На правах рукописи

Ким Татьяна Дмитриевна

Психологические компоненты инновационного потенциала профессионала

Специальности: 19.00.01 – «Общая психология, психология личности, история психологии»,

19.00.05 – «Социальная психология»

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Челябинск – 2013

Работа выполнена в ФГБОУ ВПО «Южно-уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет)

Научный руководитель - доктор психологических наук, профессор **Батурин Николай Алексеевич.**

Официальные оппоненты: **Горелова Галина Газимовна,** доктор психологических наук, профессор, Челябинский филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», профессор кафедры политологии и политического управления;

Бусыгина Инна Сергеевна, доктор психологических наук, доцент, НОУ ВПО «Гуманитарный университет», зав. кафедрой «Управление персоналом».

Ведущая организация - **ФГАОУ ВПО «Уральский Федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина».**

Защита состоится 31 мая 2013 года в 11:00 часов на заседании диссертационного совета ДМ 212.298.17 при ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет) (454080, г. Челябинск, пр. им. В.И.Ленина, 76, ауд. 363).

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВПО «ЮУрГУ» (НИУ) (454080, г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, 87, корпус 3д.).

Автореферат разослан «29» апреля 2013г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Ю. В. Всемирнова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

В настоящее время инновации являются одним из главных факторов развития и процветания современного общества. На поддержку инноваций выделяется много ресурсов, поскольку они являются необходимым условием жизнестойкости, динамичности любой компании, именно инновации являются залогом интенсивного развития экономики и общества в целом, позволяют более эффективно решать задачи, которые сейчас стоят перед страной. Это обуславливает пристальный интерес к данной тематике, как со стороны частных организаций, так и со стороны государства. Однако, как правило, при анализе проблем, связанных с инновациями, акцент делается на экономических и организационных факторах, психологический аспект освещается недостаточно, хотя ни финансовые ресурсы, ни техническое обеспечение, ни система менеджмента сами по себе не имеют смысла без самой главной составляющей – людей, которые должны разрабатывать и реализовывать инновационные проекты.

Таким образом, в настоящее время наблюдается большая потребность в людях, способных эффективно работать в инновационной сфере. Особую актуальность приобретает разработка психодиагностических методик, позволяющих выявлять и измерять инновационный потенциал. На данный момент в психологической науке развивается несколько направлений и подходов к рассмотрению различных аспектов, связанных с инновациями: креативность как предпосылка инновационности, открытость опыту (Amabile, Costa & McCrae, Twiss), инновационность и когнитивный стиль (Kirton, Basadur, Selby). Стоит, однако, отменить, что наибольший интерес представляют исследования, направленные на изучение не просто склонности к созданию и использованию инноваций в жизни в целом, а в условиях организации, на рабочем месте. Однако в большинстве исследований особенности личности, определяющие склонность к инновациям, рассматриваются безотносительно их применимости в работе. До сих пор в психологии нет полноценной модели, которая бы описывала инновационный потенциал человека в контексте организационной полезности и профессиональной деятельности.

Степень научной разработанности проблемы

За рубежом интерес к психологической составляющей инновационных процессов возник уже достаточно давно. Существует широкий круг концепций, подходов, посвященных инновационному поведению людей, инновационности как личностной черте, когнитивным стилям, отвечающим за склонность к инновациям (T. Amabile, R. M. Kanter, M. West, M. Kirton, M. Basadur, J.P.J. De Jong, E. Hagen, J. Farr, F. Patterson, S.G. Scott, R. A. Bruce и др.). Особенностью

западных концепций является то, что они имеют поведенческую направленность, но не отдают должное внутренним ресурсам, потенциалу для возникновения такого поведения.

Инновационная тематика сравнительно недавно получила широкое освещение и в отечественной науке. Это происходит одновременно с постепенным осознанием российским обществом необходимости инноваций и поддержкой государственной политики, делающей инновации приоритетом.

Отечественные психологи рассматривают инновационный потенциал как интегральную характеристику, свойство личности, во многом определяющую ее зрелость (В.Е. Клочко и Э.В. Галажинский, Ю.А. Карпова, О.М. Краснорядцева и Е.В. Дергачева). Инновационный потенциал личности представляется данными исследователями как общая характеристика, позволяющая преодолевать человеку жизненные трудности, развиваться, что сближает его с личностным потенциалом. Однако остается нераскрытым прикладной аспект – каким образом человек может применять, использовать свои внутренние ресурсы в инновационной деятельности, на работе; какие психологические особенности сотрудников будут наиболее востребованы в организациях.

В организационном контексте исследователями выделяется инновационная готовность (Т.С. Кабаченко, И.В. Конев, Б.Д. Парыгин), инновационное лидерство (В.Г. Грязева-Добшинская). Общей особенностью подходов инновационной готовности является то, что они могут рассматриваться только в тандеме «человек – организация», поскольку инновационная готовность сотрудников напрямую связана с отношением к инновациям в конкретной организации. Таким образом, люди выступают скорее как «объект» нежели «субъект» инноваций. Несмотря на глубокую проработку тематики инновационной готовности, остается нераскрытым вопрос психологических особенностей профессионала, выступающего в роли источника и реализатора инноваций.

В связи с этим встает необходимость более глубокой разработки инновационной тематики с опорой на имеющийся зарубежный и отечественный опыт в данной области.

Цель: выделить психологические компоненты инновационного потенциала профессионала и исследовать их взаимосвязи с другими психологическими особенностями.

Объект исследования: инновационный потенциал профессионала

Предмет исследования: психологические компоненты инновационного потенциала профессионала

Задачи:

1. На основе теоретического анализа выделить основные подходы к пониманию и исследованию феноменов, связанных с индивидуальным проявлением инновационности, опираясь на которые, разработать компонентную модель инновационного потенциала профессионала.
2. На основе модели разработать многокомпонентный опросник инновационного потенциала профессионала, проверить его надежность и валидность.
3. Выявить взаимосвязи компонентов инновационного потенциала с личностными особенностями, смысложизненными и карьерными ориентациями.
4. Определить особенности инновационного потенциала профессионала в зависимости от пола, возраста, должности.

Гипотезы исследования

1. Инновационный потенциал профессионала включает в себя несколько психологических компонентов.

2. Компоненты инновационного потенциала связаны со сходными по своей природе личностными особенностями профессионалов.

3. Компоненты инновационного потенциала профессионала тесно связаны с карьерными ориентациями и слабо связаны со смысложизненными ориентациями.

4. Руководители, в целом, обладают более высоким инновационным потенциалом чем те, кто занимает более низкие должности.

5. Выраженность различных психологических компонентов инновационного потенциала профессионала мужчин и женщин отличается.

