

## РАЗНОУРОВНЕВЫЕ РЕСУРСЫ ИННОВАЦИОННОГО ЛИДЕРСТВА: ФАКТОРНО-АНАЛИТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

**Ю.А. Дмитриева**

*Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск*

На основе анализа результатов исследований инновационного лидерства менеджеров обсуждается проблема установления соответствия между различными его ресурсами и теоретически обозначенными интра- и интериндивидуальными уровнями изучения активности субъектов. Представлены результаты факторно-аналитического исследования данных психологической диагностики лидерских, креативных, мотивационных и командно-ролевых ресурсов инновационного лидерства 375 менеджеров промышленных предприятий Уральского региона. Проанализирована специфика факторной структуры инновационного лидерства в группах менеджеров предприятий с разным уровнем инновационности.

*Ключевые слова: инновационное лидерство, ресурсы инновационного лидерства, факторная структура инновационного лидерства.*

### **Введение**

Современный мир динамичен, изменения происходят во всех сферах жизнедеятельности человека и организаций. Наибольших изменений от персонала требует инновационная деятельность организации как процесс создания нового продукта или услуги, разворачивающийся от момента появления идеи до разработки технологии и реализации готового продукта на рынке (Друкер, 2007; Питерс, 2006). Для успешной инновационной деятельности организации требуется постоянная активность персонала, в первую очередь – активность управленческой команды менеджеров, выполняющих функцию лидеров инноваций. Как следствие, возникает необходимость выявления имеющихся ресурсов активности инновационного лидерства менеджеров, а также развития этих ресурсов до необходимого уровня (Грязева-Добшинская, 2010).

В рамках реализованного в исследованиях В.Г. Грязевой-Добшинской (2007, 2010) системного подхода инновационное лидерство рассматривается как сложное многоуровневое образование, включающее в себя три уровня изучения активности субъектов интраиндивидуальный (рассматривающий *креативные и мотивационные ресурсы*), интериндивидуальный (исследование *лидерских и командно-ролевых ресурсов*) и метаиндивидуальный (для *социо-культурных и организационно-культурных ресурсов*) (Грязева-Добшинская, 2007, 2010).

В ходе сравнительного эмпирического исследования была определена специфика проявлений у менеджеров российских промышленных предприятий (по сравнению с зарубежными коллегами) инновационного лидерства по основным ресурсам интра- и интериндивидуального уровней. Эта специфика проявлялась преимущественно средней и низкой сформированностью трансформационного и транзакционного стиля лидерства; низким уровнем мотивации «надежда на успех» и высоким уровнем мотивации «избегание неудач» (Дмитриева, 2014); доминированием в командно-ролевой структуре лидерства менеджеров реализуемых ими командных ролей «реализатор» и «мотиватор» (Грязева-Добшинская, 2011).

Выявленные в эмпирическом психодиагностическом исследовании особенности инновационного лидерства менеджеров обозначили проблему установления соответствия между креативными, мотивационными, лидерскими и командно-ролевыми ресурсами, с одной стороны, и теоретически обоснованными уровнями инновационного лидерства: интра- и интериндивидуальным.

В связи с вышеизложенным было проведено исследование, целью которого было выявление кластеров психодиагностических данных, соотносимых с теоретическими конструктами уровней инновационного лидерства менеджеров, а также определение специфики таких кластеров переменных в группах

менеджеров предприятий, различающихся по уровню инновационности своей деятельности.

### Методики исследования

Комплекс методик диагностики разноуровневых ресурсов инновационного лидерства был определен и апробирован в ходе эмпирического исследования по научно-практической программе «Инновационное лидерство: психологический инновационный аудит» (Грязева-Добшинская, 2007).

Психологическая диагностика креативных ресурсов менеджеров осуществлялась с помощью тест Г. Роршаха, комплекс показателей по которому (Роршах, 2003) может быть использован для анализа креативных ресурсов менеджеров, поскольку ранее такой подход был апробирован в исследованиях творческой активности личности (Грязева-Добшинская, 2005). К числу таких показателей относятся следующие психодиагностические индикаторы теста Роршаха: оригинальность; интеллектуальная инициатива; психофизическая активность; эмоциональная реактивность; эмоциональная активация; гибкость.

