



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (СПБГУ)

Факультет психологии

Кафедра психологического обеспечения профессиональной деятельности

Зав. кафедрой  
психологического обеспечения профессиональной деятельности  
Никифоров Г.С. \_\_\_\_\_

Председатель ГАК  
\_\_\_\_\_

ЛИЧНОСТНЫЕ РЕСУРСЫ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ СОТРУДНИКОВ  
ОРГАНИЗАЦИИ

Диссертация

На соискание степени Магистра по направлению 37.04.01 – Психология  
магистерская программа – Психология менеджмента

1-ый рецензент  
К.п.с.н., доцент  
Воронина О.В.  
\_\_\_\_\_ (подпись)

Исполнитель  
Магистр 2 курса  
Кудрявцев А.А.

2-ый рецензент  
К.п.с.н., доцент  
Арзуманян И.Г.  
\_\_\_\_\_ (подпись)

Научный руководитель  
К.п.с.н., доцент  
Родионова Е.А.  
\_\_\_\_\_ (подпись)



## **СОДЕРЖАНИЕ**

Generating Table of Contents for Word Import ...

## АННОТАЦИЯ

Инновационная активность является одной из самых актуальных и исследуемых тем организационной психологии, особенно последнее время. Однако часто объект исследования – инновационная активность организации. В данной работе исследовались личностные ресурсы инновационной активности человека. В исследовании приняло участие 90 человек (56 женщин, 34 мужчины) в возрасте от 22 до 50 лет (средний возраст 30 лет). Все испытуемые имели тот или иной стаж работы (средний 8 лет), 38% имели стаж управления. Все испытуемые проходили исследование в Интернете и являются активными ПК-пользователями.

Для оценки уровня отношения к инновациям использовалась методика «Психологическая готовность к инновациям» Загашева И.О. Личностные ресурсы определялись с помощью методики «Большая пятерка» Р. МакКрае, П. Коста, в адаптации А. Б. Хромова. Также измерялся индекс ресурсности с помощью «опросника потери и приобретения персональных ресурсов» (Тест ОППР) Н. Водопьяновой, М. Штейн.

Математико-статистическая обработка данных проводилась с помощью корреляционного и факторного анализа (SPSS). На основе данных по методике «Психологическая готовность к инновациям» Загашева И.О. был проведен факторный анализ, результатом которого стал фактор активной готовности к инновациям (АГИ). Далее был проведен корреляционный и факторный анализ АГИ, Индекса ресурсности и показателей по методике «BigFive», а также сравнение средних по готовности к инновациям между мужчинами и женщинами (t-критерий).

Результаты:

1. Коэффициент ресурсности по методике ОППР значимо коррелирует с АГИ ( $r=-0.525$ ,  $p = 0.01$ ), что говорит о том, что инновационная активность, а в частности внедрение инноваций, влечет за собой потерю личного ресурса.

2. Фактор активной готовности к инновациям значимо коррелирует ( $p < 0.01$ ) с такими показателями по «BigFive», как: экстраверсия ( $r=0.567$ ), активность ( $r=0.452$ ), любопытство ( $r=0.578$ ), доминирование ( $r=0.474$ ), настойчивость ( $r=0.413$ ), понимание ( $r=0.408$ ), экспрессивность ( $r=0.525$ ), чувство вины ( $r=0.414$ ), пластичность ( $r=0.448$ ). Таким образом, именно эти ресурсы соответствуют инновационно-активному человеку.

3. В фактор инновационной активности вошли такие стержневые показатели по «BigFive», как экстраверсия и экспрессивность. Это означает, что данные характеристики больше остальных влияют на готовность к инновационной активности.

4. Установлено, что с высоким уровнем значимости ( $p < 0.05$ ) нет различий между мужчинами и женщинами в их готовности к инновационной активности.

Таким образом:

1. Инновационная активность влечет за собой потерю личного ресурса.

2. Инновационно-активному человеку свойственна экстраверсия и экспрессивность, как стержневые личностные качества. Каждый выделенный личностный ресурс играет свою роль в процессе инновационной активности, либо развивается вследствие этой активности.

3. Нет смысла в профессиональной половой дискриминации при поиске инновационно активных людей

Проведенное исследование позволило прояснить, какие личностные ресурсы соответствуют инновационно-активному человеку. Необходимо дальнейшее изучение выделенных ресурсов и их влияния на процесс создания или внедрения инноваций.

## ANNOTATION

Innovative activity is one of the most relevant and studied topics in organizational psychology, especially recently. However, often the object of research is the innovative activity of the organization. In this paper, we examined the personal resources of human innovation activity. The study involved 90 people (56 women, 34 men) aged 22 to 50 years (mean age was 30 years). All subjects had some work experience (average 8 years), 38% had seniority experience. All subjects underwent research on the Internet and are active PC users.

To assess the level of attitude towards innovations, the methodology "Psychological readiness for innovations" by Zagashev I.O was used. Personal resources were determined using the «Big Five» methodology by R. McCrae, P. Costa, in the adaptation of A. B Khromov. Also, the resource index was measured using the "questionnaire for loss and acquisition of personal resources" (Test OPPR) by N. Vodopyanova, M. Stein.

Mathematical-statistical data processing was carried out using correlation and factor analysis (SPSS). Based on the methodology "Psychological readiness for innovation" by Zagashev I.O., factor analysis was conducted, resulting in a factor of active readiness to innovation (AGI). Further, the correlation and factor analysis of the AGI, the Resource Index, and indicators of the "BigFive" method, as well as the comparison of the average on readiness for innovation between men and women (t-test) were carried out.

### Results:

1. Coefficient of resource according to the method of OPPR significantly correlates with AGI ( $r = -0.525$ ,  $p = 0.01$ ), which indicates that innovative activity, and in particular innovation, entails loss of personal resources.
2. The factor of active readiness for innovation is significantly correlated ( $p < 0.01$ ) with such indicators of "BigFive", as: extraversion ( $r = 0.567$ ), activity ( $r = 0.452$ ), curiosity ( $r = 0.578$ ), dominance ( $r = 0.474$ ), persistence ( $r = 0.413$ ), understanding ( $r = 0.408$ ), expressiveness ( $r = 0.525$ ), feeling of

guilt ( $r = 0.414$ ), plasticity ( $r = 0.448$ ). Thus, it is these resources that correspond to the innovative-active person.

3. The factor of innovative activity included such core indicators of «BigFive» as extraversion and expressiveness. This means that these characteristics more than others affect the willingness to innovate.

4. It has been established that, with a high level of significance ( $p < 0.05$ ), there is no difference between men and women in their readiness for innovative activity.

Conclusion:

1. Innovative activity entails the loss of a personal resource.

2. An innovative-active person is characterized by extraversion and expressiveness, as core personal qualities. Each dedicated personal resource plays its role in the process of innovation activity or develops as a result of this activity.

3. There is no point in occupational sexual discrimination in the search for innovative people

The conducted research made it possible to clarify which personal resources correspond to the innovatively active person. It is necessary to further study the allocated resources and their impact on the process of creating or introducing innovations.

## ВВЕДЕНИЕ

В современном мире все большую роль стала играть информация. Она становится все сложнее, а ее объем неминуемо растет. Информация как ресурс обретает все большую ценность, а ее дефицит становится очень серьезной проблемой.

Единственное решение, которое появляется у организаций в таких условиях — инновационный путь развития. Во многом только инновации и инновационная активность предприятия (а вследствие и инновационная активность персонала) могут обеспечить адекватное восприятие, переработку и передачу информации, соответствующей современному уровню развития технологий.

Однако, многие компании, начиная вводить инновации, сталкиваются с мощным сопротивлением. Многие сотрудники организации саботируют и всячески препятствуют внедрению жизненно необходимых инноваций. Бывает, что предприятия разоряются после неудачной попытки внедрения той или иной инновации. Поэтому, в наши дни, как никогда становится актуальна проблема, привлечения кадров, которые хорошо приспособлены к труду в условиях интенсивных научных и технических перемен.

Кроме того, сейчас, как никогда возрастает спрос на работников, способных к активной преобразующей деятельности, которые положительно относятся к инновациям, а также способны их внедрять.

Данная работа является попыткой систематизировать информацию по данной проблеме, а также определить, какими личностными ресурсами обладают люди, которые положительно относятся к инновациям и инновационной активности в целом. Что это за люди? Какие именно качества и ресурсы помогают им справляться с внедрением инноваций или, может, самим их внедрять, а также, какие качества будут им в этом мешать.

Таким образом, **актуальность** данной темы заключается прежде всего в направленности на выделение определенных личностных ресурсов



инновационной активности, в то время, как большинство исследований концентрируются вокруг других ее характеристик.

**Цель:** выявить личностные ресурсы инновационной активности сотрудника организации.

**Задачи:**

1. Проанализировать литературу, посвященную психологии личности, теории деятельности, инновационной активности и инновационному потенциалу.
2. Проанализировать личностные ресурсы, типы готовности к инновациям и индекс ресурсности (ресурсообеспечения).
3. Провести факторный анализ типов готовности к инновациям сотрудников в организации. Выявить факторы инновационной готовности к инновациям, представить их в виде уравнений регрессии.
4. Определить взаимосвязи типов готовности к инновациям с индексом ресурсности и личностными ресурсами.
5. Провести факторный анализ личностных ресурсов, фактора инновационной готовности и индекса ресурсности.
6. Провести сравнительный анализ по фактору инновационной готовности между мужчинами и женщинами.

**Объект исследования:** сотрудники организации.

**Предмет исследования:** личностные ресурсы инновационной активности сотрудников организации.

За теоретическую основу данной работы взяты методологические принципы, лежащие в основе системного и деятельностных подходов.

**Гипотезы исследования:**

1. Определенные черты личности, такие как экстраверсия и экспрессивность могут способствовать проявлению инновационной активности.
2. Инновационная активность личности положительно связана с ресурсообеспечением.
3. Существуют различия между мужчинами и женщинами в их готовности к инновационной активности, мужчины больше проявляют такую готовность.

**Научная новизна** исследования заключается в подходе к инновационной активности с позиции психологического анализа личности и личностных ресурсов.

**Практическая значимость** исследования. Результаты исследования могут быть использованы при подборе в инновационные группы или в организацию, которая планирует массовое внедрение инноваций.

**Структура работы.** Объём работы – 78 страниц основного текста, 31 страница приложений. Основной текст проиллюстрирован 6 рисунками. Работа состоит из введения, трёх глав (теоретической, методологической и практической), 20 подпунктов, заключения, списка использованных источников, приложений. Список использованных источников содержит 52 ссылки на литературу, 14 из которых – на иностранные источники. Содержание работы имеет следующую структуру:

В первой главе описываются теоретические основы личности (с позиций системного и деятельностного подхода) и инновационной активности, подходы к изучению и понятийная структура.

Во второй главе описываются цели, задачи и гипотеза исследования, выборка, рассматриваются методы и методики исследования, раскрывается процедура исследования и математико-статистические методы обработки.

В третьей главе описываются результаты исследования и проходит их обсуждение.

# ГЛАВА 1. ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ ПО ПРОБЛЕМЕ ЛИЧНОСТИ И ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ

## 1.1 Понятия личности и активности с позиций системного и деятельностного подхода

Личность является понятием, занимающим центральное место, как в теоретической, так и в практической психологии. Для определения понятие «личность» построено множество концепций и методологий, однако единого определения так и не существует.

Для нас было важно отразить личность в ее взаимодействии с окружением в процессе реализации профессиональной деятельности с учетом ее откликаемости на изменяющиеся факторы среды. Именно поэтому в качестве теоретической базы мы выбрали принципы, принадлежащие к системному и деятельностному подходам.

Деятельность неотъемлемо взаимосвязана с личностью, при этом не существует таких свойств, которые бы никак не проявлялись в деятельности. [Коссов, 1997, с. 63-68].

Деятельностный подход является одним из самых разработанных в отечественной психологии во многом благодаря работам С. Л. Рубинштейна и А.Н. Леонтьева. [Шадриков, 1996].

Рассмотрим, каким образом деятельностный подход определяет личность и позволяет учитывать такой аспект деятельности как ее инновационность.

В 1933 году был сформулирован принцип единства сознания и деятельности знаменитым психологом Сергеем Леонидовичем Рубинштейном. [Рубинштейн, 2002, с. 679 - 684].

В процессе разработки теории единства сознания и деятельности, С. Л. Рубинштейн обобщает некоторые положения относительно основных свойств и особенностей протекания деятельности. [Волкова, 2007].

Деятельность обладает субъектностью, то есть она принадлежит конкретному человеку и не может быть рассмотрена в отрыве от него, всегда существует субъект деятельности

1. Осуществление деятельности обычно происходит в ситуации совместной деятельности нескольких субъектов, при их активном взаимодействии.
2. Взаимодействие субъекта и объекта обязательно при осуществлении деятельности, так как она всегда предметна, реальна и содержательна.
3. Деятельность сознательна и целенаправленна.
4. Психика проявляется, наблюдается, формируется и развивается в самостоятельной творческой деятельности. Именно в такой деятельности психика и может быть объективно исследована.

Окончательная развернутая психологическая теория деятельности была сформулирована значительно позже А.Н. Леонтьевым. Согласно его концепции, деятельность является наивысшим уровнем активности и проявляется в высокоразвитых общественных отношениях. В этих же отношениях деятельность можно разделить на некоторые ее составляющие, такие как: мотивы, цели, операции, действия и на другие. Причем психические процессы и свойства зарождаются и проявляются на основе интериоризации именно в процессе деятельности, субъект которой — личность. Причем А.Н. Леонтьев отмечает, что она является «относительно поздним продуктом общественно-исторического и онтогенетического развития человека» [Брушлинский, 1994].

А.Н. Леонтьев определял личность, как некое специальное социальное свойство или качество, возникающее и развивающееся в процессе человеческой жизни, и в частности социальных контактов — взаимодействия

с другими людьми. При этом основание, на котором формируется личность – именно деятельность. Таким образом личность возникает именно в процессе деятельности. Если принять такое определение, то мы можем структурировать личность и представить ее в виде системы, где за каждой деятельностью стоит своя система мотивов и потребностей. [Леонтьев, 1975].

Причем, А.Н. Леонтьев подчеркивает, что, анализируя личность, принимать за исходную единицу психологического действия и операции – неразумно, потому что они не детерминируют личность напрямую, а лишь опосредовано, - через деятельность. Таким образом, именно она является структурой, подлежащей рассмотрению. Личность формируется и проявляется в деятельности, и именно через анализ деятельности можно и нужно рассматривать личность. [Леонтьев, 1975].

Несмотря на теоретически неразрывную связь между личностью и деятельностью, а также вопреки принципу единства сознания и деятельности, чем больше изучалась непосредственно сама деятельность, чем больше она дифференцировалась и структурировалась, тем большее «лингвистическое расстояние» возникало между понятиями «личность» и «деятельность». Таким образом, изучение личности и ее структуры обособилось от изучения деятельности. [Скитович, 2004].

Однако, со временем все больше раскрывалось само понятие «деятельности», происходило раскрытие и изучение других психологических явлений и было необходимо разрешить проблему соотношения личности и деятельности. Это стало возможно только благодаря введению понятия «активность человека», которое позволило объединить в одну логическую цепочку структуру личности и деятельность. Понятие «активность личности» позволило подробно раскрыть, как личность проявляется в деятельности, уточнить механизм этого проявления, а также определить, какие отношения связывают эти понятия. [Скитович, 2004].

Согласно Б.Ф. Ломову понятия, «активность» и «деятельность» могут рассматриваться, как синонимы, при рассмотрении деятельности в широком смысле. [Волкова, 2007]

Изначально в отечественной психологии термин «активность» применялся для описания качеств и способов осуществления деятельности. Характеризуя таким образом субъект деятельности, «активность» обеспечивает целостность осуществляемой человеком деятельности, интегрируя внешние и внутренние условия ее выполнения определенным, свойственным этому человеку способом. Также в активность включена саморегуляция – как способность психики поддерживать гомеостаз, контролируя различные психические компоненты деятельности. Можно сказать, что благодаря активности обеспечивается контроль целостного хода деятельности. [Скитович, 2004].

В теории индивидуального стиля деятельности раскрывается характер взаимосвязи сознания и деятельности. Саморегуляция и активная позиция личности опосредуют различные психические явления, возникающие в деятельности и выполняющие соответствующие им функции, которые зависят от характеристик задач, решаемых субъектом деятельности. [Абульханова-Славская, 1980].

Появление системного подхода и его дальнейшее развитие способствовало преодолению концентрации исследователей на отдельных элементах деятельности или личности и развитию направления исследований, посвященных системе в целом. [Журавлев А.Л, Барабанщиков В.А, Воловикова М.И, 2009].

При общем описании систем и принципов, на основании которых они построены, обычно стали выделять следующие характеристики: [Л. И. Анцыферова, 1982].

1. Целостность;
2. Структурность;

3. Взаимосвязь системы со средой;
4. Иерархичность;
5. Множественность описания.

При изучении активности, как системы, особенно интересен момент «старта» - запуска системы. В связи с этим обратим внимание на методологический принцип детерминизма.

Принцип детерминизма не только предполагает наличие причинных связей между множеством обстоятельств и множеств событий, происходящих в следствие этих обстоятельств. Существует несколько форм детерминизма.

Системный детерминизм проявляется в зависимости отдельных элементов системы от ее общей структуры.

Целевой детерминизм предполагает, что процесс постановки цели задает сущность процесса достижения цели.

Изменения окружающей действительности индивидом детерминированы его деятельностью, причем изменения самого индивида в процессе этой деятельности также ей детерминированы. [Белановская, 2001].

Б.Ф. Ломов, говоря о принципе детерминизма личности в системном подходе, обращает внимание на то, что причинные связи являются самыми важными и распространенными. Также, по его мнению, существует временная задержка между причиной и следствием, действие не происходит мгновенно. [Ломов, 1975].

Существует множество исследований, посвященных определению характеристик конкретного события, побудившего человека к тому или иному виду активности. Тем не менее, в реальных условиях нашей жизни, большое значение имеет опыт человека, и следствие события наступает в результате множества событий, связанных с текущей ситуацией, благодаря их следу в памяти. То есть, каждая жизненная ситуация, произошедшая в любой момент времени, при достаточной значимости в определенных условиях, может оказать свое влияние на проявление и направленность активности. Когда

накопленная информация достигает «критической массы», необходимой для принятия решения, собственно тогда и наступает следствие. [Ломов, 1984].

Рассматривая компоненты активности, следует обратить внимание на многомерно-функциональную модель организации свойств личности, согласно которой психологическая активность личности состоит из следующих элементов:

1. Динамический
2. Эмоциональный
3. Регуляторный
4. Мотивационный
5. Когнитивный
6. Продуктивный

Причем, первые 3 компонента в большей мере зависят от естественных условий развития свойств нервной системы, а последние 3 больше детерминированы социальными отношениями и условиями среды, в которой происходит активность, вследствие чего они менее устойчивы и больше подвержены изменениям. [Крупнов, 1993].

В целом, активность представляет из себя систему, состоящую из мотивационно-смысловых и инструментально-стилевых параметров, взаимное действие которых обеспечивает «непрерывность» или постоянность стремлений человека, а также его субъектную готовность к тому или иному действию.

Первая группа компонентов характеризует все множество смысловых значений и стремлений к действиям.

Вторая, же, в свою очередь, – саму силу этих стремлений, эмоциональные и регуляционные типы переживаний у субъекта, а также множество вариантов условий старта и развития активности, ее проявления в различных жизненных сферах и продуктивные стилевые различия по ее реализации.



Таким образом, активность – это личностное функционально-динамическое качество, которое интегрирует и регулирует функционирование структуры личности и отражается в потребностях, способностях, воле и сознании. [Скитович, 2004].

Подводя итог, можно сказать, что личность – системное понятие, которое неотъемлемо связано с деятельностью, являясь ее субъектом, причем в качестве связи выступает активность.

Активность обеспечивает контроль целостности хода деятельности индивида, объединяя внешние и внутренние условия ее выполнения определенным, свойственным этому человеку способом. Также в активность включена саморегуляция – как способность психики поддерживать гомеостаз, контролируя различные психические компоненты деятельности.

При рассмотрении личности, следует принять за единицу рассмотрения (анализа) – именно деятельность, так как остальные структуры (операции, действия и др). детерминируют личность не напрямую, а опосредовано, - через деятельность.

