

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ ВУЗОВСКОЙ МОЛОДЕЖИ

*Ответственные редакторы:
С.А. Богомаз, О.М. Краснорядцева*

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2014

котором природные и / или социально-экономические условия недостаточно благоприятны для жизнедеятельности человека, мы будем для краткости называть далее проблемным. Исследованиями в области психологии среды доказано влияние места проживания на жизнедеятельность человека (Ю.Г. Абрамова, Н.А. Душков, Т.А. Лебедева, В.И. Панов, Р. Баркер, К. Линч, R. Park и др.). Встречая барьеры на пути удовлетворения потребности в самореализации, многие люди будут стремиться покинуть проблемный регион. Депривация потребности в самореализации, таким образом, может быть выделена как один из основных факторов миграционной готовности личности. И здесь возникает еще одна интересная проблема связи миграционной готовности с особенностями самореализации личности в проблемном регионе в контексте депривирующих условий жизнедеятельности и блокирования возможности реализации инновационного потенциала личности.

1.2. Психологические параметры социально-личностных компетенций, обуславливающих индивидуальные профили вхождения интеллектуально одаренной молодежи в инновационную деятельность

С.А. Богомаз, О.М. Краснорядцева

Современная инновационная деятельность сопряжена с высокой долей риска, т.е. является венчурной и осуществляется в ситуации недостаточной определенности. Успешное вхождение молодежи в данную деятельность предъявляет особые требования к социально-психологическим компетенциям, к креативному потенциалу и надситуативной активности специалистов.

Предполагается, что активная стратегия вхождения в инновационную деятельность требует наличия таких параметров или компетенций человека, которые могут свидетельствовать о его психологической готовности к инновационной деятельности. Среди этих параметров системообразующими являются социально-личностные компетенции как характеристики степени открытости человека в социокультурную среду (в том числе и образовательную), выступающие в качестве непринципиальных детерминант процесса самореализации в инновационной деятельности:

– понимание своих возможностей (собственной идентичности в ее постоянной динамике);

- умение соотносить собственные возможности и возможности окружающей среды, использовать их для своего развития;
- умение видеть и использовать возможности образовательной среды в контексте задач собственного развития;
- умение работать со своим потенциалом и потенциалом среды для создания инновационного продукта.

Для выявления уровня овладения компетенцией «понимание своих возможностей» изучались вовлеченность, контроль, риск – параметры жизнестойкости, ценностные ориентации и ценностные конфликты, континuum психическая ригидность – гибкость. Изучение осуществлялось методом включенного наблюдения во время тренинговых занятий и индивидуального коучинга, а также с помощью опросника «Оценка жизнестойкости» С. Мадди [6], методики выявления ценностного конфликта Е.Б. Фанталовой [7], Томского опросника ригидности Г.В. Залевского [8]. Мы считаем, что наличие данных психологических характеристик у молодых людей, входящих в инновационную деятельность, позволит им быть открытыми к собственным изменениям, замечать и понимать их, принимая решения, и переводя их в реальную жизнедеятельность.

Компетенция «понимание своих возможностей» связана с задачей осознания собственной идентичности. Современные тенденции в психологии трактуют проблему идентичности в контексте социальных изменений, опираясь на более оптимистичное понимание идентичности как «открытой», «проектной», принципиально множественной и потенциальной, акцентируя внимание на ее изменчивость / устойчивость; психологическими условиями владения этой компетенцией нами были определены параметры, позволяющие быть готовым к динамике изменений собственной идентичности в процессе ее развития, усложнения. Рассмотрим вклад данных параметров в выделенную нами компетенцию.

Личностная переменная «жизнестойкость» характеризует меру способности личности выдерживать стрессовую ситуацию, сохраняя внутреннюю сбалансированность и не снижая успешность своей деятельности. Жизнестойкость оказывается ключевой личностной переменной, опосредующей влияние стрессогенных факторов (в том числе хронических) на соматическое и душевное здоровье, а также на успешность профессиональной деятельности. Жизнестойкость представляет собой систему убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром. Это диспозиция, включающая в себя три сравнительно автономных компонента: вовлеченность, контроль, принятие риска. Выраженность этих компонентов жизнестойкости в целом препятствует возникновению внутреннего напряжения в стрессовых ситуациях за счет стойкого совладания со

