

На правах рукописи



Дмитриева Юлия Александровна

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ АКТИВНОСТИ СУБЪЕКТОВ
(НА ПРИМЕРЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ)**

Специальность:

19.00.01 – «Общая психология, психология личности, история психологии»

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Челябинск – 2021

Работа выполнена в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)».

Научный руководитель: **Грязева-Добшинская Вера Геннадьевна,**
доктор психологических наук, профессор,
заведующий лабораторией «Психология и
психофизиология стрессоустойчивости и
креативности» ФГАОУ ВО «Южно-Уральский
государственный университет (национальный
исследовательский университет)»

**Официальные
оппоненты:** **Петровский Вадим Артурович,**
член-корреспондент РАО, доктор психологических
наук, профессор, научный руководитель Центра
фундаментальной и консультативной персонологии
департамента психологии факультета социальных
наук ФГАОУ ВО НИУ «Высшая школа экономики»

Забелина Екатерина Вячеславовна,
кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры специальной и клинической
психологии Института образования и
практической психологии ФГБОУ ВО «Челябинский
государственный университет»

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное
учреждение науки «Институт психологии
Российской академии наук»

Защита состоится «8» июня 2021 года в '14.00' часов на заседании
объединенного диссертационного совета Д 999.060.02, созданного на базе ФГАОУ
ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный
исследовательский университет)» и ФГБОУ ВО «Уральский государственный
педагогический университет», по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. В.И. Ленина,
д. 76, ауд.1001, e-mail: info@susu.ru

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте ФГАОУ ВО
«Южно-Уральский государственный университет» (национальный
исследовательский университет): <https://www.susu.ru/ru/dissertation/d-99906002/dmitrieva-yuliya-aleksandrova>

Автореферат разослан «__» апреля 2021 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



А.А. Шевченко

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В современном мире активность человека проявляется в процессе деятельности в многообразии форм и тенденций: от свободного выбора действий до подчинения ситуациям, где «лучший» выбор предопределен; от осознанного совершенствования себя и собственных результатов до следования традиционным способам деятельности. Противостояние разнонаправленных тенденций активности характерно для инновационной деятельности, где создание нового неотъемлемо и от активности за рамками стандартов при конструировании технологических миров, и от адаптации к запросам потребителей (П.Ф. Друкер, Т. Питерс, К. Чан, Р. Моборн, Х. Кортни, В.Г. Грязева-Добшинская, М. Kirton). Для успешной инновационной деятельности требуется личностный и профессиональный рост, адаптация субъектов к новым стандартам деятельности, к высокому уровню напряженности, неопределенности и риска. Это возможно благодаря наличию высокого уровня активности субъектов и ресурсов, обеспечивающих эту активность (В.А. Петровский, В.Г. Грязева-Добшинская, В.Е. Ключко, Э.В. Галажинский, Д.А. Леонтьев, И.В. Пахно, А.А. Скитович, Э. Лессер, Л. Прусак, М. Dafemos, М. Kirton). Особенности инновационной деятельности актуализируют проблему выявления ресурсов активности и определения факторов дифференциации субъектов, способных быстро адаптироваться, оставаться успешными в долгосрочной перспективе. Наиболее остро проблема определения ресурсов активности стоит в сфере управления инновационной деятельностью, в подготовке управленческой команды менеджеров – *потенциальных лидеров инноваций*.

В психологии изучение активности субъектов осуществляется в рамках нескольких направлений: рассмотрение соотношения понятий активность и деятельность (А.Н. Леонтьев, В.А. Петровский, И.Г. Дубов, А.А. Волочков); исследование активности как системы ресурсов – психофизиологических, мотивационно-смысловых, интеллектуальных (Б.М. Теплов, В.Д. Небылицын, В.М. Русалов, Я. Стреляу, А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев); изучение активности с позиции определения объекта исследования – индивидуальная активность субъектов (А.Ф. Лазурский, Л.С. Выготский, Д.Н. Узнадзе, А.Н. Леонтьев, В.А. Петровский), активность субъектов в совместной деятельности (А.Л. Журавлев, Т.А. Нестик, А.В. Петровский, Я.А. Пономарев, Ч.М. Гаджиев, И.Г. Дубов). Многообразие направлений исследований активности, многоуровневость изучаемых ресурсов затрудняют понимание того, какие именно ресурсы являются ключевыми для субъектов инновационной деятельности. Актуально исследовать сочетание ресурсов активности, способствующих или препятствующих эффективному управлению инновационной деятельностью.

Методологическим основанием исследования является понимание *активности* как «обусловленного индивидом *расширенного воспроизводства деятельности*» и его определения через соотношение свойств *адаптивности* и *неадаптивности* личности (В.А. Петровский). Соотношение свойств адаптивности и неадаптивности личности изучалось у субъектов в разных видах деятельности, в том числе в творческой деятельности (В.А. Петровский, В.Г. Грязева-Добшинская, Н.В. Маркина, Д.Б. Богоявленская, С.В. Максимова). Адаптивность субъектов в деятельности проявляется в направленности на сохранение стереотипности

мышления и восприятия, неадаптивность проявляется в направленности на изменение, трансформацию, появлении креативных и поисковых тенденций. В исследовании адаптивность в инновационной деятельности понимается как стабилизирующая тенденция активности, а неадаптивность – как инновационная тенденция активности субъектов. Изучение соотношения свойств адаптивности и неадаптивности в инновационной деятельности не проводилось, что подчеркивает актуальность данной проблематики.

Необходимость определения ключевых ресурсов активности субъектов инновационной деятельности подтверждается эмпирическими исследованиями. Результаты исследований свидетельствуют о недостаточности активности персонала для реализации инновационной деятельности: низкий уровень мотивации персонала (Т. Амабайл); недостаток «лидеров, трансформирующих действительность», способных предлагать и продвигать новые идеи (Д. Дайл, Дж. Каджеми, К. Ковальски, В. Avolio, В. Bass, D.I. Jung, А.А. Тихомиров, У.Д. Спэнглер, В.Г. Грязева-Добшинская); низкий уровень креативного мышления у менеджеров (Т. Amabile, Т. Питерс, Р. Флорида); недостаточная согласованность в командной работе, при распределении обязанностей в совместной деятельности (Г. Фишер, А.Л. Журавлев, Т.А. Нестик); сопротивление персонала происходящим изменениям (А.И. Пригожин, П. Стребел). Выявленный низкий уровень сформированности ресурсов активности субъектов *позволяет определить ключевые для инноватики ресурсы активности*: мотивационные, лидерские, креативные и командно-ролевые. В данных исследованиях не выявляется соотношение свойств адаптивности и неадаптивности по каждому ресурсу, не учитывается взаимодействие ресурсов активности у субъекта.

Специфика инновационной деятельности заключается в неотъемлемой конкуренции, высокой скорости проводимых изменений (Т. Питерс, О.С. Советова), быстром и эффективном обучении менеджеров управленческим и лидерским компетенциям (П.Ф. Друкер), в отборе менеджеров с высокой степенью обучаемости (А. Митчинсон, Р. Моррис). Используемый в организациях компетентностный подход позволяет определить уровень сформированности психологических свойств относительно стандарта компетенций с помощью психологической диагностики и тренинговых программ (Л.М. Спенсер, С.М. Спенсер, А.К. Ерофеев, Т.Ю. Базаров). С помощью данного подхода невозможно оценить индивидуальные ресурсы активности, необходимые для овладения новыми компетенциями. Это подчеркивает актуальность решения проблемы определения индивидуальных ресурсов активности и прогноза эффективности обучения новым компетенциям для инновационной деятельности.

Математическое моделирование позволит выявить индивидуальные ресурсы активности субъекта и определить соотношение инновационной и стабилизирующей тенденции по каждому ресурсу активности для решения различных задач инновационной деятельности. Поэтому сочетание традиционных методов (проведения психологической диагностики, тренинговых программ различной направленности) и методов математического моделирования ресурсов активности обладает несомненными преимуществами и позволит разрабатывать программы дифференцированного обучения и повышать эффективность инновационной деятельности.

Таким образом, **актуальность исследования** определяется, во-первых, социальным запросом на повышение эффективности инновационной деятельности и увеличение скорости обучения субъектов новым компетенциям через выявление индивидуальных ресурсов активности, являющихся ключевыми для инновационной деятельности. Во-вторых, – необходимостью системного анализа ключевых ресурсов активности субъектов и оптимизации метода дифференциации субъектов для обучения на основе методов математического моделирования.

Теоретические и методологические основы исследования. Исследование опирается на общенаучные и психологические концепции постнеклассической парадигмы. Системный анализ комплекса индивидуальных ресурсов активности субъектов инновационной деятельности основывается на принципах постнеклассической рациональности, направленной на исследование объектов, которые характеризуются уникальностью, субъективностью и интегративностью (В.С. Степин, М.С. Гусельцева, А.В. Юревич).

Активность субъектов инновационной деятельности изучается в русле системного подхода к сложным системам, способным к саморазвитию, устремленным в будущее при сохранении целостности, автономности (Н.А. Бернштейн, Ф. Варела, У. Матурана, Б.Б. Леонтьев). Активность субъектов рассматривается в рамках концепции культуры как саморазвивающейся системы, в которой поддерживается равновесие между изменениями в культуре и становлением ментальности субъектов (А.А. Пелипенко, И.Г. Яковенко); в рамках эколого-психологического подхода к развитию творческой индивидуальности в культуре (В.Г. Грязева-Добшинская, В.А. Глухова). Психологические ресурсы активности субъектов инновационной деятельности соотносятся с ресурсами преадаптации, значимыми при конструировании будущего в ситуациях неопределенности (А.Г. Асмолов, Е.Д. Шехтер, А.М. Черноризов).