Активность же представляет из себя систему, состоящую из мотивационно-смысловых и инструментально-стилевых параметров, взаимное действие которых обеспечивает «непрерывность» или постоянность стремлений человека, а также его субъектную готовность к тому или иному действию.

## **1.2 Ресурсная концепция Хобфолла**

В современной литературе большую роль играет проблема стресса и совладающего поведения. Обычно рассматривается физиологический и психологический стресс. Физиологический стресс – неспецифический ответ организма на внешнее воздействие, или же адаптационный процесс, который возникает вследствие внешнего воздействия. [Селье, 1972]. Психологический стресс – особая форма отражения субъектом событий окружающей

действительности, которая зависит, как от внешних, так и от множества других условий. Личностные и конституциональные особенности, параметры нервной системы, оценка степени угрозы в окружающей среде и другие переменные влияют на характеристики психологического стресса. Многие исследователи делают акцент на том, что огромное значение при появлении и развитии психологического стресса имеет эмоционально-когнитивная оценка стрессовости определенного события. [Goodhart, 1985; Бодров, 2000; Леонова, 2009; Холодная, 2008]; и др. Тем не менее, большое количество теорий стресса сконцентрировано вокруг процессов возникновения и протекания стресса (Elliot, Eisdorfer, 1982), проблемы совладания со стрессом (Lazarus, Folkman, 1984), а также проблемы адаптации (Абабков, Перре, 2004) и не могут дать ответ на вопрос, что конкретно заставляет субъекта воспринимать ситуацию, как стрессовую. В какой момент происходит осознание стресса и что стоит за этим явлением? [Иванова, 2013]

Стивен Хобфолл в своей теории сохранения ресурсов рассматривает стресс с точки зрения потери или угрозы потери ресурсов. «Ресурсы – ценности, которые индивидуумы или сообщества стремятся приобретать, сохранять, преумножать и накапливать. Ресурсы для человека во многом являются значительными предикторами благополучия и качества жизни» [Diener, Fujita, 1995; Holohan, Moos, 1990, цит. По Иванова, 2013]. Согласно теории совладающего поведения, ресурсы имеют значение во всех жизненных сферах, а страх потери ресурсов во многом способствует развитию стресса.

С. Хобфолл считает, что различные жизненные ситуации, связанные с определенными изменениями привычной жизни (например, смена социального статуса, места жительства или работы) непосредственно не провоцируют стресс, если за ними не следует потеря определенных ресурсов [Hobfoll, 1989].

Согласно проведенным исследованиям, в различных культурах максимальный стресс вызывает значительная потеря (здоровья, любимых,

работы и др.) (Dohrenwend et al., 1990; Holmes et al., 1967). Страх потери является важным фактором для поддержания благополучного существования, сохранения жизни и продолжения рода так как значим в контексте эволюционного развития [Hobfoll, Lilly, 1993]. Таким образом, основными предиктором стресса являются ситуации потери ресурсов, состояния ожидания или угрозы потери, а также отсутствие ожидаемых ресурсных приобретений при условии проделанных ранее инвестиций. [Hobfoll, 2011a,b].

Большинство теорий стресса описывают процесс совладания со стрессом, как реактивный процесс, который наступает сразу после воздействия стрессора. Однако, часто, не сами события, а просто субъективно высокая оценка вероятности возникновения определенных событий может стать серьезным стрессогенным фактором. Угроза может на самом деле быть незначительной или маловероятной, но у человека она создает серьезный стресс из-за прогнозирования потери ресурсов. [там же].

#### Классификация ресурсов.

Согласно С Хобфоллу, ресурсы — это ценности, которыми обладает индивид или сообщество, а также средства, способствующие развитию, сохранению и преумножению этих ценностей. Их можно разделить на четыре большие группы, которые связаны друг с другом, но имеют различные основания. [Hobfoll, 1989]

1. Объективные ресурсы — материальный ценности, которыми обладает индивид, например, квартира, машина или земля.
2. Социальные ресурсы — совокупность всех социальных статусов индивида, которые обеспечивают его определенное положение в обществе и дают доступ к другим ресурсам.
3. Энергетические ресурсы — нематериальные ресурсы, такие, как время или знания, которые могут быть инвестированы в какую-либо деятельность, для получения других ресурсов.

4. Личностные ресурсы — персональные качества человека, которые отражают его индивидуальные особенности, а также во многом структурируют жизнь по характерным основаниям, оказывая самое большое влияние на индивидуальные способности человека к процессу адаптации и к совладанию со стрессом. Так, доказано, что такой личностный ресурс, как оптимизм значительно повышает сопротивление к стрессам у человека [Hobfoll, 1989; Hobfoll, Lilly, 1993].

Стоит добавить, что ресурсы, в своей совокупности, не изолированы друг от друга, а образуют определенную систему взаимосвязей, запас актуальных ресурсов человека. В случае потери каких-либо ресурсов, возможна некоторая компенсация с помощью других ресурсов. Тем не менее, некоторые ресурсы не заменяемы.

В теории сохранения ресурсов сделан акцент на том, что для людей больше значимы процессы потерь, по сравнению с процессами приобретений. То есть потери переживаются сильнее, имеют субъективно более важное значение и последствия, в отличие от приобретений. [Hobfoll, Lilly, 1993]. С. Хобфолл говорит о том, что предотвратить потерю ресурсов обычно намного сложнее, чем получить новые ресурсы. За потерей определенных ресурсов следует потеря других ресурсов, за ними теряются еще ресурсы, и так далее. [там же]. Хроническая потеря ресурсов не только представляет из себя серьезную опасность для здоровья человека, но и создает неблагоприятную обстановку, на фоне которой любая внезапная потеря ресурсов будет переживаться намного острее и вызывать больше негативных последствий. [Hobfoll, 1989].

Второй принцип теории сохранения ресурсов гласит, что для поддержания нормального существования, человеку требуется постоянно инвестировать свои ресурсы и получать новые. Таким образом имеет место быть «круговорот ресурсов». Причем инвестирование важно не только в рамках сохранения текущего уровня жизни, но и при попытке его улучшить, а

также при решении каких-либо проблем. Интересно, что некоторые люди настолько сильно сконцентрированы на сохранении своих ресурсов, что не готовы их инвестировать в принципе, чем бессознательно наносят вред своему настоящему и будущему. [Hobfoll, 2011a]. Соответственно, люди, имеющие доступ к большому количеству разнообразных ресурсов, способные их правильно распределять, сохранять, инвестировать и преумножать имеют намного больше степеней свободы, относительно своих поступков в настоящем и будущем. Такие люди более устойчивы к стрессу, а также обычно имеют большую удовлетворенность жизнью. [Hobfoll, Lilly, 1993; Hobfoll, 2011b].

На основании теории сохранения ресурсов был разработан опросник (COREvaluation), который выявляет уровни потерь и приобретений по каждой группе ресурсов. Российский вариант данной методики – опросник потерь и приобретений персональных ресурсов (ОППР), разработали психологи СПбГУ Н. Водопьянова и М. Штейн. Данный опросник определяет баланс между приобретениями и потерями ресурсов у человека и широко используется во многих сферах, связанных с ситуациями неизбежного стресса. [Водопьянова, 2009].

Таким образом, теория сохранения ресурсов позволяет детально рассмотреть причины возникновения стресса и раскрыть особенности процессов адаптации и совладания. Однако, ученые обращают внимание на некоторые «слабые места» данной теории. Так, в различных культурах люди придают разное значение одним и тем же ресурсам, а одинаковые стрессовые ситуации могут вызывать принципиально разные реакции. Кроме того, важнейшим адаптационным ресурсом является сама по себе способность человека к стратегическому распределению и инвестированию накопленных ресурсов. Тем не менее, среднестатистическое отношение людей к общим жизненным ценностям примерно одинаково и не сильно зависит от конкретных индивидуальных особенностей.

## **1.3 Инновационная активность личности**

### **1.3.1 Проблема инновационной активности личности**

В современной отечественной психологии существует множество исследований психологических основ инноваций, но нельзя сказать, что тема полностью раскрыта. Как уже подчеркивалось раньше, изучать инновационную активность и соответствующие ей личностные ресурсы сейчас как никогда важно, так как без достаточного развития данной отрасли знаний, человечество рискует столкнуться с проблемами огромного объема информации и высокого уровня неопределённости.

Часто инновационную активность рассматривают в других, смежных с психологией областях науки. Существуют определенные наработки в таких науках, как социология и инноватика, однако, чрезвычайно важно посвятить изучению инновационной активности отдельное направление в психологии, потому что, глубокое всестороннее изучение данного явления может принести пользу в ближайшей перспективе.

Некоторые исследователи говорят об инновациях, как о феномене, сущность которого не зависит от личности человека, хотя любое нововведение на всех его этапах создается и реализуется людьми, и, по нашему мнению, не может быть рассмотрено в отрыве от деятельности человека, его личности. В связи с этим сейчас внимание многих исследователей направлено на изучение инновационного потенциала личности, в контексте развития личностных качеств и преодоления негативных воздействий [Михайлова, 2010].

Стоит подробнее остановиться на понятии «инновационного потенциала», для того, чтобы лучше понять механизмы инновационной активности.

Чаще всего термин «потенциал» используется для обозначения состояния «ресурсности», как специфическое психологическое хранилище определенных ресурсов или возможностей.

Данное понятие было разработано в отечественной психологии в рамках школы С. Л. Рубинштейна и активно использовалось при изучении способностей, мотивации и потребностей [Рубинштейн, 2002, с.702-718].

В зарубежной же психологии потенциал рассматривался разными авторами в разных теориях. Так, известны «поведенческий потенциал» (теория социального научения Дж. Роттера); «потенциал активации» (или «потенциал побуждения») Д. Е. Берлайна; «потенциал реакции» К. Л. Халла, и другие. [Михайлова 2012].

Таким образом, термин «потенциал» имеет довольно широкое применение в науке и использоваться как некий интегральный показатель, характеризующий способность человека к активности.

Рассмотрим основные теоретико-методологические положения, на которых строятся исследования инновационной активности и инновационного потенциала личности.

- 1) Анализ жизни личности с точки зрения системно-динамического подхода (С. Л. Рубинштейн, К. А. Абульханова-Славская, Л. И. Анциферова).
- 2) Подход к человеку, как к субъект собственной деятельности (Д. Н. Узнадзе, А. В. Брушлинский и другие).
- 3) Акмеологический подход к построению модели инновационной деятельности (А. Н. Рыбников, Б. Г. Ананьев, Н. В. Кузьмина, А. А. Деркач и другие). [Михайлова, 2010].

Инновационный потенциал личности можно рассматривать как совокупность личностных свойств и качеств создавать, воспринимать, реализовывать новшества, а также вовремя отказываться от устаревших нецелесообразных способов деятельности [Михайлова, 2010].

Успешность реализации любого нововведения сильно зависит от инновационного поведения профессионала. В нем раскрываются личностные отношения субъекта к происходящим переменам.

По мнению А. И. Пригожина, главная характеристика субъекта инновации – его осознание своей деятельной природы, то есть принятие за основу собственного поведения – свою личную инициативу. [Пригожин, 1995].

На основании теоретического анализа Михайлова и коллеги описывают инновационный потенциал личности через соотношение двух сфер жизни человека. Так, первая — мотивационная сфера, включает в себя определенные профессиональные ценности и цели, отношение к себе с точки зрения самооценки и прочие мотивы. Вторая — операциональная сфера состоит из профессиональных способностей, обучаемости, а также технологий, включенных в профессиональное мастерство и творчество.

Инновационный потенциал личности реализуется непосредственно в практической деятельности, посредством активного проявления личностных свойств и качеств. Были выделены основные компоненты инновационного потенциала личности (креативность, инновационность, созидательность) которые с точки зрения психологии личности могут быть рассмотрены как различные формы активности [Михайлова, 2012].

Переходя к активности, сначала рассмотрим более общее понятие, а потом перейдем к инновационной активности.

В психологической литературе активность рассматривается как мера взаимодействия субъекта с окружающей действительностью, как особый способ самовыражения личности в обществе, при котором достигается более высокий уровень развития, отражающий не столько количественные, сколько качественные характеристики деятельности. [Михайлова, 2010]



### 1.3.2 Подходы к инновационной активности личности

Существует несколько подходов к рассмотрению инновационной активности. Глобально ее можно рассматривать на двух уровнях. [Терехова, Шишкина, 2013].

- 1) Поведенческий уровень
- 2) Организационный уровень

Представители поведенческого подхода считают, что источник активности и есть сама личность, соответственно разные авторы рассматривают центральными разные личностные аспекты. В основном данный подход представляют американские исследователи так называемого «креативного поведения», в рамках которого Т. Амбайл исследовала индивидуальную креативность человека. [Kramer S., Amabile T, 2011].

М. Басадур изучал личную активность по развитию и воплощению инновационной идеи. [Bassadur, 2012].

Специалисты в области «инновационного трудового поведения» во главе с О. Янсен развивали идеи восприимчивости ближайшего организационного окружения инноватора (инновационной личности) к предлагаемым усовершенствованиям. [Janssen O, 2005].

Также есть направление, в рамках которого изучается «предпринимательское поведение» (Д. Куратко и другие). [Kuratko, 2005].

В рамках другого подхода – организационного, инновация рассматривается прежде всего, как продукт организации, в которой она внедряется. Основное направление исследований в данном подходе – структурные методы развития и внедрения инноваций. [Терехова, Шишкина, 2013].

Для того, чтобы продвинуться в изучении инноваций, необходимо исследовать их с позиций обоих подходов. Однако, в связи с тем, что в данной работе мы изучаем прежде всего личностные ресурсы человека, нас

будет интересовать именно первый подход, но это вовсе не значит, что мы игнорируем второй подход и его значение.

Проведем краткий анализ работ представителей поведенческого подхода в исследовании инноваций.

Гарвардская школа

Тереза Амбайл, стоявшая во главе группы ученых гарвардской школы изучения креативного поведения, предложила и экспериментально обосновала трехфакторную модель креативного поведения. Факторы, которые она определила определяют креативный потенциал личности на индивидуальном уровне. Их можно описать через три ключевых компонента [Kramer S., Amabile T, 2011].

- 1) Уровень квалификации;
- 2) Креативные способности (общая способность к генерации нового);
- 3) Мотивационная структура личности.

Больше всего исследователей заинтересовал третий фактор: мотивационная структура личности. Тереза Амабайл с коллегами провели исследование, и установили сильную зависимость мотивации трудовой деятельности от проявления и степени проявления креативного поведения. Для каждого из типа мотивации (внешней или внутренней) формируются существенно различные условия или базовые возможности (потенциал) для проявления креативного поведения. В случае наличия исключительно внешней мотивации (или полного ее превалирования, например, при наличии только материальных стимулов) креативные способности будут проявляться с намного меньшей вероятностью, чем, когда мотивация внутренняя и человеком движет интерес к самому процессу деятельности.

Также стоит обратить внимание на исследование, которое было проведено в рамках этой же школы, посвященное изучению влияния конкурентной среды в организации на инновационную активность. Было установлено, что в ситуациях, когда человек при реализации какого-либо проекта или конкретной задачи получает большое поощрение или наоборот –

сильное наказание – его инновационная активность сильно уменьшается, креативность падает. [Сорокин, 2011].

Подводя итог, можно сказать, что Гарвардская школа изучения инновационного (креативного) поведения имеет две отличительные особенности. Прежде всего социально-психологический подход к изучению инновационного поведения. В своих исследованиях авторы используют широкий набор различных психологических методик и тестов, благодаря которым есть возможность численно измерить такие показатели, как креативность и креативные способности. Вторая же особенность данной школы – понимание инновационного поведения. Авторами не предприняты попытки жесткого разведения понятий «креативный» и «инновационный». Любые новые решения или идеи сотрудника, которые так или иначе связаны с выполнением его профессиональных обязанностей – инновационная деятельность, тем не менее деятельность сотрудника по продвижению или внедрению чужих идей ей не является.

#### Инновационное трудовое поведение

Другое направление исследований инновационного поведения имеет название Innovative Work Behavior (Инновационное трудовое поведение). Ученые данной школы, которая находится в Нидерландах внесли немалый вклад в развитие поведенческого подхода к пониманию инноваций. Большое значение для данного подхода имеют работы О.Янсена. Также большой вклад внесли такие ученые, как: Е. Вилсон-Еверед, Г. Ван дер Вегт, Дж. Ранк, Н. Нельсон, и другие. [Jansen, 2005].

В рамках данной школы источником инновации считается деятельность работника, однако инновационное поведение определяется не только креативностью действий работника, но общей деятельностью работника по созданию и внедрению инновации. Таким образом, инновационное поведение можно представить, как совокупность деятельностей по созданию и

продвижению инноваций и условно их последовательность выглядит так [Jeroen, 2008]:

- 1) Обнаружение работником новой возможности;
- 2) Генерация новой идеи;
- 3) Продвижение новой идеи;
- 4) Внедрение инновационного решения в жизнь организации.

Причем под внедрением понимается полное превращение некоторой инновационной практики, структурного преобразования или технологического изменения в стандартный элемент процесса работы организации.

Данный подход заметно изменил общее понимание понятия «инновационное поведение». Особое внимание исследователей было направлено на изучение структуры отношений инновационно активных сотрудников со своим окружением и начальством: степень зависимости-автономности, наличия или отсутствия четких должностных инструкций, и другое.

Исследования предпринимательского поведения в организации как форму инновационной активности.

Понятие «предпринимательское поведение» появилось относительно недавно и используется, в основном, в научной литературе по «корпоративному предпринимательству» (corporate entrepreneurship).

В целом, представители данного подхода определяют предпринимательское поведение, как инновационную активность, направленную на достижение целей, так или иначе связанных с развитием определенных инноваций.

Примером таких целей может быть: увеличение дохода, эффективное перераспределение ресурсов, обновление стратегии компании, накопление

знаний для внедрения инноваций в будущем, развитие компании на международной арене, и другие. [Kuratko, 2011]

Согласно модели Д.Куратко и Р.Д. Айрланда предпринимательское поведение - деятельность, направленная на определение потенциальной возможности инновационной оптимизации или реорганизации бизнес-процессов в организации и последующая поддержка этих изменений.

Одним из самых важных критериев эффективности предпринимательского поведения является способность вовремя определить потребность в определенных ресурсах при осуществлении инновационной деятельности и умение найти, а затем применить данные ресурсы.

Основаниями для формирования предпринимательского поведения могут быть такие личностные характеристики, как: независимость и самостоятельность при принятии решения. На организационном уровне большую роль играет непосредственное отношение руководства компании к инновационной активности, ее поощрение и стимулирование.

В результате предпринимательского поведения на организационном уровне возможно сильно развить инновационный потенциал человеческого капитала в компании, занять новую для рынка отрасль или нишу, получить преимущество над конкурентами.

Тем не менее, возможны и негативные последствия у предпринимательского поведения, как на личностном, так и на организационном уровне.

Так, столкнувшись с серьезным сопротивлением со стороны коллектива, часто возможны ситуации, когда инновация сходит на нет: либо ее внедрение сильно замедляется и в конечном итоге прекращается, либо просто после изменений все быстро возвращается на свои места. Важно не только внедрение непосредственного изменения, но и качественная поддержка и контроль всех нововведений. [Терехова, 2013].

Если же в структуре внедренной инновации допущены те или иные просчеты, или же ее разработка концентрировалась на каком-то

определенном факторе (теоретическом или практическом), то вполне возможны негативные последствия, как для людей, внедривших данные инновации, так и для организации в целом.

Особенное значение имеет всесторонняя разработка будущих изменений. Инновация должна иметь теоретическое обоснование, но также должна быть опробована на практике, для чего часто создают «инновационные группы» непосредственно перед глобальным изменением системы отношений.

Подводя итог, можно сказать, что появление данного подхода сыграло большую роль при составлении модели инновационной активности для дальнейших исследований, которая бы включала в себя, как личностные, так и организационные факторы. [Kuratko, 2005].

### **1.3.3 Психологические механизмы инновационной активности**

Изучая активность, как общее понятие, а также при определении инновационной активности большую роль играет описание способов осуществления этой активности, или же, говоря другим языком, - психологических механизмов.

Современные исследователи так и не предложили на сегодняшний день общего определения понятия «психологический механизм». Сущность этого явления заключается в описании с помощью логических конструкторов психологических процессов, обеспечивающих взаимодействия с окружающей средой.