стрессами и восприятия их как менее значимых. «Вовлеченность» определяется как «убежденность в том, что вовлеченность в происходящее дает максимальный шанс найти нечто стоящее и интересное для личности». Человек с развитым компонентом вовлеченности получает удовольствие от собственной деятельности. В противоположность этому, отсутствие подобной убежденности порождает чувство отвергнутости, ощущение себя «вне» жизни. «Контроль» представляет собой убежденность в том, что борьба позволяет повлиять на результат происходящего, пусть даже это влияние не абсолютно и успех не гарантирован. Противоположность этому – ощущение собственной беспомощности. Человек с сильно развитым компонентом контроля ощущает, что сам выбирает собственную деятельность, свой путь. «Принятие риска» – убежденность человека в том, что все то, что с ним случается, способствует его развитию за счет знаний, извлекаемых из опыта, – неважно, позитивного или негативного. Человек, рассматривающий жизнь как способ приобретения опыта, готов действовать в отсутствие надежных гарантий успеха, на свой страх и риск, считая стремление к простому комфорту и безопасности обедняющим жизнь личности. В основе принятия риска лежит идея развития через активное усвоение знаний из опыта и последующее их использование. Таким образом, жизнестойкость связана с устойчивым переживанием человеком своих действий и происходящих вокруг него событий «как интересных и радостных (вовлеченность), как результатов личностного выбора и инициативы (контроль) и как важного стимула к усвоению нового (риск). Следует отметить, что компоненты жизнестойкости в основном развиваются в детстве и отчасти в подростковом возрасте, хотя их можно развивать и позднее (например, в тренинге жизнестойкости).

Томский опросник ригидности направлен на оценку психической ригидности как трудности корректировки программы поведения в целом или ее отдельных элементов в соответствии с изменяющейся ситуацией. Психическая ригидность рассматривается как общесистемное качество, характеризующее степень открытости / закрытости человека как психологической системы. Субшкала «актуальной ригидности» отражает неспособность изменить мнение, отношение, установку, мотивы, модус переживания. Шкала «сензитивной ригидности» отражает эмоциональную реакцию человека на изменения, на новое – страх перед новым. Шкала «установочной ригидности» также отражает личностный уровень проявления психической ригидности, выраженный в позиции, отношении или установке на принятие / непринятие нового, необходимости изменения самого себя – самооценки, уровня притязаний, системы ценностей, привычек и т.п.

Методика исследования мотивации и внутренних конфликтов позволяет выявить ведущие жизненные ценности, личностные смыслы (образ мира) и особенности реальной жизнедеятельности респондентов (образ жизни), оценивая степень разрыва между образом мира человека и образом его жизни. Максимальное расхождение между Ценностью и Доступностью, где Ценность больше Доступности, будет означать стойкий, глубокий необратимый (до настоящего времени) внутренний конфликт. Обратное соотношение, когда Доступность больше Ценности, будет означать состояние «внутреннего вакуума», душевной пустоты, отсутствия побуждений. Оптимальным психологическим состоянием можно считать такое, когда Ценность и Доступность не будут значительно расходиться по основным жизненно важным сферам. В подобном случае не должно возникать ни стойких внутренних конфликтов, фиксирующих смыслы и эмоции и закрывающих систему в своем развитии, ни тормозящей общую мотивацию «внутренней пустоты» как результата слитности образа мира и образа жизни, что также свидетельствует о закрытии системы в своем развитии.

Сочетание выявленных психологических показателей позволяет получить представление о ценностно-целевых ориентирах человека, о характере его самопринятия, уровне автономии, готовности к личностному росту, самопознанию и самоизменению.

Для выявления уровня овладения компетенцией «умение соотносить собственные возможности и возможности окружающей среды» изучались наличие и уровень выраженности таких психологических параметров, как: контроль и чувство вызова, готовность к личностным изменениям (преодоление себя и стремление к разнообразию контактов со средой), коммуникативная компетентность, креативный потенциал. С этой целью были использованы шкала «контроль» методики оценки жизнестойкости С. Мадди, методика оценки готовности к личностным изменениям Д.В. Сапронова и Д.А. Леонтьева (личностный динамизм), методика оценки коммуникативного минимума менеджеров Л.И. Уманского, определение креативного потенциала.

