


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)
Факультет психологии
Кафедра общей и педагогической психологии

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК

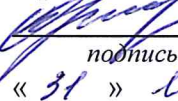
Руководитель ООП
канд. филос. наук, доцент
 Е.Г. Сырямкина
« 11 » ноября 2019 г.

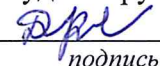
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

АКТУАЛИЗАЦИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО
РЕСУРСА УСПЕШНОГО ВХОЖДЕНИЯ В ИННОВАЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

по основной образовательной программе подготовки бакалавров
направление подготовки 39.03.03 – Организация работы с молодёжью

Рамазанов Дамир Досымович

Руководитель ВКР
д-р психол. наук, профессор
 О.М. Краснорядцева
подпись
« 31 » ноября 2019 г.

Автор работы
студент группы № 20510
 Д.Д. Рамазанов
подпись

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ КАК ЗНАЧИМАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УСПЕШНОСТИ СОВРЕМЕННОГО МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА	6
1.1 Инновационное поведение как предмет межкультурного исследования	6
1.2 Инновационная активность человека как значимая характеристика инновационного поведения (деятельности)	10
1.3 Инновационное лидерство	15
ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОСВЯЗИ ВЫРАЖЕННОСТИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ И ЛИДЕРСКОЙ АКТИВНОСТИ У СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ	23
2.1. Контент-аналитическое исследование речевых экспертных высказываний в условиях интервью (пилотажное исследование)	23
2.2 Анализ результатов эмпирического исследования выраженности психологической готовности к инновационной деятельности и лидерского потенциала	34
ГЛАВА 3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ РАЗВИТИЮ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В КАЧЕСТВЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО РЕСУРСА УСПЕШНОГО ВХОЖДЕНИЯ В ИННОВАЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ	45
3.1. Актуальные задачи развития лидерского и инновационного потенциала студенческой молодежи в рамках специально разработанных программ психологического сопровождения	45
3.2 Проектная разработка «Актуализация лидерского потенциала в условиях реализации основной образовательной программы подготовки бакалавров» (на примере подготовки специалистов по организации работы с молодежь)	56
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	67
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	68
Приложение А	74
Приложение Б	77
Приложение В	84

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования.

Сегодня, благодаря глобализации, интернету и стремительному развитию технологий, важность инноваций отмечают, как на уровне частных организаций, так и на уровне государства (1). В настоящее время изучением инновационного поведения занимаются ученые разных стран, которые осознают важность наличия подобного поведения среди людей, работающих в различных сферах деятельности. В эпоху новых технологий, которые постоянно появляются и заменяются более новыми аналогами, очень важно не только создание нового, полезного для общества продукта, но и умение продвигать и развивать предлагаемую инновацию. В мире множество молодых людей, которые, несмотря на желание и потенциал, сталкиваются с проблемами продвижения своих идей и продуктов на рынок, в связи с отсутствием знаний коммуникативных техник общения с инвесторами и со своей командой. Слаборазвитый лидерский ресурс у молодых людей, не дает им полностью раскрыть свой продукт и вывести его на рынок. Начиная от научно-исследовательской деятельности в университете и заканчивая работой в крупной компании и создании собственного бизнеса, от молодежи требуются как выраженная готовность к инновационной активности, так и необходимость обладания молодыми инноваторами лидерскими качествами для продвижения в конкурентоспособной среде своего продукта (идеи, предложения) за счет грамотно построенных взаимоотношений с людьми, которые непосредственно влияют на успешность инновации.

Полагается, что при выявлении взаимосвязи лидерской и инновационной активности, можно будет в дальнейшем поспособствовать молодым людям с инновационным потенциалом в развитии лидерского ресурса.

Объект исследования - инновационная активность человека

Предмет исследования - лидерский потенциал как психологический ресурс успешного вхождения в инновационную деятельность студенческой молодежи

Гипотеза исследования: актуализацию и развитие лидерского потенциала студентов можно рассматривать как психологический ресурс успешного вхождения в инновационную деятельность

Цель исследования - выявление возможностей актуализации лидерского потенциала как психологического ресурса успешного вхождения в инновационную деятельность студенческой молодежи.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть теоретические подходы к исследованию феноменов «инновационное поведение» и «лидерский потенциал».
2. Выявить особенности взаимосвязи выраженности психологических показателей инновационной активности и лидерской активности у студенческой молодежи.
3. Определить типологические особенности выраженной психологической дефицитарности определенных личностных образований на основе применения кластерного анализа.
4. Выделить актуальные задачи развития лидерского и инновационного потенциала студенческой молодежи в рамках специально разработанных программ психологического сопровождения.
5. Представить проектную разработку, направленную на актуализацию лидерского потенциала как психологического ресурса успешного вхождения в инновационную деятельность студенческой молодежи.

Методы исследования:

1. Теоретический анализ научной литературы

2. Контент - анализ речевых высказывания - использовался для анализа экспертных высказываний людей, имеющих положительный опыт предпринимательской деятельности и согласившихся принять участие в исследовании. Программа интервью, использованная нами в данном исследовании, была разработана ассистентом Sjoerd Peters и профессором Stephan Corrogaal университета Саксион. Автор данной выпускной работы бакалавра прошел специальную подготовку к работе с данной программой в ходе стажировки в рамках программы академической мобильности в университете Saxion university of applied sciences (Нидерланды) в период с 1.09. 2017 по 9.02.2018.

3. Методы психологического тестирования:

-Опросник по выявлению сформированности у них качеств, традиционно входящих в «большую пятерку лидерских качеств» (Тест Большая пятерка (Big five). Пятифакторный личностный опросник (Р. МакКрае, П. Коста). Методика диагностики личностных факторов темперамента и характера 5PFQ адаптирована А.Б. Хромовым) (Приложение В).

-Опросник «Психологическая готовность к инновационной деятельности» (В.Е.Клочко, О.М.Красноярцева) (Приложение А). Все опросы проходили в режиме электронного тестирования: <https://docs.google.com/forms/d/1-afR3aZU8pJgVLrMs1T4K1FHkC41JVC0xMTe5fXdy-M/edit>.

4. Методы статистического анализа результатов (кластерный анализ)

5. Проектный метод

В своем исследовании мы опирались на концептуальные подходы к изучению феномена инновационного поведения, которые развивают ученые Human Resource Management “Университета прикладных наук Саксион” (Нидерланды) (J.H. den Hertog, Sjoerd Peters, Stephan Corporaal) и факультета психологии Национального исследовательского Томского государственного университета (В.Е.Клочко, Э.В.Галажинский, О.М.Красноярцева, Ю.В.Сметанова, М.А.Подойница).

ГЛАВА 1. ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ КАК ЗНАЧИМАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УСПЕШНОСТИ СОВРЕМЕННОГО МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

1.1. Инновационное поведение как предмет межкультурного исследования

В сегодняшних реалиях современного мира создание новых идей, инноваций, передовых технологий уже представляется не только как преимущество на мировом рынке, а скорее как необходимость поддержания конкурентоспособности различных систем в условиях постоянных изменений. Благодаря глобализации, интернету и цифровым технологиям 21 века, недавно приобретенные знания и реализуемые практики быстро устаревают и теряют свою актуальность. Важность инноваций отмечается, как на уровне организаций, так и на уровне государства. Так в распоряжение от 25 августа 2017 года №1817-р. утверждён план мероприятий по реализации в 2017–2018 годах положений Стратегии инновационного развития России, в рамках её второго этапа [1]. В данном плане предусматриваются такие важные меры, как: формирование системы государственной поддержки научного и технического творчества детей и молодёжи, формирование механизмов стимулирования спроса на инновации, модернизации структуры сектора исследований и разработок, повышению степени интеграции России в мировые процессы создания и использования инноваций, формирование компетенций инновационной деятельности. На государственном уровне осознается не только значимость новых исследований и разработок, но и важность поддержки научного творчества молодежи и формировании необходимых для инноваций компетенций. В такой ситуации возникает проблематика психологического феномена инновационного поведения. Выявление на ранних стадиях личностного развития молодых людей, которые обладают способностями выходить за пределы установленных рамок мышления и социальных норм, и разработка программ образовательного сопровождения их профессионального и социального становления, являются актуальными задачами современных социальных практик работы с молодежью. В настоящее время изучением инновационного поведения занимаются ученые с разных точек мира, которые осознают важность наличия подобного поведения среди людей, работающих в различных сферах деятельности. Так, изучением инновационного поведения занимаются ученые Human Resource Management “Университета прикладных наук Саксион” (Нидерланды) [2], и ученых “Национального исследовательского Томского государственного университета” [3, 4, 5]. Представители обоих университетов представили научной общественности свои труды об исследовании инновационного поведения в книгах “Икс фактор для инновации: выявление будущих успешных (превосходящих) профессионалов” автором которой является Janina Vanis-den Hertog и “Психология

инновационного поведения” написанная Ключко В.Е., Галажинским Э.В.. Автор книги “Икс фактор для инновации: выявление будущих успешных (превосходящих) профессионалов” повествует о том, что в ранних исследованиях, представление о феномене “инновационное поведение” у западных ученых между собой различалось. Некоторые ученые, утверждает автор, акцентировали свое внимание на творческий процесс, связанный с поиском новых идей в инновационном поведении [6], в то время как другие больше обращали внимание на процесс реализации идей [7]. Получены убедительные данные о том, что, в то время как одни люди могут иметь потенциал к созданию новых идей, другие могут быть больше приспособлены к применению этих идей на практике [8]. Именно акцентирование внимание на одном из этих факторов не позволяло увидеть целостной картины процесса инициации инновационного поведения [8]. Системное изучение двух этих компонентов (генерирование креативных идей и проактивное применение данных идей) является главной задачей в современных исследованиях инновационного поведения психологов Университета прикладных наук Саксион [9]. Вначале своих исследований, Ученые Университета Саксион, выделили несколько отличительных черт, которые влияют на проявление инновационного поведения у личности: проактивность, экстравертность, открытость к новому и добросовестность (целеустремленность) [2]. В ходе лонгитюдного исследования были получены результаты о том, что проактивность личности и открытость к новому являются главными предсказателями инновационного поведения [2]. Проактивная личность, в понимании западных ученых, ориентирована на будущее, имеет представление об изменениях в окружающем мире и берет на себя ответственность изменить устоявшийся порядок вещей, ставит под сомнение существующее положение и ищет неформальные пути решения [2]. Открытость, связанную с восприимчивостью к новым идеям, любознательностью и со способностью к гибкому мышлению, также относят как к креативному, так и к проактивному поведению. Ученые “Саксиона” помимо личностных черт и такого когнитивно — мотивационного фактора, как самоэффективность (термин введенный американским ученым А. Бандурой), утверждают, что на проявление инновационного поведения, также влияют внешние условия, окружающие личность [7]. В лонгитюдном исследовании было показано, что студенты, которые были отобраны на основании их мотивации и уверенности, могут справиться с дополнительными заданиями, помимо обычных программ, и имеют больше шансов проявить инновационность в отличие от обычных студентов [6].