6. Выраженность различных психологических компонентов инновационного потенциала профессионала разных возрастных групп не имеет значимых отличий.

Теоретико-методологическая основа исследования. Принципы единства сознания и деятельности (С.Л. Рубинштейн), принцип активности (Б.Г. Ананьев). Положения личностного подхода (В.Н. Мясищев, С.Л. Рубинштейн).

Частной методологией послужили концептуальные представления о личностном потенциале (Д.А. Леонтьев); об инновационном потенциале человека (Э.В. Галажинский,В.Е. Клочко), концепции проактивного поведения и интрапренерства (Crant, Morrison, Phelps, Parker, Williams, Turner); концепция профессионального инновационного поведения (Farr, Ford, Scott & Bruce, De Jong) представления о содержании инновационной готовности (Т.С. Кабаченко, И.В. Конев).

Методы исследования

1. Теоретический анализ исследований по проблеме отечественных и зарубежных авторов.

2. Тестирование, метод экспертных оценок.

3. Методы математической статистики, а именно: вычисление описательных статистик, корреляционный анализ (применялись коэффициент корреляции Пирсона и коэффициент ранговой корреляции Спирмена), критерий определения значимости статистических различий Манна-Уитни, Крускалла-Уоллиса, проверка на внутреннюю согласованность шкал опросника (вычисление αКронбаха). Статистическая обработка данных проводилась в программе SPSS 17.0.

Методики исследования

1. Для оценки психометрических характеристик многокомпонентного опросника инновационного потенциала профессионала (ИПП): Компактный интеллектуальный тест (КИТ СПЧ), многофакторный личностный опросник Кэттелла (форма А).

2. Для выявления связей компонентов инновационного потенциала с личностными особенностями: Калифорнийский психологический опросник (CPI),тест смысложизненных ориентаций (СЖО) Д. А. Леонтьева.

3. Для выявления связей инновационного потенциала с карьерными ориентациями - опросник «Карьерные ориентации» (Н.Н. Мельникова), опросник «Профессиональная реализация» (Н.Н. Мельникова).

Этапы исследования

1. Аналитико-методологический этап (2009-2010гг.).

Анализ исследований в отечественной и зарубежной литературе, определение дизайна исследования, разработка теоретической модели инновационного потенциала.

2. Эмпирический этап (2010-2011гг.).

Разработка, психометрическая проверка и апробация опросника, выявляющего основные компоненты инновационного потенциала профессионала. Проведение серии эмпирических исследований по изучению психологического содержания инновационного потенциала профессионала, выявление связей между компонентами инновационного потенциала.

3. Обобщающий этап (2011-2013гг).

Анализ полученных результатов. Теоретические положения, математико-статистическая обработка результатов, на основе которой были получены значимые различия между группами, отличающимися по полу, возрасту и должности; взаимосвязи, отражающие компоненты структуры инновационного потенциала профессионала. Описание и оформление результатов исследования.

Эмпирическая база исследования:

Общая выборка составила 270 человек, работающих в коммерческих и бюджетных организациях, в возрасте от 18 до 59 лет, средний возраст 29 лет.

Выборка сбалансирована по полу, включает 122 мужчин и 148 женщин. Все респонденты отвечают критериям профессионализма (являются квалифицированными специалистами с необходимым уровнем подготовки, преимущественно занятыми интеллектуальным трудом).

Достоверность и обоснованность полученных результатов обеспечивается методологической обоснованностью исходных теоретических положений, использованием применяемых подходов и методов, соответствующих цели и задачам исследования; структурой исследования, применением адекватных методов анализа данных; сочетанием количественного и качественного анализа данных, использованием математико-статистического аппарата, апробацией результатов исследования.

Научная новизна исследования

1. Предложена компонентная модель инновационного потенциала профессионала, основанная на анализе и обобщении исследований отечественных и зарубежных авторов, которая включает компонент активности; мотивационный компонент; когнитивный компонент, социальный компонент; компонент отношения к работе; готовности к инновациям.

2. Разработан авторский многокомпонентный опросник инновационного потенциала профессионала, направленный на выявление уровня выраженности психологических компонентов инновационного потенциала профессионала. Доказаны приемлемые показатели надежности и валидности опросника.

3. Впервые выявлены взаимосвязи инновационного потенциала профессионала со смысложизненными и карьерными ориентациями, которые показали, что инновационный потенциал профессионала тесно связан с построением карьеры вверх.

4. Впервые выявлены различия в выраженности компонентов инновационного потенциала профессионала в зависимости от пола, возраста, должности: у людей старшего возраста менее выражен компонент активности; у людей на руководящих должностях более выражена активность, социальная независимость и инновационная готовность; у мужчин по сравнению с женщинами более выражено стремление к изменениям и инновационная готовность.

Теоретическая значимость исследования

1. Обобщены представления об инновационности, инновационном поведении и инновационном потенциале, на основе чего предложена компонентная модель инновационного потенциала профессионала.

2. Результаты исследования уточняют понятие инновационного потенциала человека в контексте профессиональной деятельности.

3. Выявлены психологические характеристики, связанные с компонентами инновационного потенциала профессионала, такие как карьерные ориентации

на построение карьеры вверх, властность, социальная активность, достижение через независимость.

Практическая значимость исследования

Разработанная модель может применяться для обучения специалистов, работающих в сфере инноваций для актуализации инновационного потенциала.

Разработанный опросник инновационного потенциала позволяет проводить диагностику, а на ее основе отбор и обучение людей, работающих в инновационной сфере и других сферах деятельности.

Результаты исследования могут быть внедрены в учебный процесс Южно-уральского государственного университета и применяются при чтении лекций и проведении практических занятий по дисциплинам «Социальная психология», «Психодиагностика», «Практикум по современным методам оценки и диагностики», «Технология разработки и адаптации психодиагностических методик», «Актуальные проблемы теории и практики современной психологии».

