень правового обеспечения профессиональной деятельности сотрудника и возможности его правовой защиты при решении им профессиональных задач или личных проблем, связанных с данной деятельностью. Здесь особо важна правовая защищённость сотрудника при его действиях по защите своей жизни, здоровья, чести и достоинства в процессе профессиональной деятельности;

2) Материально-техническая защищённость – соответствие материально-

технического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников её объективным условиям и задачам;

3) Социальная защищённость – соответствие социального статуса сотрудников правоохранительных органов значимости тех государственных задач, которые они выполняют;

4) Кадровая защищённость – соответствие уровня профессиональной нежности персонала (т.е. нравственных, интеллектуальных, эмоционально-волевых качеств сотрудников и их профессиональной компетентности) требованиям, предъявляемым к личности сотрудника системой МВД, её задачами и реальными условиями деятельности;

5) Специальная защищённость – эффективность специальных мер оперативно-розыскного, контрразведывательного и иного характера, действий подразделений собственной безопасности по защите органов внутренних дел от деструктивных воздействий преступных элементов;

6) Психологическая защищённость – соответствие специальных мер, направленных на профилактику и предотвращение психологической деформации личности сотрудника под влиянием стрессов и эмоционально-психологических перегрузок, степени реального воздействия на него психотравмирующих факторов, связанных с профессиональной деятельностью [52].

Таким образом, профессиональная защищённость – это, прежде всего, защищённость сотрудника от необходимости решать целый комплекс проблем, влияющих на степень его профессиональной безопасности, разрешение которых находится за пределами его реальных возможностей. Иными словами, это создание комплекса необходимых предпосылок для обеспечения личной безопасности сотрудника, в сфере профессиональной деятельности.

В заключение необходимо отметить, что профессиональная деятельность сотрудника УВД протекает в области общественных отношений и отличается чрезвычайным разнообразием решаемых задач. Специфика профессиональной деятельности (властный характер полномочий, процессуальная самостоятельность, быстрое возникновение профессиональной деформации личности) тре-

бует высокого уровня развития личности сотрудника и профессионального призвания.

Среди характеристик личности сотрудника МВД, позволяющих ему достигать нравственно положительных результатов в профессиональной деятельности, можно отметить его мировоззренческую зрелость (высокий уровень социализации, ответственности; сформированную систему профессиональных ценностей; способность к рефлексии, самоконтролю).

Всё это требует от руководящих кадров уделять соответствующее внимание организаторской и психологической работе с сотрудниками, заблаговременному обучению личного состава, изучению и творческому использованию опыта действий в сложной оперативной обстановке. Руководитель Управления внутренних дел должен быть уверен, что он заблаговременно сделал все необходимое для формирования у сотрудников психологической готовности самоотверженно и умело действовать в самых сложных условиях, для поддержания высокой служебной активности, дисциплины и психологической устойчивости к негативному воздействию всех факторов чрезвычайных обстоятельств.

1.3 Теоретические аспекты изучения готовности к инновационной деятельности в психологии

Термин «инновация» происходит от латинского «novatio», что означает «обновление» (или «изменение») и приставке «in», которая переводится с латинского как «в направление», если переводить дословно «Innovatio» – «в направлении изменений». Само понятие innovation впервые появилось в научных исследованиях XIX в. Новую жизнь понятие «инновация» получило в начале XX в. в научных работах австрийского экономиста Й. Шумпетера в результате анализа «инновационных комбинаций», изменений в развитии экономических систем.

Инновация – внедрённое новшество, обеспечивающее качественный рост эффективности процессов или продукции, востребованное рынком. Является конечным результатом интеллектуальной деятельности человека, его фантазии, творческого процесса, открытий, изобретений и рационализации. Примером

инновации является выведение на рынок продукции (товаров и услуг) с новыми потребительскими свойствами или качественным повышением эффективности производственных систем.

Инновация – это результат инвестирования интеллектуального решения в разработку и получение нового знания, ранее не применявшейся идеи по обновлению сфер жизни людей (технологии; изделия; организационные формы существования социума, такие как образование, управление, организация труда, обслуживание, наука, информатизация и т.д.) и последующий процесс внедрения (производства) этого, с фиксированным получением дополнительной ценности (прибыль, опережение, лидерство, приоритет, коренное улучшение, качественное превосходство, креативность, прогресс). Таким образом, необходим процесс: инвестиции – разработка – процесс внедрения – получение качественного улучшения. Понятие инновация относится как к радикальным, так и постепенным (инкрементальным) изменениям в продуктах, процессах и стратегии организации (инновационная деятельность). Исходя из того, что целью нововведений является повышение эффективности, экономичности, качества жизни, удовлетворенности клиентов организации, понятие инновационности можно отождествлять с понятием предприимчивости – бдительности к новым возможностям улучшения работы организации (коммерческой, государственной, благотворительной, морально-этической) [5, с. 389].

При концептуализации понятия «инновации» полезно сравнить его с другими понятиями. В частности, в научной литературе отмечается, что понятие «инновация» часто смешивается с понятием «изобретение», обозначающее создание новой технической разработки или усовершенствование старой. Кроме того, многие усовершенствования товаров и услуг было бы правильнее назвать просто словом «улучшение». Понятия «изменения» и «креативность» также иногда могут быть употреблены вместо понятия «инновации». Ясность вносит определение И.О. Загашева: инновация – любое новшество, меняющее систему отношений в организации, и это изменение должно оставаться жизнеспособным даже после завершения цикла управленческого воздействия [6, с. 366].

В своей работе «Теория экономического развития» Й. Шумпетер впервые рассмотрел вопросы новых комбинаций изменений в развитии (т. е. вопросы инновации) и дал полное описание инновационного процесса. Он выделил пять изменений в развитии:

- 1) использование новой техники, технологических процессов, или нового рыночного обеспечения производства;
- 2) внедрение продукции с новыми свойствами;
- 3) использование нового сырья;
- 4) изменения в организации производства и его материально-техническом обеспечении;
- 5) появление новых рынков сбыта.

Несмотря на различное содержание, принципиально инновации разделяются на два типа: адаптивные и преобразующие. Адаптивные меняют систему отношений, приспособляясь к существующим и потенциальным трудностям на основе анализа рынков, основаны на анализе рынка. Преобразующие – направлены на создание новых рынков, новых результатов, новых продуктов в основе лежит инновационная стратегия.

Инновационный менеджмент – это прикладное направление менеджмента, изучающие факты и закономерности целенаправленного изменения отношений в организации. Изменение – это смена режима функционирования системы. Инновационный менеджмент изучает целенаправленную смену режимов функционирования. В инновационном менеджменте изменение – в первую очередь информационный процесс. Поэтому внедрение (распространение) инновации – это распространение информации. «Диффузия инновации» распространение новшества по каналам организации с целью изменения системы отношений. Скорость этого процесса зависит от формы принятия решений, методологии внедрения инноваций, информационно-коммуникативных особенностей организации [14, с. 289].

Фазы инновационного цикла:

1. Фаза зарождения инновации;

2. Внедрение и рост;
3. Стабилизация (бюрократизация) инновации;
4. Угасание инновации.

Фаза разработки инновации – одна из самых сложных. От идеи и разработки инновации часто зависит успех. Большинство инноваций так и умирают на данной фазе. Однако, даже хорошо разработанные инновации так и не становятся инновациями, в связи с тем, что внедрялись без учета изменений в устоявшейся системе управления. Таким образом, без учета фактора изменения в закономерностях развития системы в организации процессов управления в компании, внедрение инноваций обречено на очень неустойчивые результаты. Существует множество различных методов внедрения инноваций. Но для успешного внедрения, это должны быть согласованные между собой методы. Это уже можно назвать стратегией внедрения инноваций.

Стратегии внедрения инновации напрямую зависят от философии организации. Далеко не все руководители осознают философию организации, и внедрение инновации против этой философии может принести компании огромные убытки. Знание философии организации, нам дает знание смысла ее существования в среднесрочной перспективе, знание особенностей поведения ее сотрудников в инновационной ситуации. Это – условие, которое необходимо учесть, чтобы избежать лишних временных и энергетических потерь. Зная философию своей организации, мы можем лучше понять себя. Процесс смены философии в организации является длительным, поэтому при внедрении каких-либо системных новаций разумнее не менять философию, а учитывать её. И.О. Загашев выделяет пять различных философий: философия захвата, философия функционала, философия племени, философия структурирования и пещерная философия. В некоторых организациях бывает непросто диагностировать философию, кажется что присутствует в равной степени несколько философий (две или три), но в экстремальной ситуации будет проявляться лишь одна. Она то и является истинной философией. Особенности философий и стратегии внедрения инноваций при разных философиях:

– *философия захвата.*

Руководители относятся к своим подчиненным как средству для увеличения прибыли и хотят, чтобы те работали под лозунгом: «В стуках 25 часов, а в неделе – 8 дней!». Подчиненные используют любую возможность карьерного продвижения, зачастую игнорируя некоторые нормы морали. Ценность имеет только то, что приносит быстрый и значительный успех. В подобных организациях сотрудники с легкостью увольняются, поддерживается высоко конкурентная среда, поощряется «сталкивание лбами».

В фирмах с такой философией инновация всегда подается как проект, на который выделяется отдельная статья бюджета. Лучше всего, чтобы этот проект реализовывало сразу две группы – это обеспечит конкуренцию, свойственную подобным организациям.

– *философия функционала.*

В таких организациях ценностью является только профессиональный рост. Вы можете дерзить начальству, нарушать дисциплину, допускать срывы сроков сдачи работы, – но это все вам сойдет с рук, если организация вас ценит. Подчиненные в этих фирмах могут работать сверхурочные и соглашаются на временное снижение заработной платы, – если они понимают, что благодаря предлагаемой работе они становятся профессиональнее. Коммуникация здесь носит большей частью профессионально-ориентированный характер. Персонал в таких организациях легко замещается другим, более профессиональным, да и сами сотрудники легко переходят в другие фирмы, где им предложат более выгодные условия или возможность для реализации своих профессиональных амбиций.

Лучшая стратегия – подавать инновации в виде внутрифирменного повышения квалификации, чтобы были моменты постоянного освоения новых технологий. Необходимо сделать так, чтобы сотрудники благодаря новшеству смогли повысить свой профессиональный уровень, тогда они пойдут и на увеличение рабочего дня с сохранением уровня оплаты, и на временное ухудшение условий труда, и на изменение привычного стиля работы.

