

## БАЛАНС ТЕНДЕНЦИЙ АКТИВНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ: ФАКТОРНО-АНАЛИТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ РЕСУРСОВ ИННОВАЦИОННОГО ЛИДЕРСТВА

**В.Г. Грязева-Добшинская, Ю.А. Дмитриева**

*Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск*

На основе анализа результатов исследований инновационного лидерства менеджеров обсуждается проблема соотношения двух тенденций их активности на интра- и интериндивидуальных уровнях изучения активности субъектов, – баланса инновационной и стабилизирующей активности. Представлены данные факторно-аналитического исследования этих тенденций активности, рассматриваемых в соответствии с результатами психологической диагностики креативных, мотивационных, лидерских ресурсов инновационного лидерства 375 менеджеров промышленных предприятий. Проанализирована специфика факторной структуры инновационного лидерства с точки зрения содержания каждой из двух тенденций активности менеджеров.

*Ключевые слова: инновационное лидерство, тенденции активности, инновационная активность, стабилизирующая активность, факторная структура инновационного лидерства.*

Менеджеры предприятий, планирующих инновационные проекты, рассматриваются как возможные лидеры инноваций. Для освоения новых компетенций менеджерами в соответствии с планируемыми инновационными проектами необходимо выявление их потенциалов развития – ресурсов инновационной активности как проявлений ее новых форм в зонах неопределенности деятельности, за пределами стандартных действий, за пределами установленных границ с предсказуемыми результатами. Выявление менеджеров с ресурсами инновационной активности – актуальная цель управленческого консультирования менеджмента, для достижения которой необходимо исследовать теоретические и технологические проблемы трактовки инновационного лидерства и способов его диагностики.

Инновационное лидерство связывается с проведением трансформаций в организациях, с деятельностью менеджеров, реализующих инновационные проекты, а также управляющих персоналом в период трансформаций (Дафт, 2007).

В некоторых публикациях приводятся характеристики активности менеджеров, эффективно осуществляющих трансформации: они проявляют смелость, верят в способности сотрудников, отстаивают ценности изменений, способны руководить в сложных, неопределенных условиях (Дафт, 2007).

Понимание центрального феномена ин-

новационного лидерства как способности менеджеров управлять изменениями, трансформациями позволило изначально (Грязева-Добшинская, 2007, 2010) обратиться к анализу трансформационного лидерства (Дайл, Каджеми, Ковальски, 2004, 2007). Значимым для нашего исследования является рассмотрение единства двух противоположных стилей лидерства: *трансформационного* и *транзакционного лидерства*. Трансформационное лидерство (по Б. Бассу) определяется следующими признаками: влияние, порождающее идеи; вдохновляющая мотивация; интеллектуальная стимуляция; индивидуальный подход; высокий уровень самоуважения и эффективности. *Транзакционное лидерство* (по Б. Бассу) проявляется взаимодействием лидера с подчиненными на основе договоренностей – поощрением за хорошую работу и наказанием за плохую работу (Дайл, Каджеми, Ковальски, 2004, 2007).

В наших исследованиях *инновационное лидерство* изначально рассматривалось как сложный системный феномен, имеющий две подсистемы – поисковую активность и стабилизирующую активность, а также разные уровни их проявления интра-, интер-, метаиндивидуальный (Грязева-Добшинская, 2010; Дмитриева, 2015). Эмпирические исследования позволили уточнить понимание инновационного лидерства. Инновационное лидерство обеспечивается балансом инновационной и

стабилизирующей активности на разных уровнях психического функционирования субъекта и проявляется в гибком сочетании активности в пределах и за пределами стандартных форм, в соответствии с уровнем определенности – неопределенности деятельности, способности быть ведущим в продуктивных преобразованиях, эффективным в управлении человеческими и материальными ресурсами, увеличивая их капитализацию.

Инновационная деятельность предполагает интенсивное включение различных уровней активности субъектов и сочетание разнонаправленных тенденций активности, гибкое переключение доминант на различных этапах инновационного процесса (от творческой идеи автора до ее эффективной капитализации командой инновационного проекта). Эти тенденции и уровни активности субъектов инновационной деятельности включают: общую направленность активности на изменение или на сохранение, проявляющуюся на интраиндивидуальном уровне – в структуре мотивации, креативности; на интериндивидуальном уровне – в выраженности установок к лидерству и командной работе; на метаиндивидуальном уровне – в культурных ценностях, социокультурной идентичности.

