

Профессиональное самоопределение как проявление инновационной активности личности

*Шшикина Анастасия Олеговна аспирант кафедры общей психологии
ФГБОУ ВО Иркутский государственный университет, Россия, 664003 г.
Иркутск, ул. К. Маркса, 1. тел.: +7(950)0880994, e-mail: shishkinaao@mail.ru*

***Аннотация.** Статья посвящена исследованию особенности инновационной активности личности с учетом специфики профессионального самоопределения личности. Приводятся результаты, полученные на материале опроса 50 сотрудников ОАО «РЖД» г. Иркутска, в возрасте от 25 до 45 лет, с помощью методик: специализированного семантического дифференциала для оценки инновационной активности личности (Т.А. Терехова, А.О. Шшикиной); дифференциально-диагностического опросника «Я предпочту» Е.А. Климова; теста Голланда «Методика профессионального самоопределения»; и индивидуально-типологического опросника Л.Н. Собчик (ИТО). Проведен сравнительный анализ профессионального самоопределения, индивидуально-типологических особенностей и составляющих инновационной активности личности (ИАЛ) в зависимости от возраста. Обсуждаются личностные особенности, характерные для личности инноватора.*

Ключевые слова: инновационная активность личности, профессиональное самоопределение

Professional self-determination as a manifestation of innovative activity of a person

Shishkina Anastasia O. post-graduate student of the Department of General psychology, IRKUTSK state University, Russia, 664003, Irkutsk, K. Marx str., 1. phone: +7(950)0880994, e-mail:shishkinaao@mail.ru

The article is devoted to the study of the features of innovative activity of the individual taking into account the specifics of professional self-determination of the individual. The results obtained on the survey of 50 employees of the company "Russian Railways", Irkutsk, aged from 25 to 45 years, using the techniques: specialized semantic differential to assess the innovative activity of a person (T. A. Terekhova, A. O. Shishkina); differential-diagnostic questionnaire "I prefer" by E. A. Klimov; test by Holland "Methods of professional self-determination"; and individually-typological questionnaire by L. N. Sobchik are given. The comparative analysis of professional self-determination, individual-typological features and components of innovative activity of the

person depending on the age was carried out. The personal characteristics of the individual innovator are discussed.

Key words: innovative activity of personality, professional self-determination

Одним из факторов успешного развития и существования организации является ее персонал. Данные различных исследований в области организационной психологии, экономики, менеджменте неоднократно указывали на то, что инновационность предприятия зависит от качества инновационного потенциала персонала и его инновационной активности (И. В. Пахно, И. В. Матузова, Юсупова А. Т., Горшенин В. П., Vorins С., Bowen J., Mueller, J.S., Melwani, S. & Goncalo J.A. и др.). Многие исследователи сходятся во мнении, что инновационный потенциал личности как стратегического ресурса управления также тесно связано с рассмотрением понятия инновационной активности личности [3, 4, 5, 12, 13, 17]. Имеется безграничный спектр проявлений инновационной активности личности — начиная с формирования условий с целью результативного применения инновационного потенциала (человека, предприятия, организации) для развития общества с целью обеспечения максимального баланса его реформирования [1, С. 57-66].

Инновационный процесс определяет не только успешную адаптацию личности к новым условиям (например, вхождения в новую профессию), но и свободное оперирование внешними обстоятельствами в процессе организации собственной жизни в соответствии с целями, поставленными самим человеком. И в данном процессе особую роль будет занимать профессиональное самоопределение. Важно быть успешным в профессиональной деятельности, на которую будет влиять тип личности и условия профессиональной среды. Поведение человека определяется не только его личностными особенностями, но и окружением, в котором он проявляет свою деятельность. Люди стремятся найти профессиональную среду, характерную для их типа, которая позволила бы им в полной мере раскрыть свои способности и выразить свои ценностные ориентации [11].

Так для одного человека критерием профессионализма будет выступать специализированное образование или же просто принадлежность к какой-либо конкретной профессии, а для другого аспектом мастерства будет считаться личный творческий вклад в собственную профессиональную деятельность, обогащение себя средствами профессии. Такая разность представлений личностного профессионализма будет влиять и на самоопределение и далее на самореализацию личности.