Положения, выносимые на защиту:

1. Инновационный потенциал профессионала представляет собой характеристику индивидуальных психологических особенностей человека, лежащих в основе успешного выполнения деятельности, направленной на разработку, внедрение и применение новых идей, изделий, технологий и включает в себя несколько компонентов: компонент активности; мотивационный компонент; когнитивный компонент, социальный компонент; компонент отношения к работе, компонент готовности к инновациям.
2. Многокомпонентный опросник инновационного потенциала имеет приемлемые показатели надежности и валидности и способен измерять психологические компоненты инновационного потенциала профессионала.
3. Психологические компоненты инновационного потенциала профессионала связаны с ориентацией на построение карьеры «вверх» и предпринимательскими тенденциями и слабо связаны со смысложизненными ориентациями.
4. Степень выраженности инновационного потенциала профессионала отличается в зависимости от уровня занимаемой должности и пола и не различается в зависимости от возраста. Руководители организации или подразделений в целом имеют более высокий инновационный потенциал, чем рядовые специалисты; мужчины в целом имеют более высокий инновационный потенциал, чем женщины.
5. Инновационный потенциал профессионала связан с личностными параметрами, отражающими доминантность, социальную активность, смелость и слабо связан с параметрами, отражающими социализацию, ответственность, самоконтроль.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности

Научные положения, отраженные в диссертации соответствуют области исследования специальностей 19.00.01 – «Общая психология, психология личности, история психологии». П. 1 Психическая жизнь и поведение человека. Соотношение поведения и деятельности. Детерминанты, определяющие психическую жизнь и поведение человека; п. 29 Жизнестойкость, устойчивость и ситуативная обусловленность поведения. Черты личности, их диагностика. Психометрика. Конструирование и апробация опросников личностных черт.

Научные положения, отраженные в диссертации также соответствуют области исследования специальности 19.00.05 – «Социальная психология п. 4. Социальная психология личности: специфика социально-психологического подхода к пониманию личности; социально-психологические качества личности; п. 5. Практические приложения социальной психологии: основные направления прикладных исследований и практической работы в социальной психологии: сфера промышленного производства, сфера управления, сфера организационного развития, сфера массовой коммуникации и информационных процессов, сфера рекламы, маркетинга и потребительского поведения, сфера образования, сфера права, сфера науки, сфера семейных отношений и воспитания, сфера политики и отношений с общественностью, сфера общественного сознания, сфера межэтнических отношений, сфера здравоохранения.

Апробация и внедрение результатов.

Результаты исследования обсуждались на заседаниях кафедры психологической диагностики и консультирования ЮУрГУ, на теоретических семинарах в лаборатории психодиагностики Южно-Уральского государственного университета. Основные положения и результаты исследования докладывались и обсуждались на II Всероссийской конференции «Современная психодиагностика в период инноваций» (Челябинск, 2010г.); на научных конференциях аспирантов и докторантов ЮУрГУ (Челябинск, 2010-2011 гг.); на V съезде Российского психологического общества (Москва, 2012), расширенном заседании кафедры психологической диагностики и консультирования ЮУрГУ (2013г.) Материалы исследования используются в учебном процессе в рамках преподавания курса «Психодиагностика», «Социальная психология», «Технология разработки и адаптации психодиагностических методик», «Актуальные проблемы теории и практики современной психологии».

Структура и объем диссертации.

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка литературы, включающего 186 наименований, 106 из которых на иностранных языках. Основной текст работы содержит 16 таблиц. Общий объем работы – 124 страницы.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность исследования, определяются цель, задачи, предмет, объект исследования, раскрываются теоретическая и практическая значимость работы, ее научная новизна. Формулируются гипотезы исследования, выдвигаются положения, выносимые на защиту.

Первая глава «ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ИССЛЕДОВАНИЙ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОФЕССИОНАЛА**»** посвящена обзору подходов к исследованию инноваций, в ней рассматривается инновационный потенциал в контексте профессиональной деятельности, на основе анализа исследований обосновывается компонентная модель инновационного потенциала профессионала.

В первом параграфе «Инновационный потенциал в разных подходах исследования инноваций в психологии» проводится анализ исследований, посвященных психологическим основам инноваций.

На основе анализа определений понятия «инновация» выводятся основные характеристики, присущие инновациям, а именно новизна, применимость на практике, а также коммерческая реализуемость. Отмечается, что новая идея как таковая не является инновацией, если она не воплощена в применяемых в практике продуктах, услугах, процессах.

В психологии инновационность и инновационный потенциал изучаются с различных сторон: как личностная черта (Popkins, Costa & McCrae); либо набор нескольких личностных черт (Barron & Harrington, Cattell, Eysenck; McKinnon, West, Farr); как свойство интеллекта (Guilford, Torrance); как когнитивный стиль (Kirton, Basadur).

На основе проведенного анализа выделяется ряд общих закономерностей в исследовании инноваций: склонность к инновациям связывается с любознательностью, открытостью новому, терпимостью к неопределенности, независимостью, энергичностью. Инновационность также связана со способностью к продуцированию новых решений, нестандартностью мышления. Тем не менее, ее нельзя отождествлять с креативностью и интеллектом, поскольку инновации – это не только создание какого-то нового решения, но и *применение* этого нового решения (Mumford and Gustafson, Majaro).

Таким образом, анализ различных подходов к инновационности показал, что психологическими основами успешной инновационной деятельности являются особенности личности. Подчеркивается, что помимо качеств, направленных на создание нового и необычного, необходимо рассматривать и качества, направленные на реализацию, *применение* нового и необычного в жизни и деятельности.

В параграфе 1.2. «Инновационность в профессиональной деятельности» более подробно рассматриваются концепции, связанные с инновационными проявлениями в организационной среде, а именно процессам продвижения и внедрения новых решений.

Проведенный анализ позволил выделить наиболее актуальные концепции, связанные с проявлением инновационности в организации: проактивное поведение (Crant, 2000; Morrison, Phelps, 1999; Parker, Williams, Turner, 2006), под которым понимается проявление сотрудниками инициативы по внедрению новых эффективных решений в рабочие процессы; концепция интрапренерства или внутриорганизационного предпринимательства; инновационное профессиональное поведение (Farr, Ford, 1990).

В отечественных исследованиях внимание уделяется психологической готовности реализовывать инновации, заниматься инновационной деятельностью (Т.С. Кабаченко, И.В. Конев, Б.Д. Парыгин), что сближает данный подход с инновационным потенциалом. Наиболее полно психологическая готовность к инновационной деятельности описана Т.С. Кабаченко, которая определяет её как активное психическое состояние, обеспечивающее при своем высоком уровне эффективную включенность субъекта деятельности в инновационные мероприятия.

Таким образом, зарубежными исследователями инновационность рассматривается с точки зрения конкретных поведенческих проявлений. Исследователи выявляют поведенческие акты, действия, которые можно назвать «инновационными» и ведущими к успешному внедрению инноваций. Среди основных факторов выделяются: активность в проявлении личной инициативы, бросание вызова существующему порядку в организации и продвижение своего мнения, несмотря на препятствия. Отечественные авторы рассматривают не инновационное поведение, но психологическую готовность осуществлять такое поведение. Отличительно особенностью всех рассмотренных подходов к инновационной готовности является то, что они тесно связаны с отношением к инновациям в организации (принятие инноваций – сопротивление инновациям), таким образом, сотрудники выступают скорее как «объект» нежели «субъект» инноваций.