В структуре психологического механизма выделяют функциональные и содержательные характеристики. По сути, такое функционально-содержательное описание психологического механизма и является его определением.

При изучении инновационной активности, стоит обратить особое внимание на психологические компоненты механизмов, которые

обеспечивают ее осуществление, а также и регулируют ее проявление. Каждый механизм проявляется в соответствующей ему сфере, имеет определенный набор функциональных и содержательных характеристик и является основанием и причиной возникновения той или иной формы активности. [Коверзина, 2010].

#### Локус контроля

Для нашей темы большую роль играет изучение такого понятия, как «локус контроля». В 1954 году Дж. Роттер установил значимые различия между тем, как люди воспринимают и обрабатывают происходящие в окружающей действительности и значимые для себя события. Было выделено два полярных типа: экстернальный и интернальный локусы контроля. Условно людей можно поделить на две группы, в соответствии с тем, какой из данных психологических механизмов выражен больше. Так, люди с экстернальным локусом контроля – экстерналы, полагают, что события, которые с ними происходят во многом обусловлены воздействиями окружающей среды и случайных факторов. Интерналы же, наоборот, - уверены, что каждое их достижение, а также каждый их провал детерминирован их собственными действиями и личностными характеристиками. [Ильин, 2011]

Дж. Роттер в своих работах много говорит о том, что локус контроля – является неким обобщенным типом ожиданий человека, то есть соотношение между тем, что человек делает и что хочет и ожидает получить.

Не смотря, на перечисление двух типов и некоторое деление на группы, хочется обратить особое внимание на то, что данное деление условно. Экспериментально доказано, что люди могут менять свой локус контроля в разной деятельности, а также, с течением времени локус контроля человека при осуществлении одной определенной деятельности также может существенно измениться. [Терехова, Шишкина, 2013]

Тем не менее, существует несколько исследований, доказывающих, что инноваторам намного больше свойственно интернальное поведение, так как

оно обеспечивает определенную процессуальную стабильность в процессе внедрения инновации, в отличие от экстерналичного поведения, которое детерминировано в большей степени внешними неопределенными факторами. Также интерналы имеют способность отсрочить краткосрочную выгоду здесь и сейчас ради получения намного большей пользы я в будущем, что является важным качеством для любого человека, думающего о своем и организационном будущем. [Крушельницкая, Третьякова, 2016]

Идентификация в инновационной активности.

Механизм идентификации представляет из себя процесс присвоения индивидом определенных норм, паттернов, переживаний, мотивов и других личностных характеристик, свойственных другому человеку, образ которого принят за образец. [Rothbaum F., Weisz J. R., Snyder S. S., 1982].

Интересно, что человек может также ассоциировать себя с более глобальными образами, проецируя на себя общечеловеческие ценности и идеи. [Миронов, 2015].

Исследователи обращают внимание на активный характер личности в одушевлении процесса идентификации, в частности В.С. Мухина подчеркивает, что процесс идентификации является деятельностью, запустить которую может только субъект. [Мухина, 2006].

В инновационной активности механизм идентификации играет важную роль. Внедрение инновации подразумевает постоянное соотношение своих личностных смыслов с аналогичными характеристиками у других людей. [Терехова, Шишкина, 2013].

Создание новой креативной идеи - нововведения - очень важный процесс. Но также огромную роль играет непосредственная деятельность по внедрению и сопровождению новшества, ведь качества конечной реализованной инновации во многом детерминированы именно этими процессами.

В процессе анализа инноваций профессор А.Д. Карнышев приходит к выводу, что инновация обычно имеет противопоставительный характер,



потому что новая сущность всегда противоречит традиционным ценностям, а процесс внедрения инновации - это, прежде всего, влияние меньшей части общества на большую.

Многие инновационные проблемы могут быть решены на поведенческом уровне, благодаря механизму идентификации. [Карнышев, 2009].

Механизм динамического равновесия.

Большое значение в развитии личности имеет механизм динамического равновесия, который включен во все остальные мотивационные механизмы.

Он связывает в одну систему сущность динамики психических процессов и психологическую устойчивость. [Коверзина, 2010].

Существует определенная закономерность, доказанная экспериментально: равновесие системы, нарушается тогда, когда в другой системе, связанной с изначальной оно достигается. При этом активность провоцируется именно достижением равновесия в определенных системах. Когда же система находится в неуравновешенном состоянии, возникают некие психологические силы, которые стремятся восстановить исходный статус. Эти силы в конечном итоге и приводят к возникновению активности, а также являются ее ресурсами, поддерживая ее, пока первоначальная система не вернется в равновесное положение. [Леонтьев, 2002].

В этом явлении и заключена сущность механизма психологического равновесия.

Достигая высоких результатов деятельности, мотивированные люди пытаются внести в нее творческие элементы или как-то еще ее усложнить. В процессе успешной деятельности, человек, который в ней заинтересован, всегда будет стараться модернизировать ее с целью дальнейшего повышения продуктивности. Такие явления могут рассматриваться, как инновационная активность. [Терехова, Шишкина, 2013].

### 1.3.4 Теория реверса активности

В 1970 годах английскими психологами К. Смиттом и М.Аптером была сформулирована теория реверса активности «Reversal Theory». Согласно исследованиям, активностью человека управляют две противоположные по своему действию системы регуляции. Причем существуют значимые различия эмоционального состояния человека при наличии или отсутствии активности под действием каждой из систем. [Apter, 1977].

Первая система своим действием снижает общий уровень активности и провоцирует ее избегать. При этом человек испытывает максимальный комфорт при отсутствии активности, а при ее наличии – чувствует дискомфорт.

Под действием второй системы – все противоположно. Ее действие запускает поиск активности, при этом человек испытывает удовольствие от активности и дискомфорт при ее отсутствии. [Apter, 1979].

Теория реверса активности утверждает, что при осуществлении сложной профессиональной деятельности человек может сменить систему регуляции, при соответствующем изменении своего состояния. [Apter, 2007].

Цикл начинается с того, что на субъект начинает действовать система №2, он сознательно создает условия, при которых необходимо проявление активности, возникает ощущение опасности и возбуждения, выход из равновесия. Затем, когда ситуация разрешена, происходит реверс активности, на субъект начинает действовать система №1. В этот момент восстанавливаются ресурсы субъекта, после чего цикл повторяется. [Rutledge, H., Tucker, J., 2007].

Теория реверса активности согласуется с механизмом динамического равновесия, наглядно демонстрируя процесс потери равновесия системы при достижении его в другой, связанной с первой. Данные взаимные переходы равновесия связанных систем играют большую роль в работе психологических механизмов активности. [Терехова, Шишкина, 2013].

### 1.3.5. Модель инновационной активности

Согласно И.О. Загашеву под инновацией понимается целенаправленное изменение системы отношений в организации с целью повышения качества деятельности, а инновационный менеджмент — прикладная область знаний, в которой изучаются факты и закономерности такого целенаправленного изменения. [Загашев, 2010]

Новшеством может называться не каждое изменение организационной среды, а только то, за которым следует изменение системы отношений.

Часто бывает так, что какое-либо новшество не меняет сложившуюся систему отношений в организации, в следствие чего оно не становится инновацией. Например, в компании внедрен новый метод, но суть работы никак не изменяется, все остается по-прежнему. В таком случае, будет иметь место сопротивление и отторжение новых «ненужных» нововведений и людей, пытающихся их навязать. Таким образом, всегда нужно учитывать динамику отношений в организации, выбирать верную стратегию изменения систем отношений перед непосредственным внедрением новшества. Без подобного предварительного анализа высока вероятность частичных и неустойчивых результатов изменений. [там же]

В течение нескольких лет Загашев И.О. с коллегами исследовали понятие «готовности к инновациям», с целью раскрыть характеристики различных отношений в организации в инновационном процессе.

Готовность к инновациям — система характеристик специалиста, обуславливающая его эффективность и направленность в реализации инновационных проектов.

Готовность к инновациям связана с жизненными циклами инновационного процесса по И. Шумптеру.

Жизненный цикл инновации включает в себя: [Сергиеев, 2010]

1. Стадия исследования, на которой происходят фундаментальные разработки, строятся прикладные и экспериментальные модели, разрабатывается технический прототип продукта.

2. Стадия производства, на которой организуется непосредственное производство продукта.

3. Стадия потребления, на которой продукт поставляется на рынок и потребляется, а затем утилизируется после использования. На этой стадии также возможна ликвидация устаревшего производства, которое уступает место новым разработкам.

Инновационный процесс заканчивается на стадии потребления, если только не сомкнется с очередным нововведением. Если же инновационный процесс останавливается на одной из предыдущих стадий, то он не может считаться завершенным.

Таким образом, можно сказать, что инновационный процесс представляет из себя два взаимосвязанных жизненных цикла. В первом происходит процесс формирования новой продукции, а во втором — процесс ее коммерциализации. [Загашев, 2010].

Если рассматривать активность, как некое деятельное состояние индивида, характеризующееся целенаправленностью и осознанностью, в определении инновационной активности добавляются такие качества, как неопределенность и риск. Поэтому для субъекта инновационной активности - человека, изменяющего окружающую действительность людей, особенно важно понимать, как это на них воздействует для того, чтобы снизить уровень неопределённости. Механизмы идентификации, динамического равновесия, а также реверс активности существенно влияют на общее протекание инновационной активности, и их нужно учитывать при сопровождении процесса внедрения инновации. [Терехова, Шишкина, 2013].

Согласно модели инновационного потенциала Михайловой, которая была описана выше, инновационный потенциал личности состоит из трех интегративных компонентов:

- 1) Креативность
- 2) Инновационность

### 3) Созидательность

Можно представить эту модель, как совокупность трех форм активности личности. Тогда инновационная активность будет включать в себя три компонента:

- 1) Интеллектуальный компонент (креативность);
- 2) Деятельностный компонент (инновационность);
- 3) Ценностно-мотивационный компонент (созидательность).

[Михайлова, 2012].

Совокупно эти компоненты характеризуют условия возникновения и протекания инновационной активности. Так как каждый из трех факторов, характеризует только определенную сторону инновационной активности, на каждом этапе инновационного процесса важно учитывать их взаимное влияние.

Таким образом, инновационная активность представляет из себя сложноорганизованный процесс, состоящий из нескольких этапов, в результате которого происходит переход от общих знаний и интеллектуальных концептов к конкретным инновациям и видоизменениям систем отношений. Причем субъект инновационной активности для успешного осуществления своей деятельности должен обладать определенным потенциалом, состоящим из интеллектуального, деятельностного и ценностно-мотивационного компонентов. [Михайлова, 2012]

## ГЛАВА 2. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

### 2.1 Гипотезы, цели и задачи исследования

Цель: выявить личностные ресурсы инновационной активности сотрудника организации.

Задачи:

1. Проанализировать литературу, посвященную психологии личности, теории деятельности, инновационной активности и инновационному потенциалу.
2. Проанализировать личностные ресурсы, типы готовности к инновациям и индекс ресурсности (ресурсообеспечения).
3. Провести факторный анализ типов готовности к инновациям сотрудников в организации. Выявить факторы инновационной готовности к инновациям, представить их в виде уравнений регрессии.
4. Определить взаимосвязи типов готовности к инновациям с индексом ресурсности и личностными ресурсами.
5. Провести факторный анализ личностных ресурсов, фактора инновационной готовности и индекса ресурсности.
6. Провести сравнительный анализ по фактору инновационной готовности между мужчинами и женщинами.

Объект исследования: сотрудники организации.

Предмет исследования: личностные ресурсы инновационной активности сотрудников организации.

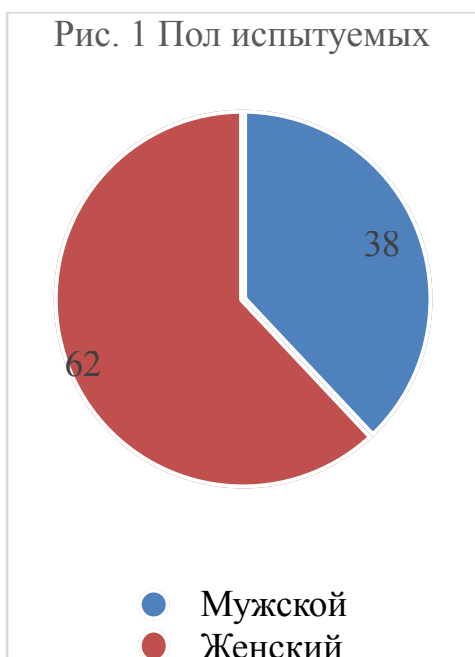
За теоретическую основу данной работы взяты методологические принципы, лежащие в основе системного и деятельностных подходов.

Гипотезы исследования:

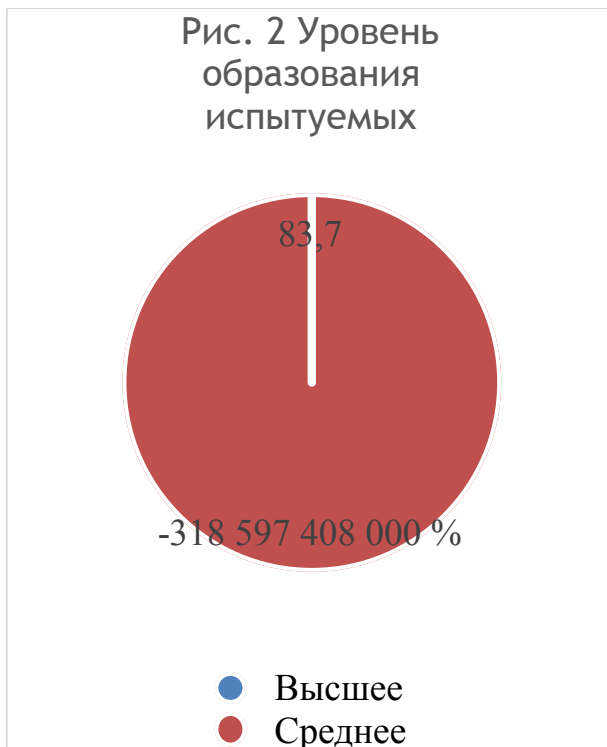
1. Определенные черты личности, такие как экстраверсия и экспрессивность могут способствовать проявлению инновационной активности.
2. Инновационная активность личности положительно связана с ресурсообеспечением.
3. Существуют различия между мужчинами и женщинами в их готовности к инновационной активности, мужчины больше проявляют такую готовность.

## 2.2 Описание выборки

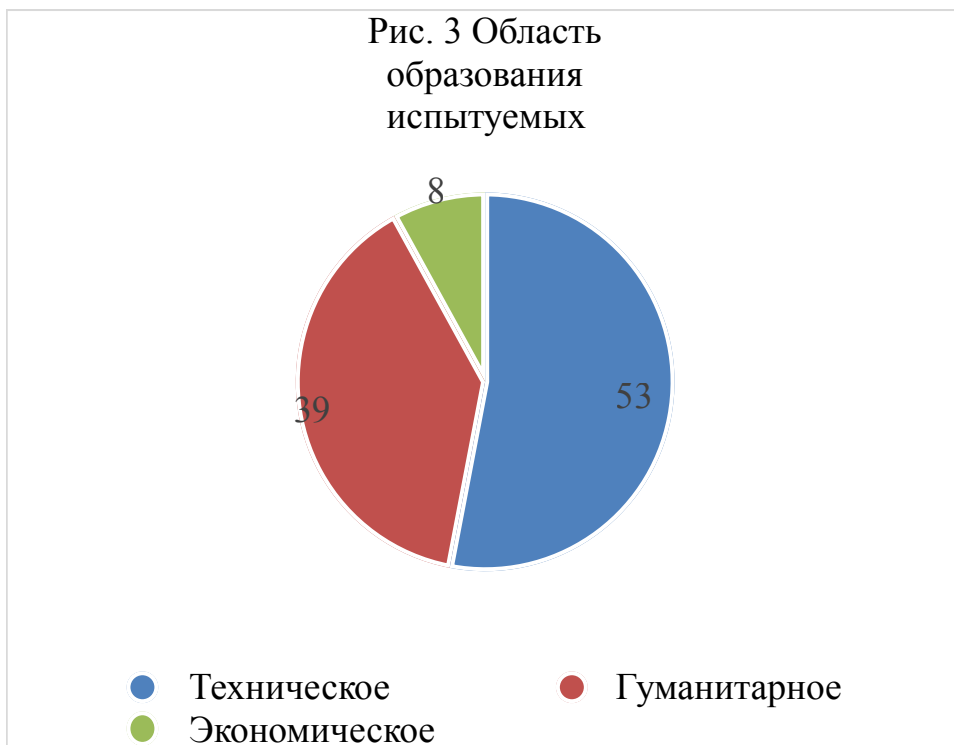
Для выполнения поставленной цели было проведено исследование, в котором приняло участие 90 человек (56 женщин, 34 мужчины).



Возраст испытуемых был от 22 до 50 лет (средний — 30 лет).



Большая часть испытуемых имели высшее образование —84%, 16% имели среднее или среднее-специальное.



Из всей выборки 53% испытуемых имели техническое образование, 39%



гуманитарное, 8% - экономическое. Все испытуемые имели тот или иной стаж работы (средний 8 лет), 38% имели стаж управления. Все испытуемые проходили исследование в Интернете, большинство – жители Санкт-Петербурга.

## **2.2. Методы и процедуры исследования**

Для выполнения поставленной цели был проведен анализ литературы, подобран комплекс методик и осуществлена организация исследования в сети Интернет. В исследовании приняло участие 90 человек. Принять участие в исследовании можно было совершенно свободно и необязательно.

Для определения отношения к инновациям использовалась методика «Психологическая готовность к инновациям» Загашева И.О. [Загашев, 2010]

Личностные ресурсы определялись с помощью методики «Большая пятерка» Р. МакКрае, П. Коста, в адаптации А. Б. Хромова.

Показатели данной методики – численные значения, соответствующие уровню выраженности определенных черт личности. Шкалы данные методики – пять стержневых факторов, каждый из которых включает еще по пять более конкретных характеристик. [Хромов, 2000]

Также измерялся индекс ресурсности с помощью «опросника потери и приобретения персональных ресурсов» (Тест ОППР) Н. Водопьяновой, М. Штейн. [Водопьянова, 2009]

Показатель данной методики рассчитывается, как частное от суммы баллов всех «приобретений» на сумму баллов всех «потерь» и оценивает баланс накопления-потерь ресурсов или другими словами, на сколько человек склонен накапливать ресурсы. Соответственно низкие значения по индексу ресурсности говорят о том, что человек теряет ресурсы.

## 2.2.1 Методика «Психологическая готовность к инновациям»

Согласно И.О. Загашеву, содержание готовности к инновациям может быть выражено в семи вариантах, каждый из вариантов соответствует определенному типу в представленной классификации:

I. Готовность последовать за лидером. Готовность на данном типе очень распространена и предполагает, что работник будет поддерживать организационное новшество только в том случае, если есть ярко выраженный авторитетный лидер, который будет объяснять, брать на себя ответственность и контролировать весь процесс.

II. Готовность при условии материального вознаграждения. Готовность на этом типе предполагает, что работник будет активно поддерживать инновацию, если ее реализация сулит ему определенную материальную выгоду.

III. Готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию. Существует группа людей, у которых ярко выражены определенные лидерские качества. Таки люди, весьма вероятно будут поддерживать нововведение, если оно поможет им реализовать себя, как руководителей.

IV. Готовность при условии личной и профессиональной самореализации. Готовность на данном типе предполагает, что работник будет поддерживать инновацию, если она будет, по его мнению, будет связана с личной и профессиональной самореализацией, повышением уровня знаний, овладением новыми компетенциями, поможет данному работнику почувствовать себя профессионально выше.

V. Готовность при условии отсутствия серьезных изменений. Работник готов поддержать инновацию, если она не будет нести за собой существенных изменений в привычной деятельности.

VI. Готовность на основании прошлого опыта. Работник поддерживает инновации, поскольку они связаны с позитивным участием в инновациях в прошлом.

VII. Готовность на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового. Данный работник в принципе хорошо воспринимает все новое и на первых стадиях внедрения инновации он будет ее поддерживать, но, если чувство новизны «сойдет на нет», он может «переключиться» на что-то другое.

Соответственно, показатели методики – численные значения по семи шкалам, каждая из которой является типом готовности к инновациям. Максимальное значение по каждой шкале – 32, таким образом, значения выше 25 считаются сильной выраженностью психологической готовности данного типа. [Загашев, 2010; методика представлена в приложении В].