Понимание активности субъекта инновационной деятельности опирается на концепции саморазвивающихся систем, характеризующихся взаимодействием двух противоположных тенденций: к изменению и к сохранению (В.А. Геодакян, Л.А. Петрушенко, А.Г. Асмолов). В нашем исследовании активность субъекта понимается как «обусловленное индивидом расширенное воспроизводство деятельности» (В.А. Петровский). Ресурсы активности субъектов рассматривается в контексте дихотомии адаптивности и надситуативности (В.А. Петровский), адаптации и инновации (М.Ж. Kirton), надситуативного и установочного стилей и тенденций деятельности (В.Г. Грязева-Добшинская, Н.В. Маркина).

Исследование активности субъекта как системного феномена основывается на концепции, изучающие сложную структуру ресурсов активности для достижения результатов деятельности (А.В. Брушлинский, Д.В. Ушаков). Психологические ресурсы активности соотносятся с аспектами личности, имеющей интра-, интер- и метаиндивидные измерения (А.В. Петровский, В.А. Петровский, В.Г. Грязева-Добшинская) и характеризующей особый уровень в структуре интегральной индивидуальности (В.С. Мерлин, Б.А. Вяткин, Л.Я. Дорфман). Изучение комплекса психологических ресурсов активности субъекта основывается на концепции инновационного лидерства как системного феномена, включающего соотношение инновационной и стабилизирующей тенденций активности на разных уровнях индивидуальности (В.Г. Грязева-Добшинская).

Сравнительный анализ результатов психологической диагностики и результатов математического моделирования ориентирован на решение проблемы взаимодействия фундаментальной психологической науки и практики (А.Л. Журавлев, Д.В. Ушаков, В.А. Петровский, Ф.Е. Василюк). Математическое моделирование ресурсов активности субъектов основано на принципах взаимодействия естественнонаучного и гуманитарного знания в междисциплинарных исследованиях (В.Ю. Крылов, Т.Н. Савченко, В.А. Петровский, Д.В. Ушаков, А.В. Юревич); на теории и методах математического моделирования саморазвивающихся биологических систем в популяционной биологии (Е. Одум, В. Вольтерра).

Цель исследования. Выявить значимые показатели комплекса психологических ресурсов активности для оптимизации метода дифференциации субъектов инновационной деятельности через соотношение инновационной и стабилизирующей тенденций активности.

Объект исследования: психологические ресурсы активности субъектов, обеспечивающие расширенное воспроизводство деятельности.

Предмет исследования: комплекс разноуровневых и разнонаправленных психологических ресурсов активности субъектов, обеспечивающих расширенное воспроизводство деятельности и значимых для инновационной деятельности.

Психологические ресурсы активности субъектов изучаются на двух уровнях (на интраиндивидуальном уровне – мотивационные и креативные; на интериндивидуальном уровне – лидерские и командно-ролевые) и по наличию двух разнонаправленных тенденций активности (инновационной и стабилизирующей).

Степень научной разработанности темы. Феномен активности в психологических исследованиях изучается через соотношение понятий активность и деятельность (В.А. Петровский, А.А. Волочков, И.А. Джидарьян, Л.Я. Дорфман, Е.А. Белан): эти понятия отождествляются (И.М. Сеченов); деятельность рассматривается как атрибутивная составляющая активности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский, В.А. Петровский); активность – как атрибутивная составляющая деятельности (И.Г. Дубов, К.А. Абульханова-Славская, Д.В. Бердникова).

При изучении активности объектом исследования выступают: индивидуальная активность субъекта (А.Ф. Лазурский, Л.С. Выготский, Д.Н. Узнадзе, А.Н. Леонтьев, В.А. Петровский); активность субъектов в совместной деятельности (А.Л. Журавлев, Т.А. Нестик, А.В. Петровский, Я.А. Пономарев, Ч.М. Гаджиев, И.Г. Дубов); активность индивидуального субъекта и субъектов совместной деятельности в рамках единого теоретического поля на интра-, интер- и метаиндивидуальном уровнях (В.А. Петровский, В.Г. Грязева-Добшинская).

Определение внутренних источников и ресурсов активности обусловили изучение активности как характеристики индивида (В.М. Бехтерев, В.Д. Небылицын, В.М. Русалов, В.С. Мерлин, J. Strelau), субъекта (А.В. Брушлинский, Л.С. Выготский, Д.Н. Узнадзе, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев) и личности (Л.И. Анцыферова, Б.Г. Ананьев, В.В. Знаков, Н.Е. Харламенкова, В.Г. Леонтьев).

Изучение видов активности субъектов в творческой и инновационной деятельности – интеллектуальной активности (Я.А. Пономарев, В.Д. Шадриков,

Д.Б. Богоявленская, М.Р. Гинзбург, М.А. Холодная, Д.В. Ушаков); творческой активности (А.М. Матюшкин, В.А. Давыдов); инновационной активности (В.Г. Грязева-Добшинская, В.Е. Ключко, Э.В. Галажинский, Г.И. Марасанов, А.А. Григорьев, И.В. Пахно, А.А. Скитович); экономической активности (Е.В. Забелина, Ю.В. Честюнина).

В рамках структурного подхода определены ключевые ресурсы активности при изучении специфики инновационной деятельности и анализе существующих прикладных проблем: мотивационные (Дж. Аткинсон, Х. Хекхаузен, Т. Амабайл, А. Маслоу, Е.П. Ильин), креативные (Т. Амабайл, Г. Фишер, Р. Флорида, В.Н. Дружинин, М.А. Холодная, Д.В. Ушаков, В.Г. Грязева-Добшинская), лидерские (Д. Дайл, Дж. Каджеми, К. Ковальски, Б. Басс, В.Л. Avolio), командно-ролевые (Р.М. Белбин, А.Л. Журавлев, Т. Нестик).

Использование дифференциального подхода к изучению активности субъекта как расширенного воспроизводства деятельности обусловил выбор оснований для дифференциации (А.В. Либин, А. Анастаси, В. Штерн, В.А. Толочек, Е.П. Ильин, И.В. Выбойщик): изучение специфики деятельности в рамках дифференциального подхода (В.С. Мерлин, Б.А. Вяткин), в том числе изучение наиболее изученной учебной, спортивной и профессиональной деятельности; изучение личностных свойств в рамках дифференциального подхода (К.Г. Юнг, Д. Голдстейн, О. Крегер, V.G. Gryazeva-Dobshinskaya).

Определены методологические основания математического моделирования гуманитарного знания (М.С. Гусельцева, В.Ю. Крылов, Т.Н. Савченко, В.Н. Носуленко, Г.Г. Малинецкий, В.А. Петровский, В.В. Лихолетов).

Для достижения цели поставлены следующие **задачи**:

1. Проанализировать теоретические и эмпирические направления исследования ресурсов активности субъектов: многоуровневую структуру активности; ресурсы активности на интра- (мотивационные и креативные) и интериндивидуальном уровнях (лидерские и командно-ролевые); специфику ресурсов активности субъектов, обеспечивающих адаптивность и неадаптивность в инновационной деятельности;

2. На основе теоретической модели разработать программу эмпирического исследования активности субъектов, позволяющую дифференцировать: интра- и интериндивидуальный уровни (структурный модус); инновационную и стабилизирующую тенденции активности (векторный модус) для каждого вида ресурсов (мотивационных, креативных, лидерских, командно-ролевых);

3. Разработать и апробировать метод математического моделирования данных психологической диагностики взаимосвязанных ресурсов активности субъектов в инновационной деятельности для определения интегральных, обобщающих показателей активности субъектов;

4. Исследовать структурный и векторный модусы активности субъектов инновационной деятельности для каждого вида ресурсов (мотивационных, креативных, лидерских, командно-ролевых) на основе разработанной программы эмпирического исследования;

5. Апробировать метод дифференциации субъектов на основе соотношения психодиагностических и интегральных показателей по каждому виду ресурсов активности (мотивационным, креативным, лидерским, командно-ролевым);

6. Осуществить валидизацию метода дифференциации субъектов инновационной деятельности, основанного на соотношении инновационной и стабилизирующей тенденций по значимым ресурсам активности, различными способами: с помощью дискриминантного анализа, на основе экспертных оценок; на основе определения внешней критериальной валидности.

Основная гипотеза исследования

Выявление типа взаимодействия значимых психодиагностических показателей ресурсов инновационной и стабилизирующей активности на основе метода математического моделирования оптимизирует дифференциацию субъектов в инновационной деятельности.

Частные гипотезы:

1. Активность субъектов инновационной деятельности имеет структурный модус, включающий два независимых уровня – интраиндивидуальный и интериндивидуальный, каждый из которых представляет комплекс взаимосвязанных ресурсов активности.

2. Активность субъектов инновационной деятельности имеет векторный модус, в соответствие с которым каждый ресурс каждого уровня может быть дифференцирован на две тенденции – инновационную и стабилизирующую.

3. Интегральные показатели инновационной и стабилизирующей активности субъектов, рассчитанные с помощью метода математического моделирования, учитывают тип взаимодействия психодиагностических показателей («сотрудничество» или «конкуренция»).

4. Варианты дифференциации субъектов по результатам психологической диагностики и результатам математического моделирования ресурсов активности выявляют типы субъектов с максимальными и минимальными ресурсами, необходимыми для разных задач инновационной деятельности.

5. Интегральные показатели инновационной и стабилизирующей активности по каждому ресурсу активности, рассчитанные на основе метода математического моделирования, являются предикторами при оптимизации дифференциации менеджеров с максимальными и минимальными психологическими ресурсами для инновационной деятельности.