Под профессиональным самоопределением принято считать: «деятельность человека, принимающую то или иное содержание в зависимости от этапа его развития как субъекта труда. Содержание деятельности – это, прежде всего, образы желаемого будущего, результата (цели) в сознании субъекта, особенности его саморегуляции, владения средствами, особенности осознания себя, своих личных качеств и своего места в системе деловых межличудских отношений» [2, 6].

«Инновационная активность личности — это источник побуждения инновационного потенциала личности, т.е. ресурс социально-психологических отношений личности в деятельности. Психика связывает человека с окружающей действительностью, отражая ее, позволяя ему регулировать свое поведение на основе этого отражения» [9].

Данная статья является продолжением цикла исследований посвященных инновационной личности. В ходе изучения инновационной активности личности было выдвинуто предположение о меняющейся взаимосвязи ИАЛ с профессиональным самоопределением с возрастом, и изменением характера проявления ИАЛ. Таким образом, будет расширено представление о профессиональном самоопределении в контексте инновационной активности личности. А построенная модель профессионального самоопределения в условиях инновационной активности личности на примере работников железнодорожного транспорта, даст сравнительный анализ профессионального самоопределения в контексте инновационной активности в зависимости от возраста.

Выборка. Базой проведенного исследования послужили работники ОАО «РЖД» г. Иркутск, в количестве 50 человек, в возрасте от 25 до 45 лет. Стоит отметить, что в экспериментальную группу составили сотрудники административного аппарата, нацеленные на построение карьеры, выполняющие в основном управленческую функцию в организации. Респондентов мы разделили на две возрастные группы: молодые в возрасте от 25 до 35 лет и зрелые в возрасте от 36 до 45 лет. Решение выделить две группы также обусловлено особенностями вхождения в профессию и разным стажем работы в данной организации — в группе от 25 до 35 средний уровень стажа составляет 3 года, а в группе от 36 до 45 в среднем 11 лет.

Методы. Эмпирические методы исследования: Дифференциально-диагностический опросник «Я предпочту» Е.А. Климова, тест Голланда «Методика профессионального самоопределения» [8], Индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик (ИТО) [7], специализированный семантический дифференциал для оценки инновационной активности личности (А.О. Шишкиной) [10]. Выбор методик обусловлен потребностью определить типологические особенности индивида в профессиональной деятельности и сопоставить их с пятью основными компонентами личности отражающих инновационную активность.

Методы обработки данных. Для обработки полученных результатов использовался пакет статистических программ SPSS 21.0 статистический критерий различия — t-критерий Стьюдента, корреляционный анализ проводился при помощи коэффициента Пирсона и программа MS Excel.

Результаты и обсуждение. После проведения всех методик и обработки полученных данных по ним были выявлены следующие результаты.

Группы молодых и зрелых сотрудников по всем шкалам опросник Л.Н. Собчик (ИТО) довольно гармоничные личности, не наблюдается состояние эмоциональной напряженности и ярко выраженных акцентуированных черт.

На рисунке 1. продемонстрированы данные двух возрастных групп.