- философия племени.

В данной компании самым ценным является лояльность фирме и лично – вождю. Сотрудник в подобной компании воспринимается не просто как носитель труда, но – как член семьи! Зачастую члены семьи и работают вместе в такой организации. Инновации нужно внедрять под соусом укрепления организации, самое главное не проводить увольнения, не пройдут вливания новой крови без проверки. Инициатива должна исходить от вождя. Инновации в компании с преобладающей философией племени воспринимаются через призму устойчивости и лояльности. Как и в настоящем племени, здесь большую роль играют ритуалы, которые необходимо знать внешним консультантам и тренерам, чтобы избежать лишних коммуникативных ошибок. Очень важно на все ключевые позиции инновационного проекта расставить людей, преданных руководителю (лучше – членов семьи), тогда руководитель будет достаточно информированным в том, что происходит и не требовать дополнительных актов подтверждения лояльности, что отнимает много времени. Часто можно оформлять как экспериментальную пробу на отдельном подразделении, что снижает важность процесса с точки зрения «короля и свиты».

– философия структурирования.

Сотрудники ходят на работу только для того чтобы ходить на работу! В подобных организациях руководители имеют некий ресурс для поощрения, за счет которого обеспечивают себе зону лояльности, а подчиненные живут по принципу: «Кот из дома – мыши в пляс!» Преобладает фоновая коммуникация, которая ограничивается уровнем управленческого контроля. Контроль за работой осуществляется наплывами, которые персонал переживает. Наиболее активные сотрудники повышаются по карьерной лестнице и, как правило, затем эта активность снижается. В таких организациях работать комфортно тем, кто ценит защищенность и устойчивость.

Первая стратегия: инновацию необходимо давать «под соусом» ярких впечатлений. Эмоциональное сопровождение инновационного процесса, выражающееся в увеличении массовых собраний, корпоративных мероприятий и т.п.

даёт в таких организациях хоть и краткосрочный, но – эффект. Другой способ внедрить инновацию в фирме с философией структурирования жизни – выделить эффективных специалистов в «опричнину», в отдельную проектную группу и работать только с ними.

– *пещерная философия.*

У сотрудников существует определенное представление о работе как о чем-то неприятном, чего нужно по возможности избегать. В такой организации доминирующая ценность – досуг, который находится *вне* работы. В этих фирмах сотрудники стремятся четко ограничить свои обязанности, чтобы не делать большего (а инновации – только за дополнительные деньги!), любят говорить об офисном рабстве, а начальники озабочены тем, чтобы выжать из сотрудников за выделенные средства как можно больше.

В данном случае нужно играть на зависти, свойственной инфантильным натурам. Выделив группу наиболее эффективных сотрудников, которая будет внедрять инновацию, ее нужно максимально обласкать и поощрять. На этой волне можно будет ожидать временную инновационную активность. Если же такую группу эффективных сотрудников не набрать, то группу привлекаем со стороны [15, с. 290].

Вспомним фазы инновационного цикла (зарождение инновации, внедрение, стабилизация и угасание). На каждом этапе должны работать соответствующие специалисты. Все сотрудники готовы к инновациям. Важно только создать определенные условия, при которых каждый сотрудник не только не будет сопротивляться инновации, но и будет работать на нее. Выделяют семь типов психологической готовности к инновации. Мы их рассмотрим во взаимосвязи с фазами жизни инновации.

На стадии зарождения необходимы «генераторы идей». Сюда подойдут сотрудники готовые на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового. У данных сотрудников повышенная потребность во впечатлениях. Они с удовольствием будут разрабатывать идеи. Только иногда их идеи необходимо больше «приземлять». И конечно, часто запал проходит очень быстро. Поэтому

от «генераторов» вы встретите сопротивление, как только вы будете от них требовать исполнения менеджерских функций, если будет пошаговый контроль и если их представления расходятся с представлениями начальства. Но основная их задача – создать нужное настроение в организации, то есть вдохнуть жизнь в проект.

На данном этапе также необходимы те, кто будут создавать проект. Это такие сотрудники, которые готовы к инновациям при условии личностной и профессиональной самореализации. Для них данный проект возможность научиться новому, повысить свои компетенции, развить свой потенциал. Они то и будут настоящими креативщиками. От руководителя требуется выделить время для работы творческой группы и назначить ответственного.

Как только будет получено хотя бы приблизительно нужный проект, то надо переходить ко второй стадии и менять «игроков». На данной фазе необходимо руководить проектными группами. Эти группы должны обладать гибкостью и мобильностью. Это должны быть хорошие управленцы, обладающие опытом. Это сотрудники, которые готовы к инновации на основе прошлого позитивного опыта участия в инновационных проектах. Данным сотрудникам поручают доделать то, что получилось от проектной группы и потом внедрить, причем сделать это максимально быстро. Часто бывает недостаток именно данных сотрудников, поэтому имеет смысл набрать штат именно под данные задачи. От таких сотрудников не стоит ждать инновационных идей, они хорошо адаптируют чужие идеи. Данному типу персонала не интересны долгосрочные перспективы, концепции, но когда идея осязаема и может стать прибыльной – они незаменимы. Но они будут сопротивляться если лишить их самостоятельности. На данном этапе необходимо подключить как можно больше структур организации [18, с. 390].

Сотрудники, которые наличие лидера готовы на инновации. Им нужен начальник, который будет принимать решения, нести ответственность, воодушевлять и направлять. Недостаточное количество данных работников может привести к тому, что креативные работники будут загружены рутинной, и обяза-

тельно поднимутся сопротивления. Но важно понять, что они хороши тем, что готовы исполнять то, что им поручили. Вот тут уже давно фаза внедрения перешла в фазу стабилизации и плавного угасания. Здесь необходимы «оформители». Они ориентируются только на приказы, на сохранение устойчивости. То есть они обладают готовностью при отсутствии серьезных изменений. Эти сотрудники могут выглядеть противниками на первых двух фазах инновационного цикла.

Последняя группа персонала, которая готова работать на инновацию только при условии материального вознаграждения. Подобная установка-это способ отгородиться от вторжения в свое пространство и сохранить иллюзию постоянства. Поэтому таким людям надо быть поближе к угасанию инновации, иначе они загубят вам ее намного раньше.

Таким образом, используя опросник Загашева на выявление психологической готовности к инновациям, опираемся на семь типов готовности к инновации:

I. Готовность последовать за лидером. Если преобладает данный аспект готовности к инновациям, то работник поддерживает организационное новшество при условии, что есть лидер, который будет объяснять, брать на себя ответственность, контролировать.

II. Готовность при условии материального вознаграждения. Данный работник будет активно поддерживать инновацию и прикладывать усилия, если она, в его представлении сулит материальную выгоду. Для таких работников, даже если реальная выгода не гарантирована, необходимо создать ощущение, что вознаграждение возможно.

III. Готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию. Есть работники с ярко выраженными лидерскими наклонностями, которые поддержат новшество, если оно помогает реализовать им себя как руководителя, взять на себя ответственность за дело.

IV. Готовность при условии личной и профессиональной самореализации. Работник готов поддержать новшество, инновацию, если она, в его пред-

ставлении, связана с личностной и профессиональной самореализацией, поможет ему почувствовать себя профессионально выше.

V. Готовность при условии отсутствия серьезных изменений. Работник готов поддержать инновацию, если она в его представлении не несет ощутимых изменений в привычной деятельности.

VI. Готовность на основании прошлого опыта. Работник поддерживает инновации, поскольку они связаны с успехом участия в инновациях в прошлом.

VII. Готовность на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового. Данный работник хорошо воспринимает все новое и на первых стадиях внедрения инновации он будет ее поддерживать, но если чувство новизны «сойдет на нет», он может «переключиться» на что-то другое.

Инновация – это любое новшество, меняющее систему отношений в организации, и это изменение должно оставаться жизнеспособным даже после завершения цикла управленческого воздействия [22, с. 45].

2 ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ СОЦИАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И ГОТОВНОСТИ К ИННОВАЦИЯМ СОТРУДНИКОВ МВД

2.1 Организация и методы исследования

Исследование проходило на базе МО МВД России «Белогорский». В данном исследовании приняли участие 30 сотрудников МВД в возрасте 26-46 лет

Гипотеза: существует взаимосвязь социального интеллекта и психологической готовности к инновациям у сотрудников МВД.

Задачи:

- 1) провести анализ теоретической литературы по проблеме взаимосвязи социального интеллекта и психологической готовности к инновациям.
- 2) выявить уровень социального интеллекта, уровень готовности к инновационной деятельности и доминирующие типы готовности к инновациям;
- 3) исследовать взаимосвязь социального интеллекта и психологической готовности к инновациям.

Целью исследования является – выявление взаимосвязи социального интеллекта и психологической готовности к инновациям сотрудников МВД.

Тест Дж. Гилфорда «Социальный интеллект». Автор методики Дж. Гилфорд рассматривал социальный интеллект как систему интеллектуальных способностей, не зависящих от фактора общего интеллекта и связанных, прежде всего, с познанием поведенческой информации. Дж. Гилфорд выделяет в своей методике 4 шкалы – субтесты, измеряющие различные компоненты социального интеллекта, а именно:

Субтест № 1 «Истории с завершением»: 14 картинок с житейскими ситуациями. Этот субтест оценивает способность предвидеть последствия поведения, предвосхищать дальнейшие поступки людей на основе анализа реальных ситуаций общения (семейного, делового, дружеского), предсказывать события, основываясь на понимании чувств, мыслей, намерений участников коммуникации.

Субтест № 2 «Группы экспрессии»: 15 картинок на которых изображены

позы, жесты, мимика, то есть выразительные движения, отражающие состояние человека. Данный субтест оценивает способность правильно оценивать состояния, чувства, намерения людей по их невербальным проявлениям, мимике, позам, жестам.

Субтест № 3 «Вербальная экспрессия»: 12 фраз – ситуаций общения с 3-мя вариантами ответов из которых один приобретает другой смысл. Данный субтест оценивает высокую чувствительность к характеру и оттенкам человеческих взаимоотношений, что помогает быстро и правильно понимать то, что люди говорят друг другу

Субтест № 4 «Истории с дополнением»: 14 историй по 8 картинок каждая, где одна из картинок пропущена. Данный субтест оценивает способность распознавать структуру межличностных ситуаций в динамике, умение анализировать сложные ситуации взаимодействия людей.

