

УДК 159.9.072

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПРИГОДНОСТЬ СТУДЕНТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ ИННОВАЦИОННОГО БИЗНЕСА

© 2012 г.

*Г.А. Мкртычян, М.А. Карпунина*Нижегородский филиал Национального исследовательского университета «Высшая школа
экономики»

mkgarik@yandex.ru

Поступила в редакцию 22.08.2012

Исследованы профессионально-важные свойства и профессиональная мотивация менеджера инновационного проекта. Проведена диагностика этих компонентов профессиональной пригодности у студентов магистерских программ по менеджменту. Выявлен уровень профессиональной пригодности студентов-менеджеров к деятельности в сфере инновационного бизнеса.

Ключевые слова: профессионально-важные качества менеджера инновационного проекта, профессиональная пригодность студента-менеджера, профессионально-важные свойства личности, психотип личности, готовность к риску, рациональность в принятии решений, профиль профессиональной мотивации.

Постановка проблемы

Инновационный вектор развития экономики России делает актуальной проблему подготовки менеджеров для сферы малого инновационного бизнеса. Деятельность менеджера инновационного проекта (технологического стартапа) имеет существенную специфику по сравнению с деятельностью менеджера, основной задачей которого является поддержание стабильного функционирования подразделения или организации. С одной стороны, менеджмент инновационного проекта включает в себя целый комплекс функций: организацию НИОКР и маркетинг, управление интеллектуальной собственностью, управление командой проекта, финансирование, оценку бизнеса, администрирование [1]. Очевидно, что успешная реализация этого сложного комплекса требует от менеджера наличия специальных компетенций, которые формируются у него чаще всего посредством специальных обучающих программ. С другой стороны, отличительными особенностями деятельности менеджера в сфере малого инновационного бизнеса является то, что она изначально протекает в условиях значительной неопределенности и риска и требует высокой мотивации достижений и проявлений лидерства. В таком контексте на первый план выходит задача выявления и формирования профессионально важных качеств личности менеджера инновационного проекта, т.е. таких психологических качеств, которые необходимы человеку для успешного освоения и эффективного выполнения этого

вида деятельности. Проведенный нами анализ литературных источников свидетельствует о том, что проблема профессионально-важных качеств менеджера инновационного проекта до сих пор не становилась предметом специального психологического исследования. Авторы многочисленных работ констатируют важность различных психологических свойств личности для успешной деятельности менеджера-инноватора, однако при их выделении не опираются на сколько-нибудь строгую методологию исследования, что приводит к составлению достаточно произвольных перечней разнопорядковых характеристик человека [2–4].

В нашем исследовании профессионально-важных качеств менеджера инновационного проекта мы опирались на концепцию профессиональной пригодности известного отечественного психолога В.А. Бодрова, в которой выделяются следующие компоненты пригодности: профессиональная подготовленность, профессиональная мотивация, профессионально важные свойства личности и профессиональные способности [5]. Целью нашей работы было выявление профиля профессиональной мотивации и профессионально-важных свойств личности у менеджеров инновационных проектов и их сравнение с аналогичными компонентами у студентов магистерских программ по менеджменту. При этом уровень сходства этих компонентов рассматривается нами как индикатор психологической пригодности студентов-магистров к успешной профессиональной деятельности менеджера инновационного проекта.

Таким образом, выявление указанных профессионально-важных качеств менеджера инновационного проекта позволит более обоснованно проводить карьерное консультирование студентов-магистров по вопросу выбора сферы будущей профессиональной деятельности, а также усовершенствовать программы магистерской подготовки в направлении формирования у студентов необходимых характеристик мотивации и свойств личности.

Исследование проводилось в рамках проекта «Психологическая готовность менеджера к деятельности в сфере инновационного бизнеса» №11-04-0010 по конкурсу Программы «Научный фонд ГУ-ВШЭ» «Учитель-Ученики» 2011–2012 гг.

