

Проблемы самоопределения молодежи. Тезисы докладов и сообщений на научно-практической конференции 5-6 октября 1987 года. Красноярск.
Статья из сборника.

М.В. Кроз

МЕТОД ИЗУЧЕНИЯ ВОСПРИЯТИЯ СОТРУДНИКАМИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Одним из важнейших факторов, определяющих эффективность инновационных процессов в организации, является ее инновационный потенциал - "способность создавать новые нововведения, воспринимать уже созданные нововведения, своевременно освобождаться от устаревшего" [2, с. 13]. Инновационный потенциал организации как ее некоторая объективная характеристика влияет также на формирование установок сотрудников данной организации к конкретным нововведениям, реализуемым в ее рамках. Мы полагаем, что инновационный потенциал организации воздействует на образование инновационных установок не только непосредственно, но и опосредованно - через субъективное восприятие сотрудниками данного потенциала. Другими словами, важным фактором инновационных установок, вероятно, является также субъективное восприятие сотрудниками инновационного потенциала организации - в плане точности и адекватности данного восприятия.

Методика, описанная ниже, разработана для изучения особенностей подобного восприятия. Она предназначена для исследования восприятия инновационного потенциала как целостного образования. Поэтому в ней фиксируется не восприятие отдельных элементов данного потенциала (ресурсов всех видов/экономических стимулов, организационных структур и т.д.), а некоторый обобщенный образ, складывающийся у сотрудников, образ организации, обладающей высоким, либо низким инновационным потенциалом.

Методика построена по типу семантического дифференциала и включает 11 пар альтернативных качеств, характеризующих организацию. В каждой паре одно из качеств присуще организации с низким инновационным потенциалом (жесткость, инертность, пассивность и т.д.), другое - с высоким (гибкость, активность, потребность в развитии и т.д.). Испытуемые - сотрудники обследуемой организации - определяют с помощью 7-балльных оценочных шкал, какое качество из каждой пары в наибольшей степени относится к данной организации.

Общий индекс величины субъективно воспринимаемого инновационного потенциала подсчитывается как среднее арифметическое первичных показателей по каждой паре качеств. Величина индекса изменяется в пределах от одного до семи баллов, его среднее значение равно четырем.

Чем выше величина данного индекса, тем более высоким представляют респонденты инновационный потенциал организации. Если известны его объективные характеристики, то с помощью данной методики можно определить точность и адекватность подобного восприятия. В случае, когда восприятие искажено, результаты обследования помогут, определить направление психологического воздействия на сотрудников организации для того, чтобы скорректировать неадекватность восприятия..

Методика достаточно компактна и проста в применении и обработке результатов, поэтому она может применяться как при индивидуальных обследованиях, так и при массовых опросах сотрудников изучаемых организаций. С ее помощью после незначительных изменений в инструкции испытуемым можно выяснить их представления об инновационном потенциале идеальной организации (в которой они хотели бы работать), любой организации, где они работали раньше и т.д. Результаты подобного исследования дают представление об инновационных установках респондентов, возможных причинах текучести кадров в обследуемой организации, ее престижности в

глазах сотрудников. Поскольку адекватность восприятия организации и ее инновационного потенциала крайне необходима руководителям всех уровней, методика может быть использована при разработке психологического обеспечения выборов руководителей.

Валидность методики. Мы полагаем, что важнейшей особенностью восприятия сотрудниками инновационного потенциала организации, измеряемого с помощью данной методики, является целостность, непротиворечивость подобного восприятия. Поэтому из многочисленных способов определения валидности методики, была избрана проверка ее внутренней согласованности. Этот метод "годится для уточнения валидации по содержанию и некоторых аспектов конструктивной валидации" [1, с. 193]. Степень внутренней согласованности данной методики показывает, действительно ли она измеряет величину субъективного восприятия единого свойства - инновационного потенциала организации, или он воспринимается по ряду независимых, не связанных друг с другом параметров.