Контроль – это поиск путей активного влияния на себя и собственное окружение в любой жизненной ситуации, в противовес впадению в состояние беспомощности и пассивности. Контроль над своими личностными ресурсами и ресурсами жизненной ситуации имеет определяющее значение для умения соотносить собственные возможности и возможности окружающей среды в целях саморазвития. Чувство вызова как компонент жизнестойкости позволяет не избегать изменений среды, а видеть в них проявления богатства среды, перспективные возможности.

Важность наличия коммуникативной компетенции для умения соотносить собственные возможности и возможности окружающей среды у интеллектуально одаренной молодежи определяется тем, что от умения устанавливать эффективные коммуникации с окружающими зависит возможность получения необходимой информации, реализации задуманных целей, установления благоприятного социально-психологического климата, способствующего эффективности совместной деятельности и культуре взаимоотношений как в организации, так и с другими партнерами, вступление в контакт с которыми необходимо для развития собственных идей. Именно коммуникативное взаимодействие формирует целостность организации. Коммуникация в организации – это информационное взаимодействие, в которое люди вступают и которое поддерживают при реализации задуманных проектов, а также своих функциональных или должностных обязанностей. Коммуникативный минимум определен как стандарт и является основой для оценки коммуникативной компетентности человека, осуществляющего инновационную деятельность.

Так, практические коммуникативные умения: позволяют взять на себя инициативу начала диалога и его ведения; при установлении контакта с человеком – отвечают за умение понять, как надо вести себя, что и как говорить данному человеку, создать у него положительный, конструктивный настрой на предстоящий разговор; помогают внимательно слушать сообщение, отобрать, выделить наиболее существенное из всего сказанного собеседником; совладать с собственным эмоциональным напряжением, мешающим диалогу; найти те аргументы и доводы, которые убедительны; достигать запланированной цели диалога таким образом, чтобы у собеседника сохранялось желание продолжать сотрудничество; найти конструктивную линию взаимодействия всех конфликтующих сторон; управлять ходом диалога и закончить его в нужный момент. Посредством эффективной коммуникации (как аутокоммуникации (внутренний диалог), так и внешней коммуникации) человек способен соотносить появляющиеся в динамике его жизни собственные возможности и возможности окружающей среды как проявление соответствия, которое позволяет осуществлять взаимодействие человека со средой, переводя возможности в действительность жизни человека, тем самым усложняя его многомерный мир.

В умении соотносить собственные возможности с возможностями среды личностный креативный потенциал позволяет быть уверенным в себе, проявлять конструктивную активность, инициативу и самостоятельность в оценке себя и ситуации, не испытывать дискомфорта перед ситуациями неопределенности, а проявлять интерес и открытость новому (людям, деятельности, эмоциям), с интересом и оптимизмом смотреть в

свое будущее, мечтать и строить планы и проекты на будущее, тем самым извлекая из среды то, что соответствует собственному интересу, планам, мечтам. Готовность к изменениям как к преодолению себя и стремление к разнообразию входит составным компонентом в компетенцию, связанную с умением соотносить собственные возможности и возможности окружающей среды.

С целью определения уровня овладения компетенцией «умение видеть возможности образовательной среды в контексте задач собственного развития» нами изучались следующие психологические параметры: ценностные ориентации и ценностные конфликты, связанные с активной, деятельной жизнью, познанием и творчеством, карьерная ориентация на профессиональную компетентность, восприятие креативности среды и общий потенциал креативности, контроль. Мы считаем, что наличие этих психологических образований у студентов может позволить им замечать возможности образовательной среды в соответствии с задачами и потребностями их собственного развития. Психодиагностические методики, посредством которых были получены необходимые данные, представлены шкалой «Профессиональная компетентность» опросника «Якоря карьеры» Э. Шейна [9], шкалами «креативный потенциал среды» и «общий потенциал креативности» методики определения креативного потенциала, методикой выявления ценностного конфликта Е. Фанталовой, шкалой «контроль» методики оценки жизнестойкости С. Мадди.