### **2.2.2 Методика «Большая пятерка»**

Пятифакторный личностный опросник или тест Большая пятерка (BigFive), разработан американскими психологами Р. МакКрае и П. Коста в 1983-1985 годах. Затем методика дорабатывалась и в законченном варианте была представлена в виде NEO PI-R-личностного опросника (от англ. Нейротизм, экстраверсия, открытость — personal inventory [личностный инвентарь] — личностный опросник).

Согласно авторам, можно выделить пять основных независимых переменных, которые соответствуют личностным факторам темперамента и характера, причем этих пяти факторов достаточно для объективного описания психологического портрета человека – его модели личности.

Таким образом, модель большая пятёрка (BigFive) — диспозициональная (от англ. disposition — предрасположенность) модель личности человека.

Методика была адаптирована А.Б. Хромовым в 1999 году. Адаптированный пятифакторный тест-опросник состоит из 75 парных, противоположных по своему значению, стимульных высказываний, характеризующих поведение человека. Стимульный материал имеет

пятибалльную оценочную шкалу (-2; -1; 0; 1; 2) для того, чтобы определить принадлежность к одной из двух шкал в дихотомии.

Показатели данной методики: пять «больших» факторов, каждый из которых содержит еще по пять более конкретных факторов. Измеряемые характеристики:

1. Экстраверсия — интроверсия.

1.1. Активность — пассивность 1.2. Доминирование — подчиненность  
1.3. Общительность — замкнутость 1.4. Поиск впечатлений — избегание впечатлений, 1.5. Проявление — избегание чувства вины.

2. Привязанность — обособленность.

2.1. Теплота — равнодушие 2.2. Сотрудничество — соперничество 2.3. Доверчивость — подозрительность 2.4. Понимание — непонимание 2.5. Уважение других — самоуважение.

3. Самоконтроль — импульсивность.

3.1. Аккуратность — неаккуратность (отсутствие аккуратности) 3.2. Настойчивость — отсутствие настойчивости 3.3. Ответственность — безответственность 3.4. Самоконтроль поведения — импульсивность (отсутствие самоконтроля) 3.5. Предусмотрительность — беспечность.

4. Эмоциональная устойчивость — эмоциональная неустойчивость.

4.1. Тревожность — беззаботность 4.2. Напряженность — расслабленность 4.3. Депрессивность — эмоциональная комфортность 4.4. Самокритика — самодостаточность 4.5 Эмоциональная лабильность — эмоциональная стабильность.

5. Экспрессивность — практичность.

5.1. Любопытство — консерватизм 5.2. Любознательность — реалистичность 5.3. Артистичность — отсутствие артистичности 5.4. Сенситивность — нечувствительность 5.5. Пластичность — ригидность.

В настоящее время тест-опросник Большая пятерка является одним из самых распространенных и популярных личностных опросников, как и в

России, так и в других странах. [Хромов, 2000; методика представлена в приложении А]

### **2.2.3 Опросник потери и приобретения персональных ресурсов»**

Тест ОППР — Опросник Потери и приобретения персональных ресурсов (авторы Н. Водопьянова, М. Штейн) диагностирует соотношение и динамику персональных ресурсов человека за определенный заданный временной промежуток. [Водопьянова, 2009].

Методика основывается на теории ресурсов С Хобфолла, согласно которой ресурсы — ценности, которые индивидуумы или сообщества стремятся приобретать, сохранять, преумножать и накапливать, то есть это то, что является ценным для человека и помогает адаптироваться к стрессовым ситуациям или преодолевать стрессы жизни. [с 13, цит. По Иванова, 2013].

В методике ОППР ресурсы понимаются как значимые материальные средства (материальный доход, дом, транспорт, одежда, объектные фетиши) и нематериальные конструкты (желания, цели, система верования, идеи, убеждения), внешние (социальная поддержка, семья, друзья, работа, социальный статус) и внутренние — самоотношение и мировоззрение (самоуважение, профессиональные умения, оптимизм, самоконтроль, жизненные ценности, система верований и др.), состояние душевного и физического благополучия, волевые, эмоциональные и энергетические характеристики, которые необходимы (прямо или косвенно) для преодоления реальных или предполагаемых стрессов жизни.

С помощью данной методики производится оценка баланса потерь и приобретений личностных ресурсов в определенный временной промежуток (обычно год или два). Согласно ресурсной концепции Хобфолла, психологический стресс и возникает при нарушении данного баланса, а ситуации данного нарушения можно разделить на три типа:

1. Ситуации, представляющие угрозу потери ресурсов;
2. Ситуации фактической потери ресурсов;
3. Ситуации отсутствия адекватного возмещения истраченных ресурсов, когда для достижения требуемого результата необходимо потратить значительно больше ресурсов, чем ожидалось, либо его достижение в текущих условиях становится невозможным в принципе.

Автор данной концепции связывает стрессоустойчивость и адаптивные возможности человека с наличием определенных личностных (социально-психологических) ресурсов.

В данном опроснике подсчитывается индекс ресурсности (ИР) как частное от деления суммы баллов “приобретений” на сумму баллов “потерь”. Этот индекс, отражая баланс между потерями и приобретениями, является показателем ресурсообеспечения человека, отражая скорость процесса восстановления инвестированных или потерянных ресурсов, его текущие способности к адаптации и стрессоустойчивости.

Тестовые значения индекса ресурсности:

Низкий  $<0,8$ .

Средний  $0,8-1,2$ .

Высокий  $>1,2$ .

При высоких значениях ИР, человек больше накапливает ресурсов, чем теряет, имеет некий «ресурсный прирост», а значит у него больше сбалансированы жизненные разочарования и достижения и выше адаптационный потенциал личности, стрессоустойчивость.

Низкие значения ИР свидетельствуют о том, что в данный момент человек намного больше теряет ресурсов, чем получает взамен. Это может быть обусловлено большим количеством ситуаций потерь ресурсов у данного человека или же, возможно, этот человек совершил множество ресурсных инвестиций и ожидает компенсации. Так или иначе, чем ниже ИР, тем выше

уязвимость к стрессу и меньше адаптационный потенциал личности.  
[Водопьянова, 2009; методика представлена в приложении Б]

## **2.4 Математико-статистические методы обработки**

Измерения проводились в программе IBM SPSS Statistics 23. При обработке эмпирических данных, полученных в процессе исследования, были использованы математико-статистические методы обработки данных: параметрический критерий t-Стьюдента для независимых выборок, факторный анализ, регрессионный анализ.

1. Параметрический критерий t-Стьюдента для независимых выборок. Метод позволяет проверить гипотезу о том, что средние значения двух генеральных совокупностей, из которых извлечены сравниваемые независимые выборки, отличаются друг от друга. Допущение независимости предполагает, что представители двух выборок не составляют пары коррелирующих значений признака (Наследов А.Д., 2004).

2. Корреляционный анализ позволяет проверить гипотезы о связях между переменными с использованием коэффициентов корреляции. Основные показатели: сила связи (чем больше коэффициент корреляции по модулю от 0 до 1, тем больше эта сила), направление (если знак корреляции положительный, то связь прямая, если отрицательный, то обратная), надежность или достоверность (чем меньше р-уровень [вероятность того, что полученные связи случайны], тем выше статистическая значимость, достоверность связи).

3. Факторный анализ. Факторный анализ дает возможность количественно определить нечто, непосредственно не измеряемое, исходя из нескольких доступных измерению переменных. факторный анализ позволяет установить для большого числа исходных признаков

сравнительно узкий набор свойств, характеризующих связь между группами этих признаков и называемых факторами (Наследов А.Д., 2004).



## ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

### 3.1 Описательные статистики, внутренняя согласованность измеряемых показателей

Для того, чтобы лучше сформировать представление о выборке, приведем описательные статистики по каждой методике. Также обратим внимание на значение коэффициента альфа Кронбаха, который показывает внутреннюю согласованность характеристик, описывающих один объект, но не является показателем гомогенности объекта.

В проведенном исследовании, коэффициент альфа Кронбаха для измеряемых параметров равен 0.823, что является «хорошим» показателем.

Приведем общие описательные статистики для всех измеряемых параметров. Таблица 1 описывает средние по возрасту и полу.

**Таблица 1. Описательные статистики общих характеристик**

	Среднее	Среднеквадратичная отклонения	Анализ N
Возраст	30,42	9,50	90
Стаж	8,78	7,78	90

Средний возраст 30 лет, при среднеквадратичной отклонения 9.5 означает, что основная масса испытуемых имеет возраст от 20 до 40 лет. Это можно объяснить средним возрастом пользователей сети Интернет, в которой испытуемые проходили исследование. Средний стаж испытуемых около 9 лет, однако у него имеется довольно большая величина среднеквадратичного отклонения, что говорит о том, что выборка не сильно сконцентрирована вокруг среднего по стажу. Это можно объяснить тем, что в исследовании приняли участие люди из разных сфер с совершенно разным стажем.

В таблице 2 представлены средние значения по методике BigFive

**Таблица 2. Описательные статистики показателей по BigFive.**

	Среднее	Среднеквадратичная отклонения	Анализ N
Экстраверсия	50,6	9,2	90
Активность	11,27	2,78	90
Теплота	11,30	2,73	90
Аккуратность	9,47	2,71	90
Тревожность	10,25	3,16	90
Любопытство	11,14	2,46	90
Привязанность	53,95	9,52	90
Доминирование	11,14	2,67	90
Сотрудничество	10,72	2,72	90
Настойчивость	12,20	2,29	90
Напряженность	8,08	3,07	90
Любознательность	11,42	3,05	90
Самоконтроль	55,67	9,84	90
Общительность	9,80	3,17	90
Доверчивость	9,27	2,99	90
Ответственность	12,36	2,38	90
Депрессивность	9,14	2,8	90
Артистичность	11,51	2,91	90
Эмоциональная Устойчивость	46,64	11,55	90
Поиск впечатлений	8,28	2,36	90
Понимание	11,4	2,69	90
Самоконтроль	10,51	2,9	90
Самокритика	9,45	2,66	90
Сенситивность	11,95	2,19	90
Экспрессивность	56,1	9,06	90
Чувство вины	10,08	2,19	90

Уважение других	11,25	1,63	90
Предусмотрительность	11,12	2,73	90
Эмоциональная Лабильность	9,7	3,12	90
Пластичность	10,06	1,74	90

Большее количество средних значений лежат в пределах средних, описанных в методике. Однако можно обратить внимание на то, что по некоторым шкалам, таким как: любопытство, настойчивость, ответственность, сенситивность получены средние значения по выборке, близкие к высоким, что говорит о том, что эти качества в среднем выражены у испытуемых сильнее обычного. Этот феномен объясняется тем, что не все люди согласятся проходить исследование в Интернете, возможно, данные качества относятся к активным людям, которые готовы принимать участие в подобных исследованиях.

Таблица 3 показывает средние значения по Индексу ресурсности и типов готовности к инновациям

**Таблица 3. Описательные статистики типов отношения к инновациям и индекса ресурсности**

	Среднее	Среднеквадратичная отклонения	Анализ N
Индекс ресурсности (К)	0,878	0,303	90
Тип 1 (за лидером)	20,32	2,600	90
Тип 2 (матер. награда)	18,44	4,179	90
Тип 3 (ответственность)	22,04	4,375	90
Тип 4 (самореализация)	25,36	4,201	90
Тип 5 (отсутствие серьезных изменений)	17,66	4,750	90
Тип 6 (на основании прошлого опыта)	21,42	5,141	90
Тип 7 (позитивное восприят. всего нового)	25,36	4,278	90

Как видно в Таблице 3, средний по выборке Индекс Ресурсности равен 0.87, что лежит в пределах средних значений по методике, но на границе с низкими. Это значит, что испытуемые в выборке имеют средний уровень ресурсообеспечения, но у них существует небольшая тенденция к потере ресурсов (то есть они теряют примерно столько же, сколько и приобретают, но есть вероятность, что потерь может со временем стать больше).

По типам готовности к инновациям, типы 1, 2, 5, 6 имеют значения в пределах средних по методике. То есть по этим типам у испытуемых средний уровень выраженности готовности к инновациям. По типам: 3, 4, 7 наблюдаются высокие средние значения, что свидетельствует о том, что испытуемым свойственна готовность при возможности взять ответственность за инновацию, при возможности личностной и профессиональной самореализации и на основании позитивного восприятия всего нового.

### **3.2 Результаты факторного анализа по методике «психологическая готовность к инновациям»**

Так как мы измеряли отношение к инновациям по методике, определяющей выраженность готовности по семи типам, а методика, определяющая личностные ресурсы имеет тридцать численных шкал, было получено большое количество шкал и значений.

Для того, чтобы сократить объем обрабатываемых данных, а также для более конкретного понимания, математической группировки типов отношения к инновациям, было принято решение провести факторный анализ показателей по этой методике.

**Таблица 4. Объясненная совокупная дисперсия**

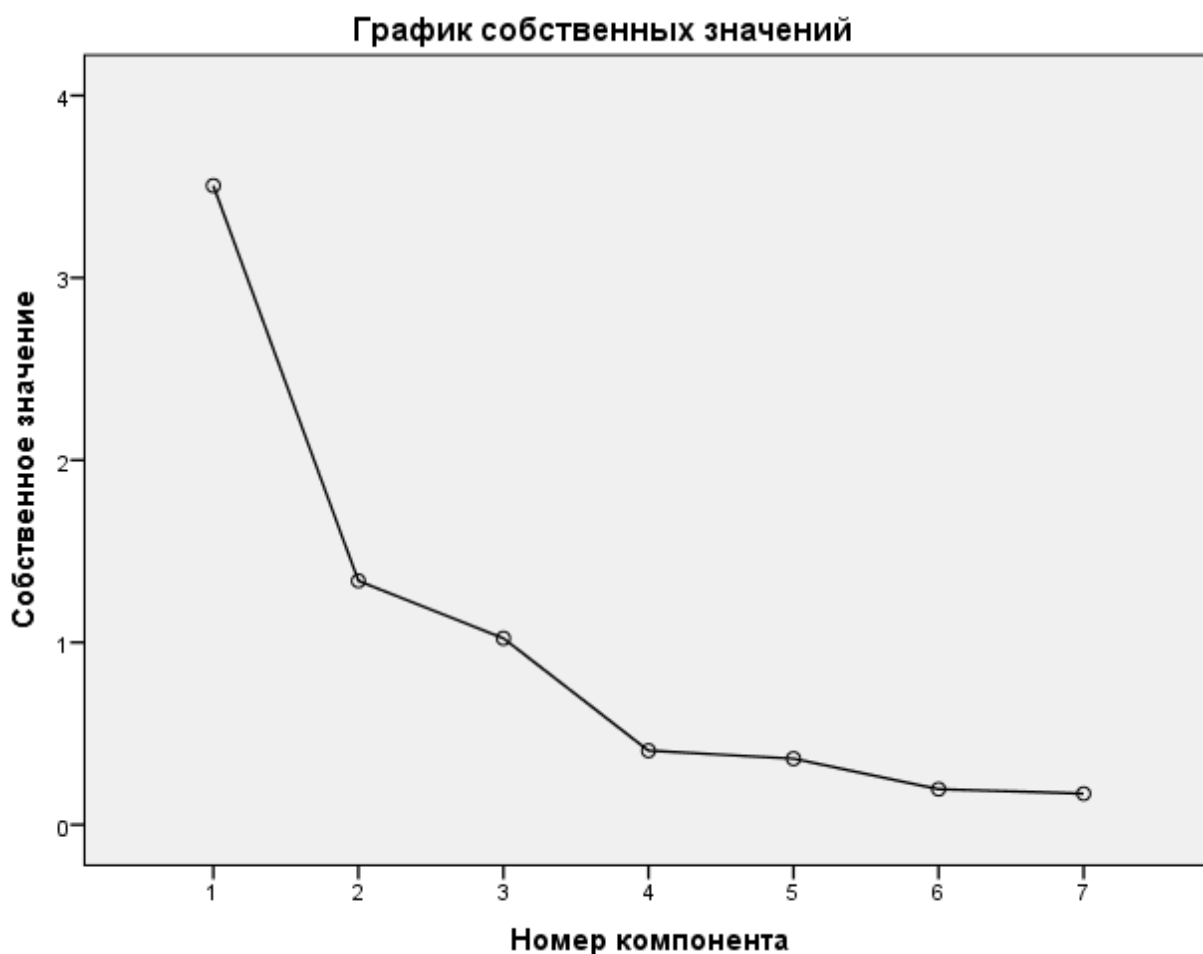
Компонент	Начальные собственные значения			Ротация суммы квадратов нагрузок		
	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %
т						

1	3,506	50,081	50,081	3,275	46,792	46,792
2	1,338	19,108	69,189	1,568	22,397	69,189
3	1,023	14,611	83,799			
4	0,406	5,804	89,604			
5	0,362	5,174	94,778			
6	0,195	2,785	97,563			
7	0,171	2,437	100,000			

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

В таблице 4 видим, что 1 фактор описывает 46.7% общей дисперсии, а второй – 22.4%. Общая объясненная дисперсия двумя факторам – 69.1%. Обращаем свое внимание на график собственных значений.

Рисунок 4. График собственных значений факторного анализа по методике «психологическая готовность к инновациям»



По рисунку 4 видно, что точка, соответствующая второму фактору, является точкой перегиба графика, следовательно, нужно выделить два фактора.

С помощью вращения варимакс, получаем повернутую матрицу компонентов, обратим внимание, как сгруппировались типы отношения к инновациям.

**Таблица 5. Повернутая матрица компонентов <sup>а</sup>**

	Компонент	
	1	2
Тип 1 (за лидером)		,615
Тип 2 (матер. награда)		,803
Тип 3 (ответственность)		,889
Тип 4 (самореализация)		,820
Тип 5 (отсутствие серьезных изменений)	-,537	,696
Тип 6 (на основании прошлого опыта)		,823
Тип 7 (позитивное восприятие. всего нового)		,887

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера.

а. Вращение сошло за 3 итерации.

Для того, чтобы содержательно интерпретировать полученные результаты, стоит вспомнить, что определяет каждый тип.

- I. Готовность последовать за лидером
- II. Готовность при условии материального вознаграждения.
- III. Готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию.
- IV. Готовность при условии личной и профессиональной самореализации
- V. Готовность при условии отсутствия серьезных изменений.
- VI. Готовность на основании прошлого опыта.

VII. Готовность на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового.

Каждый из двух полученных компонентов отражает свой аспект готовности к инновациям.

В первый фактор вошли типы: 3, 4, 6, 7 и 5 тип с минусом, а во 2 фактор: 1, 2 и 5 тип.

Обратим внимание на то, что влияние переменных, которые вошли в первый фактор, за исключением 5 типа находится примерно на одном высоком уровне. Это говорит о том, что данный фактор состоит из переменных, влияние которых одинаково сильное.

Можно предположить, что первый фактор отражает «активную субъектную» готовность к инновациям, второй же фактор отражает «пассивную объектную» готовность, то есть такие люди готовы поддерживать определенные инновации при определенных условиях, но не будут теми людьми, кто будет непосредственно их реализовывать.

Так как нас интересует именно «активная готовность», то остановимся на рассмотрении первого фактора, названного нами «фактором активной готовности к инновациям» или сокращенно «фактором активной готовности» (АГИ).

На АГИ влияет пять переменных, четыре из которых примерно одинаково сильно выражены, а, следовательно, готовность на каждом из этих типов у инновационно активного человека должна быть также равномерно выражена.

Это значит, что человеку, готовому к инновациям с точки зрения субъекта, то есть на активном уровне свойственно наличие готовности при возможности взять ответственность за инновацию, при возможности личностной и профессиональной самореализации, на основании прошлого опыта и позитивного восприятия всего нового.

Что касается пятой переменной, которая определяет тип готовности к инновациям при условии отсутствия серьезных изменений, то логично



предположить, что инновационно активный человек, который обладает сознательной субъектной активной позицией и поддерживает изменения на основе позитивного восприятия всего нового не будет готов к незначительным изменениям просто потому, что он готов к глобальным.

### 3.3 Взаимосвязь личностных ресурсов, готовности к инновациям и ресурсообеспечения

Проанализируем взаимосвязь фактора активной готовности к инновациям с личностными характеристиками и ресурсообеспечением

Представим в виде таблиц корреляции фактора активной готовности к инновациям (АГИ) с ресурсообеспечением (индексом ресурсности) и показателями по методике «BigFive» (критерий Пирсона). Рассмотрим значимые корреляции со значением по модулю больше |0.4|.