Теоретическими основами выявления баланса тенденций активности менеджеров как ресурсов инновационного лидерства являются следующие концепции и подходы (Грязева-Добшинская, 2010):

- 1) концепции эволюционной биологии популяций, изучающие соотношение тенденций изменения – сохранения;
- 2) принципы историко-эволюционного подхода для описания развивающихся систем по параметрам взаимодействия двух противодействующих тенденций – тенденции к со-

хранению и тенденции к изменению (Асмолов, 1996);

3) исследования неадаптивной активности личности, активно-неадаптивных тенденций в деятельности и общении человека, значимых для социокультурных изменений (Петровский, 1996).

Именно эти концепции задали общий дизайн программы исследования «Ресурсы инновационного лидерства менеджеров предприятия: психологический инновационный аудит» (Грязева-Добшинская, 2010). На основе теоретической модели устойчивого функционирования саморазвивающихся систем разработан комплекс показателей диагностических методик психологического инновационного аудита.

### Методики и показатели программы «Ресурсы инновационного лидерства менеджеров»

По каждой методике выявляются две группы показателей, представляющих ресурсы *инновационной активности* менеджеров, направленной на изменение, и ресурсы *стабилизирующей активности* менеджеров, направленной на сохранение параметров функционирования системы.

Далее рассмотрены методики и получаемые с их помощью показатели по двум уровням активности (интра- и интериндивидуальному) и двум тенденциям активности, по которым проводилось факторно-аналитическое исследование (табл. 1).

#### *Интраиндивидуальный уровень инновационного лидерства*

1. Показатели *структуры мотивации достижения*: соотношение мотивации надежды на успех и мотивации избегания неудачи

Таблица 1

Показатели активности менеджеров для выявления ресурсов инновационного лидерства

| <i>Тенденции активности</i>   |  |
|---|--|
| <i>Показатели инновационной активности</i>  | <i>Показатели стабилизирующей активности</i>   |
| <i>Интраиндивидуальный уровень</i>  |  |
| 1. Мотивация «надежда на успех»   | 1. Мотивация «избегания неудачи»   |
| 2-1. Креативное мышление (гибкость, оригинальность, композиционное мышление);           | 2-1. Интеллектуальный контроль   |
| 2-2. Активная неадаптивность (интеллектуальная инициатива и эмоциональная реактивность) | 2-2. Адаптивность (реалистичность восприятия; психофизическая активность; тревожность) |
| <i>Интериндивидуальный уровень</i>  |  |
| 3. Трансформационное лидерство  | 3. Транзакционное лидерство  |

(методика ТАТ Х. Хекхаузена). Изначально предполагалось, что ресурсами инновационной активности менеджеров является наличие достаточно высокого уровня мотивации достижения в целом и высокого уровня мотивации надежды на успех, в частности, а также низкого уровня мотивации избегания неудачи.

2. Показатели *творческой и адаптивной направленности личности* в ситуации неопределенности (тест Роршаха, в варианте адаптации и стандартизации для организационного консультирования, выполненных В.Г. Грязевой-Добшинской). Ресурсы инновационной активности определяются по показателям креативного мышления (оригинальности, гибкости), интеллектуальной инициативы, эмоциональной реактивности. Ресурсы стабилизирующей активности определяются по показателям: реалистичности восприятия, уровня интеллектуального контроля, психофизической активности, тревожности.

*Интериндивидуальный уровень инновационного лидерства*

Показатели инновационного лидерства: соотношение трансформационного лидерства (оптимального для организационных изменений) и транзакционного лидерства (оптимального для стабильных периодов). Методика «Многофакторный опросник лидерства» Б. Басса стандартизирована и валидизирована на российской выборке (Грязева-Добшинская, Дмитриева, Глухов, Глухова, 2015). Ресурсами инновационного лидерства менеджеров является наличие высокого уровня трансформационного лидерства и среднего уровня транзакционного лидерства. **Выборку исследования** составили 375 менеджеров различных промышленных предприятий Уральского региона.