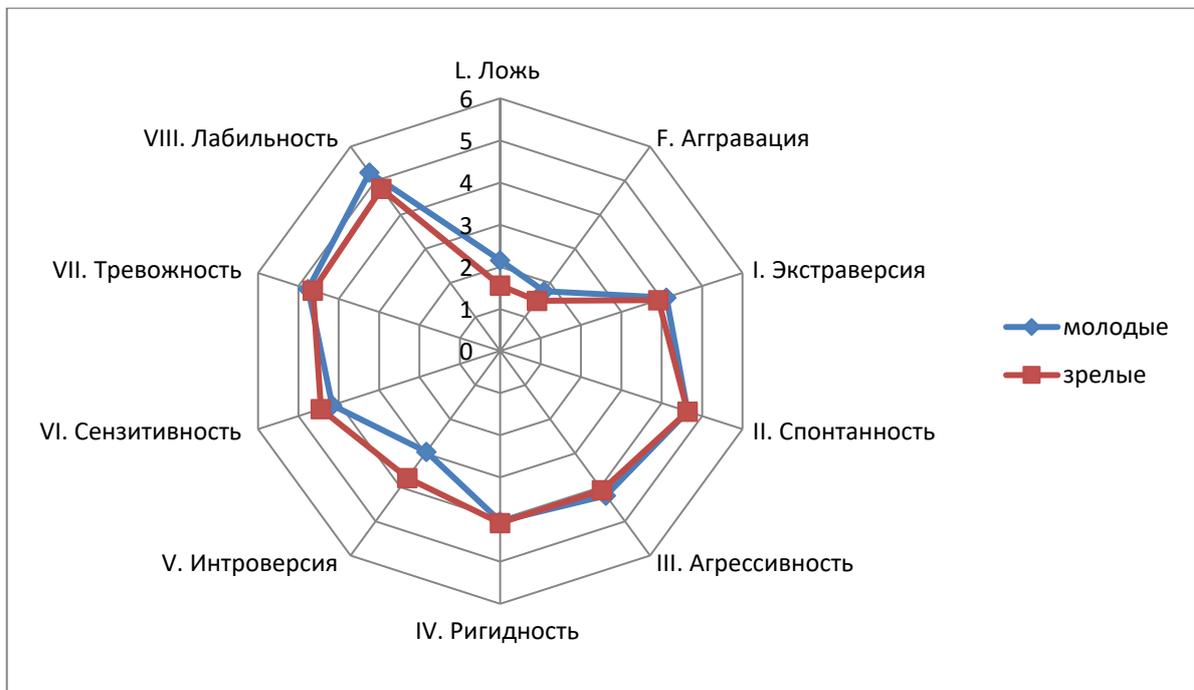


Рис. 1. Индивидуально типологический профиль 2х групп испытуемых.

Группа зрелых испытуемых относится к интровертированной личности, им присуще сдержанность, замкнутость, несмотря на привычку интровертов быть «самими в себе», в общении они скорее дают, чем потребляют. Как правило, подобная закрытость интровертированных людей помогает им выводить объективно правильные выводы.

Молодые люди наоборот общительны, взаимодействуют с окружающим миром, стремятся к расширению круга контактов, так как группа молодых в большей степени экстраверты, они достаточно свободны в своем самовыражении, при этом нацелены на итог, позитивно относятся к скоплению людей и действию. Большинство из них любят общаться, заниматься общественной деятельностью, работать с людьми, быть в гуще дел и событий.

Рассмотрим данные, полученные с помощью методики Дифференциально-диагностического опросника «Я предпочту» Е.А. Климова. Средние показатели представлены на рисунке 2.

