

Королёв Евгений Геннадиевич

аспирант

АНО ВО «Русская христианская гуманитарная

академия им. Ф.М. Достоевского»

г. Санкт-Петербург

ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ИННОВАЦИОННАЯ ГОТОВНОСТЬ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ

***Аннотация:** в статье представлены результаты исследования взаимосвязей инновационной готовности и личностных особенностей ИТ-специалистов. Выявлены личностные особенности, повышение уровня выраженности которых способствует повышению инновационной готовности специалистов в области информационных технологий.*

***Ключевые слова:** ИТ-специалисты, личностные особенности, инновации, инновационная готовность.*

В настоящее время многие российские организации постоянно сталкиваются с изменениями, вызванными экономическими и политическими факторами, а также развитием научно-технического прогресса и появлением новых технологий. Развитие ИТ-индустрии играет ключевую роль в экономическом росте и модернизации современного общества. В таких условиях важно развивать у ИТ-специалистов психологическую готовность к внедрению инноваций. Готовность к инновациям может быть связана с психологическими характеристиками сотрудников. Поэтому знание индивидуально-личностных особенностей сотрудников может стать ключом к пониманию проблем, связанных с инновационной готовностью и сопротивлением внедрению инноваций в организации.

В статье описываются результаты исследования взаимосвязей личностных особенностей и инновационной готовности ИТ-специалистов.

Под личностными особенностями понимаются индивидуальные особенности характера, способностей, темперамента, мотивационной сферы, ценностных ориентаций и др. элементов, определяющие поведенческую реакцию человека в

различных ситуациях [2; 4]. Готовность к инновациям – мотивационно-поведенческая предрасположенность человека к целенаправленному участию в инновационных процессах, обуславливающая его эффективность и направленность в реализации инновационных проектов [1; 3].

Все испытуемые, принявшие участие в исследовании, являются сотрудниками крупной IT-организации, которая занимается предоставлением IT-инфраструктурных услуг. Направления деятельности специалистов организации различны: услуги разработки программных продуктов и их поддержки и прочие IT-услуги. В исследовании приняли участие 53 респондента в возрасте от 21 до 57 лет. Средний возраст по выборке составил 38 лет. В состав выборки вошли 45 мужчин (84,9%) и 8 женщин (15,1%). Высшее образование имеют 48 опрошенных (90,6% от общего объема выборки), 5 респондентов (9,4%) – среднее образование.

В исследовании использовались следующие психодиагностические методики.

1. «Краткий личностный опросник TIPI-RU» в адаптации А.С. Сергеевой, Б.А. Кириллова, А.Ф. Джумагуловой (2016) – перевод и адаптация краткого пятифакторного опросника личности (TIPI-RU). Пятифакторная модель личности, также известная как «Большая пятерка» (Big Five) – психологическая модель, описывающая структуру личности человека посредством пяти общих, относительно независимых черт (факторов, диспозиций): экстраверсия; доброжелательность, уступчивость, дружелюбие; добросовестность, сознательность, самоконтроль; нейротизм, эмоциональная / неустойчивость; открытость опыту, интеллект, воображение.

2. «Опросник инновационной готовности персонала» В.В. Пантелеевой, т. п. Кнышевой (2016).

Были получены следующие результаты применения методики «Опросник TIPI-RU» в адаптации А.С. Сергеевой, Б.А. Кириллова, А.Ф. Джумагуловой (2016).

1. Среднее значение по выборке по шкале экстравертности – 3,9 (высокий уровень выраженности признака).
2. Среднее значение по дружелюбию – 3,3 (средний уровень выраженности признака).
3. Среднее значение добросовестности – 4,4 (высокий уровень выраженности признака).
4. Среднее значение эмоциональной стабильности – 3,9 (высокий уровень выраженности признака).
5. Среднее значения открытости новому опыту – 3,9 (высокий уровень выраженности признака).

Результаты исследования по методике «Опросник инновационной готовности персонала» В.В. Пантелеевой, т. п. Кнышевой (2016).

1. Средняя эмоциональная готовность участников к инновациям составила 5,7 баллов (средний уровень готовности).
2. Среднее значение мотивационной готовности – 6,7 (средний уровень).
3. Средний показатель когнитивной готовности – 6,3 (средний уровень).
4. Среднее значение личностной инновационной готовности – 6,8 (средний уровень).
5. Среднее значение организационной готовности – 4,3 (средний уровень).

В результате корреляционного анализа были выявлены следующие статистически значимые взаимосвязи ($p < 0,01$), характеризующиеся соответствующими значениями коэффициента корреляции Спирмена:

- прямая корреляционная связь открытости новому опыту и эмоциональной инновационной готовности средней степени тесноты (0,53);
- прямая корреляционная связь открытости новому опыту и мотивационной инновационной готовности средней степени тесноты (0,58);
- прямая корреляционная связь открытости новому опыту и общей инновационной готовности средней степени тесноты (0,54);
- прямая умеренная корреляционная связь эмоциональной стабильности и личностной инновационной готовности (0,44);

– прямая умеренная корреляционная связь экстравертности и личностной инновационной готовности (0,41);

– прямая умеренная корреляционная связь экстравертности и когнитивной инновационной готовности (0,43).

По полученным результатам исследования можно сделать вывод, что такие черты личности IT-специалистов, как открытость новому опыту, эмоциональная стабильность и экстраверсия, положительно коррелируют с различными аспектами готовности к инновациям, включая эмоциональную, мотивационную и личностную готовность. Таким образом, к проектам, связанным с внедрением инноваций в организациях, необходимо в первую очередь привлекать сотрудников, обладающих выраженными уровнями экстраверсии, открытости новому опыту и эмоциональной стабильности. С остальными сотрудниками целесообразно проводить тренинговую работу, направленную на повышение открытости новому опыту и эмоциональной стабильности с целью формирования у них более высокой инновационной готовности и положительного отношения к инновациям.

Список литературы

1. Голубева Г.Ф. Экономико-психологические проблемы инновационного менеджмента / Г.Ф. Голубева, В.В. Спасенников // ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. – 2008. – №11. – С. 33–41. – EDN KVUNTV

2. Гуревич П.С. Психология личности: учеб. пособ. для студентов вузов / П.С. Гуревич. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 559 с. EDN UPMHIR

3. Загашев И.О. Психологические аспекты внедрения образовательных инноваций / И.О. Загашев // Международная конференция: развитие критического мышления в высшей школе – технология и подходы (реализация Болонской декларации). – М.: ЦРКМЧП, 2005.

4. Реан А.А. Общая психология и психология личности / под ред. А.А. Реана. – М.: АСТ; Астрель; СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2011. – 639 с.