Выборка респондентов и методики диагностики

В выборку менеджеров вошли 30 менеджеров малых инновационных компаний и проектов, работающих в области технологического предпринимательства и IT-технологий: резиденты ГУ «Нижегородский инновационный бизнес-инкубатор», руководители инновационных компаний Нижнего Новгорода, руководители инновационных компаний Томска и Института инженерного предпринимательства Томского политехнического университета, руководители инновационных компаний ГК «БинарКо» (г. Саров). Большую часть выборки составили молодые предприниматели и наемные менеджеры инновационных проектов в возрасте от 22 до 35 лет. Основным направлением их профессиональной деятельности являлось продвижение на рынок инновационных продуктов, созданных новаторами или разработанных самостоятельно. Выборку студентов составили 56 студентов-магистров первого и второго курсов, обучающихся на магистерских программах «Управление человеческими ресурсами», «Инновационный менеджмент» и «Маркетинг инноваций» в Нижегородском филиале ВШЭ.

Для диагностики профессионально важных свойств личности использовались *Калифорнийский психологический опросник* (CPI) [6], адаптированный Н.А. Графиной и Н.В. Тарабриной, и шкала «Личностные факторы принятия решений» Т.В. Корниловой [7]. CPI является комплексным личностным опросником, предназначенным для целостного психологического описания свойств личности. Оценка свойств личности в нем проводится по 20 шкалам, которые объединены в 4 группы (класса).

Первая группа шкал характеризует общий социальный опыт, сформированность социаль-

ных навыков, самоуверенность, уравновешенность, влияние. Она позволяет прогнозировать эффективность межличностного взаимодействия, стили и особенности межличностного взаимодействия. В эту группу входят шкалы: *Доминирование (Do)*, *Стремление к статусу (Cs)*, *Общительность (Sy)*, *Социальное присутствие (Sp)*, *Самопринятие (Sa)*, *Независимость (In)*, *Эмпатия (Em)*.

Вторая группа шкал характеризует степень принятия или, наоборот, сопротивления социальным нормам, измеряет зрелость личности, личностные ценности, самоконтроль и чувство ответственности. В нее входят шкалы: *Ответственность (Re)*, *Социализация (So)*, *Самоконтроль (Sc)*, *Хорошее впечатление (Gi)*, *Обычность (St)*, *Чувство благополучия (Wb)*, *Толерантность (To)*.

Третья группа шкал характеризует направленность на интеллектуальную сферу деятельности и ориентированность на достижения. Ее составляют шкалы: *Достижение через подчинение (Ac)*, *Достижение через независимость (Ai)*, *Интеллектуальная эффективность (Ie)*.

Четвертая группа шкал направлена на оценку интересов, образа жизни или стиля жизни личности, насколько они соответствуют полоролевым характеристикам данной личности. В нее входят шкалы: *Психологический склад ума (Pu)*, *Гибкость (Fx)*, *Женственность – мужественность (F/m)*

Помимо фиксации свойств личности по каждой из указанных шкал, опросник CPI позволяет также выделить четыре психотипа личности (α , β , γ , δ) и 7 уровней их выраженности («реализации и интеграции психотипа»). Уровни 1, 2 и 3 представляют соответственно «бедный» уровень, уровень явно ниже среднего и ниже среднего; уровень 4 – средний уровень; уровни 5, 6 и 7 – выше среднего, отчетливо выше среднего и высшую степень выраженности психотипа.

Для выявления профиля профессиональной мотивации использовался опросник «*Мотивационный профиль*» Ш. Ричи и П. Мартина [8]. Данный опросник позволяет диагностировать набор из 12 потребностей: 1) в высокой заработной плате и материальном вознаграждении; 2) в комфортных физических условиях работы и окружающей обстановке; 3) в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации; 4) в социальных контактах и общении с широким кругом людей; 5) в долгосрочных стабильных взаимоотношениях; 6) в завоевании признания со стороны других людей; 7) в постановке и достижении дерзких сложных задач; 8) во влиятельности, власти и стремлении руководить другими; 9) в разнообразии, пере-