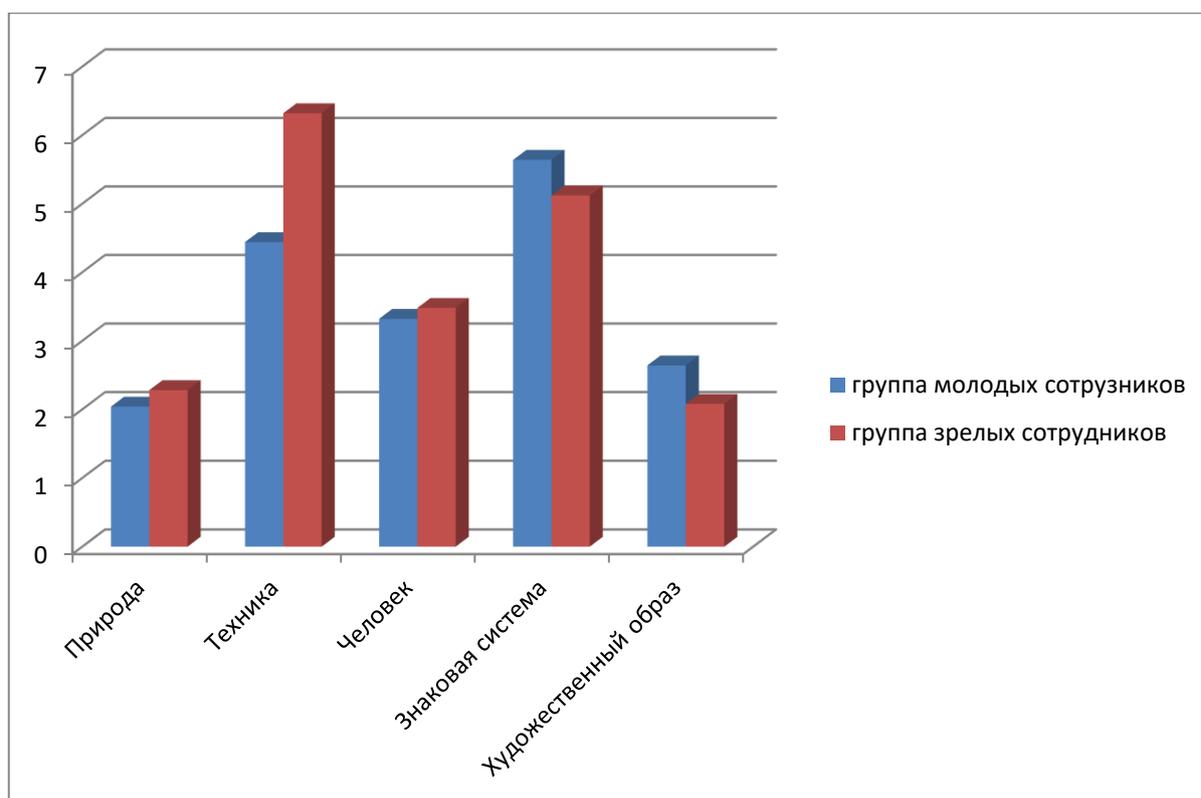


Рис. 2. Типы профессий по признаку предмета или объекта 2х групп испытуемых

Было выявлено значимое различие по типу профессии «человек-техника», результаты говорят о том, что группа зрелых ($M=6,32$; $p=0,01$) респондентов больше относят себя к профессии связанной с техникой и техническим обслуживанием, чем молодые ($M=4,44$; $p=0,01$). Молодые в большей степени относят себя к типу профессии «человек-знаковая система». Данные, полученные с помощью методики Дж. Голланда «Методика профессионального самоопределения».

По полученным данным методики Дж. Голланда «профессиональное самоопределение», значимых различий не наблюдается. Можно заметить, что группы молодых и зрелых людей в небольшой степени, более склонны к предприимчивому типу. Представителей данного типа отличает практичность и гибкость в ориентировании в трудных ситуациях, склонность к самостоятельному принятию решений, проявление общественной активности, и готовность к риску, склонность к поиску новых ощущений. Отлично владеют навыками коммуникации. Предпочитают деятельность, которая

требует организаторских способностей, связанную с управлением, руководством и влиянием на людей. Для таких людей являются значимыми материальные блага. Как правило, обладают уверенностью, настойчивостью в достижении своих целей и большей продуктивностью.

На рисунке 3. представлены средние значения, рассчитанные по t-критерию Стьюдента.