Методы исследования. Теоретические: анализ, сравнение и обобщение методологических и теоретических исследований. Эмпирические: опросниковый и проективный методы психологической диагностики. Методы математической обработки данных: критерий χ^2 Пирсона, коэффициент корреляции Спирмена r_s , критерий U Манна-Уитни, факторный и дискриминантный анализ данных. Методы математического моделирования: система линейных уравнений. Расчеты осуществлялись с помощью программы IBM SPSS 17.0.

Методики исследования. Психодиагностические методики были выбраны в соответствие с комплексной программой исследования ресурсов инновационного лидерства В.Г. Грязевой-Добшинской, включающей рассмотрение баланса инновационной и стабилизирующей активности для разных видов ресурсов: мотивационных – ТАТ Х. Хекхаузена; креативных – тест Г. Роршаха; лидерских – многофакторный опросник лидерства MLQ В. Bass, В. Avolio; командно-ролевых – опросник «Роли в командной работе» Р.М. Белбина.

Выборка исследования. Респондентами выступили 543 человека в возрасте от 25 до 50 лет: менеджеры разного уровня, работающие на промышленных предприятиях Уральского региона. Выборка была рандомизирована до 322 человек, из которых 238 мужчин (74%) и 84 женщины (26%).

Научная новизна исследования

Впервые проведено системное исследование ресурсов активности субъектов, основанное на изучении структурного и векторного модусов: структурный модус активности дифференцирует интра- и интериндивидуальный уровни; векторный модус – инновационную и стабилизирующую тенденцию для каждого вида ресурсов активности (мотивационных, креативных, лидерских и командно-ролевых).

Разработан и апробирован новый метод математического моделирования индивидуальных ресурсов активности субъектов, основанный на системе линейных уравнений, включающий два типа взаимодействия показателей для каждого вида ресурсов: «сотрудничество» и «конкуренция». На его основе рассчитаны интегральные показатели активности по каждому ресурсу (мотивационному, креативному, лидерскому и командно-ролевому).

Разработан и валидизирован новый метод дифференциации и типизации субъектов инновационной деятельности на основании соотношения инновационной и стабилизирующей тенденций по значимым ресурсам активности, обеспечивающей расширенное воспроизводство деятельности. Данный метод позволяет более тонко учитывать вариативность индивидуальных ресурсов активности субъектов.

Теоретическая значимость

Работа вносит вклад в теоретическое понимание активности субъектов как системного феномена, обеспечивающего расширенное воспроизводство деятельности, углубляет существующее представление о структурном и векторном модусах активности через рассмотрение ресурсов активности на нескольких уровнях (интра- и интериндивидуальном) и включающих инновационную и стабилизирующую тенденции. В контексте концепции инновационного лидерства предложено уточнение дифференциации психодиагностических показателей в рамках векторного модуса по каждому виду ресурсов активности менеджеров (мотивационных, креативных, лидерских и командно-ролевых) при управлении инновационной деятельностью. Работа вносит вклад в обоснование теоретического положения о возможности использования методов математического моделирования системой линейных уравнений для исследования взаимодействия психодиагностических показателей психологических феноменов.

Практическая значимость

Разработанный и валидизированный метод дифференциации субъектов с максимальными и минимальными ресурсами активности на основе соотношения интегральных показателей может применяться в исследованиях по общей и социальной психологии, психологии личности. Полученные результаты и выявленные закономерности могут использоваться в индивидуальном и организационном консультировании, в процессе создания эффективных программ дифференцированного обучения субъектов при введении инновационных или организационных изменений; в преподавании учебных дисциплин «Общая

психология», «Психология личности», «Социальная психология личности», «Математические методы в психологических исследованиях».

Положения, выносимые на защиту

1. Правомерно различать системный характер активности как расширенного воспроизводства деятельности, заключающийся в наличии структурного модуса (интра- и интериндивидный уровни) и векторного модуса (инновационная и стабилизирующая тенденции) для каждого вида ресурсов активности субъектов (мотивационных, креативных, лидерских и командно-ролевых).

2. Структурный модус активности субъектов инновационной деятельности включает 2 уровня – интраиндивидный и интериндивидный, каждый из которых представляет собой комплекс взаимосвязанных ресурсов активности, выявленных на основании результатов психологической диагностики менеджеров. *Интраиндивидный уровень* включает мотивационные и креативные ресурсы активности менеджеров. *Интериндивидный уровень* включает лидерские ресурсы активности менеджеров. Командно-ролевые ресурсы активности относятся как к интраиндивидному, так и к интериндивидному уровню активности в зависимости от функций исследуемой командной роли.

3. Векторный модус активности дифференцирует две противоположно направленные тенденции (инновационную и стабилизирующую) по каждому ресурсу активности субъектов – мотивационному, креативному, лидерскому и командно-ролевому. Каждая тенденция активности представляет собой комплекс взаимосвязанных ресурсов как значимых психодиагностических показателей.

4. Метод математического моделирования индивидуальных ресурсов активности субъектов, основанный на системе линейных уравнений и учитывающий два типа взаимодействия психодиагностических показателей («сотрудничество» и «конкуренция») определяет интегральные показатели инновационной и стабилизирующей тенденций активности по каждому виду ресурсов (мотивационному, креативному, лидерскому и командно-ролевому).

5. Сопоставление разных способов дифференциации субъектов по соотношению значимых психодиагностических показателей и по соотношению интегральных показателей (с учетом 2 типов взаимодействия показателей – «сотрудничество» и «конкуренция») по каждому ресурсу активности выявляет оптимальный метод дифференциации менеджеров разных типов с максимальными и минимальными ресурсами активности для инновационной деятельности.

6. Предикторами при оптимизации дифференциации субъектов с максимальными и минимальными ресурсами для инновационной деятельности являются интегральные показатели инновационной и стабилизирующей активности для каждого ресурса (мотивационных, креативных, лидерских и командно-ролевых), рассчитанные на основе модели взаимодействия «конкуренция» значимых психодиагностических показателей.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Отраженные в диссертации научные положения соответствуют формуле специальности 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии»: построение моделей психической реальности; возможности моделирования психической реальности; психология активности, влияние мотивации на деятельность и познавательные процессы; мотивация достижения. Соответствие

подтверждается содержанием цели, предмета и объекта исследования, данными апробации результатов исследования.

Достоверность и надежность полученных результатов психологической диагностики и математического моделирования обеспечены фундаментальными методологическими и теоретическими подходами, основанными на идеях отечественных и зарубежных психологов; методологической обоснованностью исходных положений, применением методов, адекватных целям, задачам и логике исследования; корректным применением методов математической обработки и моделирования данных.

Апробация работы. Основные положения диссертационного исследования обсуждались на II Всероссийской научной конференции «Современная психодиагностика в период инноваций» (Челябинск, ЮУрГУ, 2010); Всероссийских научных конференциях аспирантов и докторантов (Челябинск, ЮУрГУ, 2012-2014); научно-практических конференциях профессорско-преподавательского состава (Челябинск, 2011-2016); 46-51 ежегодных конференциях по математической психологии «The Annual Meeting of the Society of Mathematical Psychology» (Германия, университет Потсдама, 2013); Международной научной конференции «Бизнес. Общество. Человек» (Москва, ВШЭ, 2013, 2015); Международной научно-практической конференции «Социальная психология личности и акмеология» (Саратов, 2014); Всероссийской научной конференции, посвященной 95-летию со дня рождения Я.А. Пономарева (Москва, ИП РАН, 2015); Всероссийской научной конференции «Творчество в современном мире: человек, общество, технологии», посвященной 100-летию со дня рождения Я.А. Пономарева (Москва, ИП РАН, 2020); XVI Европейском Психологическом конгрессе (Москва, МГУ им. В.М. Ломоносова, 2019).

По теме диссертационного исследования опубликовано 35 работ, из них 10 – в изданиях, рекомендованных ВАК, 4 – индексируемых в базах Scopus, WoS, 1 монография и 1 учебное пособие.

Структура и объем диссертации: диссертация состоит из введения, трех глав, выводов, заключения, библиографического списка и приложений. Содержание работы изложено на 210 страницах, содержит 43 таблицы. Библиографический список включает 295 наименований, из них 61 на иностранных языках.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования, определяются его теоретические и методологические основания, объект, предмет, цели, задачи, гипотезы и методы исследования, формулируется научная новизна, теоретическая и практическая значимости, положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Концепции и подходы к исследованию психологических ресурсов активности субъектов в инновационной деятельности» представлен обзор основных подходов к пониманию активности субъекта, в том числе в инновационной деятельности, анализируются значимые ресурсы активности на интра- и интериндивидуальных уровнях, обосновывается правомерность применения дифференциального подхода к психологическим ресурсам активности.

В параграфе 1.1 «Системно-динамическая методология исследования активности субъектов инновационной деятельности» рассмотрены теоретические и эмпирические подходы к исследованию феномена активности

субъекта, изучающие соотношение понятий активность и деятельность: эти понятия отождествляются (И.М. Сеченов); деятельность рассматривается как атрибут активности (А.Н. Леонтьев, В.А. Петровский, С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский); активность – как атрибут деятельности (И.Г. Дубов, К.А. Абульханова-Славская, Д.В. Бердникова).

Доказана правомерность рассмотрения активности субъекта как расширенного воспроизводства деятельности для исследования инновационной деятельности, которая характеризуется развитием и множеством динамических проявлений, таких как непредрежденность дальнейшего развития и необходимость принятия решений в ситуациях неопределенности (Т.В. Корнилова, Х. Кортни, Д. Керкленд, П. Вигери, В.Г. Грязева-Добшинская); высокая конкурентность среды и возрастающая роль в быстрой обучаемости персонала (Т. Питерс, О.С. Советова, А. Митчинсон, Р. Моррис, А. Де Гиус, Е.Н. Емельянов, С.Е. Поварницына); высокий уровень напряженности, скорости протекания процессов (П.Ф. Друкер).