Обработка результатов производится с помощью ключа: за каждое совпадение с ключом 1 балл, после получения сырых баллов переводим их в стены и вычисляем балл композитной оценки, где:

- 0 - 12 соответствует 1 баллу (низкий),
- 13 - 26 соответствует 2 баллам (среднеслабый),
- 27 - 37 соответствует 3 баллам (средний),
- 38 - 46 соответствует 4 баллам (среднесильный),
- 47 - 55 соответствует 5 баллам (высокий).

Для психологической диагностики уровня готовности к инновационной деятельности была выбрана методика В.Е. Клочко, О.М. Краснорядцева. Методика включает в себя 21 вопрос и три шкалы: шкала «Инициативность», шкала «Предпочтение деятельности, требующей инновативности» шкала «Готовность к переменам».

Шкала «Инициативность» – показатель по данной шкале отражает степень готовности человека действовать в условиях неопределенности (непредсказуемости) результатов деятельности, полагаться на свои силы (доверие к себе) и отвечать за результаты:

1) высокие показатели по данной шкале говорят о способности человека действовать на основе неполной ориентировки, без интенции на конечный результат, развитое доверие к себе, ответственность;

2) низкие показатели по данной шкале указывают на приверженность человека избегать ответственности, низкую степень суверенности, недоверие к своим возможностям, склонность действовать в условиях полной ориентировки, использовать алгоритмизированные процедуры самоконтроля.

Шкала «Предпочтение деятельности, требующей инновативности»

1) показатель по данной шкале отражает стратегии жизненного самоосуществления, проявляющиеся в выборе (или игнорировании) таких деятельностей, которые требуют обновления практики жизнеосуществления

2) высокие показатели по данной шкале говорят о сформированности предпочтений в выборе направлений самореализации, связанных с генерацией инновационных форм поведения и деятельности;

3) низкие показатели по данной шкале говорят о предпочтении таких направлений самореализации, которые не требуют обновления сложившихся поведенческих и деятельностных стереотипов.

Шкала «Готовность к переменам» – показатель по данной шкале отражает степень генерализации предпочтений (устанавливаемых в шкале «Предпочтение деятельности, требующей инновативности») на широкий круг жизненных ситуаций, требующих перестройки устоявшихся параметров жизнеосуществления:

1) высокие показатели по данной шкале говорят об открытости человека к миру и к самому себе, развитой флексибельности, интернальном локусе контроля, доверии к себе;

2) низкие показатели по данной шкале указывают на закрытость человека, возможную экстернальность локуса контроля, ригидность поведения, трудности в перестройке ценностно-смысловых измерений жизненного пространства.

Для оценки готовности сотрудников организации к инновациям использовалась «Анкета на определение типа готовности к инновациям» разработан-

ная автором И.О. Загашевым. В анкете содержится 56 высказываний. Испытуемым предлагается выразить свое отношение к приведенным высказываниям по следующей четырех бальной шкале: **1 – не подходит ко мне. 2 – в общем и целом, не подходит. 3 – иногда можно так сказать. 4 – подходит ко мне.**

Далее ответы на утверждения распределяются на 7 аспектов и по каждому суммируются и ранжируются:

Готовность к инновациям может проявлять себя различным образом и, в зависимости от того, какой аспект преобладает, руководитель может уточнить стратегию внедрения инновационных проектов.

I. Готовность последовать за лидером. Если преобладает данный аспект готовности к инновациям, то работник поддерживает организационное новшество при условии, что есть лидер, который будет объяснять, брать на себя ответственность, контролировать.

II. Готовность при условии материального вознаграждения. Данный работник будет активно поддерживать инновацию и прикладывать усилия, если она, в его представлении сулит материальную выгоду. Для таких работников, даже если реальная выгода не гарантирована, необходимо создать ощущение, что вознаграждение возможно.

III. Готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию. Есть работники с ярко выраженными лидерскими наклонностями, которые поддержат новшество, если оно помогает реализовать им себя как руководителя, взять на себя ответственность за дело.

IV. Готовность при условии личной и профессиональной самореализации. Работник готов поддержать новшество, инновацию, если она, в его представлении, связана с личной и профессиональной самореализацией, поможет ему почувствовать себя профессионально выше.

V. Готовность при условии отсутствия серьезных изменений. Работник готов поддержать инновацию, если она в его представлении не несет ощутимых изменений в привычной деятельности.

VI. Готовность на основании прошлого опыта. Работник поддержи-

вает инновации, поскольку они связаны с успехом участия в инновациях в прошлом.

VII. Готовность на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового. Данный работник в принципе хорошо воспринимает все новое и на первых стадиях внедрения инновации он будет ее поддерживать, но если чувство новизны «сойдет на нет», он может «переключиться» на что-то другое.

Для статистической обработки данных использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Метод ранговой корреляции Спирмена позволяет определить тесноту и направление корреляционной связи между двумя признаками или двумя профилями (иерархиями) признаков.

Определить коэффициент ранговой корреляции Спирмена по формуле:

$$r = 1 - \frac{6 \cdot \sum (x_i - y_i)^2}{N \cdot (N^2 - 1)} \quad (1)$$

где N – количество ранжируемых значений

$(X_i - Y_i)^2$ – разность между рангами по двум переменным для каждого испытуемого. Для исследования были выбраны следующие методики: «Социальный интеллект» Дж. Гилфорда, «Диагностический опросник готовности к инновационной деятельности» В.Е. Клочко, О.М. Краснорядцева, «Анкета на определение типа готовности к инновациям» И.О. Загашева.

2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования

На первом этапе исследовался уровень социального интеллекта с помощью бланкового теста «Социальный интеллект». Из рисунка 1 видно, что большая часть опрошенных работников (60 %) обладают среднесильным уровнем социального интеллекта. Можно говорить о том, что сотрудники МВД способны извлечь максимум информации о поведении людей, понимать язык невербального общения, высказывать быстрые и точные суждения о людях, успешно прогнозировать их реакции в заданных обстоятельствах, проявлять дальновидность в отношениях с другими.

На основе полученных данных можно судить о том, что социальный интеллект у большей части испытуемых выше среднего. Это говорит о развитой

способности понимать поведение людей.

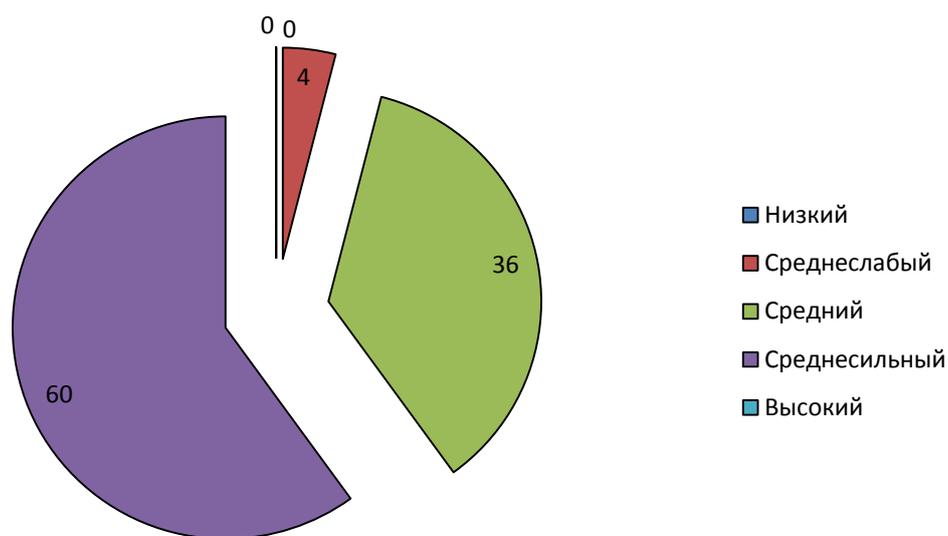


Рисунок 1 – Показатели социального интеллекта сотрудников МВД

Результаты по методике Дж. Гилфорда представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Интегральные показатели работников МВД

в процентах

Уровень	Способность предвидеть последствия поведения	Способность адекватно отражать невербальную экспрессию	Способность адекватно отражать вербальную экспрессию	Способность понимать логику развития сложных ситуаций межличностного взаимодействия	Композитная оценка
Низкий	0	0	0	0	0
Ниже среднего	16	12	6	8	4
Средние	44	42	54	26	36
Выше среднего	36	34	32	44	60
Высокие	4	12	8	22	0

Исходя из полученных результатов можно сделать следующие выводы:

способность предвидеть последствия поведения у 44 % опрошенных находится на среднем уровне, что свидетельствует о наличии способности предвосхищать дальнейшие поступки людей на основе анализа реальных ситуаций общения (семейного, делового, дружеского), предсказывать события, основываясь на понимании чувств, мыслей, намерений участников коммуникации. Их прогнозы могут оказаться ошибочными, если они будут иметь дело с людьми, ведущими самым неожиданным, нетипичным образом. Испытуемые умеют четко выстраивать стратегию собственного поведения для достижения поставленной цели, хорошо ориентируются в общепринятых нормах и правилах поведения.

Способность адекватно отражать невербальную экспрессию у 34 % находится на уровне выше среднего. Это говорит о развитой способности правильно оценивать состояния, чувства, намерения людей по их невербальным проявлениям, мимике, позам, жестам. Сотрудники придают большое значение невербальному общению, обращают много внимания на невербальные реакции участников коммуникации. Чувствительность к невербальной экспрессии существенно усиливает способность понимать других.

54 % испытуемых способны адекватно отражать вербальную экспрессию. Сотрудники обладают чувствительностью к характеру и оттенкам человеческих взаимоотношений, что помогает им быстро и правильно понимать то, что люди говорят друг другу (речевую экспрессию) в контексте определенной ситуации, конкретных взаимоотношений. Они способны находить соответствующий тон общения с разными собеседниками в разных ситуациях и имеют большой репертуар ролевого поведения (то есть они проявляют ролевую пластичность).

Способность понимать логику развития сложных ситуаций межличностного взаимодействия у 44 % опрошенных находится на уровне выше среднего, у 22 % на высоком уровне. Это говорит о том, что работники МВД способны распознавать структуру межличностных ситуаций в динамике. Они умеют анализировать сложные ситуации взаимодействия людей, понимают логику их развития, чувствуют изменение смысла ситуации при включении в коммуникацию различных участников. Путем логических умозаключений они могут до-

страивать неизвестные, недостающие звенья в цепи этих взаимодействий, предсказывать, как человек поведет себя в дальнейшем, отыскивать причины определенного поведения. Способны адекватно отражать цели, намерения, потребности участников коммуникации, предсказывать последствия их поведения.