Ученые Университета технологий Чэнду в Китае также осознают актуальность инноваций в мире и, как голландские и российские коллеги изучают феномен инновационного поведения [10]. В своем исследовании китайские ученые утверждают о

значительном влиянии, которое оказывают черты личности на инновационное поведение, которые могут отражать стабильные внутренние психологические характеристики людей, и связаны с их мышлением, чувствами и поведением. Сильно повлиявшая на исследования черт личности, пятифакторная модель личности, предлагает пять измерений, которые описывают человека: привязанность, самоконтроль, экстравертность, эмоциональная неустойчивость и экспрессивность. Среди этих шкал особенно выделяют экстравертность, которая определяется высокой уверенностью и энергией, направленностью на социальное взаимодействие. Ученые утверждают, что экстравертность позитивно влияет на проявление инновационного поведения у личности. Это связано с тем, что экстравертная личность предрасположена к доминированию в социальных ситуациях и более склонна к достижению высокого статуса и власти. Экстраверсия показывает положительные эффекты на удовлетворение работой, выполнение заданий, организационных обязанностей рабочим в связи с позитивной, социальной натурой экстравертного человека. Такая личность вероятнее всего будет брать риски на работе, и создавать, а также применять новые идеи на практике.

Большое количество диссертаций и статей посвящено в основном инновационному поведению именно сотрудников организаций на рабочем месте. В одной из диссертаций по менеджменту в Великобритании инновационное поведение сотрудника определяется, как преднамеренное поведение личности, которое способствует применению новых идей, продуктов, процессов для своей трудовой деятельности, для своего коллектива или организации [11]. Примеры инновационного поведения сотрудника на рабочем месте включают в себя: инициация новых технологий, новых путей решения задач и исполнения обязанностей и способствование применению новых идей. Английские ученые в своем определении данного феномена отметили несколько важных аспектов [12].

Во-первых, инновационное поведение включает себя поведения, свойственные к инициации и применению новых идей, процессов, продуктов сотрудником. Во-вторых, инновационность сотрудника включает в себя умение создавать технические (инициации или применение новых технологий, продуктов и услуг) и административные инновации (инициации или применение новых процедур и политики). Технические инноваций – это инновации, проявляющиеся непосредственно в основной деятельности организации, например, применение новых элементов для рабочего процесса; административные инновации – инновации, проявляющиеся в социальной системе организации, включающие в себя применение новых стратегий распределения ресурсов, наград и набор новых сотрудников. Ученые отмечают, что инновационное поведение, определяется умением личности производить два типа инноваций – технические и административные. В третьих, утверждается, что представленная идея, инновация, продукт необязательно должны быть

абсолютно новым изобретением. Некоторые старые технологии из других сфер, предложенные сотрудником, могут эффективно и по-новому проявиться в рабочей деятельности организации [13].

Как можно заметить, представленные вышеописанные зарубежные исследования не имеют одного общего представления об инновационном поведении. Для более глубокого и детального понимания данного феномена, предлагаем рассмотреть отечественный подход к проблематике инновационного поведения.

Представление о феномене инновационного поведения в России разрабатывается учеными Томского государственного университета в рамках системной антропологической психологии, которая понимает человека как открытую, самоорганизующуюся, саморазвивающуюся систему, устойчивое существование которой обеспечивает избирательный обмен со средой [3]. Авторы книги «Инновационное поведение» утверждают, что предыдущее классическое понимание психики как того, что обеспечивает «приспособление человека к меняющейся среде в процессе ее отражения», не может в полной мере объяснить сущность инновационного поведения. Необходим выход за пределы бинарной логики классического мышления в многомерную логику постнеклассического мышления, так как, в понимании сибирских ученых: «проблема мотивации инновационного поведения в бинарной логике не только не может быть решена, но даже адекватно поставлена» [3, с.7]. Это связано с тем, что простые системы являются доминирующими объектами исследования в классической науке, сложные саморегулирующиеся системы - в неклассической, а сложные саморазвивающиеся системы начинают доминировать в качестве объекта в науке постнеклассической [14]. Проблема инновационного поведения, как раз напрямую связана с саморазвитием человека, с самореализацией, самосовершенствованием и использованием своих навыков и талантов [15 с.11]. В соответствии с этим представители системно антропологической психологии дают определение инновационному поведению, основываясь на представлении человека как открытую, самоорганизующуюся, саморазвивающуюся систему. Данное определение звучит так: «Инновационное поведение - поведение, которое осуществляется путем выхода за пределы сложившихся установок и поведенческих стереотипов и инициируется не системой периодически актуализируемых (воспроизводимых) потребностей, но возникает инициативно в тех точках жизненного пространства человека, в которых сходятся между собой как минимум три фактора. Это: 1) возможности человека, представленные его личностным, духовным, творческим, интеллектуальным и т.д. потенциалом, 2) среда, отвечающая этим возможностям, т.е. размеченное ценностно-смысловыми «маркерами» пространство, в котором возможна самореализация, 3) готовность человека реализовать свои возможности «здесь и теперь». »

Инициация (порождение) инновационного поведения обуславливается, с точки зрения В.Е. Ключко, инновативностью человека, которая представляет собой интегральную характеристику человека, включающую в себя две основные составляющие: инновационный потенциал человека и мотивационную готовность к инновационной деятельности. Инновационный потенциал человека рассматривается как личностный ресурс, который при соответствующих условиях может проявить себя в качестве базального основания для инициации инновационного поведения. Этот ресурс состоит из трех основных блоков, иерархически связанных между собой: личностные качества, компетенции, витальность. В системе личностных качеств, указывающих на инновационный потенциал человека, наиболее определяющим является готовность к изменениям. К основной характеристике витальности С.А. Богомаз и Д.Ю. Баланев [9] относят жизнестойкость. Именно эти личностные качества позволяют появиться и реализовываться тем компетенциям, которые выводят человека на инновационное поведение.

Таким образом, сам феномен инновационного поведения предстает в обозначенных выше подходах, как активность человека, связанная с выдвижением и реализацией новых идей, разработок, инициатив, средств и методов получения новых результатов, способствующих преодолению рутинных, консервативных компонентов и элементов традиционной деятельности. При этом признается, что творчество есть способ бытия инновационного поведения. Однако, в рамках каждого подхода, сформировались свои исследовательские предпочтения в изучении психологических характеристик инновационно — активного человека

1.2 Инновационная активность человека как значимая характеристика инновационного поведения

Как отмечалось ранее В.Е. Ключко, одним из факторов инициации инновационного поведения является благоприятная среда, в которой возможна самореализация. Рассматривая условия для инициации в России можно отметить, что на данный момент в ее социально-экономической сфере на всех уровнях обсуждается формирование инновационной экономики, как основной движущей силы, способствующей развитию страны. Однако, несмотря на осознание важности инновационного развития, продвижение по данному пути проходит медленно и не приносит значимых результатов. Это связано с ориентировкой российской экономики на получение больших доходов от топливно-энергетического сектора и, как следствие, слабой мотивацией на развитие других секторов экономики. В дальнейшей перспективе, при сохранении нынешней социально-экономической ситуации есть опасения деградации научно-технической, образовательной сфер, что приведет к снижению

инновационного потенциала страны [16]. Для предотвращения данной ситуации во множестве государств принимаются такие экономические и политические меры, как: увеличение частных и государственных инвестиций в научные разработки, развитие национальных инновационных систем, создание специальных кластеров инновационного развития (свободных экономических зон, технопарков, центров превосходства и т.п.). Указанные меры необходимы для развития инновационной экономики, которая способна процветать в зависимости от культурной среды, науки, образования, условиях для свободы творчества, предпринимательства, развития как интеллекта и креативности, так и способностей успешно внедрять инновации в условиях рыночной экономики. В России, несмотря на сложности социально-экономической ситуации, тем не менее, наблюдается тенденция к созданию необходимых условий для генерирования новых идей и инноваций молодежью. В связи с этим, можно отметить, что не продвижение к инновациям должно исходить также и от молодых людей. Рассмотрим третий фактор инновационного поведения, а именно, насколько готова молодежь реализовывать возможности «здесь и сейчас».

Как российская молодежь относится к инновациям? Для ответа на этот вопрос нужно изначально посмотреть на культурные особенности российского общества. Именно базовые культурные ценности, опираясь на множество кросс-культурных исследований, в значительной степени влияют на экономическое развитие страны, субъективное ощущение благополучия и счастья, продолжительность жизни, физическое и психическое здоровья популяции, также влияют на изобретательность и инновационные диспозиции личности [17]. В своей статье Н.М. Лебедева сравнивала ценности и отношение к инновациям студентов Китая и России, где было выявлено более позитивное отношение к инновациям у российских студентов. Несмотря это профессор отметил, что для развития инновационной экономики, обоим странам предстоит преодолеть «культурный барьер». Данный культурный барьер характеризуется преобладанием родственными и личными связями над компетентностью, авторитаризмом, бюрократией, слабостью правовой системы, коррупцией и др. [18]. В то время, как на инновационность и изобретательность влияют неиерархичность и индивидуализм, общества обладающие этими характеристиками, более изобретательны и более склонны к инновациям [19].

Однако, мы уже можем заметить культурные изменения в российском обществе. Результаты сравнения в отношении к инновациям между студентами и взрослыми в России показывают различия в культурных ценностях. У студентов преобладают ценности Иерархии, Мастерства, Интеллектуальной и Аффективной Автономии, в то время как у взрослых в приоритете стоят ценности Равноправия, Гармонии и Консерватизма. Также было выявлено, что у студентов выше показатели Маскулинности, а у взрослых больше выражено

Избегание неопределенности. В выводах своего исследования, Н.М. Лебедева отметила, что у нынешней молодежи преобладают ценности индивидуального успеха, независимости, достижений и активности, в то время как у более старшего поколения – ценности групповой гармонии и осторожности. Все показатели позитивного отношения к инновациям значимо выше у студентов, чем у взрослых [19]. Позитивное отношение - это большой шаг на пути к активным действиям в сфере инноваций.

В современном мире, в условиях стремительного развития, распространения интернета и вовлеченности людей в социальные сети, постоянно обновляющаяся лента новостей и приток сообщений, приводят к непрерывному реагированию пользователей интернета на происходящее в мире, оставляя их в качестве наблюдателей. Большое количество времени тратится в состоянии постоянного ответа предложениям информационного мира – react (с английского реагировать), вместо инициации самостоятельных действий, идей, предложений – act (с английского действовать). Люди, которые все же занимаются созданием и реализацией своих идей, как правило, обладают инновационным поведением, одной из основных характеристик которой, является инновационная активность, выражающаяся в работоспособности, энергичность, заинтересованности, настойчивости, эффективности молодых предпринимателей и ученых в различных областях. Вот, как данное понятие определяется сибирскими учеными: “Инновационная активность, если ее представить как динамический фактор жизнеосуществления человека, открывается в новом качестве, а именно, как стратегический ресурс жизнеосуществления, характеризующий его интенсивность, энергетику, способ жизни, ее стилевые особенности.” [20]. Проявление инновационной активности полагает выход за пределы устоявшихся установок и поведенческих стереотипов. Согласно сибирским ученым, для первоначального появления инновационной активности, личность должна обладать ее важной психологической составляющей - инновационным потенциалом [21]. Под инновационным потенциалом понимается способность в первую очередь, генерировать новые формы поведения и деятельности, используя существующие возможности в сложной динамике ценностно-смысловых измерениях жизненного пространства личности и, во-вторых, обеспечивать режим саморазвития [21].