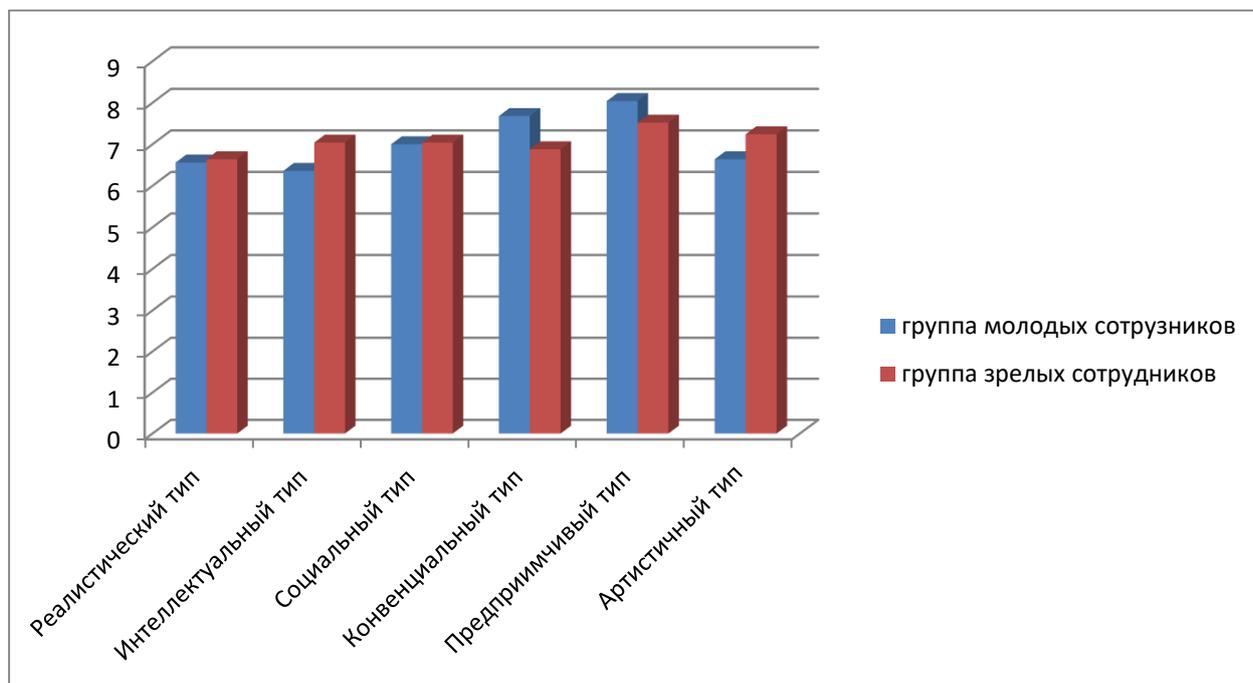
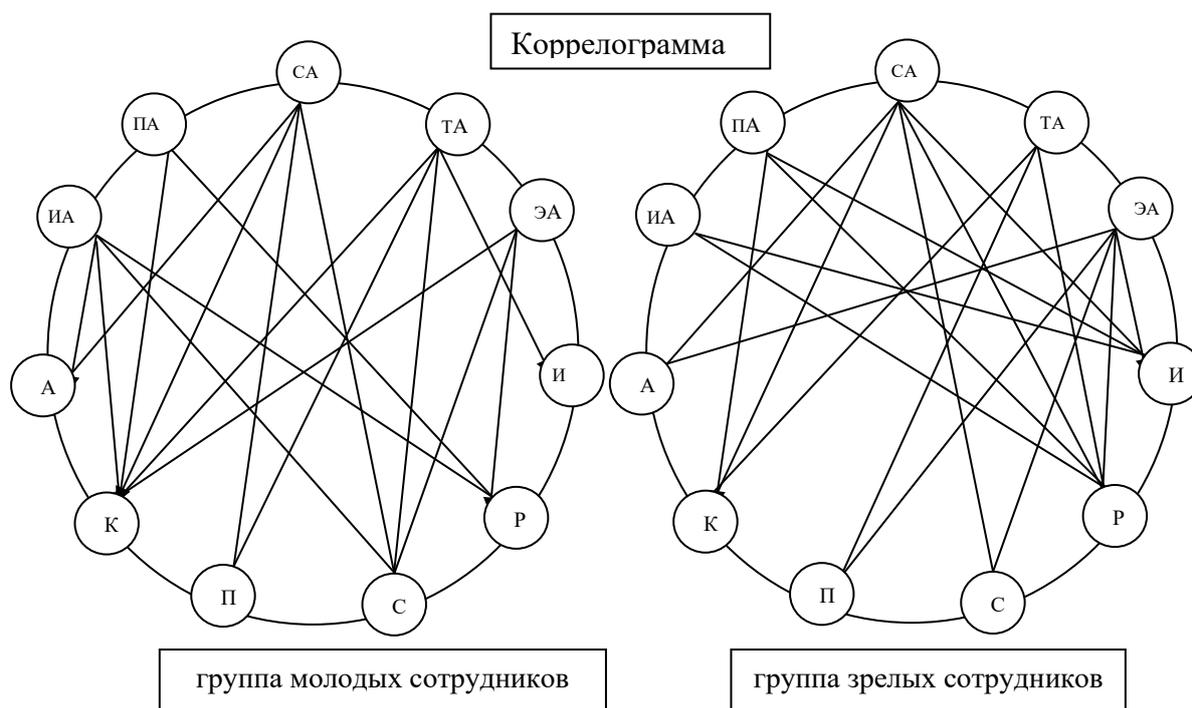