На следующем этапе изучался уровень готовности к инновационной деятельности с помощью «Диагностического опросника готовности к инновационной деятельности» В.Е. Клочко, О.М. Краснорядцева. Из рисунка 2 видно, что большинство опрошенных (60 %) имеют уровень готовности к инновационной деятельности выше среднего. Это говорит о том, что сотрудников МВД есть способности действовать на основе неполной ориентировки, без интенции на конечный результат, развитое доверие к себе, ответственность. У полицейских сформировано предпочтений в выборе направлений самореализации, связанных с генерацией инновационных форм поведения и деятельности; испытуемые открыты к миру и к самому себе.

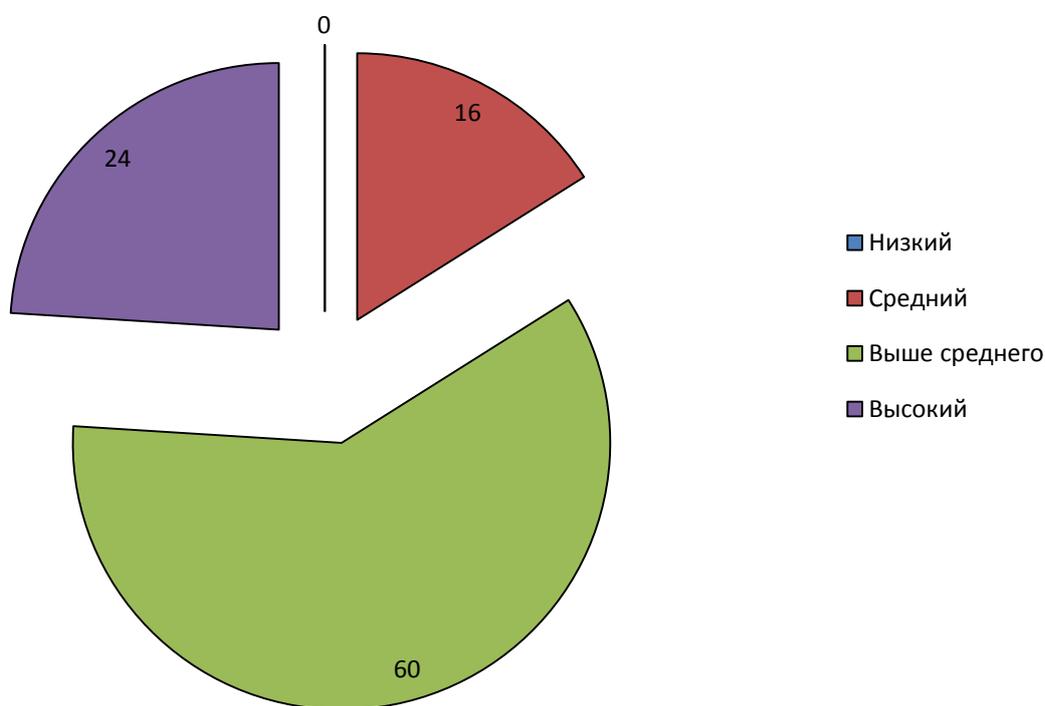


Рисунок 2 – Показатели готовности к инновационной деятельности сотрудников МВД

Результаты по методике В.Е. Клочко, О.М. Краснорядцева представлены

в таблице 2.

Таблица 2 – Интегральные показатели работников МВД

в процентах

Уровни	Шкалы			Общий показатель
	Инициативность	Предпочтение деятельности, требующей инициативности	Готовность к переменам	
Низкий	0	0	0	0
Средний	28	24	38	16
Выше среднего	50	48	40	60
Высокий	22	28	22	24

«Инициативность» у 22 % опрошенных выявлен высокий показатель, у 50 % выше среднего. Это говорит о том, что сотрудники готовы действовать в условиях неопределенности (непредсказуемости) результатов деятельности, полагаться на свои силы (доверие к себе) и отвечать за результаты, развитое доверие к себе, ответственность.

«Предпочтение деятельности, требующей инициативности» у 28 % опрошенных показатель находится на уровне выше среднего, у 48 % высокий, что свидетельствует о сформированности предпочтений в выборе направлений самореализации, связанных с генерацией инновационных форм поведения и деятельности.

«Готовность к переменам» у 38 % средний уровень, у 40 % выше среднего, у 22 % высокий. Это говорит об открытости сотрудников в мир и к самому себе, развитой гибкости, интернальном локусе контроля, доверии к себе.

Низкий показатели готовности к переменам среди сотрудников МВД не выявлен.

Исследуя тип психологической готовности к инновациям с помощью «Анкет на определение типа готовности к инновациям» И.О. Загашева, выяс-

нилось, что у большинства испытуемых (44 %) доминирует 3-й тип: «готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию». Есть работники с ярко выраженными лидерскими наклонностями, которые поддержат новшество, если оно помогает реализовать им себя как руководителя, взять на себя ответственность за дело. 30 % сотрудников поддерживают организационное новшество при условии, что есть лидер, который будет объяснять, брать на себя ответственность, контролировать (тип: «готовность следовать за лидером»). Тип «готовность на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового» преобладает у 16 % опрошенных. Работники с таким типом хорошо воспринимают все новое и на первых стадиях внедрения инновации они будут ее поддерживать, но если чувство новизны «сойдет на нет», они могут «переключиться» на что-то другое.

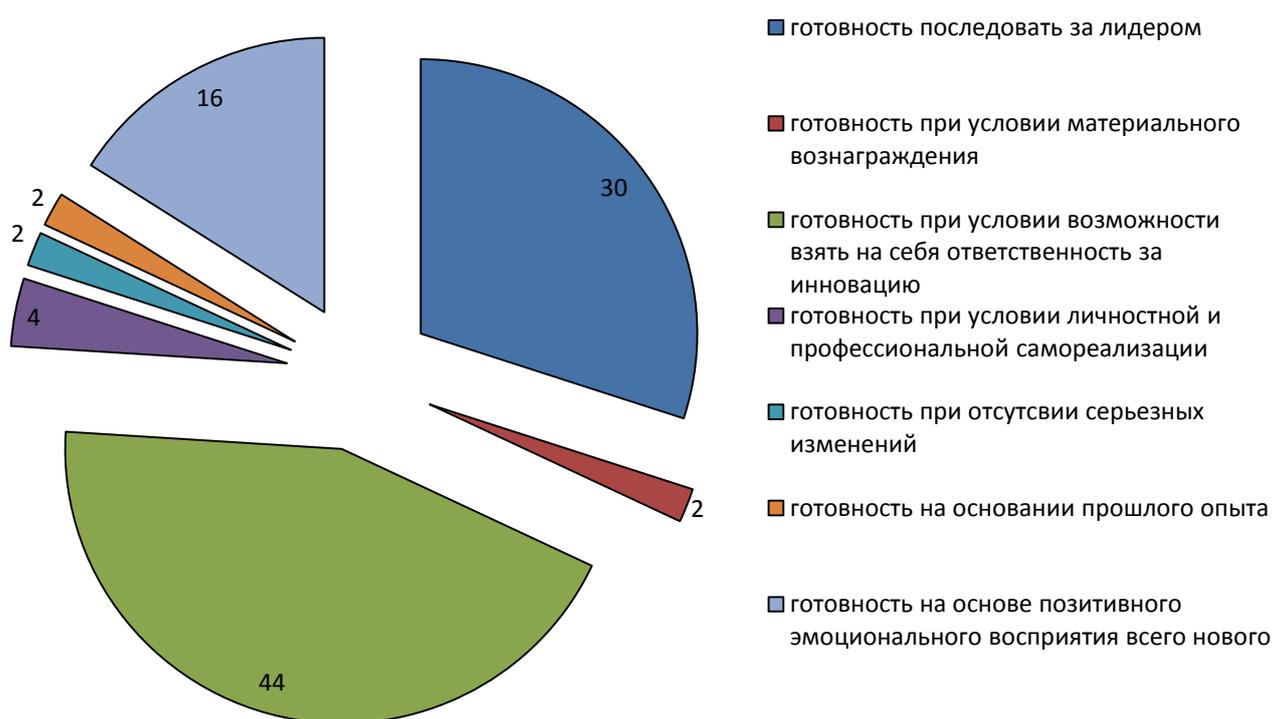


Рисунок 3 – Показатели типа готовности к инновациям сотрудников МВД

Из рисунка 3 видно, что у 44 % опрошенных преобладает тип «готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию». Есть работники с ярко выраженными лидерскими наклонностями, которые поддер-

жат новшество, если оно помогает реализовать им себя как руководителя, взять на себя ответственность за дело.

«Готовность последовать за лидером» доминирует у 30 % испытуемых. Это свидетельствует о том, что работники поддерживают организационное новшество при условии, что есть лидер, который будет объяснять, брать на себя ответственность, контролировать.

У 16 % сотрудников доминирует «готовность на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового», что свидетельствует о позитивном восприятии всего нового и на первых стадиях внедрения инновации они будут ее поддерживать, но если чувство новизны «сойдет на нет», они могут «переключиться» на что-то другое.

Итак, в результате можно сделать вывод, сотрудники МВД способны извлечь максимум информации о поведении людей, понимать язык невербального общения, иногда даже высказывать быстрые и точные суждения о людях, могут успешно прогнозировать их реакции в заданных обстоятельствах, проявлять дальновидность в отношениях с другими. У сотрудников МВД развита способность понимать поведение людей. У сотрудников МВД развито доверие к себе, ответственность. Сформировано предпочтений в выборе направлений самореализации. Большинство работников с ярко выраженными лидерскими наклонностями, которые поддержат все новое, умеют брать на себя ответственность дело. Испытуемые умеют четко выстраивать стратегию собственного поведения для достижения поставленной цели, хорошо ориентируются в общепринятых нормах и правилах поведения.

Для статистической обработки данных использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена. В результате статистической обработки обнаружена прямая взаимосвязь между показателями «Инициативность» и «Способность предвидеть последствия поведения» ($r=0,4$), это означает что люди проявляющие инициативность способны хорошо предвидеть последствия своего поведения и поведения окружающих.