Использованная учеными парадигма системно-антропологической психологии [22] послужила системообразующим основанием для выявления индикаторов и показателей, имеющих отношение именно к инновационному потенциалу [21]:

1) Ресурсная часть инновационного потенциала как predisposition, т.е. как то, что может проявиться на поведенческом уровне в качестве источника или предпосылки

саморазвития, но может при этом изучаться внеситуационно, т.е. в достаточной степени номотетично, статично.

2) Диспозиционная часть – возможности (как ресурс) проявляют себя при переходе в процессуальный план, в котором они выступают как некоторое расположение (отношение, готовность, интенция), вбирающее в себя процессы смыслообразования, целеобразования, через которые возможности-ресурсы заявляют о себе в ситуациях, моделируемых исследованием – мнимых, представляемых или только мыслимых.

3) Процессуально-динамический уровень. Здесь анализируются реально возникающие оперативные смыслы и ценности, а также связанные с ними установки, о качестве которых можно судить на основе конкретных поведенческих актов, формирующихся в потенциально инновационных ситуациях. На процессуально-динамическом уровне исследования фиксируется этап превращения ресурсной составляющей инновационного потенциала (совокупности разноуровневых возможностей человека) в потенции – силы, запускающие их реализацию, что и обуславливает запуск механизмов саморазвития

Помимо ученых факультета психологии Томского государственного университета, проблематикой инновационной активности занимались, как зарубежные ученые, так и отечественные. Так, исследования С. Мюллера и А. Томаса выявили связь между личностной инновационностью и внутренним локусом контроля [23]. По мнению авторов, здесь проявляется влияние социокультурных факторов на формирование специфической ориентации на предпринимательскую и инновационную активность, каковая и может проявляться на уровне отдельного субъекта, так и на уровне группы, команды или целой организации. При этом такая ориентация проявляется в наибольшей степени в тех индивидуалистских культурах, которым присущ низкий уровень избегания неопределённости, т.е. высокая толерантность к ней.

В своей статье Е.С. Бабосова [24] полагает, что основываясь на анализе основных социологических концепций мотивации, созданных Д. МакКлеландом, А. Маслоу, Ф. Герцбергом, и другими исследователями, можно определить детерминанты инновационной активности молодежи. [25] Так например, Д. МакКлеланд утверждал, что успешность в области инновационно-научной деятельности помимо способностей, навыков и знаний, зависит от выраженности мотива достижения, который мобилизует творческий потенциал личности на выявление проблем, постановку и решение исходящих из них задач. Важно отметить, что МакКлеланд в своих исследованиях выделял такие основные характеристики мотива достижения, как стремление к инновационной деятельности, готовность к риску, развитое чувство ответственности, планирование действий. Согласно МакКлеланду, «“мотив достижения” связывается с такими целями, которым присуще, прежде всего, сопоставление с

критериями успешности» [26]. Подтверждение данному высказыванию нашли ученые Тульского государственного педагогического университета в рамках исследований мотивационного компонента инновационной активности среди молодых ученых [27]. В ходе исследования было выявлено, что мотивация достижения успеха была развита на высоком уровне у 79% молодых людей. Также, с помощью специально разработанной учеными анкеты на вопрос «Что побуждает вас заниматься научной деятельностью?» молодые ученые ответили следующим образом: стремление добиться профессиональных успехов – 39%; желание повысить уровень научной компетенции – 34%; потребность принести пользу обществу своими научными открытиями, исследованиями – 11%; материальная заинтересованность – 8%; удовлетворение личных амбиций. Основываясь на этих исследованиях, мы можем сделать вывод о том, что главным мотивом проявления инновационной активности у молодых людей является достижение успехов в профессиональной сфере деятельности. Также важно отметить интерес молодых людей к самому процессу решения проблем креативными способами и повышения в ходе процесса необходимых компетенций.

О.И. Муравьева и А.Г.Тыль провели исследование молодежи проявляющей инновационную активность и молодежи, которые такую активность не проявляют с целью выделения и описания личностных особенностей инноваторов.

В сравнительном анализе молодежи выяснилось, что у инноваторов и молодых люди, проявляющие инновационную активность, присутствует повышенная осознанность смысла собственной жизни, удовлетворение прошлым опытом и результатами своей деятельности среди молодежи. Такая молодежь убеждена, что является активным деятелем свое собственной жизни.

Подводя итог в другой своей статье, О.И. Муравьева и А.Г. Качмарык отмечают, что инновационная активность молодых людей в сфере научно-исследовательской деятельности во время обучения в вузе является фактором, который способствует образованию необходимых профессиональных характеристик, профессиональной идентичности, определяющей процесс и результативность профессионального развития человека. [28]

Рассмотрев исследования ученых, которые были посвящены проблематике инновационной активности, мы можем с уверенностью отметить важность проявления молодежью инновационной активности. Предложение и реализация новых идей, инициатив, продуктов является важной составляющей успешности молодежи в условиях постоянных изменений.

1.3. *Инновационное лидерство*

«Инновации отличают лидера от догоняющего», - это цитата Стива Джобса - основателя одной из самых инновационных и успешных компаний 21 века Apple. Также важность инноваций замечает доктор политических и исторических наук, Я. Пляйс: «тот, кто опережает других в инновационном развитии, тот и является лидером и, соответственно, образцом для других в области модернизации или, образно говоря, законодателем моды» [27, с. 4]. Вот что говорит президент крупнейшего банка в России и Восточной Европы Герман Греф об условиях нынешнего рынка: «Самый главный вызов сейчас, на мой взгляд, — скорость изменений и управления ими. Очевидно, что если ты меняешься медленнее, чем среда, то не можешь не отставать» [35]. Рассматривая данные высказывания экспертов с положительным теоретическим и практическим опытом рынка, можно сделать вывод о необходимости инновационного подхода у лидеров в современном мире, как условие успешности и актуальности. Однако какова важность лидерских качеств инноватора для появления и внедрения инноваций? В конкурентоспособной среде умение доказать особенность своего продукта, идеи, предложения, и иметь храбрость отстоять его является незаметным, но незаменимым аспектом на пути проявления инноваций в мире. Для ответа на данный вопрос, мы должны углубиться в понимание лидерства, как феномена сопровождающий человечество на протяжении всей его истории.

Данный феномен всегда являлся актуальным и существенным в связи с тем, что именно с лидерами связаны великие открытия и завоевания, оказавшие решающее влияние на развитие человечества. Начиная с вождей в племенах у наших предков и заканчивая политическими лидерами мировых государств, у человеческого общества всегда были люди, которые брали на себя ответственность и вели за собой людей. В различных ситуациях такие люди представляли интересы группы и отвечали за каждого ее члена.

Тема лидерства распространяются на любую сферу человеческой деятельности, где присутствуют взаимоотношения между людьми: управление персоналом в компаниях, выполнение командных работ в бизнесе, в политике, в спорте, решение совместных задач в семье. Большинство учёных и философов занимаются этим вопросом уже довольно давно и в разных дисциплинах, лидерство исследуется учеными в рамках их научного понятийного аппарата.

В социальных науках феномен лидерства занимает особое место в силу своей яркости и знаменательности. Лидерство как социальное явление сопровождает человечество на протяжении всего его существования. В разные исторические периоды предпринимались попытки как изучения лидерских качеств на основе описания личностей великих людей, так и создания рекомендаций в стиле трактатов «Искусство войны» Сунь-цзы или «Государь»

Макиавелли. Однако возможности для научного исследования лидерства появились лишь в XX веке с появлением таких наук как психология и социология, и развитием психодиагностических средств. В результате представление о лидерстве быстро эволюционировало по мере накопления теоретического и эмпирического материалов, приоткрывающих новые грани этого сложного феномена.

Согласно Евтихову О.В. [29] одни из самых первых теорий лидерства появились в первой половине XX века и были направлены на исследование лидерских черт лидеров. Развитию этой идеи способствовало выдвинутое рядом исследователей предположение, что все эффективные лидеры являются обладателями общего для них набора качеств (черт), благодаря которым они занимают и лидирующие позиции. Сама идея была привлекательной. В случае успеха определения абсолютных лидерских черт исследователями, можно было бы уже на ранних этапах выявлять молодых людей обладающими этими чертами, и развивать их лидерский потенциал. Однако результатом широкомасштабных исследований, которые проводились в первой половине XX века, было выделение различными исследователями разных лидерских качеств. Так, Р. Стогдилл В 1948 году сделав обзор 124 книг и статей, в которых были приведены результаты изучения личностных качеств лидеров, отметил, что зачастую результаты противоречат друг другу. Данные результаты исследований показывали, что взаимосвязь между лидерством и такими переменными, как, рост, вес, телосложение, биологический возраст, внешность, доминирование, физическая сила и умение управлять незначительны. Также факты не выявили разницы присутствия лидерских черт у людей с разными внутренними качествами, такими как интроверсия и экстраверсия, самоуверенность и контроль над эмоциями. На основе проведенного анализа Р. Стогдилл сделал вывод что «человек не становится лидером только благодаря тому, что он обладает некоторым набором личностных свойств»

В первой половине XX века в качестве альтернативы исследованиям, направленным на выделение лидерских качеств, начали развиваться ситуационные теории лидерства. Усилия исследователей данной альтернативы были направлены на то, чтобы изучить важность влияния ситуационных факторов на эффективность лидерства. Сторонники ситуационных теорий подчеркивали относительность лидерских черт. Согласно убеждениям сторонников ситуационных теорий, разные обстоятельства требуют качественно разных лидеров. Поэтому они подчеркивали относительность лидерских черт. Таким образом, в определенных моментах, ситуациях групповой жизни в качестве лидеров проявляются те участники группы, которые обладают наиболее востребованными в данной группе качествами. Так Е. Богардус утверждал, что процесс лидерства в группе развивается в соответствии с природой этой группы и тех задач, которые она решает. Как мы видим,

свойства, черты и качества лидера оказывались относительными, а лидерство связывалось в первую очередь с ситуативными аспектами. Соответственно ранние ситуативные теории предписывали успешность становления лидерства только ситуационным факторам, за что нередко подвергались критике многими исследователями. Критика заключалась в том, что при таком подходе полностью не учитывается вопрос об активности личности лидера и он всегда лишь находится в режиме ожидания подходящей ситуации.