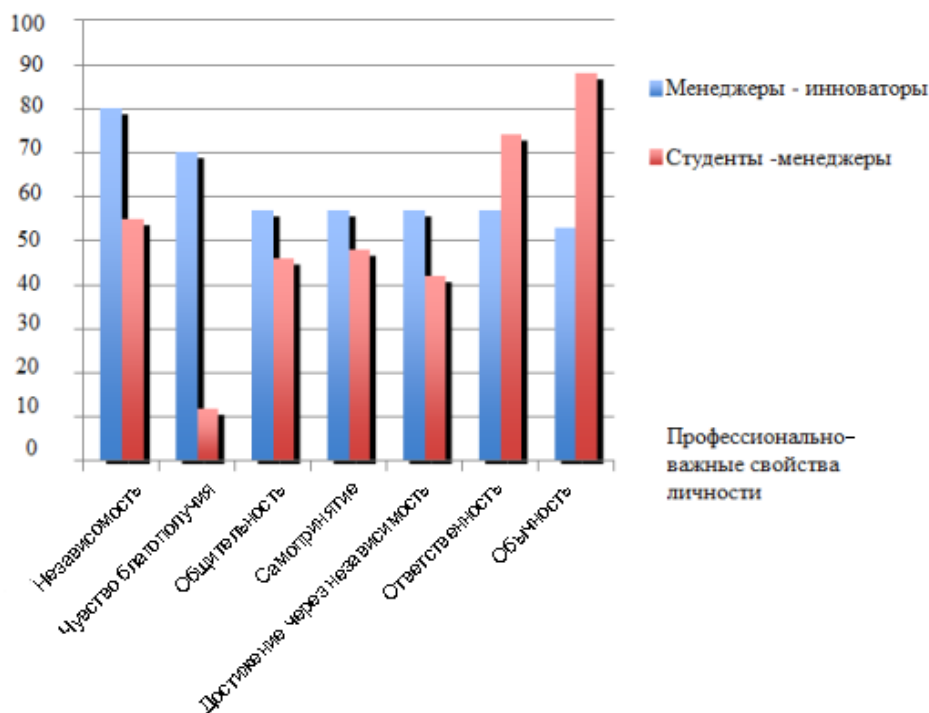


Рис. 1. Профессионально важные свойства личности менеджера инновационного проекта и их представленность у студентов-менеджеров, % от выборки

менах и стимуляции; 10) в креативности и желании быть анализирующим и думающим работником; 11) в совершенствовании, личностном росте и развитии; 12) в ощущении востребованности и общественно полезной работе.

Все использованные методики диагностики отвечают требованиям валидности, надежности и адаптированности к российской выборке. Диагностика проводилась в апреле – июне 2011 года.

Результаты диагностики и их обсуждение

Профессионально-важные свойства личности и психотипы

На рис. 1 представлены свойства личности, показатели которых выходят за пределы нормы, т.е. имеют высокие или низкие значения. Высокая встречаемость этих свойств личности в группе менеджеров (при условии, что у остальных членов группы фиксируются средние показатели этих свойств) позволяет отнести их к профессионально-важным свойствам личности менеджера инновационного проекта.

Из рисунка видно, что в перечень профессионально-важных свойств личности менеджера инновационного проекта входят (в порядке частоты проявления) следующие свойства:

1) *независимость (In)* (выше нормы) – ориентированы на цель, дисциплинированы и уверены, демонстрируя при этом явную, но не крайнюю степень независимости мыслей и по-

ступков; обладают даром убеждения и обычно эффективно взаимодействуют с другими;

2) *чувство благополучия (Wb)* (выше нормы) – ощущают себя комфортно и в целом удовлетворены собой и своей жизнью, свободны от серьезных внутриличностных конфликтов, у них минимум серьезных проблем или тревог;

3) *общительность (Sy)* (выше нормы) – экстернально ориентированные личности, комфортно взаимодействуют с разнообразными людьми, имеют много социальных контактов, уверенно чувствуют себя в групповой деятельности;

4) *самопринятие (Sa)* (выше нормы) – надежные, принимающие себя личности, выражают уверенность, обладают хорошей регуляцией потребностной сферы и обычно свободны от значимых внутренних конфликтов, способны принимать на себя ответственность в деятельности и позволяют другим работать рядом с собой;

5) *достижение через независимость (Ai)* (выше нормы) – самодостаточные, независимо мыслящие личности; им необходим минимальный контроль извне, нуждаются в свободе при принятии решений, способны быть новаторами;

6) *ответственность (Re)* (ниже нормы) – обычно не очень сильны в последовательном осуществлении намеченного, импульсивны и не слишком способны выполнять рутинную работу;

7) *обычность (St)* (ниже нормы) – воспринимают себя как нечто уникальное и отличное