Рис 3. Типы профессионального самоопределения 2х групп испытуемых

Стоит обратить внимание на то, что при проведении опроса было выявлено, что у возрастной группы молодых преобладали сразу несколько профессиональных типов, у группы зрелых, в основном преобладал один профессиональный тип.

Взаимосвязь профессионального самоопределения и ИАЛ. В ходе исследования корреляционного анализа были составлены коррелограммы для групп молодых и зрелых сотрудников (см. Рис. 4.). Типы профессионального самоопределения проявляются во всех составляющих инновационной активности личности, но наиболее значимые у молодых людей это конвенциональный ($r=0,555$; $p=0,004$) и социальный ($r=0,401$; $p=0,47$) типы, а у зрелых людей интеллектуальный ($r=0,417$; $p=0,038$) и реалистичный ($r=0,411$; $p=0,041$) типы профессионального самоопределения.



Примечание

Компоненты ИАЛ: ИА - интеллектуальная активность; ПА - поисковая активность; СА - социальная активность; ТА - творческая активность; ЭА - экономическая активность. Типы профессионального самоопределения: А - артистичный тип; К - конвенциональный тип; П - предприимчивый тип; С - социальный тип; Р - реалистичный тип; И - интеллектуальный тип.

Рис.4. Коррелограмма профессионального самоопределения и составляющих инновационной активности личности группы молодых и зрелых сотрудников.

Сотрудники в группе молодых, обладающие социальным ($r=0,401$; $p=0,47$) типом профессионального самоопределения, имеют цели и задачи, которые направлены на сближение с людьми и максимальное взаимодействие с обществом. Как правило, такие личности испытывают нужду в контактах, и

могут волноваться о том, что думают о них окружающие. Они обладают развитой эмпатией, что позволяет им успешно налаживать контакты и общаться. В принятии решения в основном руководствуются собственными эмоциями и чувствами.

Работники, обладающие конвенциональным ($r=0,555$; $p=0,004$) типом, хорошие и последовательные исполнители. В своей деятельности предпочитают консервативный подход, придерживаются стереотипной модели «работы по инструкции». Как правило, легко справляются с обработкой числовой информации, усидчивы, а также с рутинной и монотонной работой. Успешны в деятельности связанной с точностью, собранностью, чёткостью и внимательностью, что напрямую связано со спецификой работы железнодорожного транспорта.

У зрелых людей в большей степени в условиях инновационной активности личности проявляется интеллектуальный ($r=0,417$; $p=0,038$) и реалистичный ($r=0,411$; $p=0,041$) тип. Люди интеллектуального типа склонны к умственной деятельности. Обладают развитым теоретическим мышлением и аналитическими способностями. Сложность возникает при решении, каких-либо конкретных практических вопросы. И соответственно более тяготеют к сложным интеллектуальным, абстрактным задачам.

Работники реалистичного типа, характеризуются общей эмоциональной устойчивостью, ориентированы на настоящее. Они предпочитают профессии, связанные с определенными объектами (машинами, инструментами) и их практическим применением. Это также говорит о том, что специфика работы соответствует преобладающему профессиональному типу.

Стоит заметить, что составляющие инновационной активности личности проявляются у молодых и зрелых в разной степени. В социальной активности молодые люди, обладающие социальным ($r= 0,401$; $p=0,47$) и конвенциональным ($r=0,555$; $p=0,004$) типами профессионального самоопределения более общительны, ищут новые знакомства, обладают социальными умениями и нуждаются в социальных контактах. Они активны и

решают трудности, делая упор преимущественно на эмоции, чувства и умение разговаривать.