В дальнейших исследованиях ситуационных теорий внимание исследователей было сосредоточено на корреляции различных ситуационных условий и эффективности лидерства. Помимо этого, во многих теориях рассматривались не столько ситуационные факторы, сколько обусловленная ими специфика взаимоотношений в коллективе.

Помимо теорий лидерских черт и ситуационных теорий в 1930-х годах началось активное развитие поведенческих теории лидерства. Сторонники данного направления преимущественно рассматривали поведение лидера и особенности его взаимодействия с последователями. На ранних периодах исследования этого подхода, ученые опирались исключительно на теорию бихевиорального направления. Так, особое внимание уделялось «наблюдаемому поведению», а в качестве центрального понятия выступал «стиль лидерства».

Интерес к феномену лидерства в отечественной и зарубежной психологии объясняется тем, что к числу ведущих характеристик личности современного человека относятся лидерские качества. Поэтому формирование данных качеств на разных этапах онтогенеза становится значимой задачей почти всех отраслей психологии. Накопленный теоретический и практический материал, вначале в зарубежной, а немного позднее и в отечественной психологии, способствовал оформлению особого научного направления – психологии лидерства.

Согласно Тягуновой Е.А. [30] наибольший интерес к выявлению личностных особенностей лидера, был проявлен в 20-30 XX века, когда особое внимание уделяли исследованию лидерских черт, особенностей и характера. В этом направлении была разработана группа теорий, основанных на анализе лидерских качеств. В данную группу входят теория лидерских черт, теория «великого человека» или героя и харизматическая теория лидерства. Авторы этих теорий полагали, что лидерство является результатом проявления индивидуальности или характера человека. Теории, выстроенные в отношении данного аспекта лидерства, продолжают оставаться весьма значимыми для психологической науки, которая исследует возможности развития лидерских качеств личности средствами психологической практики. Также, одно из широко распространенных определений лидерства является представление о лидерстве как искусстве добиваться подчинения от

определенных лиц и социальных групп. В трактовках подобного рода лидерство ассоциируется с процессом одностороннего влияния субъекта на своих последователей. Таким образом, согласно Г.Кунцу и С.О. Доннелу, лидерство рассматривается в качестве воздействия на группы людей, побуждающее их к достижению общей цели. И. Вэшлер, Р. Танненбаум и Ф. Массарик исходили из того что лидерство связано с межличностным взаимодействием, которое проявляется в определенной ситуации с помощью коммуникационного процесса и направлено на достижение специфической цели или целей [51]. Отдельную группу теорий лидерства, получивших оформление в зарубежной психологии, образуют теории, в рамках которых лидерство рассматривается в качестве набора некоторых образцов лидерского поведения. Истоки данных теорий восходят, в основном к концепции подражания французского психолога Г. Тарда, к идее «века масс» Г. Лебона и к психоаналитической теории З. Фрейда. Г.Тард считал главным законом социальной жизни подражание последователей лидеру. Г. Тард утверждал, что одним из главных качеств, которым должен обладать герой, чтобы воздействовать на толпу является обаяние. С помощью его он очаровывает толпу и использует ее стремление подражать герою и быть похожим на него. Лебон Г. Главной ролью в социальной жизни наделял толпу, задающую лидерам программу их деятельности. З. Фрейд утверждал, что стремление к власти, лидерству происходит в связи с сублимации подавленного либидо или же проявления Эдипова комплекса в качестве постоянного процесса соперничества между отцом и сыном. Согласно З.Фрейду человеческой группе нужен лидер, который действует на нее как «Я-идеал» ,гипнотизируя этим людей. Также как и загипнотизированный человек верит гипнотизеру, так и массы следуют за лидером [52].

Важной особенностью лидерства, отмечаемой многими исследователями, является невозможность рассмотрения его вне контекста группы, в рамках которой оно реализуется. Такой подход в особенности был характерен для отечественных исследователей лидерства. Так, например А.Н. Леонтьев в рамках предложенного им деятельностного подхода утверждал, что главными детерминантами лидеров являются цель и задачи группы [31]. А.Ковалев, В.Афанасьев, А.Сороковой утверждали, что феномен лидерства надо рассматривать в контексте таких характерных черт, как:

- Классовость
- Отношение к социальной структуре (функциональные, стабилизирующие, разрушающие)
- Историзм (тип лидера зависит от характера эпохи)
- Способности лидера
- Масштабность (большие группы, малые)

- Распределение на лидеров инициаторов и лидеров исполнителей

Одним из главных исследователей, который первый занимался разработкой проблемы стиля лидерства, был К. Левин. Широко распространенными основными стилями лидерства, которые он выделил, являлись авторитарный, демократический и либеральный. Также в рамках поведенческого подхода значимые исследования были проведены такими персонами как Д. Макгрегором, К. Аргирисом, В. Врумом, Р. Лайкертом, Р. Таннебаумом и др.

Еще один важный представитель поведенческих теорий лидерств Макс Вебер. В рамках его традиции исследования лидерства выделяется три типа лидерства, соответствующие различным формам авторитета: харизматический, традиционный и легальный типы. Первым является тип обладающий традиционной формой авторитета суть которого заключается в «авторитете «вечно вчерашнего»: авторитет нравов, освященных исконной значимостью и привычной ориентацией на их соблюдение – «традиционное» господство, как его осуществляли патриарх и патримониальный князь старого типа. Второй тип рационально-легальный, Вебер характеризует следующим образом: «...господство в силу «легальности», в силу веры в обязательность легального установления и деловой «компетентности», обоснованной рационально созданными правилами, то есть ориентации на подчинение при выполнении установленных правил - господство в том виде, в каком его осуществляет современный «государственный служащий» и все те носители власти, которые похожи на него в этом отношении» [32].

Третьей тип правления является харизматический лидер. Вебер определяет харизму как: «авторитет внеобыденного дара (харизма), полная личная преданность и личное доверие, вызываемое наличием качеств вождя у каждого человека: откровений, героизма, и др., - харизматическое господство, как его осуществляют пророк, или - в области политики - избранный князь - военачальник, или плебисцитарный властитель, выдающийся демагог и политический партийный вождь».

Харизматическая власть авторитарна. Она вытекает из способности конкретного человека вызывать и поддерживать веру в себя как источник легитимности.

Обращаясь к Л.В. Тайкову [33], сущность понятия лидерства в исследованиях по менеджменту заключается в управленческом взаимодействии (в данном случае между лидером и последователями), основанном на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленном на побуждение людей к достижению общих целей

Следует отметить, что «лидер управления» понимается как особый тип социального лидера, который является авторитетным членом коллектива, обладающим юридической или

фактической властью в организации, а также для которого характерны определенные социально - психологические и профессиональные качества. Вместе с тем, лидер в организации выполняет ряд функций: нахождение пути решения какой-либо задачи, влияние на сотрудников и нахождение средств для их достижения целей; формирование единых способов восприятия реальности и норм организационной культуры; побуждение последователей к определенному типу поведения [53].

Как мы можем видеть, лидерство в социальных науках рассматривалось с разных сторон на протяжении всего времени. В данный момент современные исследовательские подходы пытаются объединить достижения как теорий лидерских черт, поведенческих теорий так и ситуативные теорий.

Подробно рассматривая лидерство, можно отметить, что данный феномен не имеет общепризнанного понимания. Основываясь на вышеперечисленных теориях и взглядах на лидерство, можно утвердить, что данный психологический феномен может рассматриваться как взаимодействие между субъектом и группой, где лидер благодаря личным качествам, влияет на людей с целью достижения определенного результата.

Любой инноватор, желающий добиться успеха со своим изобретением, на пути продвижения продукта столкнется с необходимостью взаимодействовать со многими людьми, которые могут непосредственно повлиять на успешность инновации. К таким людям относятся: инвесторы, различные руководители, представители закона, рядовые работники. Умение выстраивать благополучные отношения с такими людьми поможет быстрее и эффективнее добиться нужных результатов. Ученые Томского государственного университета также отмечают важность развитых коммуникативных навыков: “инноваторам необходимо учиться не только разговаривать на одном языке с инвесторами и экспертами, но и психологически грамотно преподносить себя и свою идею” [20, с. 6]. В данный момент на мировом рынке происходит популяризация «гибких навыков» (англ. Soft skills), которые подразумевают комплекс надпрофессиональных навыков, способствующих успешному участию в рабочем процессе. Гибкие навыки тесно связаны с такими личностными качествами и установками, как самодисциплина, ответственность; социальными навыками, как эмоциональный интеллект, умение слушать и работать в команде, а также менеджерскими способностями: лидерство, критическое мышление, решение проблем. В сравнении с профессиональными навыками (hard skills) не имеют зависимости от специфики конкретной работы и применяются во всех сферах деятельности [34]. Международная экономическая организация развитых стран-ОЭСР, ассоциация бизнес-образования США, участники Гайдаровского и Всемирного экономического форума определяют гибкие навыки, как критически важный фактор трудоустройства в условиях технологического прогресса.

[35,36,37]. Обладание гибкими навыками важно для инноватора не только при взаимодействии с людьми за пределами проекта, но и с людьми, которые будут помогать в разработке изобретения [54]. На том или ином этапе продвижения изобретения, инноватор столкнется с необходимостью создания команды. С ростом значимости инновации на рынке, инноватору важно окружить себя единомышленниками, которые будут помогать, и разделять нарастающие обязанности и задачи проекта. Поэтому для эффективного взаимодействия с командой инноватору необходимо обладать качествами инновационного лидера.

Инновационное лидерство, является сочетанием различных лидерских стилей, способствующее созданию работниками новых идей, продуктов, услуг. Концепт инновационного лидерства был разработан доктором Дэвидом Глиддон из Пенсильванского государственного университета [38].

Инновационные лидеры обладают несколькими общими личностными качествами: лидерские навыки, ценности, знания и таланты для обнаружения опасностей настоящих проблем и предугадывания их негативного эффекта в будущем.

Некоторые схожие черты инновационного лидера можно найти у “Суперлидера”, описываемого в статье Базарова Тахира [39]. Критерием эффективности “суперлидера” является создание креативной команды работников, способных справиться с абсолютно новыми задачами. В своей статье посвященной инновационному лидерству Дэвид Норф и Дан Бучнер выделяют два компонента: инновационный подход к лидерству и лидерство для инноваций [40]. Первый компонент означает использование новых форм мышления, различных действий к ведению и управлению своей работе. Второй компонент – лидерство для инноваций, подразумевает умение лидера создавать такой организационный климат, где члены его команды применяют инновационное мышление для решения проблем и создания новых продуктов и услуг.