Изучение иерархии ценностных ориентаций позволит установить, какое место в ней занимают ценности образования, саморазвития, насколько реализация этих ценностей доступна в реальной действительности респондентов. Информационным для задач исследования является выявление креативного потенциала образовательной среды в представлениях студентов: находят ли они соответствие своей собственной креативности (как собственным возможностям в инициативной творческой деятельности) в условиях образовательной среды и, в целом, в окружающей среде. Важным для понимания соотношения степени личной и общественной ответственности за создание образовательных условий в процессе самореализации является определение степени контроля респондентов.

К психологическим параметрам, способствующим актуализации данной компетенции у интеллектуально одаренной молодежи в процессе ее вхождения в инновационную деятельность, мы относим также карьерную ориентацию. Сознательное планирование карьеры является одним из важнейших аспектов самореализации личности. Оно задает направленность на поиск и формирование сред, необходимых для саморазвития и самореализации. Французское слово «карьера» означает «успешное про-

движение в области общественной, служебной, научной и прочей деятельности». В толковом словаре С.И. Ожегова это слово трактуется следующим образом: «род занятий, деятельности; путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения». В социальной психологии и психологии профессиональной деятельности карьера рассматривается как индивидуальная последовательность аттитюдов и поведения, связанная с опытом и активностью в сфере работы на протяжении человеческой жизни.

Критериями удавшейся карьеры являются удовлетворенность жизненной ситуацией (субъективный критерий) и социальный успех (объективный критерий). Важнейшей детерминантой профессионального пути человека является его представление о своей личности, так называемая профессиональная «Я-концепция», которую каждый человек воплощает в серии карьерных решений. Профессиональные предпочтения и тип карьеры – это попытка ответить на вопрос «кто я?». При этом очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно. Прошлый жизненный опыт формирует определенную систему ценностных ориентаций, социальных установок по отношению к карьере и работе вообще, поэтому в профессиональном плане субъект деятельности рассматривается и описывается через систему его диспозиций, ценностных ориентации, социальных установок, интересов и тому подобных социально обусловленных побуждений к деятельности.

При изучении психологических условий актуализации данной компетенции нами исследовался такой тип карьерной ориентации респондентов, как профессиональная компетентность. Эта ориентация связана с наличием способностей и талантов в определенной области (научные исследования, техническое проектирование, финансовый анализ и т.д.). Человек с такой ориентацией хочет быть мастером своего дела, он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в профессиональной сфере, но быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно такой человек ищет признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем его мастерству. Он готов управлять другими в пределах своей компетентности, но управление не представляет для него особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу менеджера, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере. Обычно это самая многочисленная группа в большинстве организаций, обеспечивающая принятие компетентных решений.

Выявление психологических параметров, обеспечивающих «умение работать со своим потенциалом и потенциалом среды» для создания

инновационного продукта ориентировалось на изучение: карьерной ориентации, креативного потенциала в подходе к решению проблем, континуума ригидность – гибкость, стратегий преодоления трудных жизненных ситуаций. Для этого применялись: опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна, шкалы «общий потенциал креативности» и «креативность к решению проблем» методики определения креативного потенциала, шкалы «установочная ригидность» и «ригидность как состояние» Томского опросника ригидности Г.В. Залевского, методика оценки копинг-стратегий в когнитивной, эмоциональной и поведенческой сферах Э. Хайма [9].

В умении работать со своим потенциалом и потенциалом среды для создания инновационного продукта важная роль, на наш взгляд, принадлежит карьерным ориентациям, группирующимся в специфические типы. Одним из них является карьерная ориентация на менеджмент. В данном случае первостепенное значение имеют ориентация личности на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за конечный результат и соединения различных функций организации. С возрастом и опытом работы эта карьерная ориентация проявляется сильнее. Такая работа требует навыков межличностного и группового общения, эмоциональной уравновешенности, способности нести бремя ответственности и власти. Человек с карьерной ориентацией на менеджмент будет считать, что не достиг целей своей карьеры, пока не займет должность, на которой сможет управлять различными сторонами деятельности предприятия: финансами, маркетингом, производством продукции, разработками, продажами.