Мотивационные ресурсы менеджеров изучались с помощью проективной методики ТАТ Х. Хекхаузена в адаптированном Л.Н. Собчик варианте (Хекхаузен, 2001; Собчик, 2002). Для этого проводился анализ следующих тестовых характеристик мотивации: «надежда на успех» (НУ) и «избегание неудач» (ИН), а также показатели «общей мотивации достижения» (ОМ) и «чистой надежды» (ЧН).

Лидерские ресурсы менеджеров исследовались с помощью опросника MLQ («Многофакторный опросник лидерства», В. Bass, В. Avolio), включающий в себя (Avolio, 1999) 5 шкал **трансформационного** лидерства (*поведенческое влияние, личностное влияние, вдохновляющее мотивирование, интеллектуальное стимулирование, индивидуальный подход*); 4 шкалы **транзакционного** лидерства (*зависимые вознаграждения, активное управление по отклонениям, пассивное управление по отклонениям, лидерство-невмешательство*) и 3 шкалы **самооценки эффективности лидерства** (*мобилизация коллектива на сверхусилие, удовлетворенность лидерством, самоуважение и чувство собственной ценности*). Валидность опросника MLQ подтверждена в исследованиях проявлений инновационного лидерства у менеджеров российских предприятий (Грязева-Добшинская, 2015).

Для психологической диагностики командно-ролевых ресурсов менеджеров использовался опросник Р.М. Белбина «Роли в командной работе» (Белбин, 2003), в котором использовались следующие показатели выраженности командных ролей: «реализатор», «координатор», «контролер», «аналитик», «генератор идей», «мотиватор», «изыскатель ресурсов» и «гармонизатор».

**Выборку исследования** составили 375 менеджеров различных промышленных предприятий Уральского региона.

### Дизайн исследования

Для исследования ресурсов инновационного лидерства менеджеров, соотнесенных с их различными уровнями, проводился факторный анализ количественных данных психологической диагностики в целом по всей выборке и в подгруппах выборки менеджеров.

Факторно-аналитическое исследование в целях уточнения структурных взаимосвязей инновационного лидерства проводилось в 3 подгруппах менеджеров промышленных предприятий, стратифицированных по критерию «предприятие с высоким (средним, низким) уровнем инновационности».

Первая группа ( $n_1=60$  человек, группа № 1) – менеджеры промышленного предприятия военно-промышленного комплекса (ВПК), характеризующегося высоким инновационным потенциалом (наличие большого числа запатентованных интеллектуальных продуктов, разрабатываемых и внедренных инновационных проектов и т. п.).

Вторая группа ( $n_2=46$  человек, группа № 2) – менеджеры модернизирующегося промышленного предприятия, на котором отсутствует собственное структурное научно-исследовательское подразделение, но проводятся организационные изменения, связанные с введением ранее внедренных другими предприятиями инноваций.

Третья группа ( $n_3=17$  человек, группа № 3) – менеджеры, занимающиеся индивидуальной предпринимательской деятельностью.

Критерием дифференцированности уровня инновационности являлась оценка совокупности объективных показателей их деятельности (доля сектора инноватики в организационной структуре предприятия и наличие инновационных и модернизирующихся проектов).

Факторно-аналитическое решение осуществлялось на основе модели главных компонент с определением 2 факторов, выделяемых на основании значений критерия Кайзера и последующим варимакс-вращением с целью получения матриц, в которых каждая переменная имеет наибольшую нагрузку только по одному фактору (Наследов, 2004).

### Результаты исследования, их обсуждение

#### Факторно-аналитическое исследование ресурсов инновационного лидерства менеджеров (на всей выборке менеджеров)

Факторная структура инновационного лидерства менеджеров по материалам психодиагностического обследования выборки 375 менеджеров образована двумя кластерами переменных (табл. 1).

В *первый кластер*, имеющий максимальную долю дисперсии – 36 %, вошли все шкалы трансформационного лидерства и самооценки эффективности лидерства. В то же время шкалы транзакционного лидерства представлены ми-

нимально (небольшое число шкал с небольшими факторными нагрузками переменных). Этот кластер, определяющийся лидерскими ресурсами менеджеров, может быть интерпретирован как относящийся к **интериндивидуальному уровню** инновационного лидерства.