Организационный теоретик Р.Л. Дафт связывает инновационное лидерство с проведением необходимых постоянных трансформаций в организациях, которые соответствуют стремительным экономическим, социальным и технологическим изменениям. Создание благоприятной среды, может способствовать росту инноваций в компании. Основными элементами такой среды являются:

- Согласованность интересов и действий сотрудников с копропативными целями и задачами;
- Самостоятельная инициация творческой деятельности, для достижения которой лидеры должны высвободить имеющиеся, но часто подавленные в людях желания творить;

- Неофициальная деятельность, для реализации которой необходимо предоставление сотрудникам времени;
- Разнообразные стимулы. Лидеры могут поддерживать разнообразие стимулов, проводя рабочую ротацию, разрешая сотрудникам добровольно участвовать в различных видах деятельности и общаться со специалистами других областей.
- Внутренняя коммуникация. Лидеры должны делать среду благоприятной для информационного обмена, которая бы облегчала реализацию инновационных идей [41, с 468-470]

Помимо создания благоприятной среды для инноваций, одной из задач инновационного лидера является стимулирование творческой деятельности среди людей, которые следуют за ним. В настоящее время резко повышается значимость талантливых людей, которые могли бы генерировать идеи и воплощать их в жизнь. Такие люди становятся ведущим экономическим ресурсом, а их поиск и развитие превращается в важнейшую задачу лидеров организаций [29,42].

Анализ нынешней ситуации в мире позволяет сделать вывод, что инновационность является сегодня признаком успешности в любой сфере жизнедеятельности. Начиная от научно-исследовательской деятельности в университете и заканчивая работой в крупной компании и создании собственного бизнеса, от молодежи требуется именно выраженная готовность к инновационной активности.

Также наблюдается необходимость обладания у молодых инноваторов лидерскими качествами для продвижения в конкурентоспособной среде своего продукта, идеи, предложения за счет грамотно построенных взаимоотношений с людьми, которые непосредственно влияют на успешность инновации. В связи с этим мы можем заметить неоднозначную взаимосвязь между лидерством и инновациями, где инновационная активность влияет на лидерскую успешность, а лидерская активность на успех инновации. Вышеприведенный анализ позволяет выдвинуть гипотезу о взаимосвязи инновационной и лидерской активности у студенческой молодежи.

ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ ВЫРАЖЕННЫМИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИМИ ПОКАЗАТЕЛЯМИ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ И ЛИДЕРСКОЙ АКТИВНОСТИ У СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

2.1 Контент-аналитическое исследование речевых экспертных высказываний в условиях интервью (пилотажное исследование)

Для получения экспертных высказываний относительно содержания предпринимательской деятельности нами было проведено интервьюирование людей, имеющих положительный опыт предпринимательской деятельности и согласившихся принять участие в исследовании (Иллюстративный материал представлен в Приложении 1).

Программа интервью, использованная нами в данном исследовании, была разработана ассистентом Sjoerd Peters и профессором Stephan Corporaal университета Саксион. Автор выпускной работы прошел специальную подготовку к работе с данной программой в ходе стажировки в рамках программы академической мобильности в университете Saxion university of applied sciences (Нидерланды) в период с 1.09. 2017 по 9.02.2018.

Программа проведения исследования речевых высказываний с помощью метода контент-анализа включала в себя:

- осуществление подбора качественных единиц анализа (категорий и их индикаторов в текстах интервью);
- разработку индикаторов (семантических единиц) данных категорий в текстах высказываний. Под «категорией» в работе понимается совокупность понятий, которыми оперирует респондент, отвечая на вопросы интервью. «Семантическая единица» это единица анализа, за которой могут скрываться различные понятия; это фрагмент, «срез» с понятия, его конкретное воплощение.

Семантические единицы категории А – группа семантических единиц, которыми оперируют респонденты, описывая различные особенности инновационной активности человека.

Семантические единицы категории В – группа семантических единиц, которыми оперируют респонденты, описывая различные компетенции, которыми, по их мнению, обладают предприниматели, успешно занимающиеся инновационной деятельностью.

Семантические единицы категории С – группа семантических единиц, которыми оперируют респонденты, описывая различные особенности лидерской активности человека.

В таблицах 1-3 представлены результаты контент-анализа речевых высказываний проректора по инновационной деятельности одного из ведущих Национальных исследовательских университетов Сибирского региона, обладающего солидным успешным опытом в области инновационного предпринимательства.

Таблица 1

Кодировочная таблица (категория А- инновационная активность)

Кодировочный индекс семантических единиц категории А	Содержание семантических единиц категории А
1	2
А 1	либо придумываю что-то, либо сам, либо вместе с коллегами, а дальше уже берем и внедряем это (<i>придумать, разработать и внедрить</i>)
А 2	надо было взять на себя ответственность, причем эта ответственность многомиллионная, она несоизмерима со стоимостью капитала и одного человека (<i>ответственность</i>)
А 3	мы с коллегами предложили разработку российскую, она была необычная, она была лучшая в тот момент, но никто не верил, что в России может быть что-то лучшее, чем иностранное. Было приятно доказать потом, обратное (<i>доказать, разработка</i>)
А 4	любая инновация – это риск (<i>риск</i>)
А 5	Вот когда у человека появляется внутренняя уверенность, что он сделает это и это кому-то нужно- это интересно. (<i>внутренняя уверенность</i>)
А 6	что экономика - это психология. Если вы внутри себя почувствовали что у вас внутренняя уверенность и внутренний стержень появился - вы добьетесь этого. (<i>психология, внутренний стержень</i>)
А 7	Если говорить про инновации, время монодисциплинарных

	знаний закончились (<i>инновации</i>)
А 8	который неоднозначно, креативно поступает, у того шанс больше победить (<i>креативно</i>)
А 8	инноватор должен быть психологом (<i>психолог, инноватор</i>)
А 8	

Таблица 2

Кодировочная таблица (категория В- компетенции инноватора)

Кодировочный индекс семантических единиц категории В	Содержание семантических единиц категории В
1	2
В 1	Проактивность - Предвосхитить реакцию человека, желаемый результат и многоходовочками сделать так, чтобы весь разговор и бизнес вышел на пользу (<i>предвосхитить желаемый результат</i>)
В 2	Психологическая подготовка. Умение выстроить беседу, умение увлечь своей беседой, влюбить в себя это для предпринимателя и инноватора очень важно я уверен, что экономика сегодня это не цифры, это человек и умение работать с рынком, как с социумом (<i>умение выстроить беседу, умение увлечь своей беседой, влюбить в себя, умение работать с рынком</i>)
В 3	Сегодня если руководитель владеет приемами эмоционального интеллекта, это как раз тот руководитель инноватор - который может управлять взаимоотношениями, как внутри коллектива, так и внешний (<i>эмоциональный интеллект</i>)
В 4	Умение принимать собственные решения и добиваться доведения этого до конца (<i>принимать собственные решения, добиваться</i>)

Таблица 3

Кодировочная таблица (категория С лидерская активность)

Кодировочный индекс семантических единиц категории С	Содержание семантических единиц категории С
1	2
С 1	Вот когда у человека появляется внутренняя уверенность, что он сделает это и это кому-то нужно- это интересно (внутренняя уверенность)
С 2	но в обязательном порядке должна быть команда, которой вы доверяете, которая вас не кинет через год лишений, которая также как и вы будет грести в эту сторону (<i>команда</i>)
С 3	да, умение зажечь, умение сформировать команду, которая начнет тебе доверять и если ваш флаг становится флагом для других – это очень важно (<i>зажечь, сформировать команду</i>)
С 4	Здесь важно первым пойти и не бояться и сознавать в ошибках, если предприниматель не боится и потом говорит ну не получилось, но я зато первый. Быстро подправить и сделать что-то другое, тогда (<i>первым пойти, не бояться, сознавать ошибки, быстро подправить</i>)
С 5	Обязательное условия - это умение встать (<i>умение встать</i>)
С 6	. Для команды тут важно быть флексибельной с неявными результаты и непонятными ресурсами (<i>быть флексибельным, неявные результаты</i>)
С 7	Команда должна содержать не только инженеров, но и других гуманитариев (<i>гуманитарии</i>)
С 8	Лидерство- есть несколько подходов к управлению коллективом (<i>управление коллективами</i>)
С 9	с коллективами более эффективно работают те, которые доверяют, тогда проявляется инициатива уже у звена ниже. Если

	доверять подчиненным, то они уже сами начинают генерить, сами начинают добиваться успехов, сами становятся лидерами качества и это транслируется вниз. Если лидер зажигает своей идеей, своей ментальностью, психологическим воздействием, выставляет флаг и ставит правильные цели (<i>доверять, проявляется инициатива, психологическое воздействие</i>)
С 10	Умение быть лидером очень важно для инноватора, потому что если он не зажжет коллектив, то дальше коллектив разбежится и не будет видения, одной идеей общей. Руководитель не тот, кто бежит и кричит, а тот кто занимается мотивацией своих сотрудников (<i>мотивация, умение быть лидером, видение, общая идея</i>)

В таблицах 4-6 представлены результаты контент-анализа речевых высказываний студентов, успешно работающих в области научно-технической инновационной деятельности

Таблица 4

Кодировочная таблица (категория А- инновационная активность)

Кодировочный индекс семантических единиц категории А	Содержание семантических единиц категории А
1	2
А 1	Позже мы анализировали проблему, поговорили с преподавателем и в итоге упростили проблему (<i>анализировать, упростить</i>)
А 2	Это как сделать сложную вещь простой (<i>сделать сложную вещь простой</i>)

А 3	Преподаватель сказал, что этот проект инновационный, потому что это не только конструкция, но еще и полезная для людей вещь <i>(полезная для людей)</i>
А 4	Командная работа необходима, ты не можешь сделать все в одиночку. Когда ты взаимодействуешь с другими людьми и делишься- вот где происходит инновация <i>(командная работа, взаимодействие)</i>
А 5	Я горд за то, что я выбрал другой путь и сделал его интересным <i>(другой путь, интересный)</i>
А 6	Я сконструировал свою картину того, как данное знания может быть использовано в сфере игр <i>(сконструировать, использовать)</i>
А 7	Я попытался скопировать это, но уже с моими идеями <i>(свои идеи)</i>
А 8	Мне пришлось использовать все мое воображение, для того чтобы сделать игру настолько интересной и яркой на сколько я мог, для того чтобы сделать ее ценной для игрока <i>(воображение, ценная)</i>
А 8	Вы должны общаться с правильными людьми. Если вы будете общаться с людьми, которые выражают свои идеи и, которые готовы говорить, тогда вы исследуйте новые идеи и стиль жизни, где вы создаете что-то новое <i>(правильные люди, выражать, исследуйте, новые идеи)</i>
А 8	Если вы сделаете продукт, который хоть и идеален, но никому не нравится, тогда ваш продукт провалится на рынке. <i>(продукт, нравится)</i>

Таблица 5

Кодировочная таблица (категория В- компетенции инноватора)

Кодировочный индекс семантических	Содержание семантических единиц категории В
-----------------------------------	---

единиц категории В	
1	2
В 1	Предыдущие достижения могут помочь в развитии проактивности (<i>достижения</i>)
В 2	Аккуратность и качество-ориентированность – ты должен быть аккуратен, особенно в инженерии. Не надо работать, как музыкант. Нужна структура, аккуратность (<i>аккуратность, структура</i>)
В 3	Умение принимать собственные решения и добиваться доведения этого до конца (<i>принимать собственные решения, добиваться</i>)

Таблица 6

Кодировочная таблица (категория С лидерская активность)

Кодировочный индекс семантических единиц категории	Содержание семантических единиц категории С
С	
1	2
С 1	Смелость: иногда очень сложно высказать свою точку зрения (<i>смелость, высказать</i>)
С 2	Очень важно отстаивать свою точку зрения (<i>отстаивать свою точку зрения</i>)
С 3	Достижения в жизни могут помочь вам быть более уверенным (<i>достижения, уверенный</i>)

В таблице 7 представлены обобщенные результаты сравнительного анализа речевых высказываний людей с разным опытом инновационной деятельности по поводу их представлений об особенностях инновационной и лидерской активности.

