

3. Пушкина А. В. Соотношение перфекционизма и толерантности к неопределенности. *Психология обучения*. 2016. № 1. С. 95–101.

4. Stoycheva K. Tolerance for ambiguity, creativity, and personality. *Bulgarian Journal of Psychology (SEERCP 2009 Conference Papers, Part Two)*. 2010. Vol. 1, No. 4. P. 178–188.

Отримано 26.02.2017



УДК 159.924.24:159.072

Наталія Володимирівна АЛЕКСЕЄНКО,

викладач кафедри соціології та психології

факультету № 6 (права та масових комунікацій)

Харківського національного університету внутрішніх справ;

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1975-3745>

ГОТОВНІСТЬ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА

Розглянуто проблему готовності до інноваційної діяльності у психологічному контексті. Визначено напрямки досліджень інноваційності та психологічних детермінант інноваційної поведінки. Наголошено, що в психології спостерігається певна нестача психологічних досліджень проблеми готовності особистості до інновацій з позиції професійної діяльності, що обумовлює необхідність вивчати якості, які сприяють актуалізації здатності застосування професійних новацій.

В даний час інновації є одними з пріоритетних та важливих чинників розвитку і процвітання сучасного суспільства. Аналізуючи наукові джерела, пов'язані з інноваціями, нами було встановлено, що дослідження зосереджені скоріше на економічних і організаційних факторах, а психологічний аспект висвітлюється недостатньо. В психологічній науці розвивається кілька напрямків і підходів до розгляду різних аспектів, пов'язаних з інноваціями: креативність як передумова інноваційності, відкритість досвіду (М. Кларін, Н. Федорова, Amabile.), інноваційність та когнітивний стиль (О. Пригожин, К. Ангеловські, Selby).

Ю. О. Власенко аналізуючи роботи з окресленої проблематики, дійшла висновку, що більшість досліджень інновацій присвячені аналізу детермінант успішної інноваційної діяльності, які умовно можна розділити на дві великі групи: особистісні та організаційні [1]. Авторка вважає, що особистісні детермінанти пов'язані перш за все з тими психологічними характеристиками суб'єкта, які сприяють або перешкоджають протіканню інноваційних процесів.

В психологічній науці дослідницький інтерес зосереджений на роботах, спрямованих на вивчення не просто схильності особистості до

створення і використання інновацій в повсякденному житті, а й на необхідності його використання в професійній діяльності, на робочому місці чи на службі. Однак, в літературі більшість досліджень висвітлюють проблеми психологічних особливостей схильності особистості до інновацій, але безвідносно їх застосовності в професійній діяльності. На сьогодні в психології не представлено повноцінної моделі, яка б описувала інноваційний потенціал людини в контексті професійної корисності. Однак залишається нерозкритим прикладний аспект – яким чином людина може застосовувати, використовувати свої внутрішні ресурси в інноваційній діяльності, на роботі; які психологічні особливості співробітників будуть найбільш затребувані в організаціях та гарантують успішність інновацій в роботі.

В. Є. Клочко та О. М. Краснорядцева вважають, що успішність інноваційних процесів детермінована компетентністю особистості у взаємодії з новими ідеями і технологіями. З одного боку, компетентність пов'язана зі здатністю продукувати нові ідеї (креативністю), з другого – здатність їх приймати, допрацьовувати, поширювати і впроваджувати в діяльність (інноваційністю) [3]

В зарубіжних джерелах представлено досить багато концепцій, підходів, які присвячені інноваційній поведінці людини, інноваційності як особистісної характеристики, когнітивним стилям, які відповідають за схильність до інновацій (R. Kanter, M. Kirton, E. Hagen, S.Scott, R. Bruce).

Варто підкреслити, що спільною особливістю майже в усіх роботах є те, що вони вказують на поведінкову складову спрямованості особистості, але не віддають належної уваги внутрішнім ресурсам, особистісному потенціалу людини, які будуть обумовлювати таку її поведінку.

Стосовно вітчизняних робіт, то психологи розглядають інноваційний потенціал як інтегральну характеристику, властивість особистості (В. Клочко О. Краснорядцева, В. Чудакова, І. Воронюк, В. Загвязінський, С. Максименко). Дані дослідники вважають, що інноваційна готовність співробітників безпосередньо пов'язана зі ставленням до інновацій в конкретній організації та інноваційною потенціалу, який представляється їм як загальна характеристика, що дозволяє долати людині життєві труднощі, розвиватися, що зближує його з особистісним потенціалом.

Однак, все рівно залишається нерозкритим питання психологічних особливостей працівника, який виступає в ролі джерела і виконавця інновацій, тому в даний час спостерігається велика потреба в людях, здатних ефективно працювати в інноваційній сфері. У зв'язку з цим постає необхідність глибшої розробки інноваційної тематики з опорою на наявний закордонний та вітчизняний досвід в даній області.