Отрицательная взаимосвязь обнаружена между показателями «Инициативность» и «Способность предвидеть последствия поведения».

тивность» и «Способность адекватно отражать невербальную экспрессию» ($r=0,3$), это означает что люди проявляющие инициативность могут быть не способны адекватно отражать невербальную экспрессию собеседника.

Выводы:

1. Для большинства опрошенных сотрудников МВД характерен среднесильный уровень социального интеллекта. Сотрудники МВД способны извлечь максимум информации о поведении людей, понимать язык невербального общения, высказывать быстрые и точные суждения о людях, успешно прогнозировать их реакции в заданных обстоятельствах, проявлять дальновидность в отношениях с другими.

2. Большинство опрошенных имеют высокий или выше среднего уровень готовности к инновационной деятельности. Сотрудники МВД способны действовать на основе неполной ориентировки, без интенции на конечный результат, имеют развитое доверие к себе, ответственность.

3. Наиболее представленными типами готовности к инновационной деятельности у сотрудников МВД являются:

а) Готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию. Это работники с ярко выраженными лидерскими наклонностями, которые поддержат новшество, если оно помогает реализовать им себя как руководителя, взять на себя ответственность за дело.

б) Готовность последовать за лидером свидетельствует о том, что работники поддерживают организационное новшество при условии, что есть лидер, который будет объяснять, брать на себя ответственность, контролировать

в) Готовность на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового, что свидетельствует о позитивном восприятии всего нового и на первых стадиях внедрения инновации они будут ее поддерживать, но если чувство новизны «сойдет на нет», они могут «переключиться» на что-то другое.

4. В результате статистической обработки обнаружена прямая взаимосвязь между показателями «Инициативность» и «Способность предвидеть последствия поведения» ($r=0,4$), это означает что люди проявляющие инициатив-

ность способны хорошо предвидеть последствия своего поведения и поведения окружающих.

5. Отрицательная взаимосвязь обнаружена между показателями «Инициативность» и «Способность адекватно отражать невербальную экспрессию» ($r = -0,3$), это означает что люди проявляющие инициативность могут быть не способны адекватно отражать невербальную экспрессию собеседника.

В ходе исследования было установлено, что существуют взаимосвязь между социальным интеллектом и готовностью к инновационной деятельности: испытуемые с высоким уровнем инициативности способны предвидеть последствия поведения. Однако, для испытуемых с высокой инициативностью скорее всего не будет характерна способность адекватно отражать невербальную экспрессию. Гипотеза о наличии взаимосвязи между показателями социального интеллекта и готовности к инновациям сотрудников МВД подтвердилась.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема социального интеллекта готовности к инновационной деятельности в психологии является интересным и сложным феноменом. Именно это обусловило выбор темы данной курсовой работы.

Опираясь на результаты множества проведенных исследований, как за рубежом, так и нашей стране, со всей очевидностью можно утверждать, что одним из основных факторов, влияющих на достижение успеха в жизни и деятельности человека, является социальный интеллект и готовность к инновациям. Чем выше уровень их развития, тем больше у человека шансов занять более выигрышные позиции в социальной среде.

Наибольшей перспективой развития, научного обоснования социального интеллекта и готовности к инновациям, найдет свое место в межкультурных и деловых межэтнических сферах общения. Поскольку залогом успешной деятельности делового партнерства, является способность распознать и предсказать, как поведет себя оппонент в той или иной ситуации, какие эмоции он испытывает. Тем самым предвидеть и предотвратить ситуацию неуспеха и максимально продуктивно использовать полученную информацию.

В работе проанализирована литература по социальному интеллекту и готовности к инновационной деятельности. Социальный интеллект - способность человека правильно понимать свое поведение и поведение других людей в обществе.

Существует восемь основных подходов к формированию интеллекта, для каждого из которых характерна определённая концептуальная линия в трактовке природы интеллекта. Готовность к инновационной деятельности - особое личностное состояние, которое предусматривает наличие мотивационно-ценностного отношения к профессиональной деятельности, владение эффективными способами и средствами достижения профессиональных целей, способности к творчеству и рефлексии.

Инновационная компетентность – система мотивов, знаний, умений,

навыков, личностных качеств, что обеспечивает эффективность использования новых профессиональных технологий в своей работе.

В данной работе было проведено исследование на выявление взаимосвязи социального интеллекта и готовности к инновационной деятельности у сотрудников государственного учреждения. Для этого были использованы три методики: методика «Социального интеллекта» Дж. Гилфорда, методика «Диагностический опросник готовности к инновационной деятельности» В.Е. Ключко, О.М. Краснорядцева, «Анкета на определение типа готовности к инновациям» И.О. Загашева.

Результаты данных методик были статистически обработаны с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена. По результатам данной обработки можно судить о том, что гипотеза подтвердилась: существует взаимосвязь социального интеллекта и готовности к инновациям.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Авдеева, А.Г. Некоторые психологические и социальные аспекты готовности к деятельности / А.Г. Авдеева. – Москва, 2008. – 267 с.
- 2 Акимова, М.К. Влияние интеллектуальных факторов на принятие личностных нормативов / М.К. Акимова, В.Т. Козлова // Психология в ВУЗЕ. – 2010. – № 5. – С. 91-106.
- 3 Андреева, И.Н. Социальный интеллект: исследования феномена / И.Н. Андреева // Вопросы психологии. – 2006. – № 3. – С. 78-86.
- 4 Анцупов, А.Я. Конфликтология: теория, история библиография / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – Москва, 2003. – 55 с.
- 5 Балабанов, И.Т. Инновационный менеджмент / И.Т. Балабанов. – СПб.: Питер, 2001. – 389 с.
- 6 Барышева, А.В. Инновации / А.В. Барышева, К.В. Балдин, С.Н. Галицкая, М.М. Ищенко, И.И. Передеряев. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К». 2007. – 366 с.
- 7 Бреслав, Г.М. Психология эмоций / Г.М. Бреслав. – Москва.: Академия, 2009. – 544 с.
- 8 Бондаренко, Н.В. Инновационный и предпринимательский потенциал общества / Н. В. Бондаренко, М. Д. Красильникова, К. В. Юдаева // Вестник общественного мнения. – 2012. – № 1. – С. 75-99.
- 9 Бодалев, А.А. Психология о личности / А.А. Бодалев. – М.: Издательство Московского университета, 2002. – 188 с.
- 10 Бурлачук, Л.Ф. Психология жизненных ситуаций / Л.Ф. Бурлачук, Е.Ю. Коржова. – М.: Российское педагогическое агентство, 2002 – 263 с.
- 11 Волкова, Е.В. Интеллект, креативность и продуктивность освоения профессиональной деятельности / Е.В. Волкова // Психологический журнал. – 2011. – Т. 32. – № 4. – С. 83 – 95.
- 12 Гилфорд, Дж. Три стороны интеллекта / Дж. Гилфорд // Психология мышления / Под ред А.М. Матюшкина. – М.: 2004 – С 433-456.
- 13 Галидов, Г.С. Основы инноватики и инновационной деятельности /

- Г.С. Галидов, В.Г. Колосов, Н.О. Османов. – СПб.: Политехника, 2001. – 260 с.
- 14 Гринев, В.Ф. Инновационный менеджмент / В.Ф. Гринев. – 2-е изд. – Киев: МАУП, 2001. – 289 с.
- 15 Гуськова, А.В. К вопросу об эмоциональном и социальном интеллекте / А.В. Гуськова // Вопросы психологии – 2008. – № 1. – С. 26-38.
- 16 Дружинин, В.Н. Психология общих способностей / В.Н. Дружинин. – СПб.: Питер, 2001. – 368 с.
- 17 Дружинин, Е.К. Менеджер-инноватор: от идеи к ее реализации / Е.К. Дружинин. – СПб.: Питер, 2005. – 368 с.
- 18 Дьяченко, М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Минск, 2006. – 315 с.
- 19 Ерохина, Е.В. Эмпирическое обоснование психологических типов социального интеллекта / Е.В. Ерохина // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3 Педагогика и психология. – 2011. – № 1 – С. 103-109.
- 20 Загашев, И.О. Психологическая готовность к инновациям как условие эффективности внедрения системы управления качеством / И.О. Загашев // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2010. – № 5. – С. 95-113.
- 21 Загашев, И.О. Психологические аспекты внедрения образовательных инноваций / И.О. Загашев. – М.: ЦРКМЧП, 2005. – 43 с.
- 22 Ильенкова, С.Д. Инновационный менеджмент. / С.Д. Ильенкова. Под ред. С.Д. Ильенковой М.: ЮНИТИ, 2007 – 278 с.
- 23 Ильин, Е.П. Эмоции и чувства. / Е.П. Ильин. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 783 с.
- 24 Кабаченко, Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами / Т.С. Кабаченко - СПб.: 2007. – 63 с.
- 25 Калюжный, Е.А. Безопасность жизнедеятельности / Е.А. Калюжный, С.В. Михайлова . – АГПИ, 2012. – 316 с.
- 26 Капустина, Е.Т. Ценностные ориентации и профессионализм сотрудников ОВД региона / Е.Т. Капустина // Регионоведение. – 2007. – №2 – С. 181-186.

- 27 Комаров, Е.И. Управление изменениями / Е.И. Комаров // Управление персоналом – 2006. – № 1. – С.18-23.
- 28 Кох, Н.А. Конфликтология / Н.А. Кох. – Екатеринбург, 2003. – 70 с.
- 29 Корнилова, Т.В. Толерантность к неопределенности и интеллект как предпосылки креативности / Т.В. Корнилова // Вопросы психологии. – 2010. – № 5. – С. 3 – 13.
- 30 Корнилова, Т.В. Интеллектуально-личностный потенциал человека в стратегиях совладания / Т.В. Корнилова // Вестник Московского университета. – 2010. – №. 1. – С. 46 – 58.
- 31 Кузнецова, К.С. К вопросу о формировании эмоционального интеллекта / К.С. Кузнецова // Ученые записки Педагогического института СГУ им. Н.Г. Чернышевского. Серия «Психология. Педагогика». – 2010. – Т. 3. – № 4. – С. 84-93.
- 32 Куликов, Л.В. Психология настроения / Л.В. Куликов. – СПб.: Питер, 2004. – 98 с.
- 33 Марьин, М.И. Организация психологической реабилитации сотрудников органов внутренних дел: учебное пособие / ред. М.И. Марьин. – М.: ГУК МВД России, 2002. – 272 с.
- 34 Мерзлякова, Д.Р. Основы психологии безопасности / Д.Р. Мерзлякова. – Ижевск, 2012. – 83 с.
- 35 Немов, Р.С. Психология / Р.С. Немов. – М.: ВЛАДОС, 2001. – 608 с.
- 36 Поляков, А.М. Особенности целеобразования у подростков с интеллектуальной недостаточностью / А.М. Поляков // Вопросы психологии – 2009. – № 5. – С. 23 – 33.
- 37 Панкратова, А.А. Практический, социальный и эмоциональный виды интеллекта: сравнительный анализ / А.А. Панкратова // Вопросы психологии 2010. – № 9. – С. 111 – 120.
- 38 Пригожин, А.И. Нововведения: стимулы и препятствия / А.И. Пригожин. – Москва, 2009. – 265 с.
- 39 Райгородский, Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и те-

сты / Д.Я. Райгородский. – Самара, «Бахрам-М», 2002. – 672 с.