Выявлено, что для реализации творческой, познавательной деятельности необходимы особые виды активности – интеллектуальная активность (Я.А. Пономарев, В.Д. Шадриков, Д.Б. Богоявленская, М.Р. Гинзбург, М.А. Холодная, Д.В. Ушаков); творческая активность (В.А. Давыдов, А.М. Матюшкин); инновационная активность (В.Г. Грязева-Добшинская, В.Е. Клочко, Э.В. Галажинский, Г.И. Марасанов, А.А. Григорьев, И.В. Пахно, А.А. Скитович); экономическая активность (Е.В. Забелина, Ю.В. Честюнина).

В русле изучения феномена активности представлены его как характеристики как индивида (В.М. Бехтерев, Б.М. Теплов, В.Д. Небылицын, В.М. Русалов, И.Г. Дубов, В.С. Мерлин, J. Strelau), субъекта (И.А. Джидарьян, В.В. Знаков, А.В. Брушлинский, Е.А. Сергиенко, А.Г. Асмолов, К.А. Абульханова, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев) и личности (Л.И. Анцыферова, Б.Г. Ананьев, Е.А. Сергиенко, В.В. Знаков, Н.Е. Харламенкова), что обусловлено поиском внутренних источников и детерминант активности человека. Представлен обзор исследований, рассматривающих активность субъекта как системный феномен, обладающий структурой, иерархией компонентов и наличием взаимосвязей между ними (Л.Ф. Алексеева, А.И. Крупнов, Д.В. Бердникова, И.В. Пахно).

В параграфе 1.2 «Система ресурсов активности субъектов в инновационной деятельности: интраиндивидуальный и интериндивидуальный уровни» проанализированы теоретические и эмпирические исследования психологических ресурсов субъектов инновационной деятельности. Представлен анализ подходов к пониманию психологических ресурсов субъектов (С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, Д.А. Леонтьев, Н.Е. Водопьянова, В.А. Толочек, Л.Я. Дорфман, А.Ю. Калугин), проанализированы классификации ресурсов субъектов по различным основаниям (В.А. Бодров, Л.Г. Дикая, Е.П. Ильин, В.А. Толочек). На основе анализа специфики управления инновационной деятельностью в организациях и определения прикладных проблем (Д. Дайл, Дж. Каджеми, К. Ковальски, Т. Питерс, Ф. Флорида, Г. Фишер, А. Пригожин, В.Г. Грязева-Добшинская, В.В. Лихолетов, Т. Amabile, В. Bass, В. Avolio) выделены ключевые ресурсы субъектов: *мотивационные и креативные* (интраиндивидуальный уровень), *лидерские и командно-ролевые* (интериндивидуальный уровень).

Представлен анализ психологических ресурсов каждого уровня активности субъектов, включающих взаимодействие компонентов и дихотомию инновационной и стабилизирующей тенденций: *мотивационному* (Дж. Аткинсон, Д. Мак-Клелланд, Х. Хекхаузен, Т.О. Гордеева, О.С. Виндекер, Е.В.Забелина, Д.А. Циринг, Е.В. Веденева, Р.М. Ryan, Е.Л. Deci), *креативному* (С. Московичи, Т. Любарт, К. Муширу, С. Торджман, Ф. Зенасни, М.А. Холодная, Д.В. Ушаков, Е.А. Валуева, С.С. Белова, В.Г. Грязева-Добшинская, Т. Amabile, Н. Long, J.P. Guilford, Е.Р. Torrance, S. Isaksen, G. Puccio, D. Treffinger, W. Bart, В. Hokanson, M. Kirton, M. Csikszentmihalyi, R. Robinson), *лидерскому* (Д. Дайл, Дж. Каджеми, К. Ковальски, С.Р. Филонович, В.Г. Грязева-Добшинская, П.С. Глухов, В. Bass, В. Avolio, M.J. Tejada, M. Virasnav, M. Shafi), *командно-ролевому* (Р.М. Белбин, Дж.Р. Хэкман, Ю.М. Жуков, А.В. Журавлев, Е.Н. Павлова, Y.Garcia-Ramirez).

В параграфе 1.3 «Дифференциальный подход к личностным ресурсам активности: обоснование теоретической модели исследования активности субъектов инновационной деятельности» рассмотрены особенности дифференциального подхода для изучения психологических феноменов в современных условиях (А.В. Либин, А. Анастаси, В.А. Толочек, О.С. Виндекер).



Рисунок 1 – Теоретическая модель системы ресурсов активности субъектов (на примере инновационной деятельности)

Представлен анализ теоретических подходов к проблеме выявления и обоснования оснований дифференциации субъектов профессиональной деятельности, согласно которому основания дифференциации определяются: предметом психологических исследований (А.В. Либин, Е.П. Ильин, В. Штерн,

П.С. Гуревич, И.В. Выбойщик); отнесением к определенным типам по наличию общих характеристик (Е.П. Ильин, В.А. Толочек, Д. Голдстейн, О. Крегер); сферой деятельности субъекта, а именно успешностью выполнения этой деятельности (А.В. Либин, В.А. Толочек, Е.А. Климов, J. Allen, R. Stevenson, T. Wang).

На основании проведенного анализа исследований феномена активности и ключевых психологических ресурсов создана теоретическая модель системы ресурсов активности субъектов в инновационной деятельности (рис. 1).

Во второй главе «Организация и методики эмпирического исследования ресурсов активности субъектов в инновационной деятельности» представлен дизайн эмпирического исследования, дано описание методик психологической диагностики, представлены теоретические основания и результаты апробации метода математического моделирования ресурсов активности субъектов.

В параграфе 2.1 «Дизайн эмпирического исследования и специфика представления результатов психологической диагностики и математического моделирования» представлена общая организация исследования: от теоретического обоснования использования методик для выявления ресурсов активности субъектов до описания специфики дифференциации ресурсов согласно структурному и векторному модусам.

Согласно теоретической концепции инновационного лидерства и программе эмпирического исследования (В.Г. Грязева-Добшинская) все показатели психодиагностических методик были разделены на 2 группы: ресурсы инновационной активности и ресурсы стабилизирующей активности (табл. 1).

Таблица 1

Разноуровневые ресурсы активности субъектов в инновационной деятельности, обеспечивающие инновационную и стабилизирующую активность

Уровень активности	Ресурсы активности субъектов	Показатели инновационной активности	Показатели стабилизирующей активности
Интраиндивидуальный	Мотивационные (методика ТАТ Х. Хекхаузена)	Мотивация «надежды на успех»	Мотивация «избегания неудач»
		Чистая надежда	Общая мотивация достижения
	Креативные (тест Г. Роршаха)	Интеллектуальная инициатива	Интеллектуальный контроль
		Оригинальность восприятия	Реалистичность восприятия
		Эмоциональная реактивность	Психофизической активности
		Гибкость	Композиционность мышления
Эмоциональная активность	Тревожность		
Интериндивидуальный	Лидерские (опросник MLQ В. Bass, В. Avolio)	Трансформационное лидерство	Транзакционное лидерство
		Мобилизация коллектива на сверхусилие и коллективная эффективность	Самоуважение и чувство собственной ценности
	Командно-ролевые (опросник Р.М. Белбина)	Генератор идей	Реализатор
		Аналитик	Контролер
		Мотиватор	Гармонизатор
		Изыскатель ресурсов	Координатор

В параграфе представлены характеристика генеральной выборки, процедура рандомизации нескольких частных экспериментальных выборок, особенности статистического анализа психодиагностических данных и математического моделирования ресурсов активности субъектов.

В параграфе 2.2 «Методики исследования ресурсов активности субъектов в инновационной деятельности: ТАТ Х. Хекхаузена, тест Г. Роршаха, опросник Р.М. Белбина, опросник MLQ В. Басса, Б. Авوليو» описаны структура и содержание методик исследования психологических ресурсов активности субъектов: для мотивационных ресурсов используется проективная методика ТАТ Х. Хекхаузена; для креативных ресурсов – тест Г. Роршаха; для лидерских ресурсов – опросник MLQ В. Bass, В. Avolio; для командно-ролевых ресурсов – опросник «Роли в командной работе» Р.М. Белбина. По всем шкалам методик приводятся результаты расчета основных показателей описательной статистики, проверки распределений на нормальность, стандартизации.

В параграфе 2.3 «Математическое моделирование ресурсов активности субъектов (мотивационных, креативных, лидерских и командно-ролевых) системой линейных уравнений» рассмотрены содержание, основные направления и примеры использования методов математического моделирования на основе взаимодействия противоположных тенденций в популяционной биологии (В. Вольтерра, Е. Одум, Г.Ф. Гаузе, М.Л. Rosenzweig, Р.Н. MacArthur), общей и социальной психологии (К. Томас, Р. Киллменн, В.А. Петровский, В.В. Лихолетов, Е.В. Забелина, М.Г. Смирнов, Е.В. Веденеева, Ю.В. Честюнина).

В параграфе описаны задачи и этапы разработки метода математического моделирования ресурсов активности субъектов, представлены результаты апробации метода на основе двух типов взаимодействия показателей: «сотрудничество» и «конкуренция». Для математического моделирования ресурсов активности субъектов использовались системы из 2 линейных уравнений. Общий вид системы уравнений (знак «+» в уравнениях для модели «сотрудничество»; знак «-» – для модели «конкуренция»):

$$\begin{cases} a_1 \pm y - c_1x = 0 \\ a_2 \pm x - c_2y = 0 \end{cases} \quad (1)$$

В системе уравнений (1) первое уравнение описывает ресурсы стабилизирующей активности менеджера, а второе уравнение – ресурсы инновационной активности. Коэффициенты a_1 и a_2 – это константы, характеризующие факторы, повышающие уровень тенденции активности, а c_1 и c_2 – факторы, снижающие уровень соответствующей тенденции активности.