Таблица 7

Сравнительная таблица особенностей семантических единиц, содержащихся в речевых высказываниях респондентов

Кодировочный индекс семантических единиц	Обобщенное содержание семантических единиц выделенных категории в высказываниях респондентов	
	эксперта в области инновационного предпринимательства	студентов
А	придумать, разработать и внедрить	сконструировать, использовать
	доказать разработкой	анализировать, упростить; сделать сложную вещь простой; полезной для людей;
	инновации	свои идеи; другой путь, интересный;
	креативность	воображение, новые идеи
	инноватор-психолог	правильные люди, выражать, исследовать ; командная работа, взаимодействие
	ответственность	
	риск	
	внутренняя уверенность	
	внутренний стержень	
В		
	предвосхитить, желаемый результат	структура; достижения
	принимать	принимать

	собственные решения, добиваться	собственные решения, добиваться
	умение выстроить беседу, умение увлечь своей беседой, влюбить в себя, умение работать с рынком)	
	эмоциональный интеллект	
С	внутренняя уверенность	смелость, достижения, уверенность, отстаивать свою точку зрения
	зажечь, сформировать команду	
	первым пойти, не бояться, сознавать ошибки, быстро подправить	
	умение встать	
	быть флексибильным, неявные результаты)	
	управление коллективами)	
	доверять, психологическое воздействие	
	мотивация, умение быть лидером, видение, общая идея)	

В целом, в ходе *данного этапа* исследования было показано, что:

1. В высказываниях опытного предпринимателя и студентов, принявших участие в интервью, можно выявить инвариантную часть, обладающую примерно одинаковой степенью выраженности и отражающую их представления о содержании и ведущих характеристиках как инновационной активности и компетенцией успешного инноватора, так и о значимых проявлениях лидерской активности.

Инвариантная часть содержит себе категории включающие высказывания, определенные речевые обороты и их синонимичные конструкции относящиеся к следующим исследуемым феноменам:

- проявлениями инновационной активности, по мнению всех респондентов, являются активность в генерации новых креативных идей; разработке (конструировании) продуктивных проектов, имеющих реальную востребованность на рынке. С нашей точки зрения, особо следует отметить общую для всех респондентов убежденность в том, что выраженная инновационная активность сопряжена с командной деятельностью, продуктивным взаимодействием;

- в качестве важных для инноватора компетенций все респонденты называют способность к прогнозированию; умение принимать собственные решения, добиваться результатов;

- все респонденты называют в качестве проявлений лидерской активности внутреннюю уверенность, смелость, умение отстаивать свою точку зрения.

2. Вариативными компонентами оказались, по преимуществу, более развернутыми или дополнительными характеристиками, которые дал респондент, обладающий более солидным успешным опытом в области инновационного предпринимательства по сравнению со студентами:

- к проявлениям инновационной активности он отнес еще такие как ответственность, риск, внутренний стержень;

- в описании ведущих компетенций инноватора в его речевых высказываниях присутствуют (помимо выделенных общих со студентами компетенций) еще и умение выстроить беседу, умение увлечь своей беседой, влюбить в себя, умение работать с рынком.

Для нас важной фиксацией явилось то, что этот респондент особо выделил такую компетентность инноватора как эмоциональный интеллект.

- наиболее вариативными оказались речевые высказывания респондентов относительно определения феномена «лидерская активность». Высказывания студентов были более лапидарными и симплифицированными. Собственно содержательные и психологически точные показатели лидерской активности содержали в себе речевые конструкции первого респондента : «зажечь, сформировать команду; первым пойти, не бояться, сознавать ошибки, быстро подправить; умение «встать после падения»; быть гибким; управление коллективами; доверять, психологически воздействовать; мотивировать людей)».

2.2. Анализ результатов эмпирического исследования выраженности психологической готовности к инновационной деятельности и лидерского потенциала

На втором этапе эмпирического исследования нами были сформированы 2 исследовательские выборки. В первую вошли студенты разных курсов и направлений подготовки Томского государственного университета, имеющие положительный опыт инновационной деятельности. Вторая исследовательская выборка была сформирована из студентов разных курсов и направлений подготовки Томского государственного университета, положительно зарекомендовавших себя в качестве лидеров в различных видах деятельности. Со студентами, вошедшими в первую выборку, было проведено психологическое тестирование по выявлению сформированности у них качеств, традиционно входящих в «большую пятерку лидерских качеств». А студентам, вошедшим во вторую выборку, было предложено ответить на опросник «Психологическая готовность к инновационной деятельности». Все опросы проходили в режиме электронного тестирования <https://docs.google.com/forms/d/1-afR3aZU8pJgVLrMs1T4K1FHkC41JVC0xMTe5fXdy-M/edit>.

Ниже на рисунках 1- 3 представлены обобщенные результаты исследования выраженности показателей психологической готовности к инновационной деятельности у студентов , зарекомендовавших себя в качестве лидеров различных видах деятельности.

Инициативность

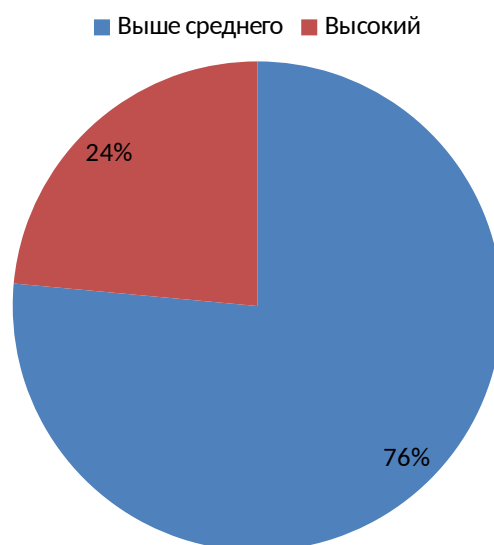


Рис.1 Выраженность показателя «Инициативность»

Предпочтение деятельности, требующей инновативности

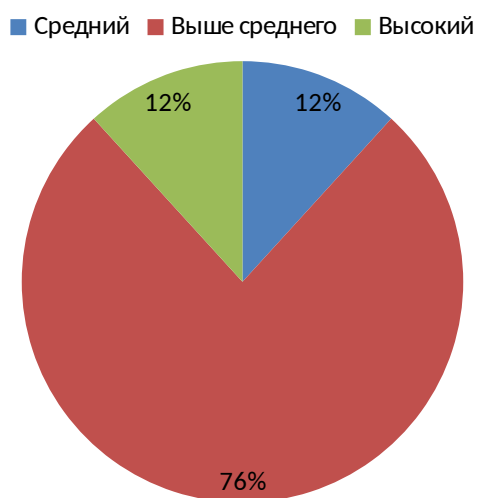


Рис.2 Выраженность показателя «Предпочтение деятельности, требующей инициативности»

Готовность к переменам

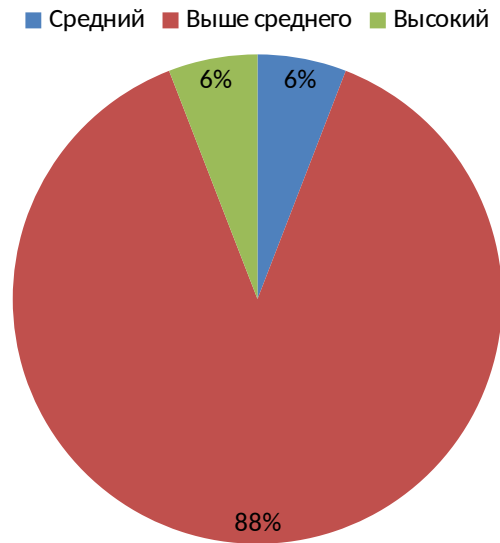


Рис.3 Выраженность показателя «Готовность к переменам»

Таким образом, анализ результатов показал, что в данной исследовательской выборке (студенческие лидеры) не было ни одного человека с низким уровнем развития хотя бы одного из показателей психологической готовности к инновационной деятельности. В тоже время, не было ни одного человека, у которого бы все показатели были высокими, что свидетельствует о наличие разных психологических дефицитов психологической готовности к инновационной деятельности у этой категории студенческой молодежи.

Ниже на рисунках 4- 8 представлены обобщенные результаты исследования выраженности лидерских личностных показателей у студентов с положительным опытом инновационной деятельности.

Интроверсия-экстраверсия

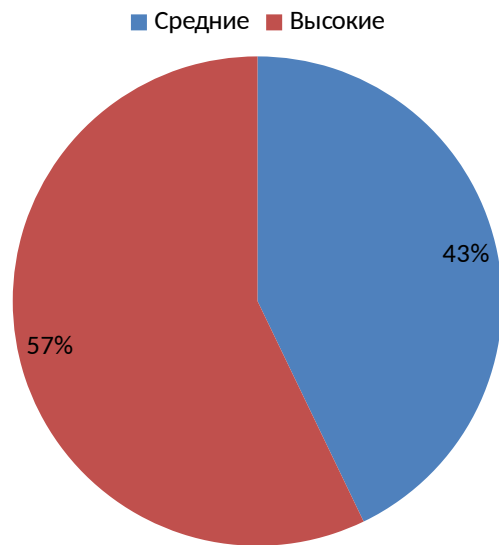


Рис.4 Выраженность показателя «интроверсия-экстраверсия»

Обособленность-привязанность

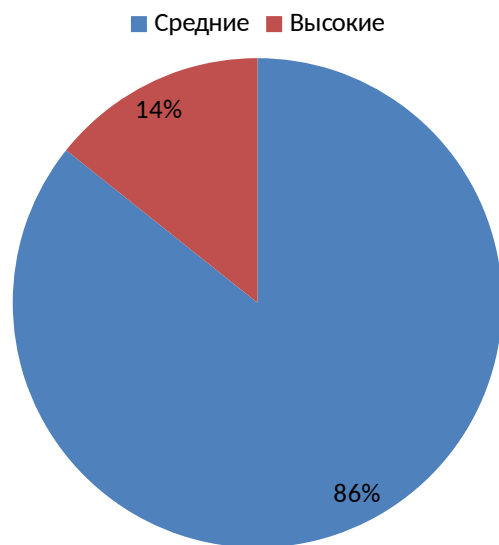


Рис.5 Выраженность показателя «Обособленность-привязанность»