**Таблица 6. Корреляции АГИ с личностными ресурсами и индексом ресурсности**

Активная готовность	К	Экспрессивность	Экстраверсия	Активность	Любопытство
Кор. Пирсона	-,525**	,525**	,567**	,452**	,578**
Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000	,000
N	90	90	90	90	90

Активная готовность	Доминирование	Настойчивость	Понимание	Чувствование	Пластичность
Кор. Пирсона	,474**	,413**	,408**	,414**	,448**
Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000	,000
N	90	90	90	90	90



Как мы видим, «фактор активной готовности к инновациям» коррелирует на уровне значимости  $p < 0.01$  со следующими показателями по методике «BigFive»:

4. Индекс ресурсности (К) (- 0.525)
5. Экспрессивность (0.525)
6. Экстраверсия (0.567)
7. Активность (0.452)
8. Любопытство (0.578)
9. Доминирование (0.474)
10. Настойчивость (0.413)
11. Понимание (0.408)
12. Чувство вины (0.414)
13. Пластичность (0.448)

Таким образом, можно с уверенностью утверждать об определенной выраженности вышеперечисленных личностных характеристик у испытуемых, положительно относящихся к инновациям и готовых к инновационной деятельности с позиции субъекта.

Также, следует отдельно обратить внимание на то, что коэффициент ресурсности (К) с высоким уровнем значимости коррелирует с АГИ, но с противоположным знаком. Причем значение данной корреляции по модулю (0.525) является одним из самых больших, среди прочих корреляций. Эта корреляция свидетельствует о том, что при условно высоких значениях АГИ, будут наблюдаться условно низкие значения по К. То есть, инновационно активные люди, обычно имеют низкий индекс ресурсности, что свидетельствует о том, что они склонны к потере личностного ресурса в процессе инновационной активности.

Получается, что чем больше у человека выражена «активная» готовность к инновациям, тем больше у него возникает некий дефицит ресурсов.

Это можно объяснить с помощью теории реверса активности. Реализуя свой инновационный потенциал, человек отдает больше, чем получает. В процессе инновационной активности всегда тратится ресурс людей, внедряющих непосредственное новшество. Реверс активности в сторону движения происходит, когда человек еще не успел полностью восстановить затраченные ресурсы, в связи с чем образовывается тенденция к потере ресурсов.

Проанализируем взаимосвязь Индекса Ресурсности с личностными характеристиками и типами готовности к инновациям. Для этого рассмотрим отдельные корреляции К со всеми остальными характеристиками. Причем, для лучшего понимания причин потери ресурсов, вернемся к 7 типам готовности к инновациям. Так как показателей по методике «BigFive» очень много, то рассмотрим только значимые корреляции, но на этот раз из-за того, что больших корреляций не было найдено, рассмотрим все значения по модулю больше |0.3|.

**Таблица 7. Корреляции индекса ресурсности (К) с характеристиками BigFive и типами готовности к инновациям**

К	Экспрессивность	Экстраверсия	Любопытство	Доминирование	Настойчивость
Корреляция Пирсона	-,348**	-,318**	-,427**	-,306**	-,347**
Знач. (двухсторонняя)	,001	,002	,000	,003	,001

К	Ответственность	3 тип	4 тип	6 тип	7 тип
---	-----------------	-------	-------	-------	-------

Корреляция Пирсона	-,342**	-,506**	-,400**	-,415**	-,461**
Знач. (двухсторонняя)	,001	,000	,000	,000	,000

Как мы видим, индекс ресурсности (К) коррелирует с некоторыми показателями по «BigFive», интересно, что значение коэффициентов корреляции невысоко и всегда отрицательно.

Так мы обнаружили при значимости  $p < 0.01$ , что К коррелирует со следующими показателями по «BigFive»:

- 1) Экспрессивность (-0.348)
- 2) Экстраверсия (-0.318)
- 3) Любопытство (-0.427)
- 4) Доминирование (-0.306)
- 5) Настойчивость (-0.347)
- 6) Ответственность (-0.342)

Таким образом, можно утверждать, что есть связь между вышеперечисленными характеристиками и индексом ресурсности. Отрицательная зависимость говорит о том, что потеря ресурсов связана с проявлением именно этих личностных черт. Вполне вероятно, что потеря ресурсов – та цена, которую необходимо заплатить при мобилизации данных качеств.

Теперь проанализируем с какими типами готовности к инновациям связана потеря ресурсов. При значимости  $p < 0.01$  были получены следующие корреляции типов с К:

- 1) 3 тип (готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию)  $r = - 0.506$ .

- 2) 4 тип (готовность при условии личностной и профессиональной самореализации)  $r = -0.4$ .
- 3) 6 тип (готовность на основании прошлого опыта)  $r = -0.415$ .
- 4) 7 тип (готовность на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового)  $r = -0.461$ .

Значение данных корреляций уже намного выше и можно назвать эти связи значительными. Отрицательное значение коэффициентов говорит о том, что наличие готовности по каждому типу сопровождается также потерей личностных ресурсов. Интересно, что это именно те типы, которые вошли в АГИ. Причем, остальные типы (готовность последовать за лидером, готовность при условии материального вознаграждения, готовность при условии отсутствия серьезных изменений) не влияют на индекс ресурсности или же это влияние минимально.

Также вспомним, что К коррелирует с АГИ ( $p < 0.01$ ,  $r = -0.525$ ).

Обнаруженные корреляции позволяют сделать вывод о том, что психологическая готовность к инновациям по типам, соответствующим активной готовности сопровождается потерей ресурсов, что отражено в высоком значении корреляции К с АГИ.

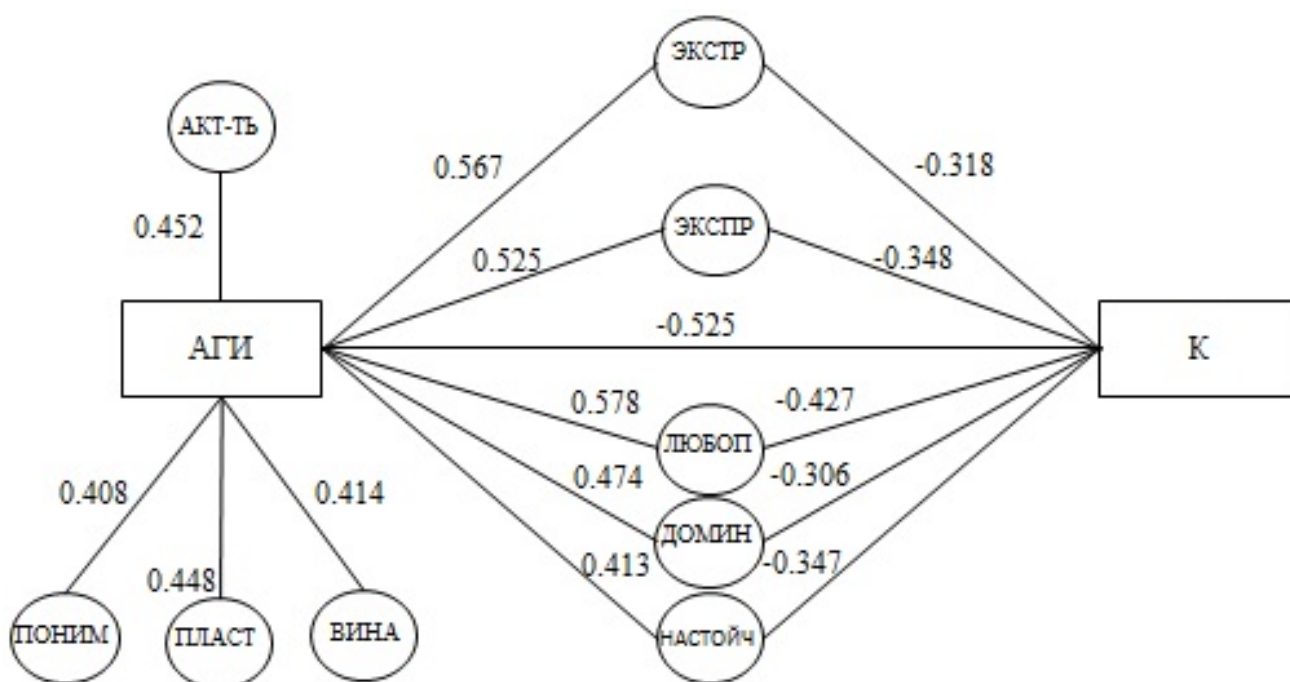
Также на потерю ресурсов влияют такие личностные характеристики, как: экспрессивность (-0.348), экстраверсия (-0.318), любопытство (-0.427), доминирование (-0.306), настойчивость (-0.347), ответственность (-0.342).

Экспрессивность и экстраверсия – личностные качества, которые предполагают активную деятельность, в процессе которой всегда тратятся ресурсы. Доминирование и настойчивость – те качества, которые предполагают упорство и нацеленность на результат, как на итог определенной работы, которая предполагает процесс реализации ресурсов. Ответственность всегда предполагает некоторый повышенный уровень

внимания, и, как следствие, ускоренную потерю ресурсов. Любопытство же является некоторым толчком к активности, но требует значительных ресурсных затрат.

Теперь рассмотрим Рисунок 5, на котором представлена корреляционная плеяда:

Рисунок 5. Корреляционная плеяда.



Обратите внимание, как связаны Фактор Активной Готовности (АГИ) и Ресурсообеспечение (Индекс ресурсности — К), а также на промежуточные связи (по рисунку) Активной Готовности с личностными ресурсами, такими, как: экстраверсия, экспрессивность, любопытство, доминирование, настойчивость.



### 3.4. Факторный анализ показателей по «BigFive», Индекса Ресурсности и Фактора Активной Готовности к Инновациям

Проведем факторный анализ по вышеперечисленным параметрам.

**Таблица 8. Объясненная совокупная дисперсия**

Компонент	Начальные собственные значения			Ротация суммы квадратов нагрузок		
	Всего	%	Суммарный	Всего	%	Суммарный
	о	дисперсии	%		дисперсии	%
1	8,207	25,646	25,646	4,737	14,805	14,805
2	5,308	16,586	42,232	4,696	14,677	29,481
3	4,325	13,516	55,749	4,257	13,303	42,784
4	2,219	6,933	62,682	4,105	12,827	55,611
5	1,439	4,496	67,178	2,557	7,992	63,603
6	1,091	3,410	70,588	2,038	6,370	69,973
7	1,071	3,347	73,935	1,268	3,962	73,935
8	,925	2,892	76,827			
9	,857	2,679	79,506			
10	,685	2,142	81,647			
11	,634	1,983	83,630			
12	,608	1,901	85,530			
13	,580	1,812	87,342			
14	,501	1,565	88,907			
15	,473	1,478	90,385			

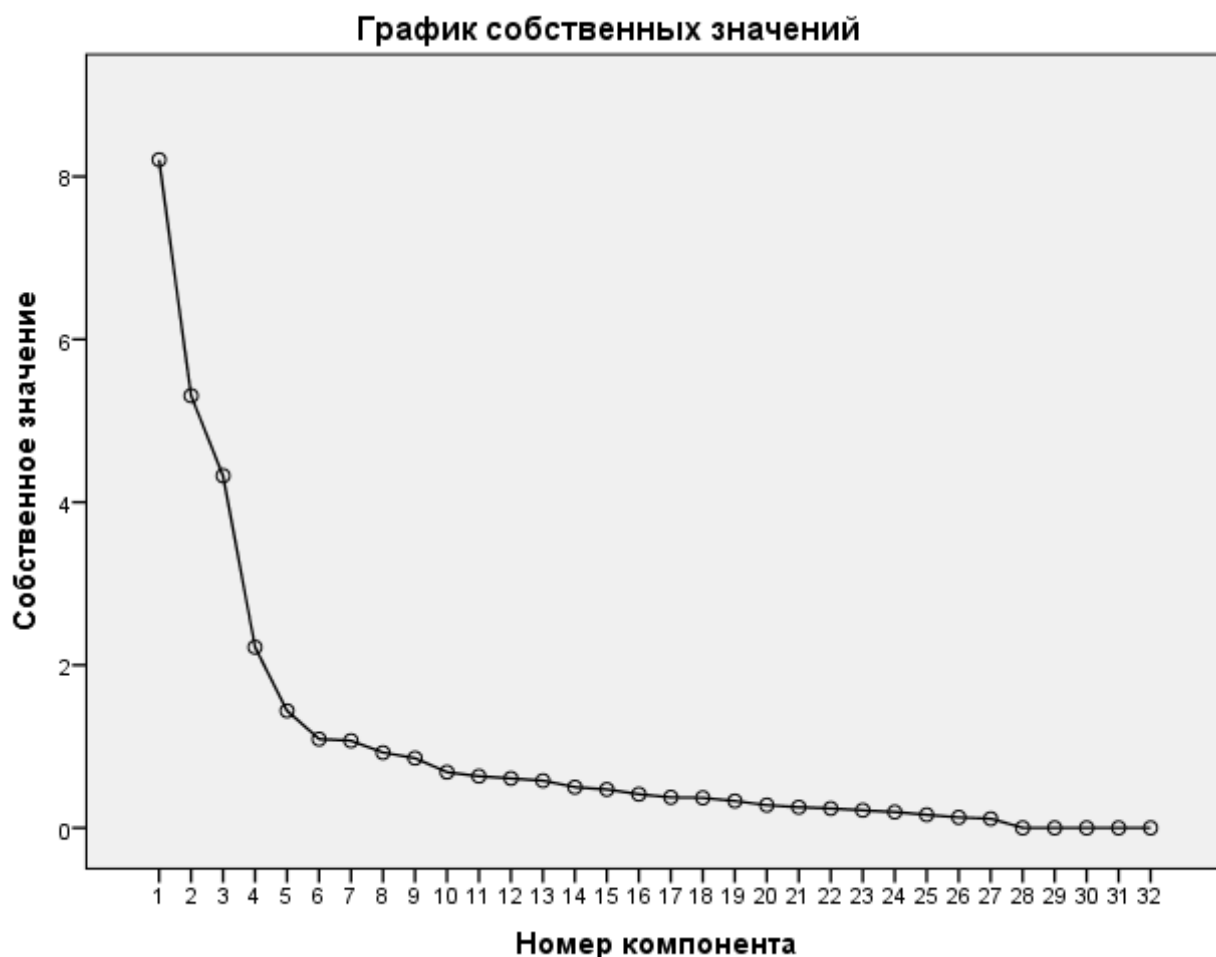
16	,414	1,295	91,680		
----	------	-------	--------	--	--

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Как видно, общая объясненная дисперсия, объясненная первыми тремя факторами, составляет 42.7 %.

Обратим внимание на график собственных значений. Точка перегиба находится на третьем факторе, следовательно, следует рассмотреть именно три фактора.

Рисунок 6. График собственных значений факторного анализа показателей по «BigFive», Индекса Ресурсности и Фактора Активной Готовности к Инновациям.



С помощью вращения варимакс была получена следующая повернутая матрица компонентов. Обратим внимание на то, как сгруппировались измеряемые характеристики.

**Таблица 9. Повернутая матрица компонентов <sup>а</sup>**

	Компонент		
	1	2	3
Экспрессивность	,879		
Экстраверсия	,843		
Пластичность	,755		
Любопытство	,742		
Чувство вины	,711		
АГИ	,668		
Общительность	,629		
Сенситивность	,597		
Любознательность	,597		,495
Артистичность	,577		
Доминирование	,549		
Активность	,540		
Поиск впечатлений	,524		
К	-,414		
Самоконтроль		,895	
Привязанность		,796	
Ответственность		,754	
Аккуратность		,729	
Предусмотрительность		,694	
Уважение других		,680	
Теплота		,659	
Понимание	,408	,647	
Самоконтроль		,617	
Сотрудничество		,609	
Настойчивость		,583	
Доверчивость		,422	
Эмоциональная Устойчивость			,972

Депрессивность				,831
Эмоциональная Лабильность				,783
Тревожность				,763
Самокритика				,724
Напряженность				,688

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера.

а. Вращение сошлось за 5 итераций.

В первый фактор вошел АГИ (0.668), коэффициент ресурсности (-0.414) и следующие показатели по «BigFive»: экспрессивность (0.879), экстраверсия (0.843), пластичность (0.755), любопытство (0.742), чувство вины (0.711), общительность (0.629), сенситивность (0.597), любознательность (0.597), артистичность (0.577), доминирование (0.549), активность (0.540), поиск впечатлений (0.524), понимание (0.408).

Во второй фактор попали социальные характеристики по «BigFive», связанные с межличностными отношениями. В третий фактор вошли черты, характеризующие эмоциональность.

Таким образом, первый фактор можно назвать «фактором инновационной активности» (ФИА). Он статистически объединяет в себе ресурсы, которые соответствует инновационно активному человеку, а также отражает потерю ресурса, которая была выявлена, как некое следствие инновационной готовности.

На ФИА очень высоко влияют такие стержневые характеристики по BigFive, как: экспрессивность и экстраверсия. Весьма высоко значение по пластичности, любопытству, чувству вины и общительности.

Инновационно активный человек обязан быть пластичным и уметь работать в режиме многозадачности и большого объема информации, а также оперативно переключаться между поставленными задачами

Любопытство и общительность – природа любого активного, деятельностного человека. Это две характеристики, которые побуждают на активность и обеспечивают ее протекание.

Чувство вины может быть обусловлено тенденцией активных людей, которые много взаимодействуют с другими людьми и часто влияют на их жизнь испытывать некоторые угрызения совести по поводу своего сильного влияния. Чувство вины включено в экстраверсию и является ее сопровождающей характеристикой.

Другие характеристики, вошедшие в ФИА характеризуют способности человека к влиянию на других людей, открытости и пониманию, чувствительности к окружающей среде.

### **3.5. Сравнительный анализ степени готовности к инновационной активности мужчин и женщин**

Для того, чтобы определить, есть ли какие-нибудь значимые различия между тем, какими качествами обладают мужчины и женщины было принято решение провести сравнение средних с помощью  $t$  – критерия.

Рассмотрим зависимость «фактора активной готовности» (АГИ) от пола.

**Таблица 10. Критерий равенства дисперсий Ливиня**

		F	Значимость
АГИ	Предполагаются равные дисперсии	1,771	,187
	Не предполагаются равные дисперсии		

Значимость по критерию Ливеня больше 0.05, следовательно, можно принимать в расчет результаты по t – критерию.

**Таблица 11. t-критерий для равенства средних**

t	ст.св	Знач. (двухстор.)	Средн. Разн.	Среднеквадрат. ошибка разности	95% доверительный интервал для разности	
					Нижн.	Верх.
,058	88	,954	,012	,219	-,424	,449
,061	77,8	,951	,012	,208	-,402	,428

Как видно из сравнения средних,  $p > 0.05$ , что говорит о достоверном отсутствии различий по АГИ в сравниваемых группах, а именно между мужчинами и женщинами. Так как наш «фактор активной готовности к инновациям» отражает субъектную готовность к инновационной активности, можно утверждать, что мужчины и женщины одинаково готовы к внедрению инноваций. Это можно объяснить с тем, что в наши дни инновации и инновационная активность получают все большее распространение и одобрение во всех сферах. Кроме того, современные организационные культуры давно ведут работу по избавлению от профессиональной половой дискриминации, особенно высокотехнологичных (инновационных) сферах. Поэтому мужчины и женщины одинаково включены в работу и им транслируется одинаковое отношение. Возможно гендерные различия в данном случае уступают профессиональной рациональности, и мужчины и женщины одинаково относятся к инновационной активности.

По остальным характеристикам не обнаружилось достоверных различий, также не было выявлено достоверных различий по готовности к инновациям при сравнении людей с техническим и гуманитарным образованием.

## ВЫВОДЫ

1. В результате литературного анализа была сформулирована методико-теоретическая база данной работы. В основание легли принципы системного и деятельностного подходов, а также модель инновационного потенциала Михайловой и модель инновационной активности И.О. Загашева. Согласно модели Михайловой, существуют три интегративных компонента, формирующих инновационный потенциал: интеллектуальный, деятельностный и ценностно-мотивационный. Каждый из компонентов проявляется в определенном типе психологической готовности к инновационной активности, согласно модели И.О. Загашева.