Математическое моделирование ресурсов активности на основе системы уравнений (1) осуществлялось индивидуально для каждого менеджера, коэффициенты равны показателям ресурсов активности на основании результатов психологической диагностики (в стенах).

Решение данной системы уравнений (1) определяет координаты Y и X, которые представляют собой значения конкурирующих показателей по каждой тенденции активности (уравнения 2 и 3). Данные координаты Y и X являются *интегральными показателями инновационной и стабилизирующей тенденций активности* по каждому ресурсу.

$$Y = (a_1 + c_1*a_2) / (c_1*c_2 - 1) \quad (2)$$

$$X = (a_2 + c_2*a_1) / (c_1*c_2 - 1) \quad (3)$$

При математическом моделировании мотивационных ресурсов в системе уравнений 1 коэффициенты a_1 и a_2 – константы, равные значениям «общей мотивации достижения» и «чистой надежды» ($a_1=ОМД$, $a_2=ЧН$); c_1 и c_2 –

константы, равные значениям мотивации «надежды на успех» и мотивации «избегания неудачи» ($c_1=НУ$ и $c_2=ИН$). Система (1) приобретает вид:

$$\begin{cases} ОМД + Y_M - НУ * X_M = 0 \\ ЧН + X_M - ИН * Y_M = 0 \end{cases} \quad (4)$$

Математическое моделирование креативных, лидерских и командно-ролевых ресурсов активности субъектов осуществлялось с помощью системы уравнений (1) аналогично мотивационным ресурсам. Коэффициенты в системах уравнений равны значениям показателей психологической диагностики ресурсов активности.

В третьей главе «Результаты исследования ресурсов активности менеджеров в инновационной деятельности» представлен анализ результатов исследования психологических ресурсов активности субъектов.

В параграфе 3.1 «Дифференциация интра- и интериндивидуального уровней активности менеджеров: статистическая проверка гипотезы о структурном модусе» представлены результаты дифференциации двух уровней активности менеджеров, каждый из которых характеризуется комплексом взаимосвязанных психологических ресурсов, необходимых для инновационной деятельности.

Структурный модус активности субъектов инновационной деятельности включает 2 уровня – интраиндивидуальный и интериндивидуальный (табл. 2). Каждый структурный уровень активности представляет собой комплекс взаимосвязанных ресурсов активности, выявленных на основании факторного анализа данных психологической диагностики ресурсов активности менеджеров в инновационной деятельности (мотивационных, креативных, лидерских и командно-ролевых).

Таблица 2

Дифференциация уровней активности субъектов

Величина факторной нагрузки	Уровень активности субъектов	
	Интериндивидуальный (1 фактор)	Интраиндивидуальный (2 фактор)
0,4 – 0,95	<u>Лидерские ресурсы:</u> трансформационное лидерство и его шкалы – вдохновляющее мотивирование, личностное влияние, интеллектуальное стимулирование, поведенческое влияние, индивидуальный подход; самооценка эффективности лидерства и его шкалы – удовлетворенность лидерством, мобилизация коллектива на сверхусилие, самоуважение и чувство собственной ценности; шкалы транзакционного лидерства – зависимые вознаграждения, активное управление по отклонениям.	<u>Креативные ресурсы:</u> интеллектуальная инициатива, оригинальность реалистичность восприятия, психофизическая активность, композиционность и гибкость мышления, эмоциональная реактивность, эмоциональная активация, тревожность. <u>Мотивационные ресурсы:</u> мотивация «надежды на успех», «чистая надежда», «общая мотивация достижения».
0,1 – 0,4	<u>Лидерские ресурсы:</u> ТЗЛ и его шкалы – пассивное управление по отклонениям, лидерство-невмешательство. <u>Командно-ролевые ресурсы:</u> роли «мотиватор», «гармонизатор».	<u>Мотивационные ресурсы:</u> мотивация «избегания неудачи». <u>Командно-ролевые ресурсы:</u> роли «аналитик», «координатор», «реализатор», «контролер».

Интраиндивидуальный уровень включает мотивационные и креативные ресурсы активности менеджеров, интериндивидуальный уровень – лидерские ресурсы активности менеджеров. Командно-ролевые ресурсы активности относятся к обоим уровням активности в зависимости от функций командной роли. Наиболее значимыми психологическими ресурсами менеджеров являются лидерские ресурсы, относящиеся к интериндивидуальному уровню активности.

В параграфе 3.2 «Дифференциация инновационной и стабилизирующей тенденций активности менеджеров: статистическая проверка гипотезы о векторном модусе» представлены результаты выявления двух тенденций активности менеджеров. Векторный модус активности дифференцирует две противоположно направленные тенденции (инновационную и стабилизирующую) по каждому ресурсу активности субъектов – мотивационному, креативному, лидерскому и командно-ролевому. Каждая тенденция активности представляет собой комплекс взаимосвязанных ресурсов активности, выявленных на основании факторного анализа результатов психологической диагностики менеджеров.

Согласно векторному модусу *мотивационных ресурсов* активности ресурсы инновационной активности менеджеров определяют «чистая надежда» и мотивация «надежды на успех», а ресурсы стабилизирующей активности – «общая мотивация достижения» и мотивация «избегания неудачи» (табл. 3).

Таблица 3

Векторный модус мотивационных ресурсов активности менеджеров

Переменные	Факторные нагрузки	
	Фактор 1	Фактор 2
Общая мотивация достижения (ОМД)	0,965	
Мотивация «избегания неудачи» (ИН)	0,887	
«Чистая надежда» (ЧН)		0,986
Мотивация «надежды на успех» (НУ)		0,784
Доля дисперсии	55%	44%

Согласно векторному модусу *креативных ресурсов* менеджеров ресурсы инновационной тенденции активности менеджеров определяют в большей степени показатели «интеллектуальной инициативы» и «психофизической активности», а стабилизирующей тенденции активности – показатели «эмоциональной реактивности» и «интеллектуального контроля» (табл. 4).

Таблица 4

Векторный модус креативных ресурсов активности менеджеров

Переменные	Факторные нагрузки	
	Фактор 1	Фактор 2
Интеллектуальная инициатива (ΣM)	0,772	
Психофизическая активность (ΣFMm)	0,707	
Оригинальность (og)	0,687	
Реалистичность восприятия (популярность интерпретаций, pop)	0,681	
Гибкость мышления (f)	0,664	
Композиционность мышления (Z)	0,621	
Эмоциональная реактивность (ΣC)		0,794
Интеллектуальный контроль ($F\%$)		-0,740
Доля дисперсии	33%	20%

Согласно векторному модусу *лидерских ресурсов* активности менеджеров ресурсы инновационной тенденции активности менеджеров в большей степени определяет показатель трансформационного лидерства, а стабилизирующей тенденции активности – показатель транзакционного лидерства (табл. 5).

Согласно векторному модусу *командно-ролевых ресурсов*: ресурсы инновационной тенденции активности менеджеров определяют командные роли «мотиватор» и «гармонизатор», а стабилизирующей тенденции активности в большей степени – командные роли «контролер» и «реализатор» (табл. 6).

Таблица 5

Векторный модус лидерских ресурсов активности менеджеров

Переменные	Факторные нагрузки	
	Фактор 1	Фактор 2
Трансформационное лидерство (шкала ТФЛ)	0,930	
Самооценка эффективности лидерства (СЭЛ)	0,875	
Личностное влияние (ТФЛ)	0,701	
Вдохновляющее мотивирование (ТФЛ)	0,706	
Интеллектуальное стимулирование (ТФЛ)	0,685	
Индивидуальный подход (ТФЛ)	0,634	
Поведенческое влияние (ТФЛ)	0,645	
Зависимые вознаграждения (ТЗЛ)	0,680	
Активное управление по отклонениям (ТЗЛ)	0,535	
Транзакционное лидерство (ТЗЛ)		0,811
Пассивное управление по отклонениям (ТЗЛ)		0,610
Лидерство-невмешательство (ТЗЛ)		0,795
Доля дисперсии	43%	14%

Максимально значимыми психодиагностическими показателями каждой тенденции активности на каждом уровне были выбраны два показателя, имеющих максимальную факторную нагрузку по результатам дифференциации векторного и структурного модусов активности (табл. 7).

Таблица 6

Векторный модус командно-ролевых ресурсов активности менеджеров

Переменные	Факторные нагрузки	
	Фактор 1	Фактор 2
Контролер	-0,682	
Реализатор	-0,649	
Координатор	0,452	
Изыскатель ресурсов	0,432	
Аналитик	0,427	
<i>Генератор идей</i>	0,393	0,273
Мотиватор		-0,821
Гармонизатор		0,607
Доля дисперсии	37%	20%

В параграфе 3.4 «Дифференциация менеджеров по результатам психологической диагностики и результатам математического моделирования ресурсов активности на интраиндивидуальном уровне: сравнительный анализ типологий» представлен сравнительный анализ методов дифференциации менеджеров по результатам психологической диагностики и математического моделирования мотивационных и креативных ресурсов активности менеджеров.

На основании сравнительного анализа соотношения значимых показателей ресурсов активности у менеджеров предприятий можно выявить несколько вариантов их сочетания, и, соответственно, дифференцировать всех испытуемых на 5 групп по каждому ресурсу активности (табл. 8, 9):

– «активные инноваторы» (АИ) с высоким уровнем показателей инновационной активности, и средним или низким уровнем показателей стабилизирующей активности;

– «*потенциальные инноваторы*» (ПИ) со средним уровнем показателей инновационной активности, и средним или низким уровнем показателей стабилизирующей активности;

– «*активные стабилизаторы*» (АС) со средним или низким уровнем показателей инновационной активности, и высоким уровнем показателей стабилизирующей активности;

– «*потенциальные стабилизаторы*» (ПС) со средним или низким уровнем показателей инновационной активности, и средним уровнем показателей стабилизирующей активности;

– «*пассивные консерваторы*» (ПК) с низким уровнем показателей обеих тенденций активности.