**Дизайн исследования.** Для исследования ресурсов инновационного лидерства менеджеров как соотношения инновационной и

стабилизирующей активности проводился факторный анализ результатов психологической диагностики по всей выборке менеджеров. 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).

**Факторно-аналитическое исследование баланса тенденций активности менеджеров: результаты исследования**

Факторный анализ инновационного лидерства проводился по результатам психологической диагностики по каждому ресурсу: структуре мотивации достижения, структуре креативности и адаптивности, структуре лидерства.

*Факторная структура мотивации достижения*, образованная двумя группировками переменных, первая из которых является биполярной (табл. 2). Один полюс представляет шкала «чистая надежда» (разница между мотивацией «надежды на успех» и «избеганием неудачи»), другой – шкала «избегания неудачи». Таким образом, первая группировка переменных в структуре мотивации достижения представляет максимальное противопоставление двух мотивационных тенденций и может быть интерпретирована как относящаяся к **инновационной активности** менеджеров. Вторая группировка переменных включает общую мотивацию достижения, – переменная с наибольшей факторной нагрузкой, и относится к ресурсам **стабилизирующей активности**. Переменная мотивации «надежды на успех» входит в обе группировки с примерно равной факторной нагрузкой (более 0,6). Тем самым, ресурсы инновационной активности

Таблица 2  
Факторная структура мотивации достижения (в целом по всей выборке менеджеров)

| Переменные                         | Факторная нагрузка |
|------------------------------------|--------------------|
| <b>Фактор 1</b>                    |                    |
| Мотивация «избегания неудачи» (ИН) | -0,969             |
| «Чистая надежда» (ЧН = НУ - ИН)    | 0,917              |
| Мотивация «надежды на успех» (НУ)  | 0,638              |
| <b>Доля дисперсии</b>              | <b>54 %</b>        |
| <b>Фактор 2</b>                    |                    |
| Общая мотивация достижения (ОМД)   | 0,995              |
| Мотивация «надежды на успех» (НУ)  | 0,769              |
| <b>Доля дисперсии</b>              | <b>44 %</b>        |

## Социальная психология

менеджеров в большей степени определяет «чистая надежда», а стабилизирующую активность – «общая мотивация достижения».

*Факторная структура креативности и адаптивности* образована двумя группировками переменных, представленными в табл. 3. В первую группировку вошли шкалы интеллектуальной инициативы и психофизической активности, оригинальности и реалистичности восприятия, гибкости и композиционности мышления. Эта группировка переменных может быть интерпретирована как относящаяся к **инновационной активности**, ядром которой, как и ожидалось, являются показатели интеллектуальной инициативы и оригинальности, имеющие максимальные факторные нагрузки. Неожиданно в эту группировку вошли переменные, обеспечивающие адаптационные возможности личности: психофизи-

ческая активность и реалистичность восприятия. Вторая группировка переменных является биполярной и включает интеллектуальный контроль, с одной стороны, и эмоциональную реактивность, с другой, в целом оба показателя диагностируют адаптационные ресурсы личности. Таким образом, вторая группировка переменных интерпретируется как относящаяся к **стабилизирующей активности** менеджеров.

*Факторная структура лидерства*, образованная двумя группировками переменных, представлена в табл. 4. В первую группировку вошли: показатель суммарной шкалы трансформационного лидерства, все шкалы трансформационного лидерства, а также 2 шкалы транзакционного лидерства («зависимые вознаграждения» и «активное управление по отклонениям»), диагностирующие активные проявле-

Таблица 3  
Факторная структура креативности и адаптивности (в целом по всей выборке менеджеров)

| Переменные   | Факторная нагрузка |
|--|--------------------|
| <b>Фактор 1</b>  |                    |
| Интеллектуальная инициатива ( $\Sigma M$ )*                    | 0,772              |
| Психофизическая активность ( $\Sigma FMm$ )                    | 0,707              |
| Оригинальность ( $og$ )  | 0,687              |
| Реалистичность восприятия (популярность интерпретаций, $pop$ ) | 0,681              |
| Гибкость мышления ( $f$ )                                      | 0,664              |
| Композиционность мышления ( $Z$ )                              | 0,621              |
| <b>Доля дисперсии</b>  | <b>33 %</b>        |
| <b>Фактор 2</b>  |                    |
| Эмоциональная реактивность ( $\Sigma C$ )                      | 0,794              |
| Интеллектуальный контроль ( $F\%$ )                            | -0,740             |
| <b>Доля дисперсии</b>  | <b>20 %</b>        |

\* Здесь и далее обозначены сокращения для наименования показателей теста Г. Роршаха.