В параграфе 1.3. «Инновационный потенциал профессионала» на основе рассмотренных и проанализированных подходов выделяются компоненты инновационного потенциала.

В рамках анализа понятия «потенциал» было определено, что потенциал представляет собой степень возможного проявления какого-либо действия, какой-либо функции. По отношению к человеку потенциал отражает ресурсную

часть (возможности) и степень готовности человека реализовать эти возможности.

Анализ исследований инновационного потенциала (Карпова Ю.А., Краснорядцева О.М., Клочко В.Е. и Галажинский Э.В.) показал, что инновационный потенциал личности представляется как общая характеристика, позволяющая преодолевать человеку жизненные трудности, развиваться и добиваться успеха в различных сферах жизни, что сближает его с личностным потенциалом (Д.А. Леонтьев). В целом, инновационный потенциал личности включает в себя широкий набор личностных ресурсов и может проявляться во всем спектре жизненных ситуаций, требующих от человека преодоления трудностей, принятия решения и т.д. Остается нераскрытым прикладной аспект – каким образом человек может применять, использовать свои внутренние ресурсы на работе, в контексте профессиональной деятельности.

Поскольку инновационный потенциал личности является широким понятием, охватывающим все сферы жизни и деятельности, для изучения индивидуального инновационного потенциала на уровне отдельно взятой организации предлагается рассматривать инновационный потенциал *профессионала*, под которым понимается человек, сделавший определённое занятие своей профессией; это работник, имеющий навыки, квалификацию и соответствующий определенным критериям.

Таким образом, под инновационным потенциалом профессионала понимается характеристика индивидуальных психологических особенностей человека, лежащая в основе способности успешно выполнять деятельность, направленную на разработку, внедрение и распространение новых идей, изделий, технологий.

Рассмотренные в предыдущих параграфах подходы позволяют выделить общие психологические компоненты инновационного потенциала. Модель инновационного потенциала должна включать в себя компоненты, детерминирующие создание, возникновение новых решений, связанные со способностью нестандартно мыслить; открытостью опыту, стремлению к переменам. Для успешного применения новых решений необходимы независимость, способность бросать вызов и отстаивать свои идеи; гибко подходить к рабочим процессам. Кроме того, необходима положительная установка по отношению к изменениям и переменам в организации, основанная на понимании собственной способности осуществлять эти изменения, быть активным носителем перемен. Исходя из этого, компонентная модель инновационного потенциала включает в себя: компонент активности – общую жизненную позицию, связанную с субъектным подходом к жизни, внутренней энергией, инициативностью; мотивационный компонент, характеризующий внутреннее

стремление к новому, неизвестному, к изменениям; когнитивный компонент, связанный со способностью к нестандартному мышлению; социальный компонент, характеризующий отношение профессионала к окружающим, его независимую позицию; компонент отношения к работе, связанный с гибкостью подхода к рабочим задачам, и компонент готовности к инновациям, являющийся своего рода «переключателем» потенциального в актуальное.

Во второй главе «ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ, МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ» описаны цели и задачи эмпирического исследования, психодиагностические методики, использованные в его процессе, представлено обоснование использованных статистических процедур, а также подробное описание выборки испытуемых.

Целью эмпирической части исследования являлось изучение выделенных в теоретической части работы психологических компонентов инновационного потенциала профессионала. Для ее реализации были поставлены следующие задачи:

1. Разработать и проверить психометрические свойства опросника инновационного потенциала профессионала, созданного на основе модели инновационного потенциала профессионала.

2. Выявить различия в инновационном потенциале профессионала, связанные с полом, стадией профессионального становления, областью профессиональной деятельности.

3. Выявить взаимосвязи инновационного потенциала профессионала с карьерными ориентациями, смысложизненными ориентациями и профессиональной реализацией специалистов.

Определены критерии, по которым формировалась выборка. В нее вошли профессионалы: все респонденты являются квалифицированными специалистами (закончившими или заканчивающими высшее учебное заведение). Выборка ограничена специалистами, занимающимися, в основном, интеллектуальным, а не физическим трудом.

В третьей главе «РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОФЕССИОНАЛА И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ» представлено описание полученных данных, их анализ и интерпретация.

В первом параграфе «Результаты разработки и исследования психометрических свойств опросника инновационного профессионала» описана разработанная в соответствии с теоретической моделью психологическая методика «многокомпонентный опросник инновационного потенциала профессионала», представлены результаты его психометрической проверки.

Разработка велась согласно стратегии пошаговой разработки тестов Н.А. Батурина и Н.Н. Мельниковой. В результате психометрической проверки опросник показал удовлетворительные показатели надежности: внутренняя согласованность шкал колеблется от 0,540 до 0,789; показатели ретестовой надежности от 0,640 до 0,735.

Для исследования конструктной валидности оценивался паттерн корреляций между валидизируемым тестом и другими переменными. Теоретическая модель, на которой основан опросник, предполагает определенную картину взаимосвязей с личностными особенностями. Для анализа этих взаимосвязей был использован личностный многофакторный опросник Р. Кэттелла (форма А). Данное исследование было направлено на изучение конвергентной валидности теста. Полученные взаимосвязи между шкалами опросников представлены в табл. 1.

Таблица 1.

Корреляционная матрица между шкалами опросника инновационного потенциала и личностным многофакторным опросником Кэттелла

Шкалы	Активность	Стремление к изменениям	Нестандартность мышления	Социальная независимость	Методичность	Инновационная готовность	Общий показатель ИП
A	0,435**	0,340*	0,262	0,443**	0,339*	0,426**	0,342*
B	-0,103	0,187	0,026	-0,114	0,074	-0,177	-0,076
C	0,033	-0,037	0,002	-0,246	0,052	0,092	-0,050
E	0,248	0,221	0,178	0,320*	-0,232	0,270	0,374**
F	0,419**	0,014	-0,014	0,175	-0,014	0,247	0,215
G	0,025	-0,115	-0,050	-0,140	0,548**	-0,113	-0,275
H	0,489**	0,362**	0,353*	0,397**	0,030	0,591**	0,519**
I	0,012	-0,051	-0,116	-0,141	0,015	-0,020	-0,080
L	-0,083	0,037	0,243	0,148	-0,177	-0,002	0,145
M	0,064	0,164	0,128	-0,011	-0,221	0,050	0,170
N	-0,255	-0,191	-0,231	-0,157	0,336*	-0,233	-0,374**
O	-0,051	-0,135	-0,081	-0,037	-0,224	-0,216	-0,045
Q1	-0,009	0,168	0,270	0,443**	0,009	0,030	0,309*
Q2	-0,408**	-0,123	-0,022	-0,175	-0,168	-0,209	-0,172
Q3	0,154	0,122	0,100	-0,033	0,564**	0,053	-0,094
Q4	-0,127	-0,156	-0,151	-0,091	-0,436**	-0,213	-0,029