2. В результате анализа личностных ресурсов, типов готовности к инновациям и индекса ресурсности (ресурсообеспечения) был составлен план исследования, выбраны следующие методы математико-статистической обработки: параметрический критерий для независимых выборок t-Стьюдента, корреляционный и факторный анализ.

3. Был проведен факторный анализ семи типов готовности к инновациям. В результате было выделено два фактора, каждый из которых отражает свой аспект готовности к инновациям. В первый фактор, который был назван «фактором активной готовности к инновациям» вошли следующие типы готовности: готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию, готовность при условии личностной и профессиональной самореализации, готовность на основании прошлого опыта, готовность на основе позитивного восприятия всего нового, а также готовность при условии отсутствия серьезных изменений с обратным знаком. Таким образом, именно эти типы отражают «активную субъектную» готовность к инновационной активности. Вероятнее всего, готовность

при условии отсутствия серьезных изменений входит в данный фактор с обратным знаком, потому что человек, готовый к серьезным изменениям на основе позитивного восприятия всего нового не считает незначительные изменения – инновацией. Было восстановлено уравнение регрессии фактора активной готовности к инновациям для использования в дальнейшем анализе.

4. В результате корреляционного анализа были установлены взаимосвязи фактора активной готовности к инновациям с индексом ресурсности (-0.525) и некоторыми характеристиками по «BigFive». Таким образом, было доказано, что инновационная активность влечет за собой потерю личностного ресурса. При этом определенные личностные особенности могут рассматриваться в связи с инновационной активностью человека: огромное значение имеют качества, отвечающие за способности активно взаимодействовать с другими людьми (экстраверсия,  $r = 0.567$ ), четко выражать свои мысли и спокойно относиться к окружающей действительности (экспрессивность,  $r = 0.525$ ), добиваться поставленных целей (доминирование, настойчивость,  $r = 0.474$ ,  $r = 0.413$ ), а также быстро принимать решение в экстремальной ситуации (пластичность,  $r = 0.448$ ). Был проведен корреляционный анализ Индекса ресурсности с личностными характеристиками и типами готовности к инновациям. Обнаруженные корреляции позволяют сделать вывод о том, что психологическая готовность к инновациям по типам, соответствующим активной готовности сопровождается потерей ресурсов, что отражено в высоком значении корреляции Индекса ресурсности с фактором активной готовности к инновациям. Также на потерю ресурсов влияют такие личностные характеристики, как: экспрессивность (-0.348), экстраверсия (-0.318), любопытство (-0.427), доминирование (-0.306), настойчивость (-0.347), ответственность (-0.342). Экспрессивность и экстраверсия – личностные качества, которые предполагают активную



деятельность, в процессе которой всегда тратятся ресурсы. Доминирование и настойчивость – те качества, которые предполагают упорство и нацеленность на результат, как на итог определенной работы, которая предполагает процесс реализации ресурсов. Ответственность всегда предполагает некоторый повышенный уровень внимания, и, как следствие, ускоренную потерю ресурсов. Любопытство же является некоторым толчком к активности, но требует значительных ресурсных затрат.

5. Был проведен факторный анализ по всем показателям методики «BigFive», коэффициенту ресурсности и фактору активной готовности. Результатом стало выделение трех факторов. В первый фактор вошел АГИ (0.668), коэффициент ресурсности (-0.414), следующие стержневые показатели по «BigFive»: экспрессивность (0.879), экстраверсия (0.843), а также характеристики, включенные в эти два показателя: пластичность (0.755), любопытство (0.742), чувство вины (0.711), общительность (0.629), сенситивность (0.597), любознательность (0.597), артистичность (0.577), доминирование (0.549), активность (0.540), поиск впечатлений (0.524) и понимание (0.408). Таким образом, этот фактор статистически объединяет в себе ресурсы, которые соответствует инновационно активному человеку, а также отражает потерю ресурса. На ФИА очень высоко влияют такие стержневые характеристики по BigFive, как: экспрессивность и экстраверсия. Весьма высоко значение по пластичности, любопытству, чувству вины и общительности.

Инновационно активный человек обязан быть пластичным и уметь работать в режиме многозадачности и большого объема информации, а также оперативно переключаться между поставленными задачами

Любопытство и общительность — природа любого активного, деятельностного человека. Это две характеристики, которые побуждают на активность и обеспечивают ее протекание.

Чувство вины может быть обусловлено тенденцией активных людей, которые много взаимодействуют с другими людьми и часто влияют на их жизнь испытывать некоторые угрызения совести по поводу своего сильного влияния. Чувство вины включено в экстраверсию и является ее сопровождающей характеристикой.

Другие характеристики, вошедшие в ФИА характеризуют способности человека к влиянию на других людей, открытости и пониманию, чувствительности к окружающей среде.

6. В результате сравнения средних по фактору активной готовности к инновациям (t-критерий Стьюдента), было установлено, что при уровне значимости ( $p < 0.05$ ) нет достоверных различий между мужчинами и женщинами в их готовности к инновационной активности. Таким образом, нет оснований отдавать предпочтение тому или иному полу при поиске людей, готовых к активной преобразующей деятельности.

Гипотезы исследования:

1. Определенные черты личности, такие как экстраверсия и экспрессивность могут способствовать проявлению инновационной активности.
2. Инновационная активность личности положительно связана с ресурсообеспечением.
3. Существуют различия между мужчинами и женщинами в их готовности к инновационной активности, мужчины больше проявляют такую готовность.

Гипотеза №1 подтвердилась. Действительно, существуют определенные личностные характеристики, влияние которых на

инновационную активность было доказано экспериментально. Так, в результате факторного анализа был выделен фактор «активной готовности к инновациям», который включил в себя с высоким коэффициентом, такие стержневые личностные характеристики, как: экспрессивность и экстраверсия.

Гипотеза №2 подтвердилась. Инновационно активный человек, безусловно, должен обладать первоначальным личностным ресурсом, для успешного осуществления инновационной деятельности. Тем не менее, сама по себе деятельность – есть использование ресурсов, а так как инновационно активные люди постоянно подвижны, вовлечены в какую-то деятельность, они постоянно тратят свои ресурсы и не успевают их восстановить, что может способствовать повышенному уровню психологического выгорания данных специалистов. Таким образом инновационная активность личности связана с ресурсообеспечением.

Гипотеза №3 не подтвердилась. Было экспериментально доказано, что не существует значимых различий между мужчинами и женщинами в готовности к инновационной активности.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заключение: инновационная активность, как уже говорилось ранее, остается одной из самых актуальных тем в организационной психологии. Проведенное исследование позволило прояснить, какие личностные ресурсы соответствуют инновационно активному человеку, какие качества так или иначе у него развиваются и какие черты важны для успешной разработки и внедрения инноваций.

Подводя итог, стоит сказать, что влияние стержневых характеристик личности: «экспрессивность» и «экстраверсия» на инновационную активность, согласно полученным данным весьма высоко. Понятно, что в качестве генераторов идей или контролеров в инициативную группу могут быть приглашены люди с совершенно разными личностными характеристиками, главное, чтобы они были лояльны организации и имели такие же или родственные с организацией цели.

Тем не менее, в качестве непосредственных «реализаторов», активных людей, которые будут обеспечивать весь инновационный процесс, лучше выбрать экспрессивных кандидатов – экстравертов, так как им будет проще справиться с этой задачей.

Таким образом, руководству организации, в которой планируется внедрение инноваций и расширение штата, лучше всего обратить особое внимание именно на эти черты у своих кандидатов.

Также стоит еще раз отметить, что не существует никаких различий в «инновационности» между мужчинами и женщинами, в связи с чем нет никакого смысла в скрытой профессиональной половой дискриминации при отборе в компаниях на должности, предполагающих разработку и внедрение инноваций.

Безусловно необходимо дальнейшее изучение выделенных ресурсов и их влияния на процесс создания и внедрения инноваций для того, чтобы определить первопричины развития именно этих качеств, а также для более

детального психологического портрета «идеального инноватора», тем не менее, полученные результаты уже можно использовать при отборе, например, в инновационные группы в организации.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Наука, 1980. – 335 с.
2. Анцыферова Л.И. Методологические принципы и проблемы психологии // Психол. журнал. –1982. – Т. 3, No 12. – С. 8–18.
3. Белановская О.В. Психология личности: Учеб. пособие; Научн. ред. Ю. Н. Карандашев, Т. В. Сенько. – Мн.: БГПУ им. М. Танка, 2001. – 226 с.
4. Бодров В.А. Информационный стресс. М.: PerSe, 2000.
5. Брушлинский, А.В. Проблемы психологии субъекта. – М.: Изд-во Института психологии РАН, 1994. – 309 с.
6. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса СПб.: Питер, 2009 с. 304-309.
7. Волкова, М.Н. Деятельностный подход и категория деятельности в психологии: Учеб. Пособие. – Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2007. – 78 с.
8. Журавлев А.Л, Барабанщиков В.А, Воловикова М.И. Психология человека в современном мире. Том 1. Комплексный и системный подходы в исследованиях психологии человека. Личность как субъект жизненного пути. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. - 334 с.
9. Загашев И. О. Психологическая готовность к инновациям как условие эффективности внедрения системы управления качеством // Известия Самарского научного центра РАН. 2010. №5-2.
10. Иванова, Т.Ю. Теория сохранения ресурсов как объяснительная модель возникновения стресса / Т.Ю. Иванова // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2013. – Т. 10. – №3. – С. 119–135.
11. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий. СПб: Питер, 2011 – 704 с.

12. Карнышев А.Д. Экономическая психология и содержательный анализ инноваций // Экономическая психология: актуальные исследования и инновационные тенденции десятой юбилейной междунар. науч. – практ. конф./под общ.ред.-ра психол. наук, проф. А.Д. Карнышева. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.
13. Коверзнева И. А. Психология активности и поведения. Мн., 2010.
14. Королева К. Ю. Образование в социокультурном контексте: системный подход // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. 2007. №9.
15. Коссов Б.Б. Личность: актуальные проблемы системного подхода (вопросы психологии, 1997 №6, с. 58-68)
16. Крупнов А.И. Диагностика свойств личности и индивидуальности. – М.: Институт молодежи, 1993. – 78 с.
17. Крушельницкая О.И., Третьякова А.Н. Локус контроля учащихся среднего профессионального образования // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. 2016. №2.
18. Леонова А.Б. Индивидуальная устойчивость к стрессу и когнитивно-аффективные механизмы регуляции деятельности // Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России: Материалы II Международной конференции Теория сохранения ресурсов как объяснительная модель возникновения стресса 133 / Под ред. Е.Т. Булгаковой, О.В. Бондаренко, В.И. Моросановой, Т.А. Индиной. Кисловодск; Ставрополь; М., 2009.
19. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.
20. Леонтьев В.Г. Мотивация и психологические механизмы ее формирования. – Новосибирск: Новосибирский полиграфкомбинат, 2002. – 264 с.

21. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 444 с.
22. Ломов, Б.Ф. О системном подходе в психологии / Б.Ф.Ломов // Вопросы психологии. – 1975. – № 2. – С.31–45.
23. Миронов Денис Дмитриевич Субъект и культура: механизм идентификации // Вестник СПбГУКИ. 2015. №3 (24).
24. Михайлова О.Б. Методологические основы исследования инновационного потенциала личности //Вестник университета (ГУУ) — 2010 — № 21. — С. 71—75.
25. Михайлова О.Б. Структура инновационного потенциала личности // Вестник НГУ. Серия «Психология». — 2012. — № 1. — С. 26—32.
26. Мухина В.С. Возрастная психология. Феноменология развития: учебник для студ. высш. учеб. заведений [Текст] / В.С. Мухина. - М.: Академия, 2006. - 608 с.
27. Пригожин А. И. Современная социология организаций. М., 1995.
28. Рубиштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2002 -720 с.
29. Селье Г. На уровне целого организма. М.: Наука, 1972.
30. Сергеев В. А., Кипчарская Е. В., Подымало Д. К. Основы инновационного проектирования: учебное пособие. Ульяновск: УлГТУ, 2010. – 246 с
31. Скитович А.А. Личностные характеристики специалистов с разным уровнем инновационной активности, диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук, Москва, 2014 – 178 с.
32. Сорокин П.С. Инновационная активность как фактор карьерного продвижения сотрудников бизнес-организаций: подходы и направления исследования // Современный менеджмент: вопросы теории и практики. — Вып. 4. — М.: НИУ ВШЭ, 2011. — С. 494—506.



33. Терехова Т.А. Эмпирическое исследование проявления инновационного потенциала личности в зависимости от исполнения социальной роли. 2013. №2
34. Терехова Т.А. Шишкина А.О. Инновационная активность личности: подходы, формы, механизмы. // Психология в экономике и управлении 2013, №2.
35. Холодная М.А. Стили совладания в юношеском возрасте в контексте проблемы интеллектуального контроля совладающего поведения // Совладающее поведение. Современное состояние и перспективы / Под ред. А.Л. Журавлева, Т.Л. Крюковой, Е.А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
36. Хромов А.Б. Пятифакторный опросник личности: Учебно-методическое пособие. - Курган: Изд-во Курганского гос. университета, 2000. - 23 с.
37. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека / В. Д. Шадриков – М.: Логос, 1996 – 320 с.
38. Apter M.J. Human action and the theory of psychological reversals. / Aspects of consciousness. V.1: Psychological issues. Underwood G., Stevens R.L. Academic Press, 1979. -P. 45-65.
39. Apter M. J., Smith. K.C.P. Humour and the theory of psychological reversals. In: Chapman A. J., Foot H. C. (eds.) Oxford: Pergamon Press, 1977. P. 95-100
40. Apter, M.J. (2007) Reversal Theory: The Dynamics of Motivation, Emotion and Personality, 2nd. Edition. Oxford: Oneworld Publications.
41. Basadur, M.S., Basadur, T.M. and Licina, G. (2012). "Organizational creativity and organizational development". Chapter 26 in the Handbook of Organizational Creativity. Elsevier. Editor: Michael D. Mumford.

42. Hobfoll S. Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress // *American Psychologist*. 1989. 3. 513–524.
43. Hobfoll S. Conservation of resource caravans and engaged settings // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2011a. 84. 116–122.
44. Hobfoll S. Conservation of resources theory: its implication for stress, health, and resilience / / S. Folkman (ed.). *The Oxford handbook of stress, health, and coping*. N.Y.: Oxford University Press, 2011b.
45. Hobfoll S., Lilly R.S. Resource conservation as a strategy for community psychology // *Journal of Community Psychology*. 1993. 21. 128–148.
46. Janssen O. The Joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2005. Vol. 78. P. 573–579.
47. Jeroen P.J. de Jong Deanne N. Den Hartog *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*, Zoetermeer, November 2008.
48. Kramer S., Amabile T. *The Progress Principle/ Harvard Business Review Press*, 2011.
49. Kuratko D.F.R., Duane I., Jeffrey G.C., Jeffrey S.H. A model of middle-level managers' entrepreneurial behavior // *Entrepreneurship Theory and Practice*. — 2005. — November.
50. Rotter, J.B. (1966). "Generalized expectancies of internal versus external control of reinforcements". *Psychological Monographs*. 80 (whole no. 609).

51. Rothbaum F., Weisz J. R., Snyder S. S. Changing the world and changing the self: A two-process model of perceived control //Journal of personality and social psychology. – 1982. – T. 42. – №. 1. – С. 5.

52. Rutledge, H. & Tucker, J. (2007) Reversing Forward: A Practical Guide to Reversal Theory, Fairfax, Virginia: OKA (Otto Kroeger Associates).

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение А

#### Тест BigFive в адаптации Хромова

Инструкция: прочтите парные высказывания и определите, какое из двух альтернативных высказываний вам больше всего подходит. Если подходит высказывание, записанное слева от оценочной шкалы, то используйте для оценки этого высказывания значение «-2» или «-1». Если вам подходит правое высказывание, то оно оценивается значениями «2» или «1». Значения «-2» или «2» выбираются в том случае, если оцениваемое высказывание выражено сильно. Если это высказывание выражено слабо (слабее), то выбирается значение «-1» или «1». В том случае, когда ни одна из альтернатив вам не подходит, а подходит нечто среднее между ними, то выбирается значение «0».

1. Мне нравится заниматься физкультурой -2 -1 0 1 2 Я не люблю физические нагрузки
2. Люди считают меня отзывчивым и доброжелательным человеком -2 -1 0 1 2 Некоторые люди считают меня холодным и черствым
3. Я во всем ценю чистоту и порядок -2 -1 0 1 2 Иногда я позволяю себе быть неряшливым
4. Меня часто беспокоит мысль, что что-нибудь может случиться -2 -1 0 1 2 «Мелочи жизни» меня не тревожат
5. Все новое вызывает у меня интерес -2 -1 0 1 2 Часто новое вызывает у меня раздражение
6. Если я ничем не занят, то это меня беспокоит -2 -1 0 1 2 Я человек спокойный и не люблю суетиться
7. Я стараюсь проявлять дружелюбие ко всем людям -2 -1 0 1 2 Я не всегда и не со всеми дружелюбный человек

8. Моя комната всегда аккуратно прибрана -2 -1 0 1 2 Я не очень стараюсь следить за чистотой и порядком
9. Иногда я расстраиваюсь из-за пустяков -2 -1 0 1 2 Я не обращаю внимания на мелкие проблемы
10. Мне нравятся неожиданности -2 -1 0 1 2 Я люблю предсказуемость событий
11. Я не могу долго оставаться в неподвижности -2 -1 0 1 2 Мне не нравится быстрый стиль жизни
12. Я тактичен по отношению к другим людям -2 -1 0 1 2 Иногда в шутку я задеваю самолюбие других
13. Я методичен и пунктуален во всем -2 -1 0 1 2 Я не очень обязательный человек
14. Мои чувства легко уязвимы и ранимы -2 -1 0 1 2 Я редко тревожусь и редко чего-либо боюсь
15. Мне не интересно, когда ответ ясен заранее -2 -1 0 1 2 Я не интересуюсь вещами, которые мне не понятны
16. Я люблю, чтобы другие быстро выполняли мои распоряжения -2 -1 0 1 2 Я не спеша выполняю чужие распоряжения
17. Я уступчивый и склонный к компромиссам человек -2 -1 0 1 2 Я люблю поспорить с окружающими
18. Я проявляю настойчивость, решая трудную задачу -2 -1 0 1 2 Я не очень настойчивый человек
19. В трудных ситуациях я весь сжимаюсь от напряжения -2 -1 0 1 2 Я могу расслабиться в любой ситуации
20. У меня очень живое воображение -2 -1 0 1 2 Я всегда предпочитаю реально смотреть на мир
21. Мне часто приходится быть лидером, проявлять инициативу -2 -1 0 1 2 Я скорее подчиненный, чем лидер
22. Я всегда готов оказать помощь и разделить чужие трудности -2 -1 0 1 2 Каждый должен уметь позаботиться о себе
23. Я очень старательный во всех делах человек -2 -1 0 1 2 Я не очень усердствую на работе

24. У меня часто выступает холодный пот и дрожат руки -2 -1 0 1 2 Я редко испытывал напряжение, сопровождаемое дрожью в теле
25. Мне нравится мечтать -2 -1 0 1 2 Я редко увлекаюсь фантазиями
26. Часто случается, что я руковожу, отдаю распоряжения другим людям -2 -1 0 1 2 Я предпочитаю, чтобы кто-то другой брал в свои руки руководство
27. Я предпочитаю сотрудничать с другими, чем соперничать -2 -1 0 1 2 Без соперничества общество не могло бы развиваться
28. Я серьезно и прилежно отношусь к работе -2 -1 0 1 2 Я стараюсь не брать дополнительные обязанности на работе
29. В необычной обстановке я часто нервничаю -2 -1 0 1 2 Я легко привыкаю к новой обстановке
30. Иногда я погружаюсь в глубокие размышления -2 -1 0 1 2 Я не люблю тратить свое время на размышления
31. Мне нравится общаться с незнакомыми людьми -2 -1 0 1 2 Я не очень общительный человек
32. Большинство людей добры от природы -2 -1 0 1 2 Я думаю, что жизнь делает некоторых людей злыми
33. Люди часто доверяют мне ответственные дела -2 -1 0 1 2 Некоторые считают меня безответственным
34. Иногда я чувствую себя одиноко, тоскливо и все валится из рук -2 -1 0 1 2 Часто, что-либо делая, я так увлекаюсь, что забываю обо всем
35. Я хорошо знаю, что такое красота и элегантность -2 -1 0 1 2 Мое представление о красоте такое же, как и у других
36. Мне нравится приобретать новых друзей и знакомых -2 -1 0 1 2 Я предпочитаю иметь только несколько надежных друзей
37. Люди, с которыми я общаюсь, обычно мне нравятся -2 -1 0 1 2 Есть такие люди, которых я не люблю
38. Я требователен и строг в работе -2 -1 0 1 2 Иногда я пренебрегаю своими обязанностями