Таблица 4  
Факторная структура лидерства (в целом по всей выборке менеджеров)

| Переменные                                     | Факторная нагрузка |
|--|--------------------|
| <b>Фактор 1</b>                                |                    |
| <b>Трансформационное лидерство (шкала ТФЛ)</b> | 0,930              |
| 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              |
| <b>Доля дисперсии</b>                          | <b>43 %</b>        |
| <b>Фактор 2</b>                                |                    |
| <b>Транзакционное лидерство (ТЗЛ)</b>          | 0,811              |
| Пассивное управление по отклонениям (ТЗЛ)      | 0,610              |
| Лидерство-невмешательство (ТЗЛ)                | 0,895              |
| <b>Доля дисперсии</b>                          | <b>14 %</b>        |

ния лидерских транзакций на основе договоренностей). Эта группировка переменных интерпретируется как относящаяся к **инновационной активности**. Вторая группировка переменных включает показатель суммарной шкалы транзакционного лидерства, а также другие две шкалы транзакционного лидерства: «пассивное управление по отклонениям» и «лидерство-невмешательство», диагностирующие наименее активные проявления лидерских транзакций. Таким образом, вторая группировка переменных интерпретируется как относящаяся к **стабилизирующей активности**.

### Выводы

1. Факторная структура инновационного лидерства по каждому ресурсу активности (мотивационному, креативному и лидерскому) включает две группировки переменных, которые на уровне обобщения интерпретируются как две противоположные тенденции активности: инновационная и стабилизирующая.

2. Получили подтверждение предположения о факторной структуре лидерства, в которой каждая из двух группировок включает высоконагруженную переменную, соответствующую показателям обобщающих шкал трансформационного и транзакционного лидерства.

3. Неожиданными оказались результаты факторного анализа структуры мотивации достижения. Переменные первой группировки показывают, что главным ресурсом инновационной активности является оптимизм в отношении будущего («чистая надежда»), а главным барьером инновационной активности является эффект в отношении ожидаемой неудачи («избегание неудачи» как противоположный полюс «чистой надежды»). Переменные второй группировки показывают, что общая мотивация достижения максимально обеспечивает стабилизирующую активность. Мотивация «надежды на успех» – ресурс

инновационной и стабилизирующей активности менеджеров как лидеров в инновационной деятельности.

### Литература

1. Асмолов, А.Г. *Культурно-историческая психология и конструирование миров* / А.Г. Асмолов. – М.: Изд-во «ИПП», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 768 с.
2. Грязева-Добшинская, В.Г. *Инновационное лидерство: социально-психологическая программа для менеджеров* / В.Г. Грязева-Добшинская // *Социальная психология творчества – 2007: сб. науч. тр.* – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007. – С. 200–206.
3. Грязева-Добшинская, В.Г. *Инновационное лидерство: моделирование тенденций активности менеджеров предприятий* / В.Г. Грязева-Добшинская // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология»*. – 2010. – Вып. 9. – С. 9–17.
4. 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.
5. Дайл, Д. *Трансформирующее действие лидерства* / Д. Дайл, Дж. Каджеми, К. Ковальски // *Психология. Журнал Высшей школы экономики*. – 2004. – Т. 1, № 2. – С. 96–109.
6. Дайл, Д. *Трансформационное лидерство* / Д. Дайл, Дж. Каджеми, К. Ковальски // *Психология современного лидерства. Американские исследования*. – М.: Когито-Центр, 2007. – С. 23–37.
7. Дафт, Р.Л. *Уроки лидерства* / Р.Л. Дафт. – М.: ЭКСМО, 2007. – 478 с.
8. Дмитриева, Ю.А. *Разноуровневые ресурсы инновационного лидерства: факторно-аналитическое исследование* / Ю.А. Дмитриева // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология»*. – 2015. – Вып. 3. – Т. 8. – С. 103–111.
9. Наследов, А.Д. *Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: учебное пособие* / А.Д. Наследов. – СПб.: Изд-во «Речь», 2004. – 392 с.
10. Петровский, В.А. *Личность в психологии* / В.А. Петровский. – Ростов-на-Дону: Изд-во ЮРГИ, 1996. – 510 с.