Примечания: Уровень значимости: *p <0,05, **p< 0,01. *Принятые сокращения* A: «замкнутость - общительность»; B: интеллект; C: «эмоциональная нестабильность-эмоциональная стабильность» E: «подчиненность-доминантность»; F: «сдержанность - экспрессивность»; G: «низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения»; H: «робость - смелость»; I: «жесткость – чувствительность»; L: «доверчивость - подозрительность»; M: «практичность - мечтательность»; N: «прямолинейность -дипломатичность»; O:

«спокойствие - тревожность»; Q1: «консерватизм - радикализм»; Q2: «конформизм - нонконформизм»; Q3: «низкий самоконтроль - высокий самоконтроль»; Q4: «расслабленность - напряженность».

Как показано в таблице, между шкалами опросника инновационного потенциала профессионала и личностным многофакторным опросником Кэттелла есть ряд корреляционных связей слабой и средней силы. Наибольшее количество связей обнаружено с фактором Н+ (смелость). Такой результат объясняется тем, что теоретическая модель инновационного потенциала ориентирована на активное внедрение новых проектов в жизнь, следовательно связана с предприимчивостью, рискованностью, смелостью, которые отражает фактор Н+. Также были получены корреляции с фактором А+ (открытость, общительность), Q1+(радикализм), что также подтверждает теоретические обоснования модели инновационного потенциала.

В целом, представленные результаты показывают удовлетворительные подтверждающие данные, соответствующие теоретическому конструкту инновационного потенциала профессионала. Однако не все предполагаемые взаимосвязи нашли подтверждение, что указывает на трудности, связанные с интерпретацией методик, направленных на диагностику личности в отношении инновационного потенциала профессионала.

Следующее исследование было направлено на изучение дивергентной валидности теста. Ряд исследователей занимался вопросом взаимосвязи инновационного потенциала и инновационности с интеллектом, однако ученые пришли к выводу о весьма слабой связи между этими параметрами.

Для подтверждения этого предположения был проведен корреляционный анализ взаимосвязей опросника инновационного потенциала и Компактного интеллектуального теста. Схема выявленных взаимосвязей представлена на рисунке 1.

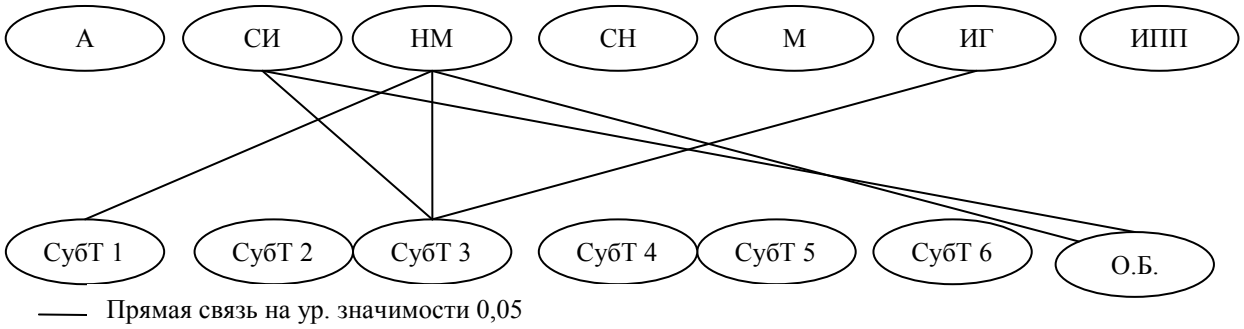

Рис. 1. Схема корреляционных связей между шкалами опросника Инновационного потенциала профессионала и Компактным интеллектуальным тестом.

Примечания: принятые сокращения: Многокомпонентный опросник инновационного потенциала профессионала: А – шкала «Активность». СИ – шкала «Стремление к изменениям», НМ – шкала «Нестандартность мышления», СН – шкала «Социальная независимость», М – шкала «Методичность», ИГ – шкала «Инновационная готовность», ИПП – общий показатель инновационного потенциала. Компактный интеллектуальный тест: СубТ 1 - Субтест «осведомленность»; СубТ 2 – Субтест «скрытые фигуры»; СубТ 3 – Субтест «арифметиче-

ские задачи»; СубТ 4 – Субтест «аналогии»; СубТ 5 – Субтест «исключение изображений»; СубТ 6 – Субтест «умозаключения»; О.Б. – общий балл по Компактному интеллектуальному тесту.

Значимых корреляций между баллами теста интеллекта и тремя шкалами опросника (активность, социальная независимость, методичность) найдено не было. Слабые, но значимые корреляции были обнаружены между отдельными субтестами компактного интеллектуального теста и шкалами «нестандартность мышления», «стремление к изменениям», «инновационная готовность». Кроме того, необходимо отметить, что шкала «Нестандартность мышления» и субтест 1, субтест 3, а также общий балл по интеллектуальному тесту имеют значимые взаимосвязи, что подтверждает гипотезу о том, что способности являются в определенной степени значимым, однако неопределяющим компонентом инновационного потенциала.

Для исследования критериальной валидности опросника инновационного потенциала профессионала было проведено исследование методом контрастных групп. В ходе первого исследования были отобраны две группы. В первую группу вошли руководители высшего и среднего звена, работающие по направлениям, связанным с инновациями: внедрением, развитием новых направлений. Вторая выборка состояла из специалистов, не работающих в инновационной сфере, но занимающих должности среднего и высшего звена. Сравнительный статистический анализ (был использован критерий Манн-Уитни) показал значимость различий по параметрам «Активность», «Стремление к изменениям», «Социальная независимость», «Инновационная готовность», общий показатель инновационного потенциала (уровень значимости различий колеблется от 0,001 до 0,003).

Таким образом, существуют достаточные исследовательские доказательства того, что опросник инновационного потенциала обладает приемлемой надежностью и валидностью для измерения инновационного потенциала.

В параграфе 3.2. «*Взаимосвязь карьерных и смысложизненных ориентаций с инновационным потенциалом профессионала»* представлены результаты изучения взаимосвязи карьерных и смысложизненных ориентаций и инновационного потенциала профессионала.