40 Симбирцева, Н.В. Современные теоретические представления об социальном интеллекте / Н.В. Симбирцева // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2008. – № 3. – С. 54-56.

41 Смирнов, С.Д. Психологические факторы успешной деятельности студентов вуза / С.Д. Смирнов // Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова. – 2010. – С. 13-25.

42 Смирнов, В.Н. Психология управления персоналом в экстремальных условиях / В.Н. Смирнов. – Москва, 2009. – 254 с.

43 Советова, О.С. Основы социальной психологии инноваций / О.С. Советова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2007. – 358 с.

44 Степанов, И.С. Взаимосвязь интеллекта и гендерной идентичности личности / И.С. Степанов // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена – 2008. – № 88. – С. 110-115.

45 Сычев, Ю.Н. Безопасность жизнедеятельности в чрезвычайных ситуациях / Ю.Н. Сычев. – МЭСИ, 2005. – 226 с.

46 Тарасенко, М.Л. Влияние социального интеллекта студентов на адаптацию к учебному процессу в вузе / М.Л. Тарасенко // Психотерапия – 2007. – № 7. – С. 32-34.

47 Шленов, Ю. В. Управление инновациями / Ю.В. Шленов. – Москва, 2008 – 260 с.

48 Ушаков, Д.В. Социальный интеллект как вид интеллекта / Д.В. Ушаков // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / Под ред. Д.В. Ушакова, Д.В. Люсина. М., – 2004. – С. 11-29.

49 Холодная, М.А. Психология интеллекта: Парадоксы исследования / М.А. Холодная. – 2-ое изд, перераб. и доп. СПб.: Питер, 2002. – 272 с.

50 Хотяшева, О.М. Инновационный менеджмент / О.М. Хотяшева. – СПб: Питер, 2006 – 284 с.

51 Хентце, Й. Как преодолеть противодействие запланированным организационным изменениям / А. Каммель, Й. Хентце // Проблемы теории и прак-

тики управления – 2007. – № 3. – С. 70-75.

52 Чевердюк, Л.Н. Риск в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел: учебное пособие / Л.Н. Чевердюк. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2003. – 145 с.

53 Чеснокова, О.Б. Взаимодействие школьников с разным уровнем социального интеллекта в ситуации индуцированного конфликта интересов / Ю.В. Мартиросова, Е.В. Субботский // Вестник Московского Университета – 2011. – № 3 – С. 48 – 59.

54 Юркевич, В.С. Проблема социального интеллекта / В.С. Юркевич // Вестник практической психологии образования – 2005. – № 3. – С. 4 – 10.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Фрагменты методики «Социальный интеллект» Дж. Гилфорда

СУБТЕСТ № 1

«ИСТОРИИ С ЗАВЕРШЕНИЕМ»

В этом субтесте Вы будете иметь дело с картинками, на которых изображены житейские ситуации, происходящие с персонажем Барни. Барни – это лысый мужчина, по профессии - официант. В ситуациях также принимают участие жена, маленький сын и друзья Барни, с которыми он встречается дома или в кафе.

В каждом задании слева расположен рисунок, изображающий определенную ситуацию. Определите чувства и намерения действующих в ней персонажей и выберите среди трех рисунков справа тот, который показывает наиболее правдоподобный вариант продолжения (завершения) данной ситуации.

Рассмотрим пример:



На рисунке слева Барни, зацепившийся за край крыши, испуган и просит помощи у своего маленького сына. Мальчик взволнован тем, что видит отца в таком трудном положении.

Выбор рисунка № 1 является правильным ответом в данном случае. Поэтому на Бланке ответов цифра 1 обведена кружком. Рисунок № 1 наиболее логично и правдоподобно продолжает заданную ситуацию: жена и сын Барни приставляют к стене лестницу, для того чтобы помочь ему спуститься.

Выбор рисунков № 2 и № 3 является менее корректным. Что касается рисунка № 2, то маловероятно, что, вися в воздухе в таком испуганном и беспомощном состоянии, Барни сможет залезть на крышу самостоятельно. Посколь

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Фрагменты методики «Социальный интеллект» Дж. Гилфорда

ку положение Барни опасно, жена и сын вряд ли стали бы насмеяться над ним, как это изображено на рисунке № 3.

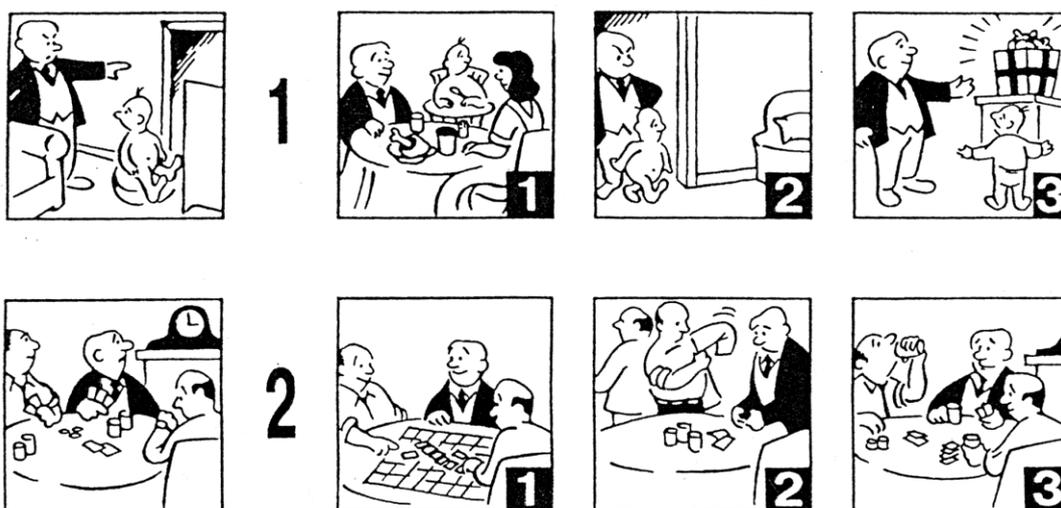
Итак, в каждом задании Вы должны предсказать, что произойдет после ситуации, изображенной на левом рисунке, основываясь на чувствах и намерениях действующих в ней персонажей.

Не выбирайте рисунок для ответа только потому, что он показался Вам наиболее забавным продолжением. Предлагайте наиболее типичное и логичное продолжение заданной ситуации. Номер выбранного рисунка (обозначенный в правом нижнем углу рисунка) обводится кружком на Бланке ответов. В самих тестовых тетрадях никаких пометок делать нельзя.

На выполнение субтеста отводится 6 минут. За минуту до окончания работы Вы будете предупреждены. Работайте, по возможности, быстрее. Не тратьте много времени на одно задание. Если затрудняетесь с ответом, переходите к следующему пункту. К трудным заданиям можно будет вернуться в конце, если хватит времени. В затруднительных случаях давайте ответ, даже если не совсем уверены в его правильности.

Если у Вас есть вопросы, задайте их сейчас.

Не переворачивайте страницу до команды «НАЧАЛИ»!



Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Фрагменты методики «Социальный интеллект» Дж. Гилфорда

СУБТЕСТ № 2

«ГРУППЫ ЭКСПРЕССИИ»

В этом субтесте Вы будете иметь дело с картинками, на которых изображены позы, жесты, мимика, то есть выразительные движения, отражающие состояние человека.

Для объяснения сути задания рассмотрим пример. В этом примере три картинки, расположенные слева, иллюстрируют одно и то же состояние человека, одни и те же мысли, чувства, намерения.



Одна из четырех картинок справа выражает такое же состояние, такие же мысли, чувства или намерения. Необходимо найти эту картинку.

Правильным ответом будет рисунок № 2, выражающий такое же состояние (напряжения или нервозности), что и рисунки слева. Поэтому на Бланке ответов цифра 2 обведена кружком.

Итак, в каждом задании субтеста среди четырех рисунков справа Вы должны выбрать тот, который подходит к группе из трех рисунков слева, потому что отражает сходное состояние человека. Номер выбранного рисунка обводится кружком на Бланке ответов.

На выполнение субтеста отводится 7 минут. За минуту до окончания работы Вы будете предупреждены. Работайте, по возможности, быстрее. Не тратьте много времени на одно задание. Если затрудняетесь с ответом, переходите к следующему пункту. К трудным заданиям можно будет вернуться в конце, если хватит времени. В затруднительных случаях давайте ответ, даже если не совсем уверены в его правильности.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Фрагменты методики «Социальный интеллект» Дж. Гилфорда



Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А
Фрагменты методики «Социальный интеллект» Дж. Гилфорда

СУБТЕСТ № 3
«ВЕРБАЛЬНАЯ ЭКСПРЕССИЯ»

В каждом задании этого субтеста слева написана фраза, которую один человек говорит другому, а справа перечислены три ситуации общения. Причем только в одной из них фраза, приведенная слева, приобретет другой смысл. Рассмотрим пример.

Глуховатый человек – товарищу: «Повторите, пожалуйста».	1. Оскорбленный человек – знакомому 2. Телефонистка – абоненту 3. Студент – профессору
---	--

Сообщение глуховатого человека к товарищу представляет собой вежливую просьбу. Эта же фраза в ситуациях № 2, 3 будет иметь такое же значение. И только в ситуации № 1 в устах оскорбленного человека она приобретет совсем другой смысл. Поэтому на Бланке ответов цифра 1 обведена кружком.