**Грязева Вера Геннадьевна**, доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой «Общая психология», Южно-Уральский государственный университет (Челябинск), [grязeva-dobshinskaiavg@susu.ru](mailto:grязeva-dobshinskaiavg@susu.ru)

**Дмитриева Юлия Александровна**, заведующая лабораторией кафедры общей психологии, Южно-Уральский государственный университет (Челябинск), [dmitrievaya@susu.ru](mailto:dmitrievaya@susu.ru)

Поступила в редакцию 13 января 2016 г.

## THE BALANCE OF TRENDS OF ACTIVITY MANAGERS: FACTOR-ANALYTICAL RESEARCH OF RESOURCES OF INNOVATION LEADERSHIP

V.G. Gryazeva-Dobshinskaya, [griazeva-dobshinskaiavg@susu.ru](mailto:griazeva-dobshinskaiavg@susu.ru)

Yu.A. Dmitrieva, [dmitrievaya@susu.ru](mailto:dmitrievaya@susu.ru)

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

On the basis of innovative leadership research of managers discuss the problem of the balance of the two activity trends of managers in the levels of intra- and interindividny study of activity subjects, - the balance of innovation and stabilizing activity. Submitted by factor-analytic research of two trends in activity as a result of psychological diagnosis of resources of creativity, motivation, leadership of Innovative Leadership of 375 managers of industrial enterprises. It analyzed the specifics of the factor structure of innovative leadership in terms of the content of each of the two activity trends of managers.

*Keywords: innovative leadership, trends of activity, innovation activity, stabilizing activity, factor structure of innovation leadership.*

### References

1. Asmolov A.G. *Kulturno-istoricheskaya psikhologiya i konstruirovaniye mirov* [Cultural-historical Psychology and Design Worlds]. Moscow, IPP Publ.; Voronezh, NPO «MODEK» Publ., 1996. 768 p.
2. 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.)
3. 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, iss. 9, pp. 9–17. (in Russ.)
4. 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.)
5. Dayl D., Kadzhemi Dzh., Koval'ski K. [Leadership Transformed the Reality]. *Psikhologiya. Zhurnal Vyshey shkoly ekonomiki* [Psychology. Journal of Higher School of Economics], 2004, vol. 1, no. 2, pp. 96–109.
6. Dayl D., Kadzhemi Dzh., Koval'ski K. *Transformatsionnoe Liderstvo* [Transformational Leadership]. *Psikhologiya sovremennogo liderstva. Amerikanskije issledovaniya* [Psychology of Modern Leadership. American Studies.]. Moscow, Kogito-Tsentr Publ., 2007. pp. 23–37.
7. Daft R.L., Leyn P. *Uroki liderstva* [Leadership Lessons]. Moscow, Eksmo Publ., 2007, 480 p.
8. 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.)
9. 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.
10. Petrovskiy V.A. *Lichnost' v psikhologii* [Personality Psychology]. Rostov-na-Donu, SRIH Publ., 1996. 510 p.

*Received 13 January 2016*

### ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Грязева-Добшинская, В.Г. Баланс тенденций активности менеджеров: факторно-аналитическое исследование ресурсов инновационного лидерства/ В.Г. Грязева-Добшинская, Ю.А. Дмитриева // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2016. – Т. 9, № 1. – С. 103–108. DOI: 10.14529/psy160111

### FOR CITATION

Griazeva-Dobshinskaya V.G., Dmitrieva Yu.A. The Balance of Trends of Activity Managers: Factor-Analytical Research of Resources of Innovation Leadership. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*. 2016, vol. 9, no. 1, pp. 103–108. (in Russ.). DOI: 10.14529/psy160111