*Второй кластер переменных* (доля дисперсии – 23 %) включает практически все показатели теста Г. Роршаха и методики ТАТ Х. Хекхаузена. Стоит отметить, что максимальные нагрузки в нем имеют выявляемые проективными техниками показатели «интеллектуальная инициатива» и «оригинальность». Таким образом, второй кластер переменных, определяющийся креативными и мотивационными ресурсами, может быть интерпретирован как имеющий отношение к **интраиндивидуальному уровню** инновационного лидерства менеджеров.

Показатели методики Р.М. Белбина, определяющие командно-ролевые ресурсы, входят в оба выявленных кластера с факторными нагрузками менее 0,4 и в силу этого не представлены в табл. 1. Так, командные роли «мо-

Таблица 1

Факторная структура инновационного лидерства (в целом по всей выборке менеджеров)

Методики	Переменные	Факторная нагрузка
Фактор 1		
Многофакторный опросник лидерства	Трансформационное лидерство	0,926
	Самооценка эффективности лидерства	0,881
	Удовлетворенность лидерством	0,764
	Мобилизация коллектива на сверхусилие	0,752
	Вдохновляющее мотивирование (ТФЛ)	0,707
	Личностное влияние (ТФЛ)	0,693
	Интеллектуальное стимулирование (ТФЛ)	0,685
	Зависимые вознаграждения (ТЗЛ)	0,668
	Самоуважение и чувство собственной ценности	0,642
	Поведенческое влияние (ТФЛ)	0,640
	Индивидуальный подход (ТФЛ)	0,634
Активное управление по отклонениям (ТЗЛ)	0,526	
Доля дисперсии		0,36
Фактор 2		
Тест Г. Роршаха	Интеллектуальная инициатива	0,697
	Оригинальность	0,686
	Психофизическая активность	0,684
	Композиционность мышления	0,627
	Гибкость	0,626
	Эмоциональная реактивность	0,590
	Эмоциональная активация	0,485
	Стандартность восприятия	0,474
ТАТ	Тревожность	0,449
	Мотивация «надежды на успех»	0,538
	«Чистая надежда»	0,454
	Общая мотивация достижения	0,429
Доля дисперсии		0,23

## Краткие сообщения

тиватор» и «гармонизатор» вошли в первый фактор, а роли «координатор», «аналитик», «реализатор» и «контролер» – во второй.

Таким образом, анализ факторной структуры инновационного лидерства менеджеров подтвердил двухфакторную структуру переменных лидерства менеджеров, определяющих соответственно необходимость изучения интер- и интраиндивидуальных его уровней.

*Сравнительное факторно-аналитическое исследование ресурсов инновационного лидерства менеджеров предприятий, различающихся по уровню инновационности*

В эмпирическом исследовании инновационного лидерства была определена специфика его проявлений в подвыборках менеджеров предприятий с разным уровнем инновационного развития. Было выявлено, что проявления транзакционного лидерства не характеризуются какой-либо дифференцированностью ни по интер- и интраиндивидуальным уровням, ни по подвыборкам менеджеров. В то же время уровень трансформационного лидерства у менеджеров, работающих на предприятиях с высоким и низким уровнем инновационности,

также дифференцирован, при том, что для эффективной реализации инновационных проектов необходимо, чтобы у менеджеров были выражены проявления и трансформационного, и транзакционного лидерства (Глухов, 2010).

Результаты факторного анализа данных психологической диагностики ресурсов инновационного лидерства у сотрудников разных предприятий представлены в табл. 2–4. Во всех трех группах менеджеров в факторной структуре инновационного лидерства, так же как и в общей выборке менеджеров, выявлено по два кластера переменных. Во всех трех группах менеджеров совокупность переменных, определяющих каждый фактор, отличается.

В группе № 1 первый кластер факторной структуры инновационного лидерства в целом сходен со структурой общей выборки: все шкалы трансформационного лидерства и самооценки его эффективности с незначимым (с низкими весами) включением в структуру небольшого числа. Содержание этого фактора позволяет интерпретировать его также как фактор интериндивидуального уровня инновационного лидерства.