Трудности в актуализации данной компетенции в инновационной деятельности могут возникать при выраженной карьерной ориентации на автономию (независимость). Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Ярко выражена потребность все делать по-своему: самому решать, когда, над чем и сколько работать. Такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее место, время, форменная одежда). Конечно, каждый человек в некоторой степени нуждается в автономии, однако если такая ориентация выражена сильно, то личность готова отказаться от продвижения по службе или от других возможностей ради сохранения своей независимости. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьезных обязательств или преданности организации и будет отвергать любые попытки ограничить его автономию.

Неоднозначную роль для актуализации рассматриваемой компетенции играет и карьерная ориентация на стабильность. Эта карьерная ори-

ентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы. Различают два типа стабильности: «стабильность места работы» и «стабильность места жительства». «Стабильность места работы» подразумевает поиск работы в такой организации, которая обеспечивает определенный срок службы, имеет хорошую репутацию (не увольняет рабочих), заботится о своих работниках после увольнения и платит большие пенсии, выглядит более надежной в своей отрасли. Человек с такой ориентацией – его часто называют «человеком организации» – ответственность за управление карьерой перекладывает на нанимателя. Он будет совершать какие угодно географические передвижения, если того потребует компания. Человек второго типа, ориентированный на «стабильность места жительства», связывает себя с географическим регионом, «пуская корни» в определенном месте, вкладывая сбережения в свой дом, и меняет работу или организацию только тогда, когда это предотвращает его «срывание с места». Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и занимать высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае широко открывающихся возможностей роста.

Основными ценностями карьерной ориентации на служение являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т.д. Человек с такой ориентацией имеет возможность продолжать работать в этом направлении, даже если ему придется сменить место работы. Он не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит ему реализовать главные ценности жизни. Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продуктов или товаров, защиты прав потребителей и т.п.

Основные ценности при карьерной ориентации на вызов – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции «выигрыша – проигрыша». Процесс борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность, и если все идет слишком просто, им становится скучно.

Карьерная ориентация на интеграцию стилей жизни предполагает, что человек ориентирован на интеграцию различных сторон образа жизни.

Он не хочет, чтобы в его жизни доминировала только семья, или только карьера, или только саморазвитие. Он стремится к тому, чтобы все это было сбалансировано. Такой человек больше ценит свою жизнь в целом – где живет, как совершенствуется, чем конкретную работу, карьеру или организацию.

Человек с карьерной ориентацией на предпринимательство стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою марку, свое дело, свое финансовое богатство. Причем это не всегда творческий человек, для него главное – создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было продолжением его самого, вложить туда душу. Предприниматель будет продолжать свое дело, даже если сначала он будет терпеть неудачи и ему придется серьезно рисковать.

Все эти виды карьерной ориентации необходимо рассматривать во взаимодействии с другими психологическими параметрами, обуславливающими социально-личностные компетенции, что позволит выделить психологические особенности вхождения в инновационную деятельность, определить индивидуальные условия, способствующие актуализации инновационного потенциала интеллектуально одаренной молодежи.

К психологическим параметрам, обеспечивающим компетенцию, связанную с умением работать со своим потенциалом и потенциалом среды для создания инновационного продукта, мы относим особенности совладающего поведения с трудными ситуациями. Поскольку поведение в целостном его понимании представлено когнитивными, эмоциональными и поведенческими составляющими, мы выясняли представленность характера копинг-стратегий в когнитивной, эмоциональной и поведенческой сферах. Копинг-стратегии в каждой сфере характеризуются адаптивными, полуадаптивными и неадаптивными копинг-стратегиями.

К копинг-стратегиям когнитивной сферы относят: игнорирование (неадаптивная стратегия), смирение (неадаптивная стратегия), диссимилацию (неадаптивная стратегия), сохранение апломба (адаптивная стратегия), проблемный анализ (адаптивная стратегия), относительность (полуадаптивная стратегия), религиозность (полуадаптивная стратегия), растерянность (неадаптивная стратегия), придание смысла (полуадаптивная стратегия), установка собственной цены (адаптивная стратегия). В эмоциональной сфере это: протест (неадаптивная стратегия), эмоциональная разгрузка (полуадаптивная стратегия), подавление эмоций (неадаптивная стратегия), оптимизм (адаптивная стратегия), пассивная кооперация (полуадаптивная стратегия), покорность (неадаптивная стратегия), самообвинение (неадаптивная стратегия), агрессивность (неадаптивная страте-

гия). Для поведенческой сферы характерны следующие копинг-стратегии: отвлечение (неадаптивная стратегия), альтруизм (адаптивная стратегия), активное избегание (неадаптивная стратегия), компенсация (полуадаптивная стратегия), конструктивная активность (полуадаптивная стратегия), отступление (неадаптивная стратегия), сотрудничество (адаптивная стратегия), обращение (адаптивная стратегия).