Таблица 7

Значимые ресурсы активности менеджеров в инновационной деятельности

Структурный модус активности	Ресурсы активности субъектов	Векторный модус активности	
		Инновационная тенденция активности	Стабилизирующая тенденция активности
Интраиндивидуальный уровень	Мотивационные	Чистая надежда Мотивация «надежды на успех»	Общая мотивация достижения Мотивация «избегания неудачи»
	Креативные	Интеллектуальная инициатива Психофизическая активность	Интеллектуальный контроль Эмоциональная реактивность
Интериндивидуальный уровень	Лидерские	Трансформационное лидерство Мобилизация коллектива на сверхусилие и коллективная эффективность	Транзакционное лидерство Самооценка и чувство собственной ценности
	Командно-ролевые	Мотиватор Гармонизатор	Реализатор Контролер

По результатам дифференциации менеджеров по соотношению психодиагностических и интегральных показателей мотивационных ресурсов активности преобладают менеджеры групп «потенциальные инноваторы» и «потенциальные стабилизаторы», то есть те, кого можно обучать для разных задач профессиональной деятельности (табл. 8). При дифференциации с помощью математического моделирования отсутствуют менеджеры – «пассивные консерваторы». Математическое моделирование мотивационных ресурсов активности на основе модели «сотрудничество» позволяет выявить большую группу менеджеров, готовых к управлению инновационной деятельностью.

По результатам дифференциации менеджеров по соотношению психодиагностических показателей креативных ресурсов значимо преобладают менеджеры, которых можно обучать для управления инновационной деятельностью – «потенциальные инноваторы» (см. табл. 8). При дифференциации менеджеров с помощью математического моделирования получено переструктурирование групп менеджеров: увеличивается численность групп «потенциальных стабилизаторов» и «активных стабилизаторов» и уменьшается численность группы «потенциальных инноваторов».

Выявлена оптимизация дифференциации менеджеров на группы методом математического моделирования мотивационных и креативных ресурсов активности за счет уменьшения численности группы «потенциальных инноваторов» и увеличения численности групп «активные стабилизаторы» и «потенциальные стабилизаторы».

Таблица 8

Дифференциация менеджеров по соотношению психодиагностических и интегральных показателей мотивационных и креативных ресурсов активности

Соотношение показателей для дифференциации менеджеров (7 предприятий, 322 человека)	Группы менеджеров					χ^2
	ПК	ПС	АС	ПИ	АИ	
Мотивационные ресурсы						
Психологическая диагностика мотивационных ресурсов (ЧН, НУ : ОМД, ИН)	26	99	17	148	32	159,71**
Математическое моделирование: модель «сотрудничество» (Y _м : X _м)	0	136	11	120	55	93,65**
Математическое моделирование: модель «конкуренция» (Y _м : X _м)	0	131	9	145	37	160,19**
Креативные ресурсы						
Психологическая диагностика креативных ресурсов (ΣM, ΣFMm : ΣC, F%)	55	84	14	160	9	229,02**
Математическое моделирование: модель «сотрудничество» (Y _{кр} : X _{кр})	20	111	144	31	15	154,06**
Математическое моделирование: модель «конкуренция» (Y _{кр} : X _{кр})	39	116	113	48	5	95,77**

* – p<0.05, ** – p<0.01; АИ – активные инноваторы; ПИ – потенциальные инноваторы; АС – активные стабилизаторы; ПС – потенциальные стабилизаторы; ПК – пассивные консерваторы.

В параграфе 3.5 «Дифференциация менеджеров по результатам психологической диагностики и результатам математического моделирования ресурсов активности на интериндивидуальном уровне: сравнительный анализ типологий» представлен сравнительный анализ методов дифференциации менеджеров по результатам психологической диагностики и математического моделирования лидерских и командно-ролевых ресурсов активности менеджеров.

Таблица 9

Дифференциация менеджеров по соотношению психодиагностических и интегральных показателей лидерских и командно-ролевых ресурсов активности

Соотношение показателей для дифференциации менеджеров (7 предприятий, 322 человека)	Группы менеджеров					χ^2
	ПК	ПС	АС	ПИ	АИ	
Лидерские ресурсы						
Психологическая диагностика лидерских ресурсов (ТФЛ : ТЗЛ)	39	65	6	198	14	369,56**
Математическое моделирование: модель «сотрудничество» (Y _л : X _л)	13	77	95	113	24	76,56**
Математическое моделирование: модель «конкуренция» (Y _л : X _л)	31	109	56	121	5	105,63**
Командно-ролевые ресурсы						
Психологическая диагностика командно-ролевых ресурсов (мотиватор, гармонизатор : контролер, реализатор)	14	137	8	162	1	259,72**
Математическое моделирование: модель «сотрудничество» (Y _р : X _р)	10	139	71	87	14	48,07**
Математическое моделирование: модель «конкуренция» (Y _р : X _р)	16	148	42	106	9	82,35**

* – p<0.05, ** – p<0.01; АИ – активные инноваторы; ПИ – потенциальные инноваторы; АС – активные стабилизаторы; ПС – потенциальные стабилизаторы; ПК – пассивные консерваторы

По результатам дифференциации менеджеров по соотношению психодиагностических показателей лидерских ресурсов активности менеджеров наибольшей по численности является группа «потенциальных инноваторов», которая остается наибольшей при дифференциации на основе модели «сотрудничество» (при заметном уменьшении количества менеджеров в этой группе и увеличении в других группах). При дифференциации менеджеров на основе модели «конкуренция» статистически значимо преобладают менеджеры групп «потенциальные инноваторы» и «потенциальные стабилизаторы». При этом количество менеджеров группы «активные инноваторы», тех, кто готов проводить инновационные и организационные изменения, минимально.

По результатам дифференциации менеджеров по соотношению психодиагностических и интегральных показателей командно-ролевых ресурсов активности менеджеров наибольшими по численности являются группы «потенциальных стабилизаторов» и «потенциальных инноваторов» (табл. 9). Исключением является дифференциация менеджеров по модели «сотрудничество», согласно которой группа «потенциальных инноваторов» переструктурируется за счет увеличения группы «активные стабилизаторы».

Выявлена оптимизация дифференциации менеджеров на группы методом математического моделирования лидерских и командно-ролевых ресурсов активности за счет их переструктурирования: уменьшение численности группы «потенциальных инноваторов» и увеличение численности групп «активные стабилизаторы» и «потенциальные стабилизаторы».

В параграфе 3.6 «Валидизация метода дифференциации субъектов по соотношению интегральных показателей ресурсов активности: дискриминантный анализ, метод экспертных оценок» представлены результаты валидизации метода математического моделирования ресурсов активности субъектов тремя способами.

Проверка валидности метода с помощью дискриминантного анализа

По результатам дифференциации субъектов с максимальными и минимальными ресурсами активности (мотивационными, креативными, лидерскими и командно-ролевыми) исследовалась правильность отнесения субъектов к группам с помощью дискриминантного анализа (табл. 10).

Получен более высокий процент правильности отнесения субъектов в группы (процент точности классификации) по соотношению интегральных показателей инновационной и стабилизирующей активности по модели «конкуренция» для всех видов ресурсов: мотивационных (96,9%), креативных (91,9%), лидерских (89,4%) и командно-ролевых (88,2%). На основании основной дискриминантной функции определены показатели по каждому виду ресурсов, являющиеся основаниями для дифференциации менеджеров в инновационной деятельности.

Исследование взаимосвязей психодиагностических и интегральных показателей ресурсов активности субъектов с экспертными оценками

Валидизация метода дифференциации субъектов по результатам математического моделирования ресурсов активности осуществлялась с помощью корреляционного анализа экспертных оценок обучения менеджеров, показателей психологической диагностики и интегральных показателей по каждому ресурсу.

Таблица 10

Сравнительный анализ методов дифференциации менеджеров по соотношению ресурсов активности (результаты дискриминантного анализа)

Основание для классификации групп менеджеров: варианты соотношения показателей	Основная дискриминантная функция	Точность классификации групп, %
Мотивационные ресурсы активности		
Психодиагностические	$F = 1,070*ЧН - 0,772*ОМД + 0,278*НУ + 0,275*ИН + 0,116*SAT - 4,477$	85,7
Интегральные. Модель «сотрудничество»	$F = -1,068*X + 0,689*ЧН - 0,401*ОМД + 0,364*Y_M + 0,291*НУ - 1,708$	92,5
Интегральные. Модель «конкуренция»	$F = -0,948*X - 0,499*ОМД + 0,493*ЧН + 0,487*НУ + 0,276*Y - 0,111*Z + 0,1*реализатор - 3,435$	96,9
Креативные ресурсы активности		
Психодиагностические	$F = 0,8*\Sigma M + 0,216*\Sigma C + 0,214*\Sigma FMm - 7,105$	81,9
Интегральные. Модель «сотрудничество»	$F = -3,797*Y + 0,962*\Sigma C - 0,807*\Sigma FMm + 0,768*X + 0,492*\Sigma M - 0,268*F\% - 0,104*SAT + 2,109$	90,0
Интегральные. Модель «конкуренция»	$F = -3,309*Y - 1,047*\Sigma C + 0,893*\Sigma FMm + 0,308*X - 0,216*\Sigma M - 0,44$	91,9
Лидерские ресурсы активности		
Психодиагностические	$F = 0,624*ТФЛ + 0,357*(EE + EEF) - 0,146*НУ - 5,793$	85,0
Интегральные. Модель «сотрудничество»	$F = 0,676*(EE+EEF) - 0,56*ТЗЛ + 0,319*Y - 0,156*X + 0,146*ТФЛ - 0,115*SAT - 0,843$	83,8
Интегральные. Модель «конкуренция»	$F = 1,475*Y - 0,549*ТЗЛ + 0,484*(EE+EEF) + 0,208*ТФЛ - 0,154*SAT - 0,195*X - 0,822$	89,4
Командно-ролевые ресурсы активности		
Психодиагностические	$F = 0,464*гармонизатор - 0,319*контролер + 0,235*мотиватор - 0,138*реализатор + 0,136*SAT - 2,336$	73,2
Интегральные. Модель «сотрудничество»	$F = 0,681*гармонизатор - 0,467*контролер - 0,108*реализатор - 0,623$	85,4
Интегральные. Модель «конкуренция»	$F = 3,227*Y + 0,396*X - 0,421*контролер + 0,375*гармонизатор - 0,236*мотиватор - 0,139*\Sigma FMm - 1,039$	88,2