Импульсивность -самоконтроль

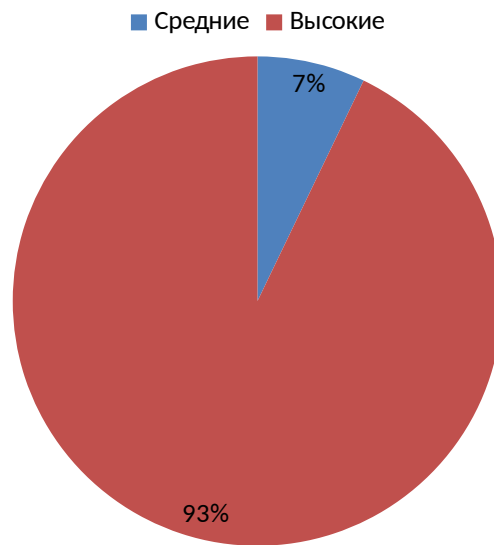
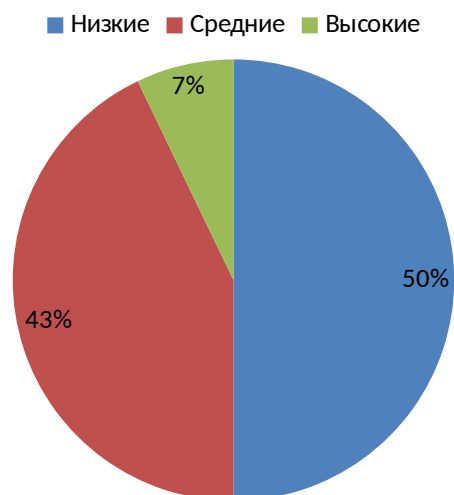


Рис.6 Выраженность показателя «Импульсивность-самоконтроль»

Эмоциональная устойчивость -Эмоциональная неустойчивость



Практичность-Экспрессивность

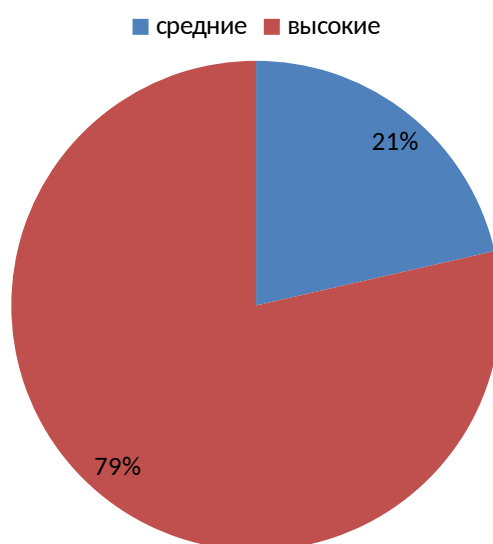


Рис.7-8 Выраженность показателей «Эмоциональная устойчивость-эмоциональная неустойчивость» и «Практичность-экспрессивность».

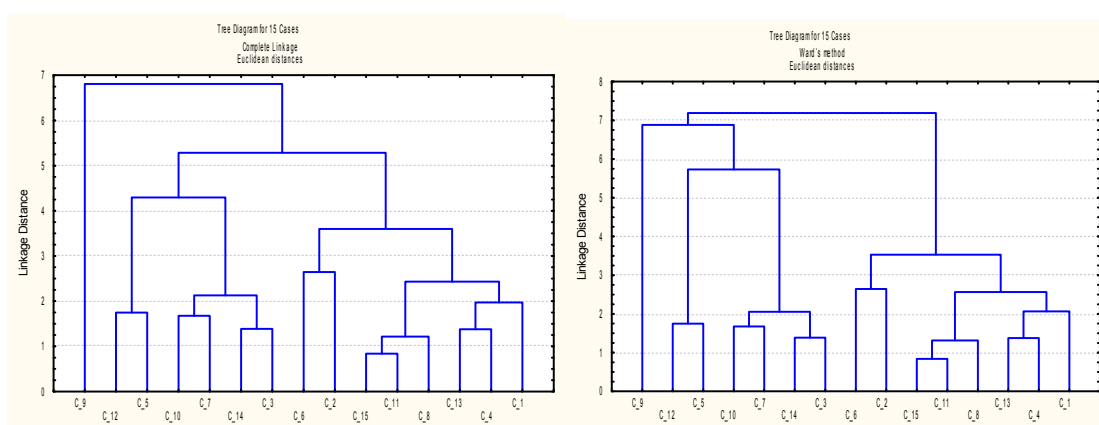
Таким образом, анализ результатов показал, что в данной исследовательской выборке (студенты с положительным опытом инновационной деятельности) достаточно выражены психологические дефициты различных личностных показателей, как правило развитых у успешных лидеров.

С целью определения, можно ли классифицировать 15 респондентов внутри каждой из исследовательских выборок-студентов с позитивным опытом инновационной деятельности (17 человек) и студентов с выраженной лидерской активностью на группы со сходными характеристиками был проведен кластерный анализ данных. Для решения поставленной задачи вначале проводилась агломеративная кластеризация для эксплораторного анализа данных в пакете статистических программ «Statistica».

Эксплораторный анализ эмпирических данных о выраженности лидерского потенциала

Поскольку мы не располагаем априорной информацией о количестве кластеров, на которые следует разделить респондентов, поэтому на 1 этапе применим иерархическую агломеративную стратегию кластеризации. Данная стратегия поможет нам выявить оптимальное количество кластеров для нашей выборки. Выделение кластеров реализуется с использованием методов: полной связи (или метод «дальнего соседа» Complete Linkage) и Уорда (Ward's methods). В качестве меры расстояния используется Евклидово расстояние, по этой причине перед проведением анализа данные были стандартизованы.

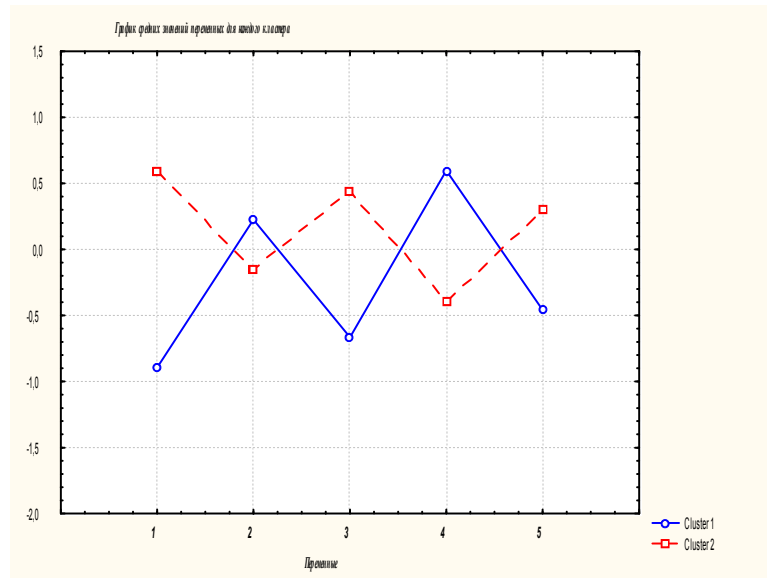
Полученные результаты представлены на диаграммах:



На основании проведенной агломеративной кластеризации можно предположить, что выборку целесообразно разделить на 2 кластера. Для того, чтобы обосновать разделение на определенное количество кластеров, проводится дивизивная кластеризация.

Разбиение выборки на 2 кластера:

На нижеследующем графике наглядно представлены средние значения переменных по каждому из кластеров.



Переменные:

- 1- интроверсия - экстраверсия;
- 2- Обособленность - привязанность;
- 3- Импульсивность- самоконтроль;
- 4- Эмоциональная устойчивость- эмоциональная неустойчивость;
- 5- Практичность-экспрессивность.

Из графика хорошо видно, что в 1 кластер вошли респонденты с более низкими значениями по переменным: интроверсия - экстраверсия, импульсивность- самоконтроль, практичность-экспрессивность. Но при этом эта группа респондентов 1 кластера имеет более высокие значения по таким переменным как обособленность – привязанность и эмоциональная устойчивость- эмоциональная неустойчивость.

Респонденты, попавшие в 1 кластер: 3,5,7,9,10,12,14

Респонденты, попавшие в 2 кластер: 1,2,4,6,8,11,13,15

Описательные статистики 1 кластер, содержит 7 человек

	Среднее знач.	Стандартное отклонение	Дисперсия

<i>интроверсия - экстраверсия</i>	47,285	7,4	54,6
<i>обособленность - привязанность</i>	50,857	5,9	35,81
<i>импульсивность- самоконтроль</i>	53,286	2,9	8,24
<i>эмоциональная устойчивость- эмоциональная неустойчивость</i>	40,714	9,8	96,9
<i>практичность- экспрессивность</i>	55,571	6,4	40,95

Описательные статистики 2 кластер, содержит 8 человек

	<i>Среднее знач.</i>	<i>Стандартное отклонение</i>	<i>Дисперсия</i>
<i>интроверсия - экстраверсия</i>	53,75	4,23	17,93
<i>обособленность - привязанность</i>	45,38	3,58	12,84
<i>импульсивность- самоконтроль</i>	62	4,72	22,29
<i>эмоциональная устойчивость- эмоциональная неустойчивость</i>	39,75	4,46	19,93
<i>практичность- экспрессивность</i>	55,75	3,1	9,64

Кластерный анализ для данных по методике «Психологическая готовность к инновационной деятельности»

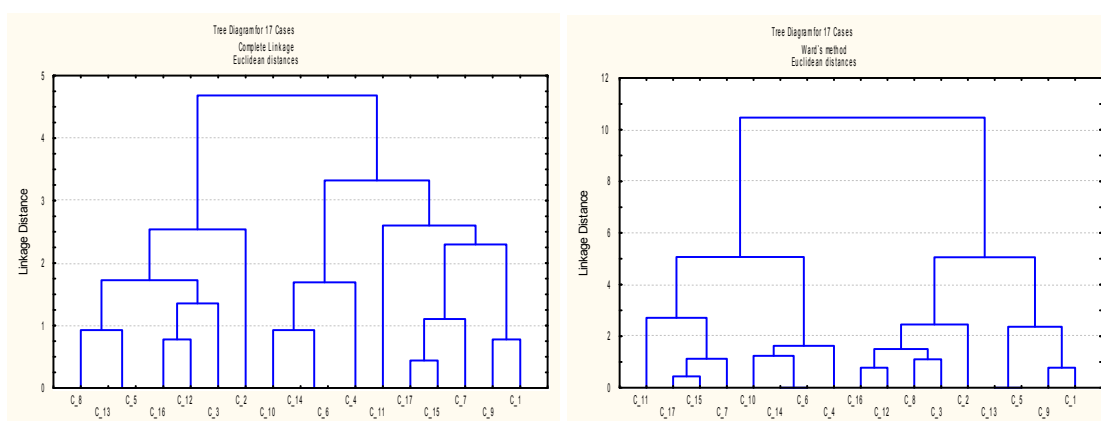
Кластерный анализ данных проводился с целью определения, можно ли классифицировать 17 респондентов на группы со сходными характеристиками.