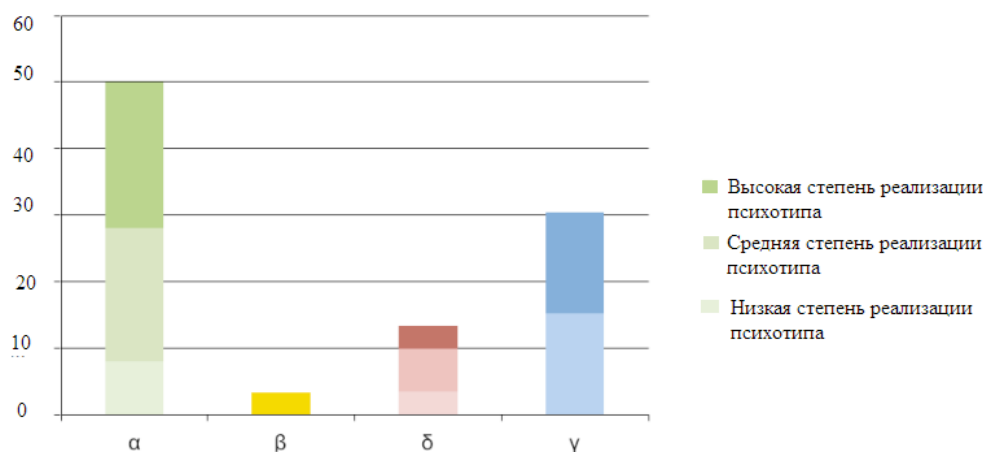


Рис. 2. Распределение менеджеров инновационных проектов по психотипам, % от выборки

от других, мыслят нестереотипно, могут продемонстрировать темпераментность при отстаивании собственных убеждений.

Следует отметить, что из всего перечня профессионально-важных свойств личности наиболее типичными для менеджеров инновационных проектов являются два свойства: высокий уровень *независимости* (у 80% менеджеров) и *чувства благополучия* (у 70% менеджеров). Остальные же свойства – *общительность*, *самопринятие*, *достижение через независимость*, *ответственность* и *обычность* – встречаются у чуть более половины выборки менеджеров.

Заслуживает внимания также то, как распределены профессионально-важные свойства личности менеджера инновационного проекта по группам шкал. Три из них – *независимость*, *общительность* и *самопринятие* (высокие значения) – относятся к первой группе шкал и свидетельствуют о высокой уверенности в себе и эффективности социальных контактов. Три других свойства личности – *чувство благополучия* (высокое значение), *ответственность* и *обычность* (низкие значения) – относятся ко второй группе шкал и свидетельствуют о высокой удовлетворенности собой и восприятии своей уникальности, а также импульсивности и неготовности к выполнению рутинной работы. И, наконец, еще одно свойство – *достижение через независимость* (высокое значение) – относится к третьей группе шкал, описывающей интеллектуальную сферу деятельности, и свидетельствует о самостоятельности в постановке целей и ориентации на нестандартные способы решения. При этом в перечне профессионально-важных свойств личности отсутствуют шкалы из четвертой группы, которая описывает полярные и стилевые свойства личности.

Сравнение встречаемости профессионально-важных свойств личности у менеджеров инно-

вационных проектов и студентов-магистров показывает, что существенные различия касаются только двух свойств: *чувства благополучия* и *обычности*. Обнаруженные различия можно интерпретировать следующим образом. Более высокая встречаемость чувства благополучия у менеджеров (высокие значения у 70% менеджеров и у 29% студентов) свидетельствует о том, что для них характерны достаточно высокие уровни личностной зрелости и профессиональной самореализации. При этом специфика их деятельности – сложность, самостоятельность, креативность и т.п. – создает необходимые предпосылки для личностного и профессионального развития. В отличие от них студенты-магистры в большинстве своем не имеют возможностей для самостоятельной реализации собственных инновационных проектов, что и обуславливает меньшую частоту проявления у них удовлетворенности своей жизнью и работой. Что касается различий по второму свойству, то здесь обнаруживается, что студенты-менеджеры значительно опережают менеджеров по встречаемости низких значений свойства «обычность»: 51% у менеджеров-инноваторов против 87% у студентов. Иными словами, подавляющее большинство студентов-магистров оценивают себя как людей уникальных, способных мыслить и действовать нестереотипно и темпераментно отстаивать собственные убеждения. Можно предположить, что подобное самовосприятие в большей степени отражает возрастные особенности развития студентов и нуждается в известной коррекции. Несмотря на обнаруженные различия, можно говорить о том, что студенты-менеджеры в целом обладают профессионально-важными свойствами личности менеджера инновационного проекта.