У зв'язку з важливістю досліджень інноваційності постає питання наукового визначення цієї психологічної категорії. А. О. Шаров розглядає інноваційність: «як здатність на когнітивному і, якщо це необхідно, поведінковому рівні забезпечити появу, сприйняття, а також можливість доопрацювання і реалізацію нових і оригінальних ідей [4, с. 312].

В. Є. Клочко та О. М. Краснорядцева виділяють ряд особистісних рис, що впливають на основні характеристики інноваційності:

- відкритість новому досвіду, обізнаність;
- прагнення новизни;
- потреба в стимуляції;
- готовність до переробки інформації;
- креативність, оригінальність, своєрідність;
- чутливість до протиріч, нового досвіду;
- схильність до ризику [3].

Т. Д. Кім дотримується схожої думки та вважає, що інноваційність також пов'язана зі здатністю людини до продукування нових рішень, характеризується нестандартністю мислення. Однак, Т. Д. Кім підкреслює, що інноваційність не можна ототожнювати з креативністю та інтелектом, оскільки інновації – це не тільки створення якогось нового рішення, а й застосування цього нового рішення на практиці [2].

Отже, відмінною особливістю всіх розглянутих в літературі підходів до готовності особистості до інновацій в професії є те, що вони тісно пов'язані зі ставленням фахівця до інновацій в організації (прийняття інновацій чи опір інноваціям), таким чином, працівники виступають скоріше як «об'єкт» ніж «суб'єкт» інновацій. Аналіз різних підходів показав, що в психології спостерігається певна нестача психологічних досліджень проблеми готовності особистості до інновацій з позиції професійної діяльності. Крім якостей особистості, спрямованих на створення нового і незвичайного, необхідно вивчати і якості, спрямовані на реалізацію, здатності застосування новацій працівником в житті та в професійній діяльності.

Список бібліографічних посилань

1. Власенко Ю. О. Психологічний аналіз інноваційного потенціалу особистості: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Одеса, 2003. 187 с.
2. Кім Т. Д. Психологические компоненты инновационного потенциала профессионала: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01, 19.00.05. Челябинск, 2013. 137 с.
3. Клочко В. Е., Краснорядцева О. М. Особенности операционализации понятия «инновационный потенциал личности». *Вестник Томского государственного университета*. 2010. № 339. С. 208–211.
4. Шаров А. А. Детерминанты инновационного потенциала личности // *Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом*

образованих: матеріали 21-й Міжнарод. науч.-практ. конф., 25–26 мая 2016 г., г. Екатеринбург/Рос. гос. проф.-пед. ун-т; редкол.: Г. М. Романцев и др.; науч. ред. Е. М. Дорожкин, В. А. Федоров. Екатеринбург, 2016. С. 311–315.

Отримано 28.02.2017



УДК 159.9

Дар'я Михайлівна БРЕЧКА,

викладач кафедри психології та педагогіки,

старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії

(суспільно-політичних проблем) наукового центру Харківського

національного університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба

САМОРЕГУЛЯЦІЯ ПРОЦЕСІВ ПОВЕДІНКИ

Розглянуто проблему саморегуляції людини, наведено визначення термінів «регуляція» та «саморегуляція». Акцентовано увагу на психічній регуляції поведінки особистості та її умовах. Представлено форми процесу саморегуляції.

Проблема психічної регуляції та саморегуляції процесів життєдіяльності людини є однією з актуальних для вітчизняної та зарубіжної психологічної науки. Відповідно до сучасних уявлень, сутнісною характеристикою цілісної психіки людини є саме саморегуляція цілеспрямованої активності, здатність «творити себе», яка робить людину вільною, свідомим суб'єктом власної життєдіяльності.

Питанням дослідження саморегуляції особистості приділяли увагу як зарубіжні, так і вітчизняні науковці, такі як Б. Ананьєв, Б. Братусь, В. Дільтей, А. Донцов, А. Здравомислов, С. Анісімов, С. Рубінштейн, К. Абульханова-Славська, М. Басов, О. Леонтьєв, Б. Ломов та багато інших [2]. Сучасне уявлення про саморегуляцію у вітчизняній психологічній науці базується на основі суб'єктивно-діяльнісного підходу до вивчення психічних явищ. Для дослідження здатності людини самостійно планувати діяльність та аналізувати отримані результати використовуються поняття «регуляція» і «саморегуляція».

Термін «регуляція» був введений в якості пояснювального принципу загальної теорії діяльності. У найбільш загальному сенсі під «регуляцією» розуміється зовнішній вплив на систему, спрямовану на підтримку заданих ззовні параметрів її функціонування [1]. Поняття «регулювання» тісно пов'язане з основними функціями психічного – відображенням та регуляцією, які традиційно виокремлюються в психології. Регуляція – це спрямована на розвиток цілісності суб'єктна активність, що здійснюється за допомогою системи виборів [4]. Регулювання поведінки виступає як механізм організації взаємодії та