Инновационный потенциал профессионала подразумевает свое проявление в рабочей среде, в профессиональной деятельности в организации. В этой связи встает вопрос о том, каким образом инновационный потенциал взаимодействует с карьерными устремлениями и профессиональной реализацией. Было проведено корреляционное исследование с целью проверить гипотезу о наличии связи между этими конструктами. Схема полученных взаимосвязей представлена в табл. 2.

Статистический анализ взаимосвязей позволил выявить достаточно большое количество корреляций между исследуемыми конструктами. Наибольшее количество взаимосвязей с карьерными ориентациями у шкал «Инновационная готовность» и «Активность», наименьшее – у шкал «Социальная независимость» и «Методичность».

Таблица 2

Корреляционная матрица взаимосвязей шкал опросника инновационного потенциала профессионала, теста «Карьерные ориентации» и «Профессиональная реализация»

Параметр	А	СИ	НМ	СН	М	ИГ	ИПП
Управление	0,306*	0,066	0,091	0,347**	0,087	0,228	0,216
Предпринимательство	-0,005	0,401**	0,381**	-0,360**	0,035	0,656**	0,264*
Служение	-0,277*	0,138	0,544**	0,252	-0,394**	-0,313*	0,282*
Профессиональное мастерство	-0,358**	0,139	0,240	0,229	0,175	-0,400*	-0,092
Карьера «вверх»	0,124	0,364**	0,358**	-0,157	0,066	0,616**	0,312*
Карьера «вглубь»	-0,336*	0,153	0,489**	0,271*	-0,225	-0,490**	0,173
Карьерная Ориентация	-0,181	0,395**	0,515**	-0,008	-0,033	0,241	0,368**
Профессиональная Реализация	0,664**	0,564**	0,045	0,229	-0,287*	0,540**	0,532**

Примечания: уровень значимости: *<0,05; **<0,01 *Принятые сокращения*: Многокомпонентный опросник инновационного потенциала профессионала: А – шкала «Активность». СИ – шкала «Стремление к изменениям», НМ – шкала «Нестандартность мышления», СН – шкала «Социальная независимость», М – шкала «Методичность», ИГ – шкала «Инновационная готовность», ИПП – общий показатель инновационного потенциала.

Значимые корреляции между инновационным потенциалом профессионала и профессиональной реализацией могут свидетельствовать о том, что конструкт ИПП также говорит о внутренней осмысленности работы, возможности достигать успеха и реализовываться в работе за счет своих способностей, потенциала.

Таким образом, гипотеза о взаимосвязи инновационного потенциала профессионала с направленностью на построение карьеры «вверх» подтвердилась. Такой результат соответствует теоретическим обоснованиям инновационного потенциала профессионала, которые включают интрапренерство как предпринимательскую активность внутри организации.

Нами была проверена гипотеза о том, что высокий уровень инновационного потенциала профессионала необязательно предполагает высокий уровень развития личностного потенциала, и наоборот. В качестве одного из компонентов личностного потенциала были взяты смысложизненные ориентации. Схема полученных взаимосвязей представлена на рисунке. 2.

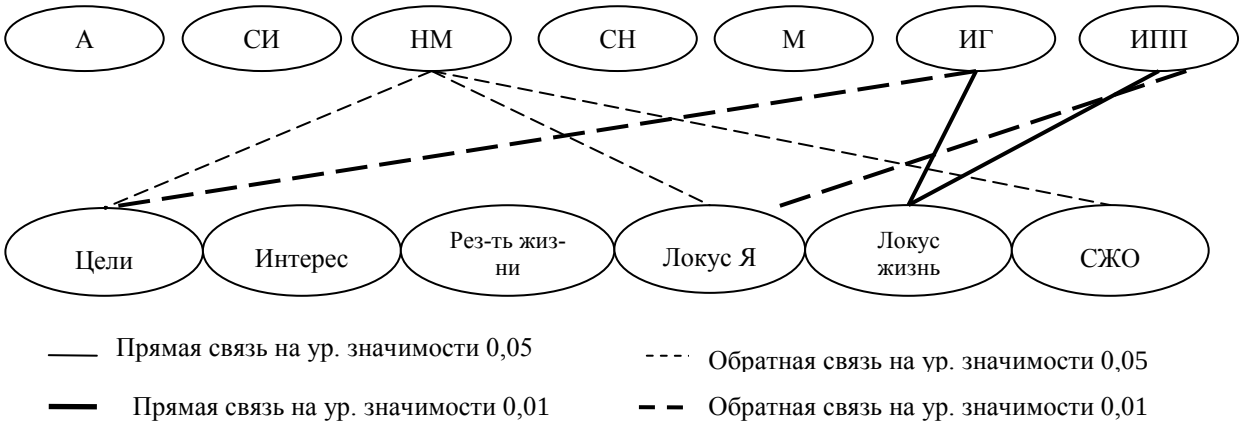

Рис. 2. Схема взаимосвязей между шкалами опросника инновационного потенциала профессионала и тестом «Смысложизненные ориентации».

Примечания: принятые сокращения: по опроснику инновационного потенциала, как в табл. 1. Шкалы опросника смысложизненных ориентаций: Цели – шкала «Цели в жизни»; Интерес – шкала «Процесс жизни, интерес, эмоциональная насыщенность жизни»; Рез-ть жизни – шкала «Результативность жизни»; Локус Я – шкала «Локус контроля – Я»; Локус-жизнь – шкала «Локус контроля-жизнь»; СЖО – интегральная шкала теста Смысложизненных ориентаций.

Как показано на рисунке, было обнаружено несколько значимых корреляций, между шкалой «Нестандартное мышление» и шкалами «Цели в жизни» и «Локус контроля – я»; «Инновационная готовность» также значимо коррелирует с «целями в жизни», со шкалой «Локус контроля – жизнь». Присутствуют слабые, но значимые взаимосвязи между общим показателем инновационного потенциала и шкалами «Локус контроля – я», «Локус контроля – жизнь».

Таким образом, инновационный потенциал профессионала достаточно слабо взаимосвязан со смысложизненными ориентациями. Однако это не означает, что два этих концепта совершенно не связаны. Отсутствие значимых положительных связей может говорить о том, что смысложизненные ориентации являются гораздо более широким концептом, они характеризуют ценностную сферу в целом безотносительно определенной сферы жизни или конкретной деятельности.

В параграфе 3.3. «Особенности инновационного потенциала разных возрастных групп, должностей, половые различия инновационного потенциала профессионала» рассматриваются различия инновационного потенциала профессионала у разных групп.

В рамках первого исследования была поставлена задача сравнить инновационный потенциал людей, занимающих руководящие должности, и рядовых

сотрудников, и выявить особенности соотношения компонентов инновационного потенциала. В первую выборку вошли руководители среднего и высшего звена; во вторую выборку специалисты, занимающие неруководящие посты. Статистический анализ проводился при помощи критерия Манна-Уитни. Результаты представлены в табл. 3.