Таблица 2

Факторная структура инновационного лидерства (в группе менеджеров №1)

Методики	Переменные	Факторная нагрузка
Фактор 1		
Многофакторный опросник лидерства	Трансформационное лидерство	0,925
	Самооценка эффективности лидерства	0,868
	Мобилизация коллектива на сверхусилие	0,779
	Вдохновляющее мотивирование (ТФЛ)	0,730
	Интеллектуальное стимулирование (ТФЛ)	0,723
	Поведенческое влияние (ТФЛ)	0,708
	Активное управление по отклонениям (ТЗЛ)	0,662
	Личностное влияние (ТФЛ)	0,660
	Самоуважение и чувство собственной ценности	0,643
	Удовлетворенность лидерством	0,630
	Зависимые вознаграждения (ТЗЛ)	0,573
	Индивидуальный подход (ТФЛ)	0,551
Доля дисперсии		0,39
Фактор 2		
Тест Г. Роршаха	Психофизическая активность	0,777
	Стандартность восприятия	0,741
	Гибкость	0,729
	Интеллектуальная инициатива	0,655
	Оригинальность	0,622
	Эмоциональная реактивность	0,592
	Тревожность	0,508
	Композиционность мышления	0,431
ТАТ	Общая мотивация достижения	0,663
	Мотивация «надежды на успех»	0,429
Доля дисперсии		0,22

Таблица 3

Факторная структура инновационного лидерства (в группе менеджеров №2)

Методики	Переменные	Факторная нагрузка
Фактор 1		
Тест Г. Роршаха	Интеллектуальная инициатива	0,765
	Гибкость	0,696
	Психофизическая активность	0,695
	Оригинальность	0,689
	Композиционность мышления	0,643
	Тревожность	0,525
	Стандартность восприятия	0,446
ТАТ	Мотивация «надежды на успех»	0,768
	Чистая надежда	0,762
	Мотивация «избегания неудач»	-0,579
	Общая мотивация достижения	0,498
Доля дисперсии		0,34
Фактор 2		
Многофакторный опросник лидерства	Самооценка эффективности лидерства	0,875
	Трансформационное лидерство	0,865
	Удовлетворенность лидерством	0,735
	Самоуважение и чувство собственной ценности	0,688
	Интеллектуальное стимулирование (ТФЛ)	0,615
	Индивидуальный подход (ТФЛ)	0,610
	Мобилизация коллектива на сверхусилие	0,597
	Вдохновляющее мотивирование (ТФЛ)	0,593
	Личностное влияние (ТФЛ)	0,593
	Лидерство-невмешательство (ТЗЛ)	-0,584
	Поведенческое влияние (ТФЛ)	0,500
	Зависимые вознаграждения (ТЗЛ)	0,481
	Активное управление по отклонениям (ТЗЛ)	0,415
Опросник Р.М. Белбина	Командная роль «гармонизатор»	-0,415
Доля дисперсии		0,23

Второй кластер переменных включает практически все данные теста Г. Роршаха и методики ТАТ, причем следует отметить максимальные нагрузки по показателям «психофизическая активность» и «стандартность восприятия», что, по аналогии с ранее описанным принципом интерпретации, позволяет отнести полученный кластер переменных, включающий в себя показатели креативных и мотивационных ресурсов, к характеристикам интраиндивидуального уровня инновационного лидерства.

Во второй группе менеджеров № 2 максимальная доля общей дисперсии (34 %) приходится на первый кластер переменных, включающих в себя большинство показателей теста Г. Роршаха и методики ТАТ, что позволяет определить доминирование интраинди-

видного уровня инновационного лидерства у менеджеров этой группы.

Представляется объяснимым вхождение во второй кластер переменных (доля общей дисперсии – 23 %) всех шкал трансформационного лидерства и самооценки его эффективности. Кроме того, в состав фактора вошли практически все шкалы транзакционного лидерства, а также командная роль «гармонизатор».