Зрелые люди, обладающие интеллектуальным ($r=0,417$; $p=0,038$) и реалистичным ($r=0,411$; $p=0,041$) типами серьезны, исполнительны, сдержанны. В большей степени склонны к интровертированности, несмотря на привычку интровертов быть «самими в себе», в общении они скорее дают, чем потребляют. Все их поступки продуманны и взвешены. Они могут стать хорошими друзьями, которые эмоционально вовлечены в жизнь своих близких, всегда готовы разделить трудности и морально поддержать.

В экономической активности молодые в большей степени связывают экономическое взаимодействие с борьбой. Они чувствуют нужду бороться за свое будущее и свое экономическое положение, для того что бы смогли обеспечить себя и семью и ни в чем не нуждаться. В экономике для них все средства хороши, когда идет речь о материальных ресурсах и экономических ценностях.

Зрелые люди в экономике в большей степени опираются на опыт. Экономическая активность вызывает большой интерес у зрелых людей. Они беспокоятся о своем будущем, о своем экономическом положении, интересуясь экономикой, зрелые осознают то, какие возможности они имеют для улучшения или ухудшения их экономического положения, и в какой мере эти возможности они могут использовать.

В творческой активности молодые люди более склонны к выражению. Через творчество они выражают свою личность, демонстрируя свое творческое начало. Зрелые люди наоборот получают удовольствие, наслаждение от творчества. Данное свойство личности, они проявляют в деятельности и общении как оригинальность и созидательность.

В интеллектуальной активности для молодых важно образование (образованность) Знания, полученные в высшем учебном заведении, могут пригодиться буквально в любой даже самый неожиданный ситуации. Просветления дает человеку понимание об степени собственного влияния в

окружающей среде, ответственности, приучает к порядку, также способствует, повышению его творческого потенциала и профессиональный уровень. Для зрелых людей интеллектуальная — способностями и навыками.

В поисковой активности для молодых людей важна активность, а для зрелых людей поиск — это возможность. «Поисковая активность — это активность, направленная на изменение ситуации (или изменение отношения к ней) без определенного прогноза результатов, но при постоянном их учете» [9]. Поэтому молодые активно стараются изменять ситуации в свою пользу либо находить выход из затруднительной ситуации, а для зрелых людей это возможность, направление развития, присутствующее в каждом явлении их жизни.

Исходя из изложения данного материала, отметим, что личность новатора — это человек, создающий современность, то есть способный влиять на ход социального прогресса. Новатор стремится управлять окружающей действительностью. Он готов взять на себя ответственность за результаты собственных творческих действий, вызванных внедрением новых методов решения жизненных ситуаций. Эти качества характеризуют новатора как зрелую личность, что позволяет ему принимать активное участие в социальном развитии. В основе творческих способностей новатора лежит такое системообразующее качество, как способность формировать смысл. Для новатора свойственна гибкость мышления, поскольку он вынужден каждый раз при переходе из 1-го мира в другой менять способ мышления (а социальные изменения, также порождаемые творческим субъектом, формируют новую объективную реальность - другой мир).

Заключение

Исследование заключалось в выявлении особенностей инновационной активности личности с учетом специфики профессионального самоопределения человека.

Инновационной активности личности проявляется, безусловно, в различных обстоятельствах, каждая сфере человеческой деятельности может

включать себя элементы инновационности. «Мотивы выбора сферы деятельности могут быть также различными: это и потребность в самоутверждении, и желание как-то выделиться, заслужить похвалу, и увлечённость мыслительным процессом, и, наконец, собственно познавательная потребность» [9]. Типы профессионального самоопределения проявляются во всех составляющих инновационной активности личности, как видно из моделей наиболее значимые у молодых людей это конвенциональный и социальный тип, а у зрелых людей интеллектуальный и реалистичный тип.