Дальнейший анализ результатов психодиагностики, полученных с помощью Калифорний-

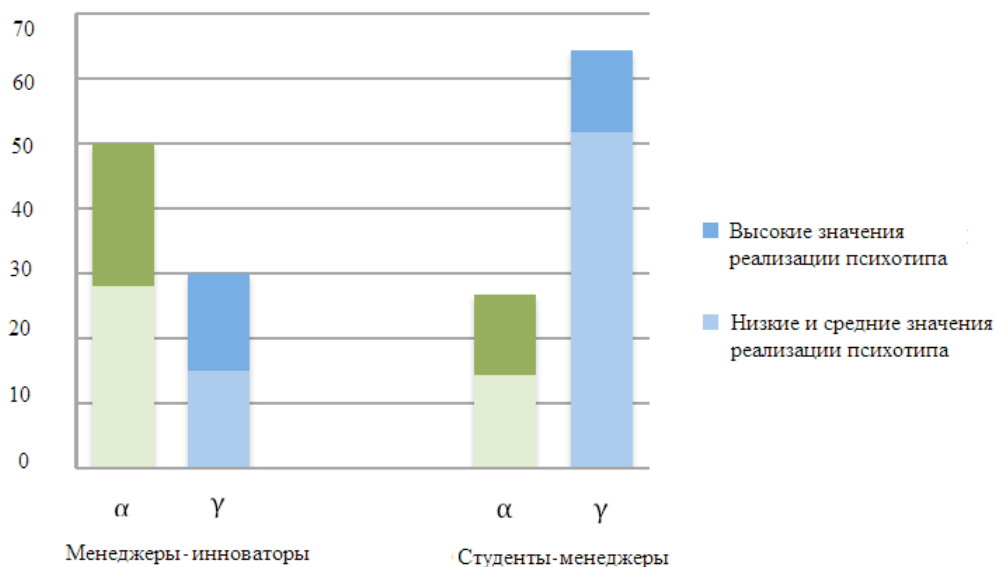


Рис. 3. Распределение психотипов «Альфа» и «Гамма» в группах менеджеров инновационных проектов и студентов-менеджеров, % от выборки

ского психологического опросника, проводился на основе выделения психотипов личности. На рис. 2 представлено распределение менеджеров инновационных проектов по психотипам. Как видно из представленной на рисунке гистограммы, в группе менеджеров преобладает два психотипа: «Альфа» – 50% выборки и «Гамма» – 30% выборки. При этом в психотипе «Альфа» высокий уровень реализации психотипа был достигнут у 22% менеджеров и в психотипе «Гамма» – у 15%. Ниже дано краткое описание этих психотипов.

Психотип «Альфа» (α): активные индивиды, которые ориентированы на межличностное взаимодействие, продуктивны и сосредоточены на задаче (цели). Они склонны к честолюбивым устремлениям, охотно принимают ответственность за руководство или управление другими и в целом придерживаются внешних норм и обычаев. Представители психотипа «Альфа», которые достигли оптимального развития своего типа, могут быть *харизматическими лидерами* или *конструктивными исполнителями*.

Психотип «Гамма» (γ): сосредоточены на интерперсональном взаимодействии, но способны составлять мнение или принимать решения на сугубо индивидуальной основе. Они скептически и склонны к сомнениям в большей мере, чем к принятию традиционных норм и ценностей, но, тем не менее, остаются активно вовлеченными во взаимодействие с другими. Представители психотипа «Гамма», которые достигли оптимального уровня развития своего

типа, могут быть инноваторами, *творческими лидерами* (вдохновителями).

Необходимо отметить, что полученное в нашем исследовании «раздвоение» психотипов отражает два основных подхода к пониманию роли менеджера инновационного проекта, сложившихся на сегодняшний день в практике инновационного менеджмента. Первый подход предполагает, что менеджер инновационного проекта должен выступать прежде всего в роли лидера-организатора, готового принять на себя ответственность за управление командой проекта для достижения поставленной цели. Сторонники второго подхода считают, что менеджер инновационного проекта – это в первую очередь лидер-инноватор, основной миссией которого является генерация новых идей и вовлечение людей в их реализацию.