Вышеизложенное позволяет определить менеджеров второй группы как обладающих скорее более высокими креативными и мотивационными ресурсами инновационного лидерства, чем лидерским потенциалом. Кроме этого, содержание переменных второго фактора позволяет судить об отсутствии дифференциации между стилями лидерства (транс-

Факторная структура инновационного лидерства (в группе менеджеров №3)

Методики	Переменные	Факторная нагрузка
Фактор 1		
Многофакторный опросник лидерства	Трансформационное лидерство	0,950
	Самооценка эффективности лидерства	0,931
	Личностное влияние (ТФЛ)	0,887
	Удовлетворенность лидерством	0,874
	Вдохновляющее мотивирование (ТФЛ)	0,852
	Интеллектуальное стимулирование (ТФЛ)	0,844
	Зависимые вознаграждения (ТЗЛ)	0,824
	Мобилизация коллектива на сверхусилие	0,820
	Самоуважение и чувство собственной ценности	0,797
	Поведенческое влияние (ТФЛ)	0,700
Тест Г. Роршаха	Индивидуальный подход (ТФЛ)	0,672
	Композиционность мышления	-0,543
	Эмоциональная активация	-0,605
Опросник Р.М. Белбина	Тревожность	0,484
	Командная роль «гармонизатор»	-0,440
	Командная роль «аналитик»	0,780
Доля дисперсии		0,38
Фактор 2		
Многофакторный опросник лидерства	Транзакционное лидерство	0,539
	Лидерство-невмешательство (ТЗЛ)	0,514
	Пассивное управление по отклонениям (ТЗЛ)	0,463
Тест Г. Роршаха	Оригинальность	0,459
	Интеллектуальная инициатива	0,668
	Композиционность мышления	0,611
	Стандартность восприятия	0,798
ТАТ	Мотивация «надежды на успех»	0,923
	Чистая надежда	0,846
	Мотивация «избегания неудач»	-0,546
	Общая мотивация достижения	0,761
Опросник Р.М. Белбина	Контролер	-0,584
	Генератор	0,406
Доля дисперсии		0,22

формационного и транзакционного) у таких менеджеров.

В третьей группе менеджеров в факторной структуре инновационного лидерства наблюдается смешение лидерских, креативных, мотивационных и командно-ролевых ресурсов в обоих кластерах переменных (см. табл. 4). Стоит отметить, что в полученной факторной структуре наиболее полно представлены командно-ролевые ресурсы, причем наибольшую из всех факторную нагрузку имеет командная роль «аналитик», которая входит в первый фактор структуры инновационного лидерства.

В то же время представляется объяснимым и стандартное распределение перемен-

ных по выделенным факторам: показатели трансформационного стиля лидерства и самооценки эффективности лидерства с максимальными нагрузками – в первом кластере, мотивационные тенденции, а также показатель стандартности восприятия по тесту Г. Роршаха – во втором.

Представляется, что выделенная методом факторного анализа а специфика структуры инновационного лидерства у менеджеров предприятий с разным уровнем инновационности может давать повод для объяснения в различиях психологических факторов, проявляющихся в условиях наличия либо отсутствия инновационных процессов на промышленных предприятиях.

**Выводы**

1. Проведенный факторный анализ данных психологической диагностики ресурсов инновационного лидерства всей выборки менеджеров позволил выделить кластеры взаимосвязанных переменных. Включение в первый кластер переменных, характеризующих лидерские ресурсы, позволяет рассматривать его как относящийся к интериндивидуальному уровню инновационного лидерства, а второй кластер содержит креативные и мотивационные ресурсы и, соответственно, интерпретируется как характеризующий интраиндивидуальный уровень инновационного лидерства.

2. Специфика факторной структуры инновационного лидерства менеджеров разных предприятий обнаруживает соотносимость с характером их инновационного развития. В целом факторная структура инновационного лидерства всей выборки менеджеров в значительной степени похожа на структуру этого феномена у менеджеров инновационного предприятия, что позволяет предположить наличие определенного влияния инновационных процессов того или иного рода на формирование такого вида лидерства. Менеджеры модернизирующегося предприятия характеризуются более высокими креативными и мотивационными ресурсами в структуре инновационного лидерства. Наименее оптимальной является факторная структура инновационного лидерства индивидуальных предпринимателей, характеризующаяся смешением лидерских, креативных, мотивационных и командно-ролевых ресурсов в двух выделенных кластерах переменных, что также может объясняться особенностями их профессиональной деятельности.

