

ПРОБЛЕМА ИДЕАЛА И МОТИВАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОЛЛЕКТИВА

Е.А. Шевченко

Белгородский государственный национальный исследовательский университет
(НИУ «БелГУ»), Белгород, Россия

В психологии вопрос инновационной деятельности коллектива является одним из приоритетных для современных исследований. Социально-экономические преобразования влияют в целом на жизнь общества, в том числе и на психологические особенности отношения личности к собственной профессиональной деятельности.

Инновационная деятельность коллектива в современном понимании – это не одномоментная реакция на внешние изменения, а комплексный процесс, который полностью изменяет отношение группы к своей деятельности. Профессиональной группы должна быть переведена из режима функционирования в творческий, поисковый режим. В идеале, коллектив самостоятельно находит способы осуществления инновационной деятельности, творчески подходит к разрешению, возникающих проблем и противоречий, стремится к самосовершенствованию, самореализации и повышению результативности.

Обращаясь к вопросу мотивации инновационной деятельности, необходимо заметить, что по мере развития информационно-технического прогресса управлять человеком извне становится все сложнее. Результат деятельности все больше зависит от индивидуальных психологических особенностей человека, его квалификаций. Поэтому, достижение целей в профессиональной деятельности, становится возможным только при обращении внимания на конкретную личности и ее сферу мотивации. И здесь, на пути к инновациям, становятся такие психологические барьеры как

инертность, предрассудки, стереотипы (групповые и индивидуальные), которые формируют негативное отношение к новому, к каким-либо изменениям.

Преодолеть эти психологические барьеры можно разными способами. Однако внешние средства, такие как усиление стимулирующего компонента контроля, моральная и материальная стимуляция, не всегда приводят к нужному эффекту. Поэтому, на наш взгляд, необходимо обратиться к личностным структурам, изменения которых может стать основой формирования положительного отношения коллектива к инновационной деятельности. Таким психологическим фактором может стать личностный идеал человека. Для того чтобы понять как идеалы связаны с мотивацией к инновационной деятельности, обратимся к гуманистической психологии. Именно в ней, на высшую ступень развития поставлена личность, по своим характеристикам, очень похожая на тот образ человека, который наиболее успешен в инновационной деятельности.

Личность рассматривается в гуманистической психологии, как сложная «открытая» система, она мыслится не как результат, законченный продукт, а в своем становлении, как «переходный процесс» [4]. В ней есть некоторые стабильные черты, но в тоже время она постоянно меняется, переходит из одного состояния в другое. Именно это процесс становления, а не одномоментный «срез» психологических качеств личности, становится центром рассмотрения гуманистической психологии.

Особое место в этой сложной системе занимает мотивационная сфера. Г. Олпорт выделяет два уровня функционирования в мотивационной сфере: уровень мотивов нужды (низших мотивов) и уровень мотивов развития (высших мотивов) [6]. Для первых, низшего уровня мотивационной системы характерно стремление к устранению напряжения. Однако высшие мотивы нельзя рассматривать столько упрощенно, они формируют истинно личностное бытие и не сводятся к редукции напряжения. Если мотивы нужды служат для достижения равновесия, то мотивы развития им противопоставляются, они создают напряжение, сопротивление равновесию. Постановка новых идеалов,

целей, творческих задач, делает сложную систему личности подвижной, задает ей направление.

Высшие мотивы составляют ядро личности – Я – и реализуются через систему идеалов, ценностей и целей. Поэтому личность рассматривается, как направленная в будущее, через идеальный образ Я в будущем. Намеренья, или интенции, Г. Олпорт называет комплексные личностные характеристики, которые являются формами, которыми «индивид направляет себя в будущее»[4], самоактуализируется. Личностные ценности отбирают и регулируют наше восприятие, суждения и формы реагирования, а, соответственно, учувствуют в формировании личности в целом и ее профессиональной деятельности. Человек – это не только то, что он есть, но и то, кем он может быть, т.е. он не просто субстанция, но и проект, становление, обещание, надежда, мечта и идеалы. Эти представления о том, каким человек хотел бы быть, о тех чертах, которые он больше всего ценит, воплощаются, по мнению, К. Роджерса, в идеальном Я [5]. Согласно своим представлениям, человек стремится к развитию, росту, прорыву за границы уже существующего. Таким образом, идеалы выступают в качестве мотивов развития, наряду с долгосрочными целями и субъективными ценностями [4].

В целом, здоровую, самоактуализирующуюся личность характеризуют следующие особенности [2]:

Принятие реальности, редкое использование защитных механизмов, не шаблонность поведенческих реакций. Наиболее комфортной для такого человека, является новая ситуация.

Он умеет адекватно оценивать себя и свои способности;

Принятие себя и других, доброжелательность к людям, проявление своих эмоций при общении, коммуникабельность;

Увлеченность своим профессиональным делом, нацеленность на решение задач;

Самостоятельность в принятии решений, наличие своего собственного мнения, независящего от социальной среды. Самооценка поведения осуществляется независимо от внешних факторов: наград и наказаний;

Открытость новому опыту, готовность к трудным задачам (исследовательская позиция);

Спонтанность и естественность в поведении;

Наличие чувства юмора;

Стремление к саморазвитию, раскрытию своих потенциальных возможностей.

Именно эти психологические характеристики могут стать основой успешному осуществлению инновационной деятельности коллектива. Однако возникает вопрос, если эти качества врожденные (согласно взглядам гуманистических психологов), то почему в реальности нововведения вызывают сильное отторжение? Ответом на этот вопрос является представление о том, что самоактуализирующаяся личность выделяется, не потому что у нее есть те качества, которых нет у других, а потому что она не потеряла их в процессе своей жизни. Неблагоприятные условия, когда невозможно удовлетворить низшие и высшие потребности, неосознанность потенциала развития, неуверенность в своих способностях, сильный разрыв между личностными идеалами и реальностью, чрезмерно выраженная потребность в безопасности мешают личности в ее развитии [3].

Таким образом, понятие «идеал» используется для описания стремления личности к совершенству и самосовершенствованию, является направляющей его развития, мотивом, высшей целью. Обращение к идеалам, активная установка личности по отношению к идеалам может стать важным ресурсом для человека, в том числе и в профессиональной деятельности. Наличие определенного идеала вносит четкость и единство в направленность личности [1,72], задает траекторию личностного и профессионального развития.

Формирование личностного идеала, направленного на саморазвитие, самореализацию в профессиональной деятельности, психологическая работа с

ликвидацией разрыва между идеальным и реальным представлением личности и себе, может, на наш взгляд, стать основой (на ряду, с обеспечением внешних условий труда, удовлетворением базовых потребностей) для успешной мотивации инновационной деятельности коллектива.

Литература

1. Лушкина, Т. А. Природа общественного идеала: автореф. дис... канд. фил. наук / Т. А. Лушкина. - Хабаровск, 2006. - 20 с.
2. Маслоу, А. Самоактуализация / А. Маслоу // Психология личности. Тексты.- М.: МГУ, 1982.- С. 108-117.
3. Маслоу, А. Мотивация и личность. 3-е изд. / А. Маслоу / Пер. с англ.- СПб.: Питер, 2008.- 352 с.
4. Олпорт, Г. Становление личности /Г. Олпорт // Избранные труды.- М.: «Смысл», 2002.
5. Роджерс, К. Клиенто-центрированная терапия /К. Роджерс.- К.: Ваклер, 1997. - 83 с.
6. Хьелл, Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. - СПб.: Питер, 1997.