Нужно выбрать ситуацию общения, в которой заданная фраза приобретет другое значение, связанное с другим намерением, чем в двух других ситуациях.

На выполнение субтеста отводится 5 минут. За минуту до окончания работы Вы будете предупреждены. Работайте, по возможности, быстрее. Не тратьте много времени на одно задание. Если затрудняетесь с ответом, переходите к следующему пункту. К трудным заданиям можно будет вернуться в конце, если хватит времени. В затруднительных случаях давайте ответ, даже если не совсем уверены в его правильности.

Не переворачивайте страницу до команды «НАЧАЛИ»!

1. Человек – своему товарищу: «Вы великолепны».	1. Довольный служащий – своему начальнику. 2. Благодарный ученик – своему преподавателю. 3. Недовольный человек – своему знакомому.
2. Продавец – покупателю: «Вы получите, что надо».	1. Улыбающийся преподаватель – студенту. 2. Врач – пациенту. 3. Рассерженный милиционер – канючащему пьянице.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Фрагменты методики «Социальный интеллект» Дж. Гилфорда

3. Судья – победителю: «Поздравляю».	1. Отец – победителю. 2. Друг – победителю. 3. Проигравший – победителю.
4. Гордый отец – другу: «Посмотри на нее».	1. Ревнивая девушка – другу. 2. Обрадованный мальчик – другу. 3. Восхищенная девушка – другу.
5. Человек – своему другу: «Что ты делаешь?»	1. Рассерженная мать – ребенку. 2. Заинтригованный прохожий – играющему ребенку. 3. Учитель – примерному ученику.
6. Врач – больному ребенку: «Прими-ка это».	1. Мать – сыну. 2. Боец – противнику. 3. Нагруженная жена – мужу.
7. Официантка – клиенту: «Чем я могу Вам помочь?»	1. Психиатр – пациенту. 2. Прохожий – пострадавшему в аварии. 3. Гид – туристу.
8. Преподаватель – студенту: «Ты можешь сделать это лучше»	1. Жена – мужу. 2. Мать – ребенку. 3. Тренер – спортсмену.
9. Отец – сыну: «Ты мне нравишься».	1. Брат – сестре. 2. Молодой человек – подруге. 3. Племянник – тетке.
10. Начальник – рабочему: «Это хорошо».	1. Поклонник – артисту. 2. Преподаватель – студенту. 3. Разгневанный ребенок – побитому им сопернику.
11. Мать – бегущему ребенку: «Тише!»	1. Рассерженный отец – кричащему сыну. 2. Пассажир – водителю. 3. Прохожий – неосторожному ребенку.
12. Страховой агент – клиенту: «Распишитесь здесь, пожалуйста».	1. Администратор гостиницы – клиенту. 2. Коллекционер автографов – «звезде». 3. Кассир – вкладчику.

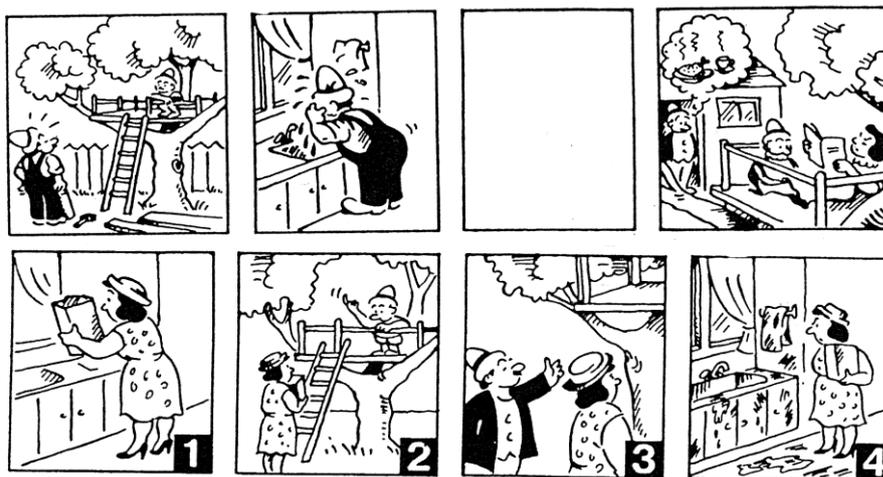
Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А
Фрагменты методики «Социальный интеллект» Дж. Гилфорда

СУБТЕСТ № 4
«ИСТОРИИ С ДОПОЛНЕНИЕМ»

В этом субтесте Вы будете иметь дело с картинками, на которых изображены истории про Фердинанда. У Фердинанда есть жена и маленький ребенок. Он работает начальником, поэтому в историях будут также принимать участие его сослуживцы.

Каждое задание состоит из восьми картинок. Четыре верхние картинки отражают определенную историю, происходящую с Фердинандом. Одна из этих картинок всегда пропущена. Вам необходимо выбрать среди четырех рисунков нижнего ряда тот, который при подстановке на место пустого квадрата вверху будет дополнять историю с Фердинандом по смыслу. Если Вы правильно выберете отсутствующий рисунок, то смысл истории полностью прояснится, чувства и намерения действующих в ней персонажей станут понятными.

Рассмотрим пример:



В этой истории отсутствует третий рисунок. В конце истории мы видим, что Фердинанд, мечтавший об обеде, не получает его вопреки своим ожиданиям и выходит из дома раздосадованный. Жена Фердинанда рассержена и делает вид, что читает сыну книгу. Мальчик сидит спокойно. Все это связано с тем, что Фердинанд, умываясь после работы, оставил на кухне грязь, что и разозли

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Фрагменты методики «Социальный интеллект» Дж. Гилфорда

ло его жену. Таким образом, логичным дополнением истории является рисунок №4. Поэтому в Бланке ответов цифра 4 обведена кружком.

Рисунки № 1, 2, 3 не соответствуют данной истории по смыслу.

Итак, в каждом задании необходимо найти рисунок, дополняющий историю про Фердинанда по смыслу. На выполнение субтеста отводится 10 минут. За минуту до окончания работы Вы будете предупреждены. Работайте, по возможности, быстрее. Не тратьте много времени на одно задание. Если затрудняетесь с ответом, переходите к следующему пункту. К трудным заданиям можно будет вернуться в конце, если хватит времени. В затруднительных случаях дайте ответ, даже если не совсем уверены в его правильности.



ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Методика «Диагностический опросник готовности к инновационной деятельности» В.Е. Клочко, О.М. Краснорядцева

Инструкция: Вам предлагается, отвечая на вопросы, выбирать тот вариант ответа, который наилучшим образом отражает Ваше мнение.

1. Если бы представилась такая возможность, то я предпочел бы:

А. Открыть собственное дело

Б. Поступить на ответственную должность в хорошо функционирующую компанию

В. Спокойно работать в государственном секторе

2. Выберите подходящий ответ:

А. Меня обычно не утомляет монотонная работа

Б. Я пытаюсь при первой возможности уклониться от монотонной работы

В. Всякую монотонную работу можно превратить в творческое дело

3. Для меня характерно то, что:

А. Всякие изменения в жизни я переношу с трудом

Б. Мне обычно удается легко принимать происходящие изменения

В. Я устаю от привычного уклада жизни и ищу способы изменить его

4. Если вокруг меня (или со мной) что-то происходит:

А. Я всеми способами стараюсь удержать привычный образ жизни

Б. Я старюсь понять суть происходящего и что-то изменить в привычном образе жизни

В. Я постараюсь приспособиться к новым условиям, не меняя привычный для меня образ жизни

5. Если есть выбор, то:

А. Я предпочту менее оплачиваемую, но творческую работу

Б. Безразлично, какая работа, лишь бы хорошо платили

В. Я предпочел бы работу, на которой я мог бы реализовать свои возможности

6. Обычно я:

А. Тщательно планирую распорядок дня и стараюсь выдержать его

Б. Планирую свой день, но всегда готов перестроить этот план

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Методика «Диагностический опросник готовности к инновационной деятельности» В.Е. Клочко, О.М. Краснорядцева

В. Свой день планирую весьма условно: всего не предусмотреть

7. Для меня свойственно то, что:

А. Там, где можно действовать привычным способом, я не буду изобретать новые способы

Б. Необходимость действовать устоявшимся способом вызывает у меня скуку.

В. Я попытаюсь действовать по-другому, если привычные способы действия начинают меня утомлять

8. Что касается меня, то:

А. Мне, как правило, трудно адаптироваться к новым условиям

Б. Мне обычно не составляет труда адаптироваться к новым условиям

В. Адаптация к новым условиям обычно требует от меня определенных усилий

9. О себе я могу сказать, что:

А. Я легко брошу шаблонную деятельность ради освоения новой

Б. Я не откажусь от своих стереотипов, ради обретения новых

В. Я могу заняться освоением новой деятельности, если это принесет материальную выгоду

10. Возможности для организации нового образа жизни есть всегда

А. И я их обычно использую

Б. Но у меня не хватает энергии на реализацию этих возможностей

В. Но обычно нет желания

11. Когда в обществе назревают перемены, то

А. Я не жду от них ничего хорошего

Б. У меня всегда остается надежда на лучшее

В. Я начинаю их ждать и к ним готовиться

12. Если в обществе откроются гарантированные возможности для организации предпринимательской деятельности

А. Я не буду ничего предпринимать

Б. Я еще крепко подумаю о том, стоит ли их использовать

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Методика «Диагностический опросник готовности к инновационной деятельности» В.Е. Клочко, О.М. Краснорядцева

В. Я попытаюсь реализовать эти возможности

13. В ситуации, где рискуют другие:

А. Я вряд ли буду рисковать

Б. Я, пожалуй, рискну тоже

В. Я буду первым среди рискующих

14. Выберите поговорку, которая Вас наиболее устраивает:

А. Лучше синица в руке...

Б. Кто не рискует, тот не пьет...

В. Риск благородное дело, но не благодарное

15. Мне нравится

А. Когда впереди нет никаких неожиданностей

Б. Когда я полностью владею ситуацией

В. Когда в жизни возникают неожиданные повороты

16. Я привык:

А. Сам распоряжаться своей жизнью

Б. Что мои проблемы берут на себя другие

В. Что жизнь сама ставит проблемы и сама их разрешает

17. Я думаю, что:

А. Жизнь это то, что судьба делает со мной

Б. Жизнь это события, которые в ней случаются

В. Жизнь это то, что я в ней делаю

18. Если мне представится шанс, то я выберу работу:

А. с фиксированным жалованием и с ясным будущим

Б. с таким жалованием, размер которого зависит от моей активности

В. с очень большим жалованием, но неопределенным будущим

19. Мне кажется, что:

А. Все гороскопы врут: от расположения звезд не зависит то, как я распоряжаюсь своей жизнью

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Методика «Диагностический опросник готовности к инновационной деятельности» В.Е. Ключко, О.М. Краснорядцева

Б. В гороскопы надо верить безоговорочно: от судьбы не уйдешь.