**Литература**

1. Белбин, Р.М. Типы ролей в командах менеджеров / Р.М. Белбин. – М.: Изд-во Нипро, 2003. – 240 с.
2. Глухов, П.С. Управленческие ориентации и стили лидерства менеджеров организаций с разной степенью инновационного развития / П.С. Глухов // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2010. – Вып. 9. – № 17(193). – С. 74–78.
3. Грязева-Добшинская, В.Г. Тест Роршаха в диагностике творческой активности личности / В.Г. Грязева-Добшинская // Психология образования: региональный опыт. Материалы второй национальной научно-практической конференции. М.: Изд. МГППУ, 2005. – С. 90–91.
4. Грязева-Добшинская, В.Г. Инновационное лидерство: социально-психологическая программа для менеджеров // Социальная психология творчества – 2007: сб. науч. тр. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007. – С. 200–206.
5. Грязева-Добшинская, В.Г. Инновационное лидерство: моделирование тенденций активности менеджеров предприятия / В.Г. Грязева-Добшинская // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2010. – № 17(193). – С. 9–17.
6. Грязева-Добшинская, В.Г. Диагностика и моделирование социально-психологических ресурсов команды менеджеров в условиях введения инноваций. / В.Г. Грязева-Добшинская, Ю.А. Дмитриева. – Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2011. – 18(235). – С. 111–117.
7. Грязева-Добшинская, В.Г. Инновационное лидерство и психометрические проблемы его диагностики / В.Г. Грязева-Добшинская, Ю.А. Дмитриева, П.С. Глухов, В.А. Глухова. – Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2015. – Т. 8, №2. – С. 14–24.
8. Дмитриева, Ю.А. Мотивация достижения как ресурс инновационной активности менеджеров / Ю.А. Дмитриева, В.Г. Грязева-Добшинская, В.А. Глухова // Наука ЮУрГУ. Материалы 66-й научной конференции. – 2014. – С. 1460–1467.
9. Дмитриева, Ю.А. Структура лидерства: результаты эмпирического исследования / Ю.А. Дмитриева, В.Г. Грязева-Добшинская // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2014. – Т. 7, № 4. – С. 5–13.
10. Друкер, П.Ф. Бизнес и инновации: пер. с англ / П.Ф. Друкер. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. – 432 с.
11. Наследов, А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: учебное пособие / А.Д. Наследов. – СПб: Изд-во Речь, 2004. – 392 с.
12. Питерс, Т. Основы. Лидерство / Т. Питерс; пер. с англ. М. Ермаковой, Г. Ивашиевой. – Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2006.
13. Роршах, Г. Психодиагностика: Методика и результаты диагностического эксперимента по исследованию восприятия (истолкование случайных образов) / Г. Роршах. – М.: Когито-Центр, 2003. – 336 с.
14. Собчик, Л.Н. Мотивационный тест Хекхаузена. Практическое руководство / Л.Н. Собчик. – СПб.: Речь, 2002. – 16 с.
15. Хекхаузен, Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен. – СПб.: Речь, 2001. – 256 с.
16. Avolio, B.J. Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire / B.J. Avolio, B.M. Bass, D.I. Jung // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 1999. – P. 441–462.

Дмитриева Юлия Александровна, заведующая лабораторией кафедры общей психологии, Южно-Уральский государственный университет (Челябинск), dmitrieva.julia.86@mail.ru

Поступила в редакцию 9 июня 2015 г.

---

## MULTILEVEL RESOURCES OF INNOVATIVE LEADERSHIP: FACTOR-ANALYTICAL RESEARCHES

*Yu.A. Dmitrieva, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation,  
dmitrieva.julia.86@mail.ru*

Based on an analysis of research management innovation leadership discussed the problem of establishing correspondence between its various resources and theoretically marked intra- and interindividual levels. The results of the factor-analytical study of the data of psychological diagnosis of leadership, creativity, motivation and team- role resource of innovation leadership of managers. The sample totaled 375 managers of various enterprises of Ural region . It analyzed the specifics of the factor structure of innovative leadership in the management group of companies with different levels of innovation.