39. Когда я сильно расстроен, у меня тяжело на душе -2 -1 0 1 2 У меня очень редко бывает мрачное настроение

40. Музыка способна так захватить меня, что я теряю чувство времени -2 -1 0 1 2 Драматическое искусство и балет кажутся мне скучными

41. Я люблю находиться в больших и веселых компаниях -2 -1 0 1 2 Я предпочитаю уединение

42. Большинство людей честные, и им можно доверять -2 -1 0 1 2 Иногда я отношусь подозрительно к другим людям

43. Я обычно работаю добросовестно -2 -1 0 1 2 Люди часто находят в моей работе ошибки

44. Я легко впадаю в депрессию -2 -1 0 1 2 Мне невозможно испортить настроение

45. Настоящее произведение искусства вызывает у меня восхищение -2 -1 0 1 2 Я редко восхищаюсь совершенством настоящего произведения искусства

46. «Болея» на спортивных соревнованиях, я забываю обо всем -2 -1 0 1 2 Я не понимаю, почему люди занимаются опасными видами спорта

47. Я стараюсь проявлять чуткость, когда имею дело с людьми -2 -1 0 1 2 Иногда мне нет дела до интересов других людей

48. Я редко делаю необдуманно то, что хочу сделать -2 -1 0 1 2 Я предпочитаю принимать решения быстро

49. У меня много слабостей и недостатков -2 -1 0 1 2 У меня высокая самооценка

50. Я хорошо понимаю свое душевное состояние -2 -1 0 1 2 Мне кажется, что другие люди менее чувствительны, чем я

51. Я часто игнорирую сигналы, предупреждающие об опасности -2 -1 0 1 2 Я предпочитаю избегать опасных ситуаций

52. Радость других я разделяю как собственную -2 -1 0 1 2 Я не всегда разделяю чувства других людей

53. Я обычно контролирую свои чувства и желания -2 -1 0 1 2 Мне трудно сдерживать свои желания
54. Если я терплю неудачу, то обычно обвиняю себя -2 -1 0 1 2 Мне часто «везет», и обстоятельства редко бывают против меня
55. Я верю, что чувства делают мою жизнь содержательнее -2 -1 0 1 2 Я редко обращаю внимание на чужие переживания
56. Мне нравятся карнавальные шествия и демонстрации -2 -1 0 1 2 Мне не нравится находиться в многолюдных местах
57. Я стараюсь поставить себя на место другого человека, чтобы его понять -2 -1 0 1 2 Я не стремлюсь понять все нюансы переживаний других людей
58. В магазине я обычно долго выбираю то, что надумал купить -2 -1 0 1 2 Иногда я покупаю вещи импульсивно
59. Иногда я чувствую себя жалким человеком -2 -1 0 1 2 Обычно я чувствую себя нужным человеком
60. Я легко «вживаюсь» в переживания вымышленного героя -2 -1 0 1 2 Приключения киногероя не могут изменить мое душевное состояние
61. Я чувствую себя счастливым, когда на меня обращают внимание -2 -1 0 1 2 Я скромный человек и стараюсь не выделяться среди людей
62. В каждом человеке есть нечто, за что его можно уважать -2 -1 0 1 2 Я еще не встречал человека, которого можно было бы уважать
63. Обычно я хорошо думаю, прежде чем действую -2 -1 0 1 2 Я не люблю продумывать заранее результаты своих поступков
64. Часто у меня бывают взлеты и падения настроения -2 -1 0 1 2 Обычно у меня ровное настроение
65. Иногда я чувствую себя фокусником, подшучивающим над людьми -2 -1 0 1 2 Люди часто называют меня скучным, но надежным человеком
66. Я привлекателен для лиц противоположного пола -2 -1 0 1 2 Некоторые считают меня обычным и неинтересным человеком



67. Я всегда стараюсь быть добрым и внимательным с каждым человеком -2 -1 0 1 2 Некоторые люди думают, что я самонадеянный и эгоистичный

68. Перед путешествием я намечаю точный план -2 -1 0 1 2 Я не могу понять, зачем люди строят такие детальные планы

69. Мое настроение легко меняется на противоположное -2 -1 0 1 2 Я всегда спокоен и уравновешен

70. Я думаю, что жизнь – это азартная игра -2 -1 0 1 2 Жизнь – это опыт, передаваемый последующим поколениям

71. Мне нравится выглядеть вызывающе -2 -1 0 1; 2 В обществе я обычно не выделяюсь поведением и модной одеждой

72. Некоторые говорят, что я снисходителен к окружающим -2 -1 0 1 2 Говорят, что я часто хвастаюсь своими успехами

73. Я точно и методично выполняю свою работу -2 -1 0 1 2 Я предпочитаю «плыть по течению», доверяя своей интуиции

74. Иногда я бываю настолько взволнован, что даже плачу -2 -1 0 1 2 Меня трудно вывести из себя

75. Иногда я чувствую, что могу открыть в себе нечто новое -2 -1 0 1 2 Я не хотел бы ничего в себе менять

## Приложение Б

### Тест ОППР — Опросник Потери и приобретения персональных ресурсов, Н. Водопьянова, М. Штейн:

Инструкция: просим вас заполнить две части опросника. С его помощью определяются переживания относительно ваших возможных потерь и приобретений.

Оцените, пожалуйста, по 5–балльной шкале степень напряженности ваших переживаний по каждому пункту опросника. Для этого обведите цифру, которая соответствует напряженности переживанию (ощущений): 1 балл – “нет такого ощущения”; 2 балла – “переживание в малой степени”; 3 балла – “переживание средней степени”; 4 балла – “переживание в значительной степени”; 5 баллов – “переживание очень сильное”.

Оценка потерь. Пожалуйста, оцените ваши ощущения за последние полгода (год, два) по каждому перечисленному ниже пункту – обведите кружочком цифру, соответствующую вашему самоощущению.

За последние полгода (год) я потерял(а)...

- 1 Ощущение, что я успешен 1 2 3 4 5
- 2 Возможность нормально выспаться (или отдохнуть) 1 2 3 4 5
- 3 Возможность одеваться в соответствии с моим социальным статусом (одеваться так, как я хочу) 1 2 3 4 5
- 4 Ощущение, что я нужен другим людям 1 2 3 4 5
- 5 Стабильность в семье 1 2 3 4 5
- 6 Чувство гордости за себя (свои успехи и достижения) 1 2 3 4 5
- 7 Уверенность, что я достигаю своих целей 1 2 3 4 5
- 8 Хорошие отношения с близкими родственниками (супругой(ом), детьми, родителями) 1 2 3 4 5
- 9 Важные бытовые предметы 1 2 3 4 5
- 10 Уверенность в том, что мое будущее зависит от меня 1 2 3 4 5
- 11 Собственное здоровье 1 2 3 4 5

- 12 Жилищные условия, необходимые для достойной жизни в современных социальных условиях 1 2 3 4 5
- 13 Чувство оптимизма 1 2 3 4 5
- 14 Возможность здорового и полноценного питания 1 2 3 4 5
- 15 Ощущение стабильности своей работы 1 2 3 4 5
- 16 Уверенность, что я контролирую события моей жизни 1 2 3 4 5
- 17 Признание моих достижений со стороны значимых для меня людей  
1 2 3 4 5
- 18 Мои сбережения, вклады 1 2 3 4 5
- 19 Мотивацию (желание) что-то делать 1 2 3 4 5
- 20 Поддержку от коллег 1 2 3 4 5
- 21 Стабильный доход, достаточный для достойной жизни 1 2 3 4 5
- 22 Ощущение независимости 1 2 3 4 5
- 23 Дружбу (друзей) 1 2 3 4 5
- 24 Знание о тоги, куда я оду в жизни (смысла жизни) 1 2 3 4 5
- 25 Ощущение, что моя жизнь имеет значение 1 2 3 4 5
- 26 Положительное мнение о себе 1 2 3 4 5
- 27 Людей, на которых я мог бы опереться 1 2 3 4 5
- 28 Возможность получать медицинскую помощь при необходимости 1  
2 3 4 5
- 29 Возможности для образования и самообразования (в том числе и материальные) 1 2 3 4 5
- 30 Принадлежность к организациям, в которых есть люди со сходными интересами (церковь, клубы, спортивные организации и т. п.) 1 2 3 4 5 2
- Оценка приобретений. Пожалуйста, оцените степень выраженности ощущений ваших приобретений за последние полгода (год, два) по каждому перечисленному ниже пункту
- За последние полгода (год) я приобрел(а)...
- 1 Ощущение, что я успешен 1 2 3 4 5
- 2 Возможность нормально высыпаться 1 2 3 4 5

- 3 Возможность хорошо одеваться 1 2 3 4 5
- 4 Ощущение, что я нужен другим людям 1 2 3 4 5
- 5 Стабильность в семье 1 2 3 4 5
- 6 Чувство гордости за себя (свои успехи и достижения) 1 2 3 4 5
- 7 Уверенность, что я достигаю своих целей 1 2 3 4 5
- 8 Хорошие отношения с близкими родственниками (супругой/ом, детьми, родителями) 1 2 3 4 5
- 9 Важные бытовые предметы 1 2 3 4 5
- 10 Уверенность в том, что мое будущее зависит от меня 1 2 3 4 5
- 11 Собственное здоровье 1 2 3 4 5
- 12 Жилищные условия, необходимые для достойной жизни в современных социальных условиях 1 2 3 4 5
- 13 Чувство оптимизма 1 2 3 4 5
- 14 Возможность здорового и полноценного питания 1 2 3 4 5
- 15 Ощущение стабильности своей работы 1 2 3 4 5
- 16 Уверенность, что я контролирую события моей жизни 1 2 3 4 5
- 17 Признание моих достижений со стороны значимых для меня людей  
1 2 3 4 5
- 18 Мои сбережения, вклады 1 2 3 4 5
- 19 Мотивацию (желание) что-то делать 1 2 3 4 5
- 20 Поддержку от коллег 1 2 3 4 5
- 21 Стабильный доход, достаточный для достойной жизни 1 2 3 4 5
- 22 Ощущение независимости 1 2 3 4 5
- 23 Дружбу (друзей) 1 2 3 4 5
- 24 Знание о том, куда я иду в жизни (смысла жизни) 1 2 3 4 5
- 25 Ощущение, что моя жизнь имеет значение 1 2 3 4 5
- 26 Положительное мнение о себе 1 2 3 4 5
- 27 Людей, на которых я мог бы опереться 1 2 3 4 5
- 28 Возможность получать медицинскую помощь при необходимости 1  
2 3 4 5

29 Возможности для образования и самообразования (в том числе и материальные) 1 2 3 4 5

30 Принадлежность к организациям, в которых есть люди со сходными интересами (церковь, клубы, спортивные организации и т. п.) 1 2 3 4

## Приложение В

### Методика оценки психологической готовности к инновациям И.О. Загашева

Инструкция: пожалуйста, выразите свое отношение к приведенным ниже высказываниям. Оцените, насколько они подходят к Вам, по следующей шкале:

- 1 – не подходит ко мне.
- 2 – в общем и целом, не подходит.
- 3 – иногда можно так сказать.
- 4 – подходит ко мне.

Вопросы:

1. Я могу взяться за организацию внедрения каких-либо новых методов работы.
2. Мне нравится начинать какое-либо дело «с нуля».
3. В школе (училище, вузе) мне нравились творческие задания, необычные проекты.
4. Я положительно отношусь ко всем новшествам, которые происходят у нас на работе.
5. Я лучше внедряю что-то новое на работе, когда мной кто-то руководит.
6. Я думаю, что для большинства новшеств подходит пословица «Лучшее – враг хорошего».
7. Для меня что-то новое на работе – это возможность проявить себя, чему-то научиться.

8. Я с охотой берусь только за те новшества на работе, которые обещают быстрое материальное вознаграждение.
9. У меня есть чутье на все новое, перспективное.
10. Если изменения в моей организации затрагивают мой обычный распорядок дня, стиль работы, то я воспринимаю их критически.
11. Когда я принимаю решение об участии в каком-то новом деле, самым важным фактором для меня является возможность чему-то научиться, реализовать себя.
12. Мне нравится все новое.
13. Обычно я не стараюсь понять смысл того, что меня просят сделать на работе, а просто выполняю распоряжение.
14. Если нужно «освежить» рабочий процесс, сделать его более эффективным, то обращаются, прежде всего, ко мне.
15. Если никто не хочет менять ситуацию, то мне хочется все взять в свои руки и что-то поменять.
16. Я считаю, что без финансовой поддержки даже удачная идея не будет реализована.
17. Мне нравятся изменения, происходящие у меня на работе, потому что они помогают мне реализовать себя.
18. Мне в жизни нравится пробовать что-то новое, внедрять новые методы работы и т. п.
19. Если начальство предлагает вводить какие-либо новые методы, то я предлагаю взять на себя ответственность за какой-либо участок работы.

20. Большинство моих коллег примут любые инновации, если они сулят немедленное материальное вознаграждение.
21. Я из тех, кто, скорее, сам все придумает, чем будет все делать по чужому, пусть и идеальному плану.
22. Если в нашей организации что-то меняется, то моих обязанностей это мало касается.
23. Обсуждение распоряжений начальства – лишняя трата времени.
24. В детстве мне нравилось придумывать что-то новое.
25. Мне нравятся новые проекты тогда, когда я могу нести личную ответственность за результат.
26. В отношении инноваций подходит пословица: «Не смажешь – не поедешь».
27. Если в каком-то новом деле я не увижу возможности для развития своей личности, то мне неинтересно этим заниматься.
28. Если начальство примет решение о каких-либо изменениях в организации, то я буду их поддерживать.
29. Я поддерживаю те изменения, которые не меняют мою повседневную жизнь.
30. Если на работе нужно внедрить какой-то проект, новый метод работы, то всегда обращаются ко мне.
31. Я предпочитаю пережить изменения, чтобы они не мешали работать.
32. Новшества, как правило, интересуют руководителей, а простых людей интересует только заработная плата.



33. Я хорошо отношусь к изменениям, даже если они сулят дополнительные усилия, затраты.
34. Если нужно внедрять новые методы работы, то часто обращаются ко мне.
35. Для меня в новом деле важна не столько материальная сторона, сколько возможность для профессионального самосовершенствования.
36. Если есть лидер, способный повести за собой людей и взять ответственность за результат на себя, то я – готов (готова) действовать.
37. Я считаю, что не очень разумно нести ответственность за дело, которое является новым.
38. Для меня на работе важно, прежде всего, сохранение устойчивости и постоянства.
39. Я люблю придумывать какие-то новые проекты, дела, размышлять над ними.
40. Свое свободное время я трачу, в основном, на самообразование, так или иначе связанное с моей профессией.
41. Если нет возможности для материального вознаграждения, то какие-то новшества в нашей организации можно и не внедрять.
42. Про меня окружающие могут сказать, что я люблю внедрять что-то новое.
43. Я чувствую готовность заниматься внедрением инноваций, если благодаря ним я вырасту в личностном и профессиональном плане.
44. Я считаю, что в моей работе серьезные инновации не нужны.
45. Когда я занимаюсь чем-то новым для себя, это доставляет мне удовольствие.

46. Всегда есть кто-то, кто понимает больше остальных, – и необходимо доверять этому человеку.
47. Любая серьезная инновация невозможна без существенной финансовой поддержки.
48. У меня есть опыт организации людей для внедрения каких-либо проектов.
49. У меня получается мотивировать людей на реализацию каких-либо проектов.
50. Я люблю читать обо всем, что касается моей работы.
51. Я из тех, кому нужен руководитель, чтобы осуществить какие-либо новшества в организации.
52. Я могу внедрять новые методы работы, новые идеи, даже если это связано с риском.
53. Я не понимаю, почему люди боятся брать на себя ответственность за какое-либо дело только потому, что оно является новым.
54. Меня никогда не привлекали «проекты», направленные на длительную перспективу.
55. Я из тех, кто не любит частых изменений в жизни и на работе.
56. Мне всегда нравилось проявлять себя в чем-то новом.

## Приложение Г

### Описательные статистики и анализ надежности

Описательные статистики							
	N	Средн ее	Среднекв.от клонение	Асимметрия		Экссесс	
	Стати стика	Стати стика	Статистика	Стати стика	Станда ртная ошибк а	Стати стика	Станда ртная ошибк а
Возраст	90	30,422	9,5057	1,174	,254	1,559	,503
Стаж	90	8,789	7,7829	1,161	,254	,529	,503
Пол	90	,367	,4846	,563	,254	-1,722	,503
Уровень образования	90	,844	,3645	-1,933	,254	1,776	,503
Область образования	90	1,567	,6543	,732	,254	-,490	,503
Экстраверси я	90	50,600	9,2089	-,616	,254	-,020	,503
Активность	90	11,278	2,7845	-,830	,254	,533	,503
Теплота	90	11,300	2,7374	-,753	,254	,227	,503
Аккуратнос ть	90	9,478	2,7117	-,169	,254	-,688	,503
Тревожност ь	90	10,256	3,1643	-,177	,254	-1,049	,503
Любопытст во	90	11,144	2,4612	-,600	,254	,465	,503
Привязанно сть	90	53,956	9,5269	-,517	,254	,136	,503
Доминирова ние	90	11,144	2,6714	-,610	,254	-,050	,503
Сотрудниче ство	90	10,722	2,7233	-,479	,254	,033	,503

Настойчивость	90	12,200	2,2990	-1,113	,254	2,072	,503
Напряженность	90	8,089	3,0745	,294	,254	-,717	,503
Любознательность	90	11,422	3,0501	-,611	,254	-,706	,503
Самоконтроль	90	55,678	9,8435	-,517	,254	-,017	,503
Общительность	90	9,800	3,1772	-,219	,254	-,772	,503
Доверчивость	90	9,278	2,9982	,089	,254	-,864	,503
Ответственность	90	12,367	2,3865	-,914	,254	,467	,503
Депрессивность	90	9,144	2,8027	-,017	,254	-,599	,503
Артистичность	90	11,511	2,9155	-,976	,254	,508	,503
Эмоц Устойчивость	90	46,644	11,5557	,277	,254	-,562	,503
Поиск впечатлений	90	8,289	2,3619	-,281	,254	-,572	,503
Понимание	90	11,400	2,6933	-,766	,254	,190	,503
Самоконтроль	90	10,511	2,9077	-,509	,254	-,403	,503
Самокритика	90	9,456	2,6613	,080	,254	-,514	,503
Сенситивность	90	11,956	2,1976	-,670	,254	-,183	,503
Экспрессивность	90	56,100	9,0616	-,698	,254	,284	,503
Чувство вины	90	10,089	2,1962	-,077	,254	,146	,503
Уважение др	90	11,256	1,6391	-,438	,254	,091	,503

Предусмотр тельность	90	11,122	2,7389	-,463	,254	-,409	,503
Эмоциональ ная Лаб	90	9,700	3,1210	-,236	,254	-,642	,503
Пластичнос ть	90	10,067	1,7469	-,143	,254	,653	,503
ИндексРесу рсности	90	,87853	,303615	,201	,254	1,392	,503
ур_1	90	20,32	2,600	,068	,254	-,325	,503
ур_2	90	18,44	4,179	,094	,254	-,358	,503
ур_3	90	22,04	4,375	-,744	,254	,207	,503
ур_4	90	25,36	4,201	-,735	,254	,493	,503
ур_5	90	17,66	4,750	,313	,254	-,376	,503
ур_6	90	21,42	5,141	-,595	,254	-,378	,503
ур_7	90	25,36	4,278	-,483	,254	-,255	,503

#### Анализ надежности

Шкала: ВСЕ ПЕРЕМЕННЫЕ

#### Сводный отчет по наблюдениям

		N	%
Наблюдения	Валидные	90	95,7
	Исключено <sup>а</sup>	4	4,3
	Всего	94	100,0

а. Исключение целиком на основе всех переменных в процедуре.