К одним из таких общесистемных качеств, позволяющих осуществлять собственные изменения и взаимодействие с миром, относится, как указывалось выше, психическая ригидность. Важным для оценки компетенции «умение работать со своим потенциалом и потенциалом среды» являлось выявление уровня установочной и актуальной ригидности. Высокая установочная ригидность в структуре личности человека блокирует саму возможность выхода человека за пределы себя ставшего, замыкая его в пространстве его прошлого. Она проявляется в установке на неприятие нового, необходимости изменения мнения, позиции, самооценки, уровня притязаний. В то же время мы считаем, что ее оптимум у предпринимателей позволяет им не отступать от намеченного, проводить свои идеи в жизнь, не отказываться от своей системы ценностей, упорно реализовывать задуманное. Высокая выраженность актуальной ригидности свидетельствует о степени гибкости, открытости человека в текущей период жизнедеятельности. Высокий уровень ригидности у предпринимателей является психологическим риском невозможности эффективно совладать с трудными ситуациями, связанными с психоэмоциональной напряженностью, энергетическими затратами, социальными и внутренними конфликтами. В то же время норма ее представленности свидетельствует о наличии ресурсов стрессоустойчивости и потенциальной возможности к поисковой активности, самоорганизации в трудных ситуациях. Особенно значимым для психологических условий реализации инновационной деятельности становится сочетание оптимума психической ригидности и показателя креативности в подходах к решению проблем. Это позволяет осуществлять нестандартные решения, поддерживать других в ходе решения проблем, пользоваться каждым удобным случаем для того, чтобы создать дух предприимчивости и проблематизировать среду вокруг себя.

Таким образом, были установлены социально-личностные компетенции, представляющие собой единую систему определенных умений человека, обеспечивающих его психологическую готовность к инновационной деятельности, что позволяет сделать более эффективным процесс вхождения интеллектуально-одаренной молодежи в инновационную деятельность. Для каждой социально-психологической компетенции челове-

ка были определены те психологические параметры, через которые эта компетенция проявляется, актуализируясь в процессе инновационной деятельности. Различная представленность, сочетание и выраженность психологических параметров, определяющих социально-личностные компетенции, свидетельствуют о различных типах индивидуальных траекторий (профилей) вхождения интеллектуально-одаренной молодежи в инновационную деятельность.

1.3. Вариативные и инвариантные особенности индивидуальных траекторий вхождения молодежи в инновационную деятельность

С.А. Богомаз, Д.Ю. Баланев, В.В. Мацуга

Выборка исследования представлена: участниками программы «У.М.Н.И.К.» в количестве 170 человек в возрасте от 20 до 30 лет; резидентами бизнес-инкубаторов Томского государственного университета, Томского государственного политехнического университета, Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники в количестве 60 человек в возрасте от 20 до 30 лет; успешно работающими предпринимателями в количестве 70 человек в возрасте от 35 до 50 лет; студентами, занимающими первые места в образовательном рейтинге в количестве 300 человек.

Результаты психодиагностического исследования разных групп респондентов были организованы в базу данных и обработаны статистически с помощью специализированного пакета компьютерных программ «Статистика». Использовались стандартные методы описательной статистики, корреляционного, факторного, дисперсионного и кластерного видов анализа.

На первом этапе были оценены по установленным психологическим параметрам (личностные свойства, стратегии совладания с трудными жизненными ситуациями, карьерные ориентации, а также система ценностей и их доступность отдельно в каждой группе респондентов) наличие и выраженность социально-личностных компетенций. Для этого были вычислены средние значения показателей, стандартное отклонение, ошибка среднего, а также верхний и нижний квартили.

1. Анализ полученных результатов выраженности психологических параметров первой из четырех компетенций («понимание своих возможностей») в исследуемых группах респондентов отражен в табл. 1.