Таблица 3

Результаты сравнительного анализа выборок руководителей и подчиненных при помощи критерия Манна - Уитни

Шкала	Средний ранг		Величина U-критерия	Значимость различий
	руководители	подчиненные		
Активность	77,26	63,74	1977	0,048
Стремление к изменениям	79,86	61,14	1795	0,006
Нестандартность мышления	73,55	67,45	2236,5	0,373
Социальная независимость	85,31	55,69	1413,5	0,000
Методичность	68,36	72,64	2300	0,531
Инновационная готовность	82,18	58,82	1632,5	0,001
Инновационный потенциал профессионала	82,04	58,96	1642	0,001

В целом, инновационный потенциал у руководящих лиц выше, чем у рядовых сотрудников за счет активности, социальной независимости, а также готовности к инновациям; нестандартность мышления и методичность в подходе к работе не являются значимыми. Такой результат согласуется с теоретическими положениями концепции внутреннего предпринимательства, поскольку руководящая позиция требует от работника большей «отдачи», энергии, риска, подчиненные могут не проявлять инновационность, а для лидера, менеджера в современных условиях конкуренции это становится необходимостью.

Для выявления возрастных различий компонентов инновационного потенциала было проведено следующее исследование. В качестве основы для разделения на возрастные группы была взята модель, предложенная Зеером Э.Ф, в которой соотносятся возрастные периоды со стадиями профессионального становления. На основе возрастного критерия было выделено четыре группы, между которыми был проведен сравнительный анализ (при помощи критерия Крускала-Уоллиса). В табл. 4 представлены результаты общего сравнительного анализа по всем четырем группам. Результаты показали, что значимые различия присутствуют только по шкале «Активность», между остальными шкалами, а также общим показателем инновационного потенциала профессионала значимых различий обнаружено не было.

Таблица 4

Результаты сравнительного анализа выборок разных возрастных групп при помощи критерия Крускалла-Уоллиса

	А	СИ	НМ	СН	М	ИГ	ИПП
Значение χ^2	21,280	6,143	4,413	1,621	0,679	6,271	5,967
Уровень значимости различий	0,000	0,105	0,220	0,655	0,878	0,099	0,113

Примечания: принятые сокращения: А – шкала «Активность». СИ – шкала «Стремление к изменениям», НМ – шкала «Нестандартность мышления», СН – шкала «Социальная независимость», М – шкала «Методичность», ИГ – шкала «Инновационная готовность», ИПП – общий показатель инновационного потенциала.

Такие результаты свидетельствуют о том, что инновационный потенциал профессионала не связан с возрастными особенностями. Это можно объяснить тем, что потенциал представляет собой категорию «возможного», а не актуального, это те личностные особенности, которые позволяют профессионалу более успешно проявлять себя в деятельности, связанной с инновациями, однако сами не представляют собой накопленный опыт, сформированные компетенции. Иными словами, инновационный потенциал не меняется, вместо этого актуализируются определенные профессиональные знания, умения, навыки.

Кроме этого, проведено сравнительное исследование особенностей инновационного потенциала мужчин и женщин. Результаты проиллюстрированы в табл. 5.

Таблица 5

Результаты сравнительного анализа выборок мужчин и женщин при помощи критерия Манна - Уитни

Шкала	Средний ранг		Величина U - критерия	Значимость различий
	Мужчины	Женщины		
Активность	71,83	68,56	2255,000	0,639
Стремление к изменениям	78,87	58,32	1671,000	0,003
Нестандартность мышления	74,87	64,13	1947,500	0,075
Социальная независимость	75,54	63,17	2297,000	0,771
Методичность	71,33	69,30	2002,500	0,123
Инновационная готовность	78,14	59,38	1731,500	0,007
Инновационный потенциал профессионала	76,69	61,48	1851,500	0,029

В результате сравнительного анализа были выявлены значимые различия по шкалам «Стремление к изменениям» и «Инновационная готовность», а также по общему показателю инновационного потенциала профессионала. По шкалам «Активность», «Интеллектуальная вовлеченность», «Социальная независимость», «Методичность» значимых различий обнаружено не было. Таким

образом, мужчины в целом, обладают более высоким инновационным потенциалом за счет восприимчивости к изменениям и за счет готовности проявлять инновационную активность.

В параграфе 3.4.» Взаимосвязь инновационного потенциала профессионала с личностными характеристиками» представлены результаты исследования связей с личностными особенностями и их связью с инновационным потенциалом профессионала. Инновационный потенциал профессионала в своей основе содержит личностные особенности. Для более полного исследования особенностей инновационного потенциала профессионала был проведен анализ, направленный на выявление связей с эмпирически выведенными психологическими проявлениями, нашедшими свое отражение в Калифорнийском личностном опроснике (CPI). Результаты анализа представлены в табл. 6.

Таблица 6

Корреляционная матрица связей шкал опросника инновационного потенциала профессионала и Калифорнийского психологического опросника

Параметр	А	СИ	НМ	СН	М	ИГ	ИПП
Класс 1. Манера держаться, властность, самоуверенность, межличностная адекватность							
Do	0,009	0,158	0,358**	0,365**	-0,080	0,368**	0,324*
Cs	0,066	0,115	0,301*	0,097	-0,119	0,310*	0,260
Sy	-0,036	0,058	0,316*	-0,054	0,200	0,431**	0,112
Sp	0,255	0,009	0,324*	0,274*	-0,221	0,258	0,353**
Sa	0,252	0,077	0,135	0,564**	-0,062	0,170	0,299*
Wb	-0,238	0,116	0,321*	-0,071	0,432**	0,453**	-0,007
Класс 2. Социализация, ответственность, внутренние ценности							
Re	-0,430**	0,082	0,155	-0,152	0,486**	0,278*	-0,189
So	-0,434**	-0,231	-0,167	-0,223	0,590**	-0,002	-0,467**
Sc	-0,391**	-0,081	-0,006	-0,309*	0,594**	0,045	-0,384**
To	-0,373**	0,027	0,318*	-0,243	0,252	0,271*	-0,082
Gi	-0,265	0,099	0,169	-0,152	0,652**	0,259	-0,197
Cm	-0,176	0,095	0,235	-0,142	0,340*	0,576**	0,029
Класс 3. Потенциал достижения цели							
Ac	-0,477**	-0,189	-0,115	-0,266*	0,654**	0,031	-0,477**
Ai	0,265	0,244	0,419**	0,136	-0,182	0,348**	0,416**
Ie	0,097	0,214	0,360**	0,082	-0,096	0,293*	0,293*
Класс 4. Интеллектуальная и мотивационная направленность							
Py	0,010	0,249	0,287*	0,107	-0,014	0,083	0,184
Fx	0,035	0,226	0,130	0,010	-0,429**	0,004	0,248
Fe	- 0,078	-0,414**	-0,340*	-0,192	-0,252	-0,509**	-0,283*