Внутренняя согласованность методики определялась на основе корреляций значений отдельных пунктов с интегральным показателем. Из 11 пар качеств у 9 коэффициенты корреляции с общим индексом namного (в 1,5 - 2 раза) превышали 0,1% уровень значимости, у остальных двух они были несколько ниже: один из коэффициентов немного выше 1% уровня значимости, другой приближался к 10% уровню значимости. Таким образом, факторы методики показали высокую внутреннюю согласованность, и по данному критерию методика была признана валидной. В то же время некоторые пары качеств, первоначально входившие в методику, были из нее исключены, как не удовлетворяющие критерию внутренней согласованности. В дальнейшем предполагается определить другие формы валидности методики, а также ее надежность.

Результаты эмпирического исследования восприятия работниками инновационного потенциала промышленного предприятия. Исследование особенностей восприятия работниками инновационного потенциала организации проводилось в 1986 г. на Вологодском оптико-механическом заводе (ВОМЗ), в нем принимали участие 49 человек - руководители среднего звена линейных и функциональных подразделений (начальники и заместители начальников цехов и отделов, начальники бюро) и специалисты функциональных подразделений (инженеры, конструкторы, технологи).

Объективная величина инновационного потенциала ВОМЗ определялась на основе экспертных оценок (полученных методом неформализованного интервью), руководящих работников предприятия, сотрудников заводской психологической службы, а также представителей кафедры социальной психологии факультета психологии МГУ, сотрудничающей в течение ряда лет с заводом на хоздоговорной основе.

Было признано, что ВОМЗ обладает достаточно высоким инновационным потенциалом, о чем свидетельствуют, в частности, гибкая кадровая политика руководства предприятия, большое количество нововведений различного рода (технических, технологических, организационных и др.), постоянно реализуемых на заводе. К их числу относятся, например, выборы руководителей первичных производственных подразделений, создание на предприятии в настоящее время интегрированной автоматизированной системы управления (ИАСУ), объединяющей ряд ранее самостоятельных локальных АСУ в единую систему, другие инновации.

Значение интегрального индекса методики по всей выборке испытуемых равнялось 5,09 балла, что свидетельствует об адекватном восприятии сотрудниками реально высокого инновационного потенциала завода. Средние значения по отдельным пунктам колебались от 3,88 до 6,00 балла. Поскольку мы предполагаем, что восприятие инновационного потенциала организации работниками является одним из факторов, способствующих формированию у них инновационных установок той или иной направленности (положительных либо отрицательных), в исследовании определялись также наличие и характер связи между данными переменными. Инновационные установки

сотрудников ВОРЗ изучались на примере установки к ИАСУ. Результаты подтвердили выдвинутую гипотезу: оказалось, что адекватное восприятие инновационного потенциала завода как высокого прямо связано с формированием у работников предприятия положительной установки к ИАСУ.

Для изучения межгрупповых различий в восприятии инновационного потенциала были определены средние значения интегрального индекса у разных категорий работников, а также коэффициенты значимости различий межгрупповых средних. Группировки респондентов осуществлялись на основе их социально-демографических и статусных характеристик: пола, возраста, занимаемой должности, оклада, стажа работы (в отдельности, общего, в данной должности и на данном предприятии).

Результаты исследования показали, что существуют значительные различия в восприятии инновационного потенциала между отдельными категориями работников. Так, например, женщины видят инновационный потенциал ВОРЗ намного более высоким, чем мужчины (коэффициент различий средних групповых значений превышает 1%-ый уровень значимости). Кроме того, были обнаружены нелинейные взаимосвязи между восприятием работниками инновационного потенциала ВОРЗ и их возрастом, стажем работы и формальным статусом (определяемым на основе иерархий должностей и окладов).

1. Анастаси А. Психологическое тестирование. М.,1982. Т. 1. 318 с.
2. Лапин Н.И., Пригожин А.И., Сазонов Б.В., Толстой В.С. Нововведения в организациях. Структура инновационного процесса. М.,1981. С. 5-23.