X и Y – интегральные показатели стабилизирующей и инновационной активности; НУ – мотивация «надежды на успех»; ИН – мотивация «избегания неудачи»; ЧН – чистая надежда; ОМД – общая мотивация достижения; Z – композиционность мышления; F% - интеллектуальный контроль; ΣM – интеллектуальная инициатива; ΣFmM – психофизическая активность; ΣC – эмоциональная реактивность; ТФЛ – трансформационное лидерство; ТЗЛ – транзакционное лидерство; (EE+EEF) – мобилизация коллектива на сверхусилие и коллективная эффективность; SAT – самоуважение и чувство собственной ценности.

Обучение менеджеров проходило по 3 модулям: «Управление мотивацией», «Креативная команда» и «Управление инновационным проектом». Успешность обучения менеджеров оценивали 5 экспертов по 10-балльной шкале. Согласованность оценок экспертов определялась на основе коэффициента α Кронбаха, значение которого варьировало от 0,65 до 0,77.

В модуле «Управление мотивацией» эксперты оценивали наличие мотивации у менеджеров предприятия. Экспертные оценки имеют прямую взаимосвязь с психодиагностическим показателем мотивации «надежды на успех» ($r_s=0,755$, $p \leq 0,01$) и обратную – с показателем мотивации «избегания неудачи» ($r_s=-0,700$, $p \leq 0,01$). Выявлена более сильная связь экспертных оценок с интегральными показателями мотивационных ресурсов для инновационной активности по модели

«конкуренция» ($r_s=0,800$, $p\leq 0,01$) и с интегральными показателями стабилизирующей активности по модели «сотрудничество» ($r_s=0,-788$, $p\leq 0,01$).

В модуле «Креативная команда» эксперты оценивали успешность ролевого поведения криэйтора в командной работе группы, что может быть соотнесено с ролями «генератора идей», «мотиватора», «изыскателя ресурсов» по Р.М. Белбину. Экспертные оценки имеют корреляции с психодиагностическим показателем командной роли «мотиватор» ($r_s=0,73$, $p\leq 0,01$) и с интегральными показателями стабилизирующей тенденции активности как для модели «сотрудничество» ($r_s=0,69$, $p\leq 0,01$), так и для модели «конкуренция» ($r_s=0,60$, $p\leq 0,01$).

В модуле «Управление инновационным проектом» эксперты оценивали эффективность стилей лидерства и менеджмента. Выявлено, что экспертные оценки стиля лидерства взаимосвязаны только с психодиагностическим показателем трансформационного лидерства ($r_s=0,614$, $p\leq 0,01$). Экспертные оценки стилей лидерства и менеджмента взаимосвязаны с интегральными показателями инновационной активности как по модели «сотрудничество» ($r_s=0,739$, $p\leq 0,01$ и $r_s=0,554$, $p\leq 0,05$), так и по модели «конкуренция» ($r_s=0,650$, $p\leq 0,01$ и $r_s=0,596$, $p\leq 0,05$); с интегральными показателями стабилизирующей активности по модели «сотрудничество» ($r_s=0,521$, $p\leq 0,05$).

Проверка внешней критериальной валидности метода

В качестве внешнего критерия выступал уровень инновационности предприятия, который оценивался по объективным показателям эффективности в сфере инновационной деятельности (доля сектора инноватики в организационной структуре и объем сумм, выделяемых на финансирование инновационных проектов) и по показателям социально-психологического климата на предприятии.

Сравнительный анализа уровня интегральных показателей инновационной и стабилизирующей активности по каждому ресурсу осуществлялся с помощью критерия U – Манна-Уитни. Выявлено, что на первом предприятии с высоким уровнем инновационности работают менеджеры с более высокими показателями инновационной активности по мотивационным ресурсам ($U=1356,0$, $p\leq 0,05$ для модели «сотрудничество»; $U=1397,0$, $p\leq 0,05$ для модели «конкуренция») и лидерским ресурсам ($U=1336,5$, $p\leq 0,05$ для модели «сотрудничество»; $U=1153,0$, $p\leq 0,01$ для модели «конкуренция»). На предприятии с низким уровнем инновационности и высоким уровнем конфликтности работают менеджеры с более высокими показателями стабилизирующей активности мотивационных ресурсов ($U=1153,0$, $p\leq 0,01$ для модели «конкуренция»).

В **заключении** подведены итоги исследования, намечены перспективы дальнейшей работы. **Выводы** исследования:

1. На основе анализа российских и зарубежных концепций общей психологии, психологии личности и социальной психологии определена специфика активности субъектов как системного феномена. Активность субъектов обеспечивает расширенное воспроизводство деятельности на основе соотношения тенденций адаптивности и неадаптивности. Рассмотрены ресурсы активности субъектов инновационной деятельности как соотношение инновационной активности, направленной на изменение и стабилизирующей активности, направленной на сохранение параметров функционирования. На основе системного анализа определены комплексы ресурсов активности согласно

структурному модусу (интраиндивидуальный и интериндивидуальный уровни) и векторному модусу (инновационная и стабилизирующая тенденции) и разработана теоретическая модель исследования.

2. Дизайн эмпирического исследования комплекса ресурсов активности менеджеров, ориентированный на рассмотрение их на разных уровнях и согласно разнонаправленным тенденциям, позволил выявить структурный и векторный модусы активности субъектов. Все показатели психологических ресурсов были дифференцированы: по принадлежности к одному из уровней – интраиндивидуальному (мотивационные и креативные) или интериндивидуальному (лидерские и командно-ролевые); по соответствию с инновационной или стабилизирующей тенденцией активности субъектов.

Теоретическая модель системы ресурсов активности, включающая структурный и векторный модусы, была подтверждена факторным анализом данных психологической диагностики менеджеров.

Структурный модус активности субъектов инновационной деятельности представлен двумя факторами – группировками показателей психологических ресурсов. *Интраиндивидуальный уровень* включает мотивационные и креативные ресурсы активности менеджеров. *Интериндивидуальный уровень* – лидерские ресурсы активности менеджеров. Командно-ролевые ресурсы активности относятся и к интраиндивидуальному, и к интериндивидуальному уровням активности.

Векторный модус активности субъектов представлен двумя факторами – группировками показателей по соответствующей тенденции активности. *Инновационную активность* субъектов определяют ресурсы: мотивационные (чистая надежда, мотивация «надежды на успех»), креативные (интеллектуальная инициатива, психофизическая активность), лидерские (трансформационное лидерство), командно-ролевые (роли «мотиватор», «гармонизатор»). *Стабилизирующую активность* субъектов обеспечивают ресурсы: мотивационные (общая мотивация достижения, мотивация «избегания неудачи»), креативные (эмоциональная реактивность, интеллектуальный контроль), лидерские (транзакционное лидерство), командно-ролевые (роли «контролер», «реализатор»).

3. Разработан новый метод математического моделирования индивидуальных данных психологической диагностики по каждому ресурсу активности субъектов на основе системы из двух линейных уравнений. Первое уравнение описывает ресурсы стабилизирующей активности менеджера, а второе уравнение – ресурсы инновационной активности. В каждое уравнение включены константы, равные показателям психологической диагностики ресурсов активности субъекта, которые повышают или снижают уровень соответствующей тенденции активности. Предложенная система линейных уравнений учитывает два типа взаимодействия показателей по каждому ресурсу активности: «сотрудничество» и «конкуренция». В модели «сотрудничество» взаимодействие показателей по каждому ресурсу характеризуется взаимным дополнением друг друга. В модели «конкуренция» взаимодействие показателей по каждому ресурсу характеризуется противостоянием, которое может привести к доминированию одной из тенденций или к конфликту тенденций у субъекта.

4. Разработана и апробирована процедура расчета индивидуальных интегральных показателей инновационной и стабилизирующей активности

субъекта на основе системы линейных уравнений. Данная процедура включает: определение констант, которые повышают или снижают уровень соответствующей тенденции активности, на основе их соотнесения с психодиагностическими показателями ресурсов активности субъектов; расчет интегральных показателей активности по формулам с учетом типа взаимодействия показателей (модели «сотрудничество» или модели «конкуренция»).

В соответствие с разработанной процедурой рассчитаны индивидуальные интегральные показатели для стабилизирующей и инновационной тенденций активности менеджеров по каждому виду ресурсов: мотивационных, креативных, лидерских и командно-ролевых. В результате проведения этой процедуры возможно определить соотношение инновационной и стабилизирующей тенденций активности индивидуально для каждого менеджера на основе стандартизированных интегральных показателей активности.