На рис. 3 показано распределение психотипов «Альфа» и «Гамма» в группах менеджеров инновационных проектов и студентов-менеджеров. Из рисунка видно, что в группе студентов-магистров распределение психотипов меняется в обратную сторону: преобладающим психотипом становится психотип «Гамма» (64.3%), а второе место занимает психотип «Альфа» (26.8%), однако при этом процент студентов, имеющих высокие уровни реализации в обоих психотипах, является равным (по 12.5%). Основное отличие от группы менеджеров заключается в том, что в группе студентов вдвое меньше процент студентов, имеющих высокий уровень реализации психотипа «Альфа», т.е.

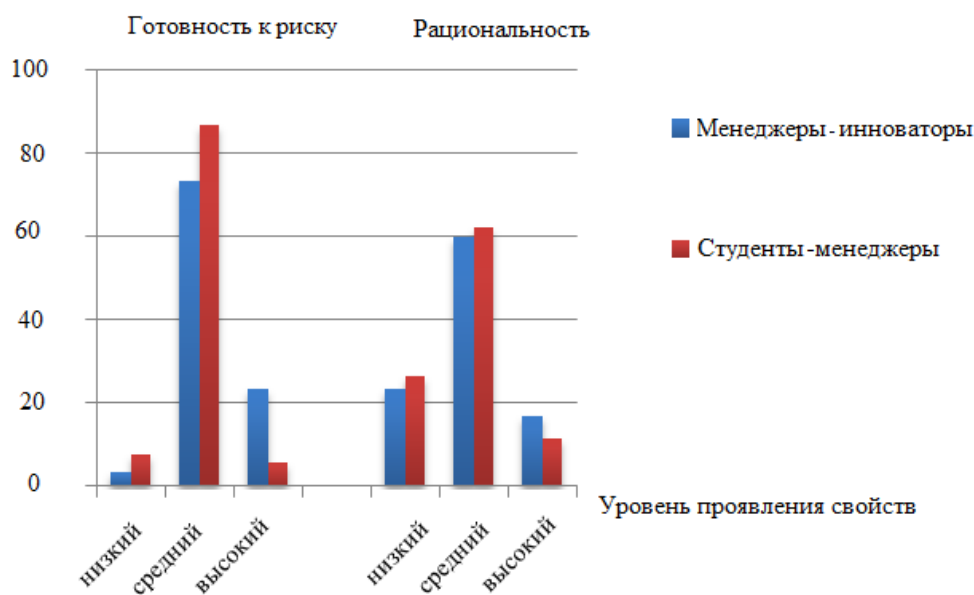


Рис. 4. Распределение личностных свойств «готовность к риску» и «рациональность» у менеджеров инновационных проектов и студентов-менеджеров, % от выборки