#### Статистика надежности

---

Альфа Кронбаха	Альфа Кронбаха на основе стандартиз ованных пунктов	N элементов
,823	,856	38

## Приложение Д

### Факторный анализ по методике психологическая готовность к инновациям

#### Корреляционная матрица

		ур_1	ур_2	ур_3	ур_4	ур_5	ур_6	ур_7
Корреляция	ур_1	1,000	,153	,016	,149	,227	,090	,101
	ур_2	,153	1,000	,113	-,332	,545	-,054	-,300
	ур_3	,016	-,113	1,000	,636	-,390	,791	,685
	ур_4	,149	-,332	,636	1,000	-,501	,480	,738
	ур_5	,227	,545	-,390	-,501	1,000	-,378	-,628
	ур_6	,090	-,054	,791	,480	-,378	1,000	,633
	ур_7	,101	-,300	,685	,738	-,628	,633	1,000
Знач. (односторонняя)	ур_1		,075	,440	,081	,016	,199	,172
	ур_2		,075	,145	,001	,000	,307	,002
	ур_3		,440	,145	,000	,000	,000	,000
	ур_4		,081	,001	,000	,000	,000	,000
	ур_5		,016	,000	,000	,000	,000	,000
	ур_6		,199	,307	,000	,000	,000	,000
	ур_7		,172	,002	,000	,000	,000	,000

### Общности

	Начальн ая	Извлечен ие
ур_ 1	1,000	,406
ур_ 2	1,000	,678
ур_ 3	1,000	,791
ур_ 4	1,000	,696
ур_ 5	1,000	,773
ур_ 6	1,000	,678
ур_ 7	1,000	,821

Метод выделения факторов:  
метод главных компонент.

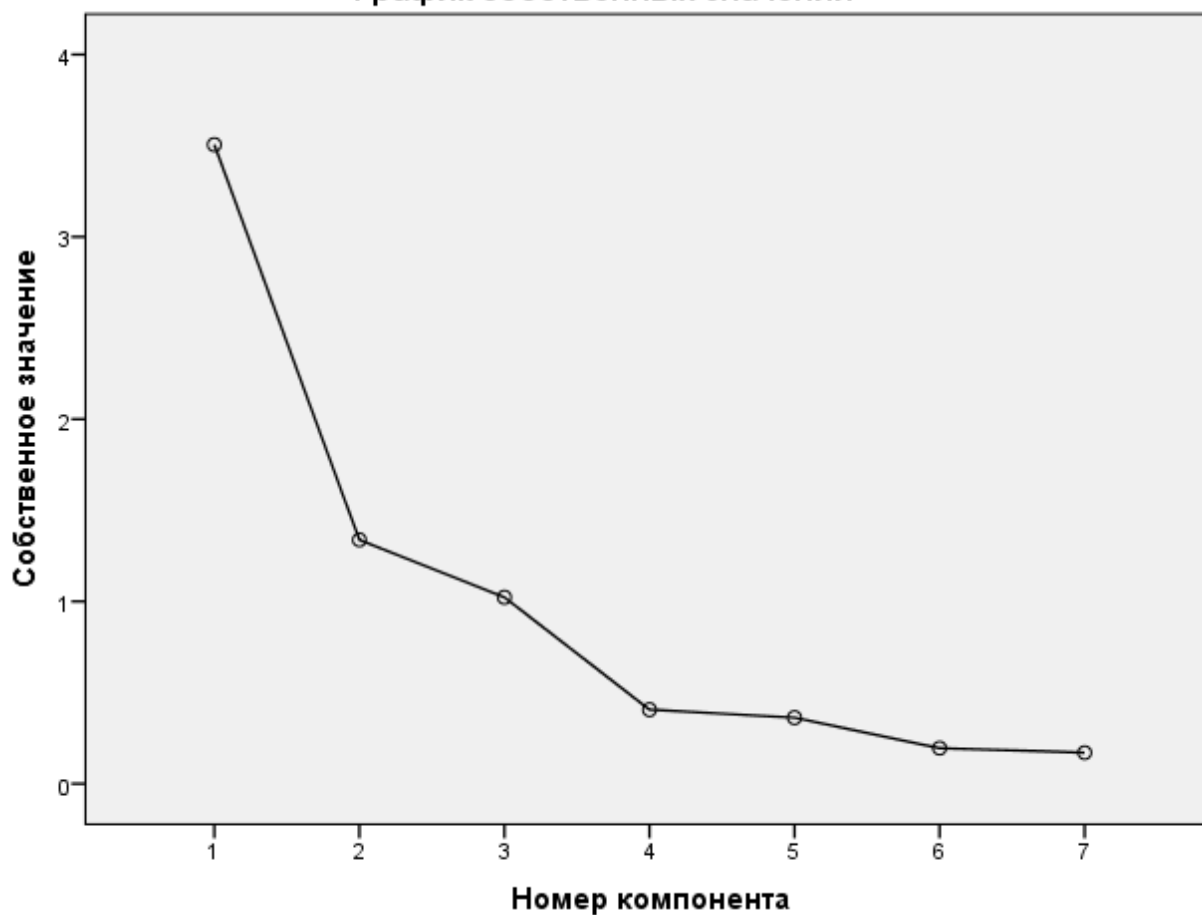


### Объясненная совокупная дисперсия

Компонент	Начальные собственные значения			Извлечение суммы квадратов нагрузок			Ротация суммы квадратов нагрузок		
	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %
1	3,506	50,081	50,081	3,506	50,081	50,081	3,275	46,792	46,792
2	1,338	19,108	69,189	1,338	19,108	69,189	1,568	22,397	69,189
3	1,023	14,611	83,799						
4	,406	5,804	89,604						
5	,362	5,174	94,778						
6	,195	2,785	97,563						
7	,171	2,437	100,000						

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

### График собственных значений



**Матрица  
компонентов<sup>а</sup>**

	Компонент	
	1	2
ур_7	,899	
ур_3	,833	
ур_4	,826	
ур_6	,770	
ур_5	-,734	,483
ур_2		,700
ур_1		,636

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

а. Извлечено компонентом - 2.

**Повернутая матрица  
компонентов<sup>а</sup>**

	Компонент	
	1	2
ур_3	,889	
ур_7	,887	

ур_6	,823	
ур_4	,820	
ур_2		,803
ур_5	-,537	,696
ур_1		,615

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера.

а. Вращение сошлось за 3 итераций.

**Матрица преобразований  
компонентов**

Компоне нт	1	2
1	,945	-,326
2	,326	,945

Метод выделения  
факторов: метод главных  
компонент.

Метод вращения: варимакс  
с нормализацией Кайзера.

## **Приложение Е**

### **Корреляционный анализ**

		АГИ	Экстраверсия	Экспрессивность	Активность	Любопытство	Доминирование	Настойчивость	Понимание	Пластичность	Чувствование
АГИ	Корреляция	1	,567**	,525**	,452**	,578**	,474**	,413**	,408**	,448**	,414**
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Экстраверсия	Корреляция	,567**	1	,565**	,691**	,501**	,647**	,362**	,401**	,521**	,745**
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Экспрессивность	Корреляция	,525**	,565**	1	,377**	,676**	,319**	,391**	,392**	,677**	,558**
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)	,000	,000		,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000
Активность	Корреляция	,452**	,691**	,377**	1	,340**	,289**	,349**	,327**	,310**	,395**
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000		,001	,006	,001	,002	,003	,000
Любопытство	Корреляция	,578**	,501**	,676**	,340**	1	,438**	,368**	,257*	,554**	,353**
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,001		,000	,000	,014	,000	,001
Доминирование	Корреляция	,474**	,647**	,319**	,289**	,438**	1	,381**	,103	,277**	,427**
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,002	,006	,000		,000	,335	,008	,000
Настойчивость	Корреляция	,413**	,362**	,391**	,349**	,368**	,381**	1	,388**	,192	,301**
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,069	,004
Понимание	Корреляция	,408**	,401**	,392**	,327**	,257*	,103	,388**	1	,138	,334**
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,002	,014	,335	,000		,196	,001
Пластичность	Корреляция	,448**	,521**	,677**	,310**	,554**	,277**	,192	,138	1	,508**
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,003	,000	,008	,069	,196		,000
Чувствование	Корреляция	,414**	,745**	,558**	,395**	,353**	,427**	,301**	,334**	,508**	1
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,004	,001	,000	

\*\* . Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

\* . Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

		ИндексРесурсности	Экстраверсия	ур_3	ур_4	ур_6	ур_7	Ответственность	Любопытство	Доминирование	Настойчивость
ИндексРесурсности	Корреляция	1	-,318**	-,506**	-,400**	-,415**	-,461**	-,342**	-,427**	-,306**	-,347**
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)		,002	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,003	,001
Экстраверсия	Корреляция	-,318**	1	,517**	,440**	,529**	,484**	,262*	,501**	,647**	,362**
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)	,002		,000	,000	,000	,000	,013	,000	,000	,000
ур_3	Корреляция	-,506**	,517**	1	,636**	,791**	,685**	,310**	,453**	,579**	,358**
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,000	,000	,001
ур_4	Корреляция	-,400**	,440**	,636**	1	,480**	,738**	,414**	,460**	,360**	,433**
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
ур_6	Корреляция	-,415**	,529**	,791**	,480**	1	,633**	,145	,443**	,470**	,246*
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000		,000	,173	,000	,000	,020
ур_7	Корреляция	-,461**	,484**	,685**	,738**	,633**	1	,236*	,654**	,317**	,374**
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000	,000		,025	,000	,002	,000
Ответственность	Корреляция	-,342**	,262*	,310**	,414**	,145	,236*	1	,087	,265*	,662**
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)	,001	,013	,003	,000	,173	,025		,417	,012	,000
Любопытство	Корреляция	-,427**	,501**	,453**	,460**	,443**	,654**	,087	1	,438**	,368**
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,417		,000	,000
Доминирование	Корреляция	-,306**	,647**	,579**	,360**	,470**	,317**	,265*	,438**	1	,381**
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)	,003	,000	,000	,000	,000	,002	,012	,000		,000
Настойчивость	Корреляция	-,347**	,362**	,358**	,433**	,246*	,374**	,662**	,368**	,381**	1
	Пирсона Знач. (двухсторонняя)	,001	,000	,001	,000	,020	,000	,000	,000	,000	

\*\* . Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

\* . Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

## Приложение Ж

### Факторный анализ показателей по «BigFive», Индекса Ресурсности и Фактора Активной Готовности к Инновациям

#### Общности

	Начальная	Извлечение
АГИ	1,000	,595
Экстраверсия	1,000	,755
Активность	1,000	,350
Теплота	1,000	,494
Аккуратность	1,000	,569
Тревожность	1,000	,627
Любопытство	1,000	,583
Привязанность	1,000	,705
Доминирование	1,000	,394
Сотрудничество	1,000	,391
Настойчивость	1,000	,483
Напряженность	1,000	,545
Любознательность	1,000	,601
Самоконтроль	1,000	,802
Общительность	1,000	,425
Доверчивость	1,000	,228
Ответственность	1,000	,596
Депрессивность	1,000	,697
Артистичность	1,000	,463
Эмоц Устойчивость	1,000	,955
Поиск впечатлений	1,000	,298
Понимание	1,000	,590



Самоконтроль	1,000	,470
Самокритика	1,000	,558
Сенситивность	1,000	,625
Экспрессивность	1,000	,866
Чувство вины	1,000	,511
Уважение др	1,000	,526
Предусмотрительность	1,000	,487
Эмоциональная Лаб	1,000	,634
Пластичность	1,000	,642
ИндексРесурсности	1,000	,373

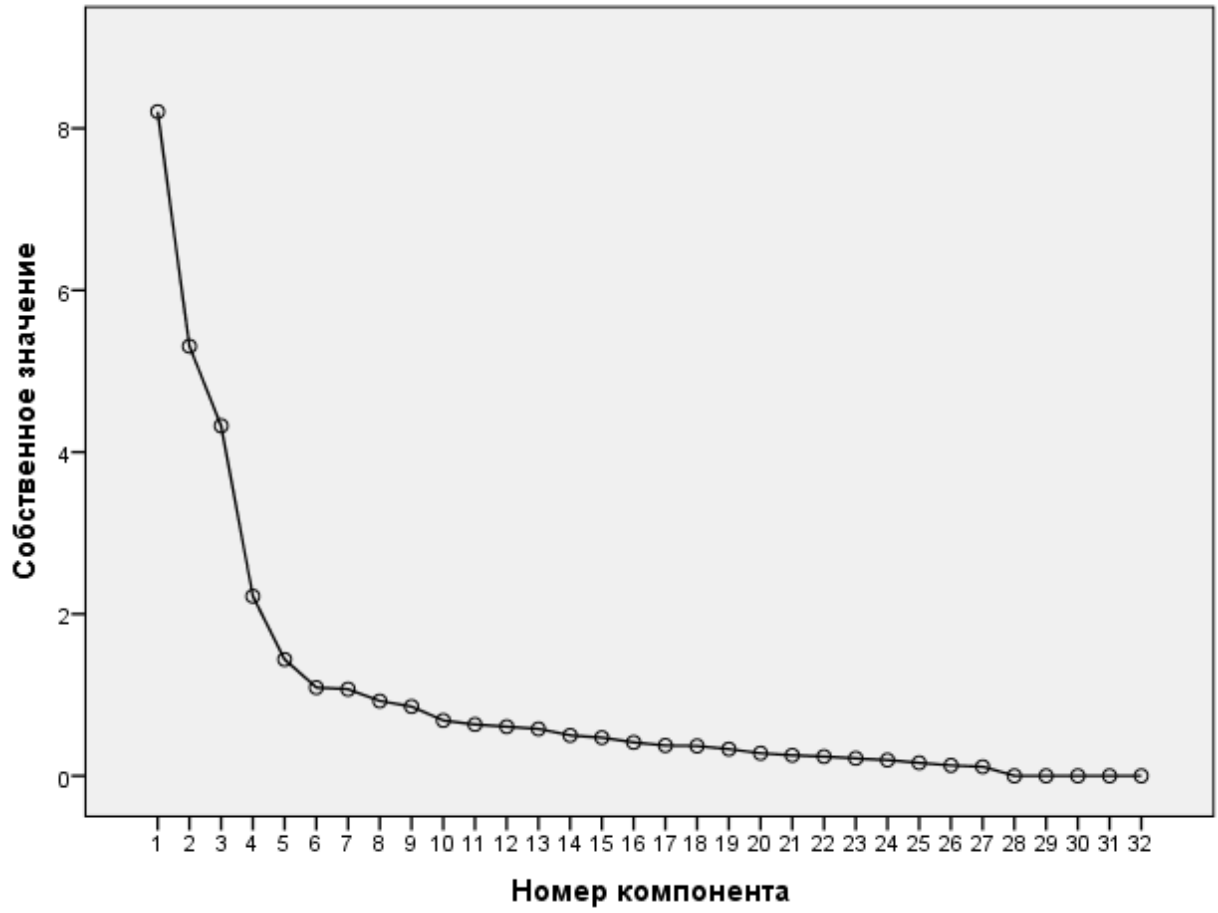
Метод выделения факторов: метод главных компонент.

**Объясненная совокупная дисперсия**

Компонент	Начальные собственные значения			Извлечение суммы квадратов нагрузок			Ротация суммы квадратов нагрузок		
	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %
1	8,207	25,646	25,646	8,207	25,646	25,646	6,779	21,183	21,183
2	5,308	16,586	42,232	5,308	16,586	42,232	6,25	19,531	40,714
3	4,325	13,516	55,749	4,325	13,516	55,749	4,811	15,034	55,749
4	2,219	6,933	62,682						
5	1,439	4,496	67,178						
6	1,091	3,41	70,588						
7	1,071	3,347	73,935						
8	0,925	2,892	76,827						
9	0,857	2,679	79,506						
10	0,685	2,142	81,647						
11	0,634	1,983	83,63						
12	0,608	1,901	85,53						
13	0,58	1,812	87,342						
14	0,501	1,565	88,907						
15	0,473	1,478	90,385						
16	0,414	1,295	91,68						
17	0,375	1,173	92,853						
18	0,369	1,154	94,007						
19	0,331	1,034	95,04						
20	0,279	0,873	95,914						
21	0,254	0,795	96,709						
22	0,239	0,747	97,456						
23	0,216	0,675	98,13						
24	0,195	0,609	98,739						
25	0,161	0,505	99,244						
26	0,129	0,403	99,647						
27	0,113	0,353	100						
28	3,66E-16	1,14E-15	100						
29	6,29E-17	1,97E-16	100						
30	-2,40E-17	-7,50E-17	100						
31	-2,72E-16	-8,50E-16	100						
32	-5,07E-16	-1,59E-15	100						

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

График собственных значений



Матрица компонентов<sup>а</sup>

	Компонент		
	1	2	3
Сенситивность	,753		
Экспрессивность	,748		,527
Понимание	,733		
Привязанность	,718		
Экстраверсия	,714	-,461	
Настойчивость	,665		
АГИ	,660		
Ответственность	,616		
Теплота	,608		
Уважение др	,589		
Чувство вины	,578		
Артистичность	,576		
Самоконтроль	,568	,469	-,510
Активность	,566		
Любопытство	,538	-,498	
Общительность	,524		
ИндексРесурсности	-,507		
Доверчивость			
Поиск впечатлений			
Эмоц Устойчивость		,750	,627
Тревожность		,669	
Самокритика		,630	
Напряженность		,582	
Самоконтроль		,476	-,460
Доминирование		-,467	
Сотрудничество			
Предусмотрительность			
Эмоциональная Лаб		,458	,644

Любознательность	,468		,615
Депрессивность		,588	,591
Аккуратность			-,554
Пластичность		-,482	,501

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

а. Извлечено компонентом - 3.

Повернутая матрица компонентов<sup>a</sup>

	Компонент		
	1	2	3
Экспрессивность	,879		
Экстраверсия	,843		
Пластичность	,755		
Любопытство	,742		
Чувство вины	,711		
АГИ	,668		
Общительность	,629		
Сенситивность	,597		
Любознательность	,597		,495
Артистичность	,577		
Доминирование	,549		
Активность	,540		
Поиск впечатлений	,524		
Индекс Ресурсности			
Самоконтроль		,895	
Привязанность		,796	
Ответственность		,754	
Аккуратность		,729	
Предусмотрительность		,694	
Уважение др		,680	
Теплота		,659	
Понимание		,647	
Самоконтроль		,617	
Сотрудничество		,609	
Настойчивость		,583	
Доверчивость			
Эмоц Устойчивость			,972
Депрессивность			,831

Эмоциональная Лаб			,783
Тревожность			,763
Самокритика			,724
Напряженность			,688

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера.

а. Вращение сошлось за 5 итераций.

**Матрица преобразований компонент**

Компонент	1	2	3
1	,757	,653	,033
2	-,483	,525	,700
3	,440	-,546	,713

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера.



## Приложение 3

### Сравнительный анализ мужчин и женщин по их готовности к инновациям

Статистика группы										
		N	Среднее	Среднекв. отклонен ие	кв. ошибка среднег					
Пол	АГИ	57	,0047	1,0717	,1420					
	1,0	33	-,0081	,8781	,1529					
Критерий для независимых выборок										
		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий для равенства средних						
		F	Значимость	t	ст.св.	Знач. (двухсторон няя)	Средняя разност ь	Среднек вадратич ная ошибка разности	95% доверительный интервал для разности	
									Нижняя	Верхняя
АГИ	Предпола гаются равные дисперси и	1,771	,187	,058	88	,954	,0128	,2200	-,4244	,4499
	Не предпола гаются равные дисперси и			,061	77,890	,951	,0128	,2086	-,4025	,4281

## Сравнительный анализ людей с техническим и с гуманитарным образованием по их готовности к инновациям

а н а

Статистика группы				
Область образования	N	Среднее	Среднеквадратическое отклонение	Среднеквадратическая ошибка среднего
АГИ	1,0	47	-,1037	1,0530
	2,0	35	,0497	1,0017

Критерий для независимых выборок										
		Критерий равенства дисперсий Ливиня		t-критерий для равенства средних						
		F	Значимость	t	ст.св.	Знач. (двухсторонняя)	Средняя разность	Среднеквадратическая ошибка разности	95% доверительный интервал для разности	
									Нижняя	Верхняя
АГИ	Предполагаются равные дисперсии	,5804	,4484	-,6661	80	,5073	-,1534	,2303	-,6117	,3049
	Не предполагаются равные дисперсии			-,6710	75,296	,5043	-,1534	,2286	-,6087	,3020