Примечания: Уровень значимости: *<0,05; **<0,01. *Принятые сокращения*: *Примечания:* по опроснику инновационного потенциала, как для рис.2. Опросник CPI: Do (Доминирование); Cs (Способность к статусу); Sy (Общительность); Sp (Социальный облик); Sa (Самопринятие); Wb (Чувство благополучия); Re (Ответственность); So (Социализация); Sc (Самоконтроль); To (Терпимость); Gi (Хорошее впечатление); Cm (Обычность); Ac (Достижение через конформность); Ai (Достижение через независимость); Ie (Интеллектуальная эффективность).Py (Психологическая направленность); Fx (Гибкость); Fe (Женственность).

Как показано в табл. 6, наибольшее количество значимых корреляций присутствует с Классом 1, измеряющим характеристики, связанные с манерой держаться, самоуверенностью, властностью, а также с Классом 2, направленным на измерение социализации и личностной зрелости.

Интересно отметить, что корреляции с Классом 2 в большинстве отрицательные, тогда как с Классом 1 – положительные. Паттерн взаимосвязей с Классом 3 также имеет свои характерные особенности. Так, шкала Ac (достижение через конформность) отрицательно связано с несколькими шкалами и общим показателем инновационного потенциала, а шкала Ai (достижение через независимость) связано со шкалами ИПП положительно.

В целом, инновационный потенциал профессионала достаточно тесно связан с личностными параметрами, в особенности, отражающими властность, социальную активность. В то же время наличие отрицательных корреляций с классом шкал, отражающих ответственность, социализацию говорит о том, что высокий уровень инновационного потенциала может предполагать недостаточную личностную зрелость, однако. Инновационный потенциал в большей мере предполагает достижение через независимость, нежели достижение через конформность. Отрицательные корреляции с женственностью подтверждают результаты исследования различия ИПП у мужчин и женщин.

Результаты, выполненного исследования подтверждают гипотезы исследования и позволяют сделать следующие выводы:

1. Анализ различных подходов к исследованию инновационного потенциала показал, что психологическими характеристиками успешной инновационной деятельности являются особенности, направленные на создание, выработку новых идей и решений; а также качества, направленные на реализацию, применение новых идей в жизни и деятельности.

2. Компонентная модель инновационного потенциала профессионала включает в себя: компонент активности; мотивационный компонент; когнитивный компонент, социальный компонент; компонент отношения к работе, готовности к инновациям.

3. Разработанный на основе теоретической модели многокомпонентный опросник инновационного потенциала обладает приемлемой надежностью и валидностью для измерения инновационного потенциала. Ряд проведенных исследований показал способность опросника объяснять индивидуальный уровень инновационного потенциала профессионала.

4. Инновационный потенциал профессионала связан с личностными параметрами, отражающими властность, социальную активность. В то же время, он отрицательно связан с характеристиками, отражающими ответственность, со-

циализацию, сформированность смысложизненных ориентаций, что свидетельствует о слабой связи ИПП с параметрами личностной зрелости.

5. Инновационный потенциал профессионала связан с карьерными ориентациям, особенно с направленностью на построение карьеры «вверх», т.е. на продвижение по служебной лестнице и на предпринимательство, создание своего дела.

6. Инновационный потенциал у руководящих лиц выше, чем у рядовых сотрудников. Они в большей степени склонны проявлять инновационность, это происходит за счет активности, социальной независимости, а также готовности к инновациям.

7. Выраженность различных компонентов инновационного потенциала профессионала не связана с возрастными особенностями. Мужчины, в целом, обладают более высоким инновационным потенциалом за счет стремления к изменениям и за счет готовности проявлять инновационную активность.

Основное содержание диссертации изложено в 9 публикациях в том числе:

Статьи, опубликованные в журналах, рекомендованных ВАК:

1. Многоуровневая модель инновационного потенциала профессионала и подходы к ее операционализации Ч. I / Н.А. Батурин, Ким Т.Д., А.С. Науменко // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2010. – Вып. 8. – С. 48-58. 0.6 п.л.

2. Многоуровневая модель инновационного потенциала профессионала и подходы к ее операционализации: Ч. II / Т.Д. Ким, Е.С. Первухина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2010. – Вып. 11. – С.45-51. 0,3 п.л.

3. Психометрическая проверка многофакторного опросника инновационного потенциала профессионала / Т.Д. Ким // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ. – Вып. 15. – С. 47-53. 0,3 п.л.

4. Комплексное эмпирическое исследование инновационного потенциала / Н.А. Батурин, Д.В. Иноземцев, Т.Д. Ким // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ. – Вып. 19. – С. 34- 43. 0,6 п.л.

Научные публикации в других изданиях:

5. Основные подходы к пониманию инновационного потенциала личности / Т.Д. Ким // Научный поиск: материалы второй научной конференции аспирантов и докторантов. Социально-гуманитарные науки. Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2010. – С. 175 – 179. 0,25 п.л.

6. Психологическая диагностика инновационного поведения / Т.Д. Ким // Наука ЮУрГУ: материалы 62-й научной конференции. Секции социально-гуманитарных наук. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2010. – Т.2. – С. 206-210. 0,25 п.л.

7. Модель инновационного потенциала профессионала и ее операционализация (тезисы) / Т.Д. Ким // Научный поиск: материалы третьей научной конференции аспирантов и докторантов. Социально-гуманитарные науки. Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2011. – С. 154 – 157. 0,125 п.л.

8. Разработка методики для диагностики инновационного потенциала профессионала / Т.Д. Ким // V съезд общероссийской общественной организации «Российское психологическое общество». Материалы участников съезда Т. III. – М.: Российское психологическое общество. 2012. – С. 173-174. 0, 125 п.л.

9. Эмпирическое исследование инновационного потенциала профессионала / Т.Д. Ким // Периодический журнал научных статей «ФӘН-НАУКА» – Бугульма. 2012. – С. 78-79. 0, 25 п.л.

Ким Татьяна Дмитриевна
Психологические компоненты инновационного потенциала профессионала
Автореф. дисс. на соискание учёной степени кандидата психол. наук.
Подписано в печать 26.04. 2013 г. Заказ №_____
Формат 60×90/16. Усл. печ. л. 1,5. Тираж 150 экз.
Типография Челябинского государственного педагогического университета