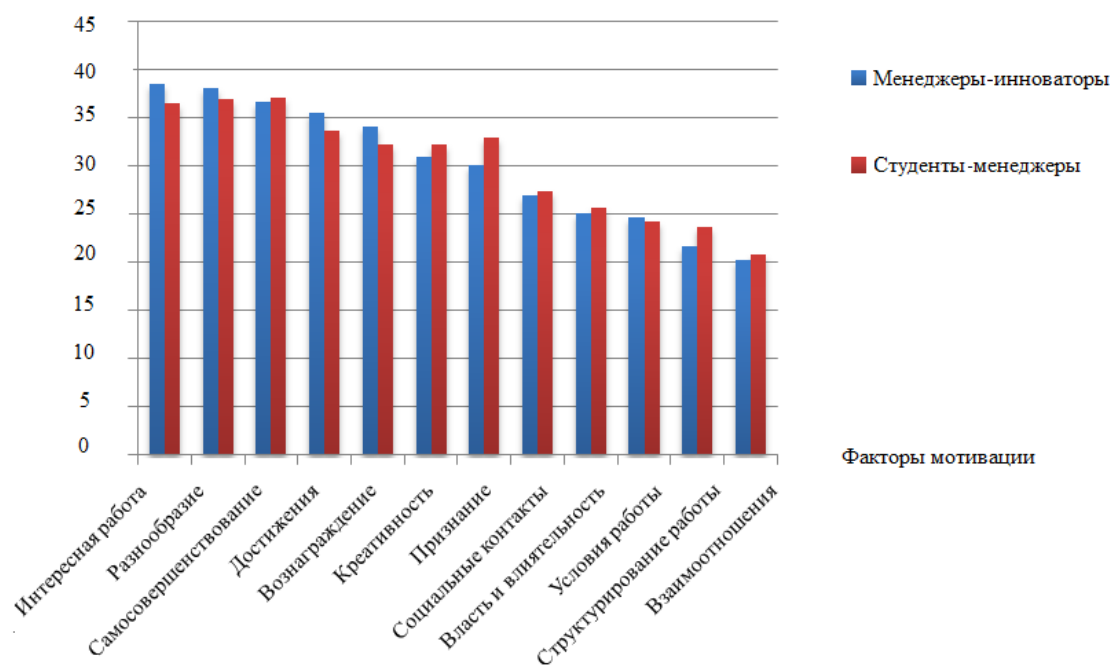


Рис. 5. Факторы профессиональной мотивации у менеджеров-инноваторов и студентов-менеджеров, баллы

харизматических лидеров или конструктивных исполнителей.

Диагностика профессионально-важных свойств и психотипов личности, проведенная с помощью Калифорнийского психологического опросника, была дополнена диагностикой двух принципиально важных для деятельности менеджера свойств: *рациональности в принятии решений* и *готовности к риску*. Она проводилась с помощью шкалы Т.В. Корниловой «Лич-

ностные факторы принятия решений», в которой эти свойства личности рассматриваются как независимые. Сравнение средних значений рациональности в принятии решений и склонности к риску в группе менеджеров показало, что статистически значимых различий между этими показателями не существует. Это свидетельствует о том что, вопреки широко распространенному мнению, преобладание склонности к риску над рациональностью в принятии решений

не является отличительной характеристикой менеджера инновационного проекта. Сопоставление полученных данных с нормировкой автора методики показывает, что большинство менеджеров инновационных проектов имеют средние значения показателей как по готовности к риску, так и по рациональности (рис. 4). Аналогичные данные были получены и в группе студентов-магистров. Таким образом, полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что склонность к риску и рациональность в принятии решений не являются профессионально-важными свойствами личности менеджера инновационного проекта.

Профессиональная мотивация

Диагностика профессиональной мотивации проводилась с помощью опросника Ш. Ричи и П. Мартина «Профиль мотивации». На рис. 5 представлены факторы профессиональной мотивации у менеджеров инновационных проектов и студентов-менеджеров. Для ранжирования факторов профессиональной мотивации проводилось попарное сравнение средних значений факторов с использованием t-критерия Стьюдента. Гипотеза о существовании различий признавалась подтвержденной на 5%-ном уровне значимости. Вычисления проводились с применением статистического пакета прикладных компьютерных программ «Excel», SPSS 17.0 for Windows. Результаты статистического сравнения позволяют выделить следующую *иерархию* групп факторов профессиональной мотивации у менеджеров инновационных проектов:

1. Первую по значимости группу факторов профессиональной мотивации образуют потребности: в интересной общественно полезной работе; разнообразии, переменах и стимуляции; самосовершенствовании, росте и развитии как личности; в достижении сложных целей; в высокой за-

работной плате и материальном вознаграждении.

2. Вторую по значимости группу факторов составляют потребности в креативности и в завоевании признания.

3. В группу наименее значимых факторов входят потребности: в социальных контактах, во влиятельности и власти; в хороших условиях работы; в четком структурировании работы; в долгосрочных стабильных взаимоотношениях.

Обращает на себя внимание, что в группе ведущих факторов наряду с традиционным и вполне ожидаемым фактором высокой заработной платы находятся сразу четыре «внутренних» фактора (или «факторов мотивации» по Ф. Херцбергу), которые направлены на самореализацию человека в работе.

Сопоставление иерархий факторов профессиональной мотивации у менеджеров инновационных проектов и студентов-менеджеров свидетельствует о принципиальном сходстве между ними. Как и для менеджеров инновационных проектов, ведущими факторами профессиональной мотивации для студентов-менеджеров выступают: интересная работа, разнообразие, достижения и материальное вознаграждение, креативность и признание. Наибольшая разница мест отдельных факторов в иерархии сравниваемых групп не превышает двух рангов и в целом может быть оценена как несущественная (таблица).