В. Нет правды в том, что говорят гороскопы, но все же, все же...

20. Как правило, я:

А. Не спешу рисковать даже в условиях крайней необходимости

Б. Рискну, если риск хорошо просчитывается

В. Пойду на риск даже без тщательного просчета последствий

21. Я думаю, что:

А. Мое стремление достигнуть успеха превышает стремление избежать неудачи

Б. Мое стремление достигнуть успеха погашается стремлением избежать неудачи

В. У меня стремление достигнуть успеха не очень выражено

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Методика «Анкета на определение типа готовности к инновациям»

И.О. Загашева

Инструкция: Пожалуйста, выразите свое отношение к приведенным ниже высказываниям.

Оцените, насколько они подходят к Вам, по следующей шкале:

	не под- ходит ко мне	в целом, не под- ходит	иногда	подходит ко мне
1. Я могу взяться за организацию внедрения каких-либо новых методов работы.				
2. Мне нравится начинать какое-либо дело «с нуля».				
3. В школе (училище, вузе) мне нравились творческие задания, необычные проекты.				
4. Я положительно отношусь ко всем новшествам, которые происходят у нас на работе.				
5. Я лучше внедряю что-то новое на работе, когда мной кто-то руководит.				
6. Я думаю, что для большинства новшеств подходит пословица «Лучшее – враг хорошего».				
7. Для меня что-то новое на работе – это возможность проявить себя, чему-то научиться.				
8. Я с охотой берусь только за те новшества на работе, которые обещают быстрое материальное вознаграждение.				
9. У меня есть чутье на все новое, перспективное.				
10. Если изменения в моей организации затрагивают мой обычный распорядок дня, стиль работы, то я воспринимаю их критически.				
11. Когда я принимаю решение об участии в каком-то новом деле, самым важным фактором для меня является возможность чему-то научиться, реализовать себя.				
12. Мне нравится все новое.				
13. Обычно я не стараюсь понять смысл того, что меня просят сделать на работе, а просто выполняю распоряжение.				
14. Если нужно «освежить» рабочий процесс, сделать его более эффективным, то обращаются, прежде всего, ко мне.				
15. Если никто не хочет менять ситуацию, то мне хочется все взять в свои руки и что-то поменять.				
16. Я считаю, что без финансовой поддержки даже удачная идея не будет реализована.				
17. Мне нравятся изменения, происходящие у меня на работе, потому что они помогают мне реализовать себя.				
18. Мне в жизни нравится пробовать что-то новое, внедрять новые методы работы и т. п.				
19. Если начальство предлагает вводить какие-либо новые методы, то я предлагаю взять на себя ответственность за какой-либо участок работы.				
20. Большинство моих коллег примут любые инновации, если они сулят немедленное материальное вознаграждение.				
21. Я из тех, кто, скорее, сам все придумает, чем будет все делать по чужому, пусть и идеальному плану.				
22. Если в нашей организации что-то меняется, то моих обязанностей это мало касается.				
23. Обсуждение распоряжений начальства – лишняя трата времени.				

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Методика «Анкета на определение типа готовности к инновациям»

И.О. Загашева

25. Мне нравятся новые проекты тогда, когда я могу нести личную ответственность за результат.				
26. В отношении инноваций подходит пословица: «Не смажешь – не поедешь».				
27. Если в каком-то новом деле я не увижу возможности для развития своей личности, то мне неинтересно этим заниматься.				
28. Если начальство примет решение о каких-либо изменениях в организации, то я буду их поддерживать.				
29. Я поддерживаю те изменения, которые не меняют мою повседневную жизнь.				
30. Если на работе нужно внедрить какой-то проект, новый метод работы, то всегда обращаются ко мне.				
31. Я предпочитаю пережить изменения, чтобы они не мешали работать.				
32. Новшества, как правило, интересуют руководителей, а простых людей интересует только заработная плата.				
33. Я хорошо отношусь к изменениям, даже если они сулят дополнительные усилия, затраты				
34. Если нужно внедрять новые методы работы, то часто обращаются ко мне.				
35. Для меня в новом деле важна не столько материальная сторона, сколько возможность для профессионального самосовершенствования.				
36. Если есть лидер, способный повести за собой людей и взять ответственность за результат на себя, то я – готов (готова) действовать.				
37. Я считаю, что не очень разумно нести ответственность за дело, которое является новым.				
38. Для меня на работе важно, прежде всего, сохранение устойчивости и постоянства.				
39. Я люблю придумывать какие-то новые проекты, дела, размышлять над ними.				
40. Свое свободное время я трачу, в основном, на самообразование, так или иначе связанное с моей профессией.				
41. Если нет возможности для материального вознаграждения, то какие-то новшества в нашей организации можно и не внедрять.				
42. Про меня окружающие могут сказать, что я люблю внедрять что-то новое.				
43. Я чувствую готовность заниматься внедрением инноваций, если благодаря им я вырасту в личностном и профессиональном плане.				
44. Я считаю, что в моей работе серьезные инновации не нужны.				
45. Когда я занимаюсь чем-то новым для себя, это доставляет мне удовольствие.				
46. Всегда есть кто-то, кто понимает больше остальных, – и необходимо доверять этому человеку.				
47. Любая серьезная инновация невозможна без существенной финансовой поддержки.				
48. У меня есть опыт организации людей для внедрения каких-либо проектов.				
49. У меня получается мотивировать людей на реализацию каких-либо проектов.				
50. Я люблю читать обо всем, что касается моей работы.				

ПРИЛОЖЕНИЕ Г
Сводная таблица данных

Таблица Г. 1 – Сводная таблица результатов исследования

Ис- пы- ту- ем- ые	Уровень готовности к инновационной деятельности			Социальный интеллект										Тип ин- но- ва- цион- ной дея- тель- ности
	Ини- циа- тив- ность	Пред- почт. д-ти, тре- бую- щей ини- циа- тивн.	Готов- ность к пе- реме- нам	Ком- позит- ная оценка	Ста- нд. балл ком- по- зит- ной оцен- ки	Спо- собн. пред- видеть по- след- ствия пове- дения	Стан- д.бал- л – субт- ест 1	Спо- собн. адекв. отра- жать неверб. экс- прес- сию	Стан- д.бал- л – субт- ест 2	Спо- собн. адекв. отра- жать верб. экс- прес- сию	Ста- нд.б- алл – субт- ест 3	Спо- соб- ность пони- мать логику разви- тия	Стан- д.бал- л – субт- ест 4	
1	20	20	21	38	4	9	3	10	4	8	3	11	4	6
2	11	17	15	40	4	7	3	13	5	8	3	12	5	2
3	13	19	12	39	4	10	4	10	4	8	3	11	4	1
4	10	10	8	42	4	10	4	12	4	9	3	11	4	3
5	15	19	15	45	4	12	4	12	4	11	4	10	4	3
6	16	13	17	46	4	11	4	12	4	11	4	12	5	1
7	16	14	20	27	3	7	3	10	4	8	3	2	2	3
8	12	8	21	40	4	9	3	8	3	12	5	11	4	8
9	20	21	21	41	4	10	4	10	4	11	4	10	4	3
10	10	20	12	38	4	9	3	10	4	11	4	8	3	3
11	19	19	20	30	3	8	3	7	3	9	3	6	3	1
12	19	18	10	28	3	6	3	7	3	8	3	7	3	1
13	11	19	18	39	4	6	3	13	5	10	4	10	4	8
14	15	12	10	29	3	5	2	6	3	8	3	10	4	3
15	15	17	13	38	4	7	3	14	5	12	5	5	3	4
16	8	8	9	30	3	4	2	12	4	5	2	9	4	8
17	12	19	21	38	4	8	3	14	5	8	3	6	3	1
18	21	11	19	40	4	12	4	7	3	11	4	10	4	3
19	21	19	20	45	4	14	5	12	4	10	4	9	4	3
20	20	20	13	31	3	7	3	9	3	9	3	6	3	3
21	21	20	17	41	4	10	4	11	4	11	4	9	4	1
22	17	18	20	41	4	7	3	14	5	10	4	10	4	3
23	19	20	19	38	4	12	4	6	3	8	3	12	5	3
24	18	12	13	32	3	10	4	4	2	11	4	7	3	1
25	12	10	14	13	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3
26	21	20	12	39	4	9	3	6	3	8	3	14	5	1
27	19	16	11	41	4	11	4	9	3	11	4	10	4	1
28	20	19	11	38	4	13	5	5	2	7	3	13	5	1
29	16	16	17	36	3	12	4	8	3	9	3	7	3	1
30	16	14	15	38	4	8	3	12	4	8	3	10	4	3

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Расчет коэффициента ранговой корреляции Спирмена

Таблица Д. 1 – Значения коэффициента ранговой корреляции Спирмена

Variable	Инициативность	Предпочтение деятельности, требующей инициативности	Готовность к переменам	Способность предвидеть последствия поведения	Способность адекватно отражать невербальную экспрессию	Способность адекватно отражать вербальную экспрессию	Способность понимать логику развития сложных ситуаций межличностного взаимодействия
Инициативность	1,000000	0,500474	0,342418	0,400122	-0,302046	0,178222	0,117609
Предпочтение деятельности, требующей инициативности	0,500474	1,000000	0,391238	0,212233	0,081758	0,133446	0,060178
Готовность к переменам	0,342418	0,391238	1,000000	0,121918	0,194660	0,243993	0,010400
Способность предвидеть последствия поведения	0,400122	0,212233	0,121918	1,000000	-0,014562	0,375472	0,337657
Способность адекватно отражать невербальную экспрессию	-0,302046	0,081758	0,194660	-0,014562	1,000000	0,049545	-0,024933
Способность адекватно отражать вербальную экспрессию	0,178222	0,133446	0,243993	0,375472	0,049545	1,000000	0,088666
Способность понимать логику развития сложных ситуаций межличностного взаимодействия	0,117609	0,060178	0,010400	0,337657	-0,024933	0,088666	1,000000