5. Апробированы новые методы дифференциации менеджеров по соотношению психодиагностических показателей и по соотношению индивидуальных интегральных показателей ресурсов инновационной и стабилизирующей активности согласно математическим моделям «сотрудничество» и «конкуренция». Впервые разработана типология менеджеров в инновационной деятельности на основе дихотомии тенденций активности: менеджеры с высоким уровнем инновационной активности и низким уровнем стабилизирующей активности (*«активные инноваторы»*); менеджеры со средним уровнем инновационной активности и средним или низким уровнем стабилизирующей активности (*«потенциальные инноваторы»*); менеджеры с высоким уровнем стабилизирующей активности и низким уровнем инновационной активности (*«активные стабилизаторы»*); менеджеры со средним уровнем стабилизирующей активности и средним или низким уровнем инновационной активности (*«потенциальные стабилизаторы»*); менеджеры с низким уровнем инновационной и стабилизирующей активности (*«пассивные консерваторы»*).

6. Проведен сравнительный анализ методов дифференциации менеджеров по соотношению психодиагностических показателей и по соотношению индивидуальных интегральных показателей ресурсов инновационной и стабилизирующей активности.

Метод дифференциации субъектов по соотношению психодиагностических показателей выявляет наибольшую по численности группу – «потенциальных инноваторов» (около 60%), обладающих ресурсами активности, но нуждающихся в повышении их уровня. Методы дифференциации менеджеров по соотношению интегральных показателей инновационной и стабилизирующей активности согласно двум моделям («сотрудничество» и «конкуренция») переструктурируют группы менеджеров, сформированные по результатам психологической диагностики. Переструктурирование групп менеджеров уменьшает численность наибольшей группы «потенциальные инноваторы» и увеличивает численность в остальных подгруппах («активные инноваторы», «активные стабилизаторы», «потенциальные стабилизаторы» и «пассивные консерваторы»).

7. Валидизация метода дифференциации менеджеров по соотношению интегральных показателей ресурсов инновационной и стабилизирующей активности проведена 3 способами: на основе дискриминантного анализа, на

основе метода экспертных оценок и внешней критериальной валидности. Результаты дискриминантного анализа подтверждают наибольшую точность дифференциации менеджеров по соотношению интегральных показателей инновационной и стабилизирующей активности согласно модели «конкуренция»: по мотивационным ресурсам (96,9%), креативным ресурсам (91,9%), лидерским ресурсам (89,4%) и командно-ролевым ресурсам (88,2%). Наименьшая (хотя и достаточно высокая) точность дифференциации менеджеров выявлена по соотношению психодиагностических показателей по мотивационным ресурсам (85,7%), креативным ресурсам (81,9%), командно-ролевым ресурсам (73,2%) и по соотношению интегральных показателей согласно модели «сотрудничество» по лидерским ресурсам (83,8%). Интегральные показатели инновационной и стабилизирующей активности для каждого ресурса активности, рассчитанные согласно модели «конкуренция», являются предикторами оптимальной дифференциации менеджеров для разных задач инновационной деятельности.

8. Валидизация на основе метода экспертных оценок осуществлялась через выявление взаимосвязей оценок экспертов успешности обучения менеджеров (по мотивированности, ролевому поведению, стилям лидерства и менеджмента) с результатами их психологической диагностики и математического моделирования. Выявлено наличие более сильной корреляционной взаимосвязи экспертных оценок с индивидуальными интегральными показателями инновационной и стабилизирующей тенденций активности, чем с результатами их психологической диагностики по мотивационным, лидерским и командно-ролевым ресурсам.

На основании оценки внешней критериальной валидности подтверждено наличие более высоких интегральных показателей инновационной активности по мотивационным и лидерским ресурсам у менеджеров предприятия с высоким уровнем инновационности и более высоких интегральных показателей стабилизирующей активности по мотивационным ресурсам у менеджеров предприятия с низким уровнем инновационности и высоким уровнем конфликтности.

9. Разработанный метод оптимизирует дифференциацию субъектов за счет более точного выявления ресурсов активности и имеет значимость в контексте их дальнейшего обучения новым компетенциям. Практическая значимость разработанного метода дифференциации менеджеров в инновационной деятельности заключается в возможности более точно учитывать вариативность и специфику индивидуальных ресурсов через взаимодействие показателей, обеспечивающих инновационную и стабилизирующую тенденции активности. Полученные результаты могут быть использованы при создании эффективных персонализированных тренинговых программ и программ дифференцированного обучения субъектов при инновационных или организационных изменениях.

Материалы исследования отражены автором в 35 публикациях.

Статьи, опубликованные в рецензируемых научных журналах, определенных ВАК:

1. Дмитриева, Ю.А. Адаптационные ресурсы субъектов с разным типом выбора жизненного пути в стрессовой ситуации организационных изменений / А.С. Тимошенко, В.Г. Грязева-Добшинская, Ю.А. Дмитриева // Психология. Психофизиология. – 2020. – Т. 13, №4. – С. 49–57.

2. Дмитриева, Ю.А. Трансформационное лидерство и стратегические управленческие установки менеджеров / В.Г. Грязева-Добшинская, Ю.А. Дмитриева, Н.В. Маркина // Вестник Московского государственного областного университета. – 2018. – № 3. – С. 111–133. – <https://vestnik-mgou.ru/ru/Articles/View/915> (дата обращения 13.01.2021)

3. Дмитриева, Ю.А. Модель дифференциации субъектов по уровню переживания стресса и стрессонаполненности жизни / Ю.А. Дмитриева, С.Ю. Коробова // Вестник Удмуртского университета. Серия Философия. Психология. Педагогика. – 2018. – Т. 28, вып. 2. – С. 159–165.
4. Дмитриева, Ю.А. Баланс тенденций активности менеджеров: факторно-аналитическое исследование ресурсов инновационного лидерства / В.Г. Грязева-Добшинская, Ю.А. Дмитриева // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Психология». – 2016. – Т. 9, № 1. – С. 103–108.
5. Дмитриева, Ю.А. Разноуровневые ресурсы инновационного лидерства: факторно-аналитическое исследование / Ю.А. Дмитриева // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Психология». – 2015. – Т. 8, № 3. – С. 103–111.
6. Дмитриева, Ю.А. Инновационное лидерство и психометрические проблемы его диагностики / В.Г. Грязева-Добшинская, Ю.А. Дмитриева, П.С. Глухов, В.А. Глухова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Психология». – 2015. – Т.8, № 2. – С. 14–24.
7. Дмитриева, Ю.А. Структура лидерства менеджеров: результаты эмпирического исследования / Ю.А. Дмитриева, В.Г. Грязева-Добшинская // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Психология». – 2014. – Т. 7, № 4. – С.5–12.
8. Дмитриева, Ю.А. Метод моделирования в социальной психологии / Ю.А. Дмитриева, В.Г. Грязева-Добшинская // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Психология». – 2013. – Т. 6, № 1. – С.18–26.
9. Dmitrieva, Y.A. Mathematical modeling of social and psychological potentials of the management team in the conditions of innovative introduction / V.G. Gryazeva-Dobshinskaya, Y.A. Dmitrieva // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Психология». – 2013. – Т. 6, № 3. – С.62–66.
10. Дмитриева, Ю.А. Диагностика и моделирование социально-психологических ресурсов команды менеджеров в условиях введения инноваций / В.Г. Грязева-Добшинская, Ю.А. Дмитриева // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Психология». – 2011. – Вып. 13, № 18. – С.111–117.

Статьи, опубликованные в рецензируемых журналах, входящих в базы Scopus, WoS:

11. Dmitrieva, Y.A. Project Groups Formation Based on Modelling Innovative Leadership Resources as Educational Technology 'Industries 4.0' / V.G. Gryazeva-Dobshinskaya, Y.A. Dmitrieva, S.Y. Korobova, V.A. Glukhova // Proceedings – 2018 Global Smart Industry Conference, GloSIC 2018. – <http://toc.proceedings.com/42204webtoc.pdf> (дата обращения 13.01.2021)
12. Dmitrieva, Y.A. Leadership and Management Styles: Typological Approach to Personal Resources of Change Management / V.G. Gryazeva-Dobshinskaya, Y.A. Dmitrieva // Smart Innovation, Systems and Technologies, Springer, 2020 –Vol. 138. – P. 202–212.
13. Dmitrieva, Y. Modelling efficient innovative work: integration of economic and social psychological approaches / Y. Babanova, V. Gryazeva-Dobshinskaya, Y. Dmitrieva // SHS Web of Conferences. – EDP Sciences, 2017. – V. 35. – 01036.
14. Dmitrieva, Y.A. Mathematical modeling of socio-psychological potentials of the management team / V.G. Gryazeva-Dobshinskaya, Y.A. Dmitrieva // Middle-East Journal of Scientific Research. – 2013. – V. 17 (7). – P. 848–852.

Другие публикации:

15. Грязева-Добшинская, В.Г., Дмитриева, Ю.А. Лидерство в инновациях: моделирование ресурсов активности менеджеров (монография) / Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2016. – 124 с.
16. Грязева-Добшинская, В.Г., Дмитриева, Ю.А., Глухова, В.А., Мальцева, А.С., Глухов, П.С. Ресурсы инновационного лидерства менеджеров: психологический инновационный аудит (учебное пособие) / под редакцией В.Г. Грязевой-Добшинской, Ю.А. Дмитриевой. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ. – 2016. – 240 с.

Подписано в печать 1.04.2020. Формат 60×84/16.
 Бумага для множ. аппаратов. Печать на ризографе.
 Гарнитура «Times New Roman».
 Усл. печ. л. 1,4. Усл. изд. л. 1,2
 Тираж 150 экз.