Составляющие инновационной активности личности проявляются у молодых и зрелых в разной степени в зависимости от типа профессионального самоопределения и личностных характеристик. В социальной активности молодые обладающие социальным и конвенциональным типом профессионального самоопределения. Зрелые люди, обладающие интеллектуальным и реалистичным типом. В экономической активности молодые в большей степени связывают экономическое взаимодействие с борьбой, а зрелые люди в экономике в большей степени опираются на опыт. В творческой активности молодые люди более склонны к выражению, люди же зрелого возраста наоборот получают удовольствие, наслаждение от творчества. В интеллектуальной активности для молодых важно образование (образованность), для зрелых людей интеллектуальная активность — это самосовершенствование. И в поисковой активности для молодых людей важна активность, а для зрелых людей поиск — это возможность.

Таки образом мы можем говорить о взаимосвязь проявления профессионального самоопределения и ИАЛ. Типы профессионального самоопределения проявляются во всех составляющих инновационной активности личности, но наиболее значимые у молодых людей это конвенциональный и социальный тип, а у зрелых людей интеллектуальный и реалистичный тип.

Список литературы

1. Леонтьев, Д.А. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего/ Е.В. Шелобанова, Д.А. Леонтьев // Вопросы психологии. – 2001. – №1. – С. 57-66.
2. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – М.: Академия, 2007. – С. 204-215 с.
3. Карнышев, А.Д. Экономическая психология и содержательный анализ инноваций / под общ.ред. д-ра психол. наук, проф. А.Д.Карнышева // Экономическая психология: актуальные исследования и инновационные тенденции десятой юбилейной междунар. науч. практ. конф. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009. — 58-88 с.
4. Ключко, В.Е. Психология инновационного поведения / В.Е. Ключко, Э.В. Галажинский. – Томск: Томский государственный университет, 2009. – 115 с.
5. Пахно, И.В. Инновационная активность и новообразование личности : метасистемный подход / И. В. Пахно // Психология в экономике и управлении. – 2015. – Т. 7. – № 1. – С. 16–25.
6. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб.пособие 2-е изд. / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова – М.: ИЦ «Академия», 2004. – 480 с., с. 52
7. Собчик, Л.Н. СМИЛ. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности / Л.Н. Собчик. – СПб.: Речь, 2003. – 219 с.
8. Терехова, Т.А. Профессиональная психодиагностика / Т.А. Терехова. – Иркутск: БГУЭП, 2012. – 347 с.
9. Терехова, Т.А. Концепция структуры инновационной активности личности // Психология в экономике и управлении. — 2015. — Т.7 — №1. — С. 5–15.
10. Шишкина, А.О. Исследование инновационной активности личности с помощью метода субъективной семантики // Известия Иркутского государственного университета. Серия Психология. – 2019. – Т. 27. – С. 101–115. <https://doi.org/10.26516/2304-1226.2019.27.101>

11. Эсаулова, И. А. Самоорганизация и саморазвитие как источники инновационной активности персонала / И.А. Эсаулова // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2012. – № 1. – С. 192– 196.
12. Andrews, F.M., & Gordon, G. (2007). Social and organizational factors Affecting innovation in research. Proceedings of the Annual Convention of the American Psychological Association: 3(2). 89-90.
13. Axtell, C.M., Holman, D.J., Unsworth, K.L., Wall, T.D., Waterson, P.E. & Harrington, E. (2001). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73, 265-286.
14. Borins, S. 2001. “Encouraging Innovation in the Public Sector.” Journal of Intellectual Capital, 2: 310-319. European Journal of Business and Management www.iiste.org, ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online), Vol.7, No.35, 2015
15. Bowen, J. (2003). Intrinsic Motivation and Self Determination in Human Behaviour, New York: Pienum Press.
16. Mueller, J.S., Melwani, S. & Goncalo, J.A. (2011). The bias against creativity: Why people desire but reject creative ideas. Cornell University Articles & Chapters, Paper 450. European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.35, 2015
17. Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R., & Judge, T. A. (2003). Applying self determination theory to organizational research. In J. J. Martocchio, & G. R. Ferris (eds), Research In Personnel And Human Resources Management, (vol 22, pp. 357-393), Oxford: Elsevier Science Ltd.