*Keywords: innovative leadership, resources of innovative leadership, factor structure of innovation leadership*

### References

1. Belbin R.M. Tipy roley v komandakh menedzherov [Types of roles in the management team]. Moscow: Hippo, 2003. 240 p.
2. Glukhov P.S. [Management orientation and leadership styles of managers of organizations with varying degrees of innovation development]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, 2010, no. 17(193), pp. 74–78. (in Russ.)
3. Griazeva-Dobshinskaya V.G. [Rorschach test in the diagnosis of the creative activity of the person]. *Psikhologiya obrazovaniya: regional'nyy opyt. Materialy vtoroy natsional'noy nauchno-prakticheskoy konferentsii [Educational Psychology: regional experience. Proceedings of the Second national Scientific Practical Conference]*. Moscow, MGPPU Publ., 2005, pp 90–91. (in Russ.)
4. Griazeva-Dobshinskaya V.G. [Innovative Leadership: socio-psychological program for managers]. *Sotsial'naya psikhologiya tvorchestva [Social psychology of creativity]*, 2007, pp. 200–206. (in Russ.)
5. Griazeva-Dobshinskaya V.G. [Innovative Leadership: modeling trends in activity of the managers of enterprises]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, 2010, no. 17(193), pp. 9–17. (in Russ.)
6. Griazeva-Dobshinskaya V.G., Dmitrieva Yu.A. [Diagnosis and modeling of social and psychological resources of the management team in the conditions the introduction of innovations]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, 2011, no. 18(235), pp. 111–117. (in Russ.)
7. Griazeva-Dobshinskaya V.G., Dmitrieva Yu.A., Glukhov P.S., Glukhova V.A. [Innovative leadership and psychometric problems of its diagnostics]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, 2015, vol. 8, no. 2, pp. 14–24. (in Russ.)
8. Dmitrieva Yu.A., Gryazeva-Dobshinskaya V.G., Glukhova V.A. [Motivation achievement as a resource of innovative activity of managers]. *Nauka YuUrGU. Materialy 66-y nauchnoy konferentsii [SUSU Science, Materials of the 66th Scientific Conference.]*, 2014, pp. 1460–1467. (in Russ.)
9. Dmitrieva Yu.A., Griazeva-Dobshinskaya V.G. [The structure of leadership: results of empirical research]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, 2014, vol. 7, no. 4, pp. 5–13. (in Russ.)
10. Druker P.F. *Biznes i innovatsii: per. s angl. [Business and Innovation]*. Moscow, I.D. Vil'yams Publ, 2007. 432 p.
11. Nasledov A.D. *Matematicheskie metody psikhologicheskogo issledovaniya. Analiz i interpretatsiya danykh: uchebnoe posobie [Mathematical methods of psychological research. Analysis and interpretation of data]*. St. Petersburg, Rech' Publ., 2004. 392 p.
12. Piters T. *Osnovy. Liderstvo [Fundamentals. Leadership]*. St. Petersburg, Stokgol'mskaya shkola ekonomiki Publ, 2006.

13. Rorshakh G. Psikhodiagnostika: Metodika i rezul'taty diagnosticheskogo eksperimenta po issledovaniyu vospriyatiya (istolkovanie sluchaynykh obrazov) [Psychodiagnosics: The methodology and results of the diagnostic experiment of study of perception (interpretation of randomly)]. Moscow, Cogito Center, 2003. 336 p.

14. Sobchik L.N. Motivatsionnyy test Khekkhauzena. Prakticheskoe rukovodstvo [The Motivational test by Hekkhauzen. Practical guide]. St. Petersburg, Speech, 2002. 16 p.

15. Khekkhauzen Kh. Psikhologiya motivatsii dostizheniya [Psychology motivation of achievement]. St. Petersburg, Speech, 2001. 256 p.

16. Avolio B.J., Bass B.M., Jung D.I. Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1999, pp. 441–462.

*Received 9 June 2015*

---

**ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ**

Дмитриева, Ю.А. Разноуровневые ресурсы инновационного лидерства: факторно-аналитическое исследование / Ю.А. Дмитриева // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2015. – Т. 8, № 3. – С. 103–111.

**FOR CITATION**

Dmitrieva Yu.A. Multilevel Resources of Innovative Leadership: Factor-Analytical Researches. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*. 2015, vol. 8, no. 3, pp. 103–111. (in Russ.)

---