Выводы

1. Основными профессионально-важными свойствами личности менеджера инновационного проекта являются высокие уровни независимости и чувства благополучия (удовлетворенности) жизнью. В качестве дополнительных профессионально-важных свойств личности менеджера инновационного проекта выступают

Таблица

Сравнение иерархий факторов профессиональной мотивации у менеджеров инновационных проектов и студентов-менеджеров

Факторы профессиональной мотивации у менеджеров инновационных проектов	Факторы профессиональной мотивации у студентов-менеджеров
1. Интересная работа	1. Самосовершенствование
2. Разнообразие	2. Разнообразие
3. Самосовершенствование	3. Интересная работа
4. Достижения	4. Достижения
5. Вознаграждение	5. Признание
6. Креативность	6. Креативность
7. Признание	7. Вознаграждение
8. Социальные контакты	8. Социальные контакты
9. Власть и влиятельность	9. Власть и влиятельность
10. Условия работы	10. Условия работы
11. Структурирование работы	11. Структурирование работы
12. Взаимоотношения	12. Взаимоотношения

высокие уровни: общительности; самопринятия; самодостаточности; импульсивности и неготовности к рутинной работе; восприятия своей уникальности. Среди студентов-менеджеров подобным набором профессионально важных свойств обладают примерно треть обследованной выборки.

2. Наиболее характерным психотипом личности менеджера инновационного проекта является психотип харизматического лидера или конструктивного исполнителя («Альфа»). Второе место по частоте встречаемости занимает психотип творческого лидера («Гамма»). У студентов-менеджеров эти пропорции «перевернуты»: наиболее распространенным психотипом являются психотип «Гамма», а второе место занимает психотип «Альфа». Наличие инновационного психотипа личности может служить предпосылкой психологической готовности студента к деятельности менеджера в сфере инноваций.

3. Ведущими факторами трудовой мотивации менеджера-инноватора выступают потребности: в интересной общественно полезной работе; разнообразии, переменах и стимуляции; самосовершенствовании, росте и развитии как личности; в достижении сложных целей; в высокой заработной плате и материальном вознаграждении. В группе ведущих факторов трудовой мотивации преобладают «внутренние факторы», направленные на самореализацию в работе. Студенты-менеджеры имеют сходную с менеджерами инновационных проектов иерархию факторов профессиональной мотивации, что свидетельствует о высокой мотивационной готовности к этому виду профессиональной деятельности.

4. Результаты исследования могут быть использованы при совершенствовании содержания программ профессионального обучения менеджеров путем введения в них специальных курсов, направленных на развитие личностного и мотивационного компонентов профессиональной пригодности студентов-менеджеров. Внедрение таких курсов позволит повысить уровень психологической пригодности студентов-менеджеров к деятельности в сфере инновационного бизнеса.

Список литературы

1. Барыкин А.Н. Белые пятна теории и практики технологического предпринимательства // Менеджмент инноваций, № 3 (11). 2010. С. 202–213.
2. Srivastava Y. Are Innovative Managers Emotionally Intelligent? // Yuvaraj and Nivedita Srivastava // Journal of Management Research Vol. 7. 2007. P. 169–178.
3. Быкова Е.С. Факторы развития инновационной личности студента // Философия образования. № 3. 2010. С. 226–231.
4. Озорнин С.О., Петруша П.Г. Почему в России невозможны системные инновации (часть 1, 2). Причины и проблемы // Менеджмент сегодня. № 4 (58). 2010. С. 212–222, № 5 (59). 2010. С. 290–299.
5. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. 2-е изд. М.: ПЕР СЭ, 2006. 511 с.
6. Loring W. McAllister. Практическое руководство по интерпретации CPI (перевод Н.А. Графининой, общая редакция Н.В. Тарабриной). М.: Институт психологии РАН, 1988.
7. Корнилова Т.В. Психология риска и принятия решений: Учебное пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2003. 286 с.
8. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ. под ред. проф. Е.А. Климова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 399 с.

PSYCHOLOGICAL SUITABILITY OF STUDENT-MANAGERS FOR ACTIVITIES IN THE SPHERE OF INNOVATIVE BUSINESS

G.A. Mkrtychyan, M.A. Karpunina

Professionally important qualities and professional motivation of a manager of an innovative project were studied. Diagnostics of these components of professional suitability of students of Master's degree programs in management was performed. The level of professional suitability of student-managers for activities in the sphere of innovative business was determined.

Keywords: professionally important qualities of an innovative project manager, professional suitability of a student-manager, professionally important personality traits, psychological type of a person, readiness to risk, rationality in decision-making, professional motivation profile.