Для решения поставленной задачи вначале проводилась агломеративная кластеризация для эксплораторного анализа данных в пакете статистических программ «Statistica».

Эксплораторный анализ эмпирических данных.

Поскольку мы не располагаем априорной информацией о количестве кластеров, на которые следует разделить респондентов, поэтому на 1 этапе применим иерархическую агломеративную стратегию кластеризации. Данная стратегия поможет нам выявить оптимальное количество кластеров для нашей выборки. Выделение кластеров реализуется с использованием методов: полной связи (или метод «дальнего соседа» Complete Linkage) и Уорда (Ward's methods). В качестве меры расстояния используется Евклидово расстояние, по этой причине перед проведением анализа данные были стандартизованы.

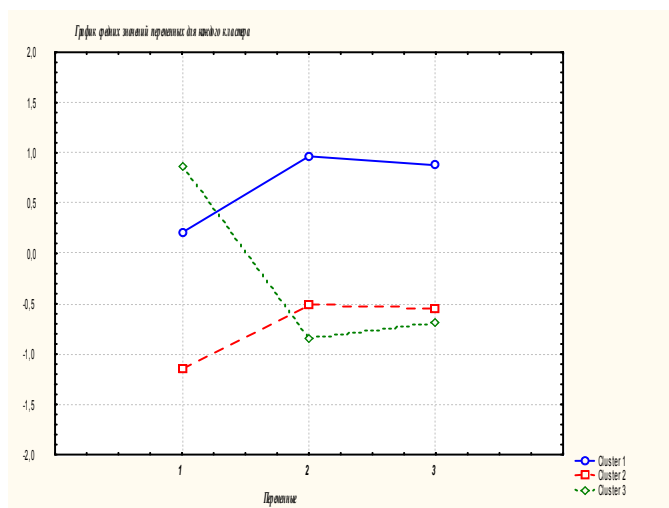
Полученные результаты представлены на диаграммах:



На основании проведенной агломеративной кластеризации можно предположить, что выборку целесообразно разделить на 3 кластера. Для того, чтобы обосновать разделение на определенное количество кластеров, проводится дивизивная кластеризация.

Разбиение выборки на 3 кластера:

На нижеследующем графике представлены средние значения переменных по каждому из кластеров.



Переменные:

- 1- *Инициативность;*
- 2- *Предпочтение деятельности, требующей инновативности;*
- 3- *Готовность к переменам.*

Распределение респондентов по кластерам:

7 респондентов, попавших в 1 кластер: 2,3,5,8,12,13,16

5 респондентов, попавших во 2 кластер: 1,9,11, 15,17

5 респондентов, попавших во 3 кластер: 4,6,7,10,14

В 1 кластер попали респонденты, имеющие более высокие значения по сравнению со 2 и 3 кластером по переменным 2 - предпочтение деятельности, требующей инновативности и 3- готовность к переменам. Представители второго и третьего кластеров достаточно близки по переменным 2 и 3, но значительно различаются по переменной 1-инициативность.

Описательные статистики 1 кластер, содержит 7 человек

	<i>Среднее знач.</i>	<i>Стандартное отклонение</i>	<i>Дисперсия</i>
<i>Инициативность</i>	<i>18,43</i>	<i>1,13</i>	<i>1,29</i>
<i>Предпочтение деятельности, требующей инновативности</i>	<i>19,14</i>	<i>1,21</i>	<i>1,48</i>
<i>импульсивность- самоконтроль</i>	<i>18,43</i>	<i>0,98</i>	<i>0,95</i>

Описательные статистики 2 кластер, содержит 5 человек

	<i>Среднее знач.</i>	<i>Стандартное отклонение</i>	<i>Дисперсия</i>
<i>Инициативность</i>	16,4	0,55	0,3
<i>Предпочтение деятельности, требующей инновативности</i>	15,8	1,3	1,7
<i>импульсивность- самоконтроль</i>	16,2	1,5	2,2

Описательные статистики 3 кластер, содержит 5 человек

	<i>Среднее знач.</i>	<i>Стандартное отклонение</i>	<i>Дисперсия</i>
<i>Инициативность</i>	19,4	0,89	0,8
<i>Предпочтение деятельности, требующей инновативности</i>	15	1,41	2
<i>импульсивность- самоконтроль</i>	16	0,71	0,5

Таким образом, проведенный анализ результатов исследования показал, что внутри каждой из выделенных нами студенческих групп можно выделить типологические особенности выраженной психологической дефицитарности определенных личностных образований. Полученные на данном этапе исследования материалы могут послужить предметом специальной рефлексии для решения задачи разработки проекта психолого-образовательного сопровождения студентов, имеющих психологические дефициты для успешного вхождения в инновационную деятельность.

ГЛАВА 3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ РАЗВИТИЮ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В КАЧЕСТВЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО РЕСУРСА УСПЕШНОГО ВХОЖДЕНИЯ В ИННОВАЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

3.1. Актуальные задачи развития лидерского и инновационного потенциала студенческой молодежи в рамках специально разработанных программ психологического

сопровождения

Предметом аналитического исследования явились представленные в широком доступе психолого-образовательные программы, способствующие развитию лидерского и инновационного потенциала у различных групп студенческой молодежи: студентов колледжа, студентов и аспирантов вузов, обучающихся по различным направлениям подготовки.

Для анализа нами были отобраны следующие программы:

1. «Программа психолого-образовательного сопровождения, направленная на развитие инновационно-предпринимательской направленности молодежи» (Томский государственный университет)[44].

2. «Программа развития и формирования инновационного потенциала личности у педагогов-инноваторов» (Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет) [45].

3. Программа «Формирование инновационного потенциала студентов технического колледжа» (Южно-Уральский государственный университет) [46]

4. Программа «Развитие лидерских качеств студентов в сфере самоуправления» (Московский государственный гуманитарный университет имени М.А. Шолохова) [47].

5. Программа «Формирование лидерских качеств у студенческой молодежи в процессе театрального творчества» (Казанский государственный университет культуры и искусств) [48].

6. Программа «Развитие лидерских качеств у менеджеров» (Кемеровский государственный университет) [49].

7. «Программа психологического сопровождения развития профессионально значимых лидерских качеств аспирантов - будущих преподавателей высшей школы»(Пятигорский государственный лингвистический университет) [50].

Описание программ, как правило, включает в себя анализ запросов потенциальных заказчиков (стейкхолдеров) из реального сектора экономики, бизнеса, социальных практик, позволяющий выделить те компетенции, которые собственно и отражают содержание инновационного и личностного потенциала молодых людей.

Ниже в таблице 8 представлены обобщенные результаты проведенного нами анализа.

Таблица 8 «Образовательные задачи модулей программ, способствующих развитию лидерского и инновационного потенциала»

программа	модули	задачи
<p>Психолого-образовательное сопровождение, направленное на развитие инновационно-предпринимательской направленности молодежи</p>	<p>Проектный модуль.</p>	<p>-актуализация личностных интенций участников к развитию навыков проектной деятельности;</p> <p>-умения работать со своим потенциалом и потенциалом среды для создания инновационного продукта;</p> <p>- поиск и оценка внутренних ресурсов для решения соответствующих проектных задач, готовность действовать в отсутствие надежных гарантий успеха;</p> <p>-развитие навыков целеполагания и тактико-стратегического мышления, в том числе: прогноз и</p>

		<p>проектирование возможных вариантов развития ситуации и возникающих проблем, оценка вероятности и риска наступления прогнозируемых событий и поиск альтернативных способов в решении задач.</p>
	<p>Модуль командообразования</p>	<p>-Прояснение собственных задач, установок участников, готовности решать реальные бизнес-задачи. Ролевое самоопределение в команде.</p> <p>-Понимание задач, потенциала и ценности командной работы и разделение коллективной ответственности.</p> <p>-Навыки взаимодействия и выстраивания отношений в команде и отработка командных способов достижения поставленных целей.</p>

		<p>-Выявление существующих ролевых конфликтов, противоречий.</p> <p>-Согласование ролевого репертуара, которое предполагает соотнесение групповых ожиданий и индивидуальных установок и способности или готовности участников им соответствовать.</p> <p>-Повышение инициативности, развитие лидерского потенциала.</p>
	<p>Модуль коммуникативных компетенций</p>	<p>-знакомство участников друг с другом, установление коммуникативных связей и развитие системы коммуникаций, необходимых для конструктивного командного взаимодействия в соответствии с функционально-ролевой позицией внутри рабочих групп;</p> <p>-развитие навыков и освоение техник продуктивного</p>

		<p>общения и взаимодействия в рамках проектной деятельности;</p> <p>развитие навыков самопрезентации и презентации бизнес-проектов;</p> <p>-установление внешних, относительно группы, коммуникативных связей: с инвесторами и экспертами, с представителями профессионального сообщества.</p>
	<p>Модуль развития рефлексивных навыков</p>	<p>-преодоление стереотипов мышления участников</p> <p>-актуализация установки на саморазвитие и реализацию творческого потенциала</p> <p>-освоение компетентностного анализа собственной деятельности</p> <p>-развитие способности преобразования личностных и организационных потенциалов в ресурсы.</p>
<p>Развитие и формирование</p>	<p>диагностический</p>	<p>оценка у будущих педагогов-инноваторов</p>

<p>инновационного потенциала личности у педагогов-инноваторов</p>		<p>таких психологических характеристик, как: -компетентность в сфере педагогической инноватики, инновационных процессов в образовании; -ориентацию на инновационную деятельность в образовании; -мотивацию к успеху, -готовность к риску, -творческий потенциал, -общительность, -ответственность, -способность к инновационной педагогической деятельности, -соответствие целевых ориентаций требованиям инновационности</p>
	<p>обучающий</p>	<p>формирование представления об инновационном потенциале, инновационной активности, инновационной деятельности</p>
	<p>формирующий</p>	<p>развитие необходимых компетенций</p>

		<p>инновационной педагогической деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> -восприимчивость к инновациям, -способность к осмыслению необходимости и аккумулированию опыта инновационной деятельности; -умение принимать решения и управлять инновационными проектами в условиях неопределенности, навыки инновационного мышления
<p>Формирование инновационного потенциала студентов технического колледжа</p>	<p>пропедевтический</p>	<ul style="list-style-type: none"> -представление значимости роли теоретических знаний об инновациях и инновационных процессах в профессиональной деятельности специалистов технического профиля; -проявление мотивации студентов к освоению инновационных знаний и умений, включению в инновационную деятельность
	<p>мотивационно-моделирующий</p>	<ul style="list-style-type: none"> -формирование опыта проектной работы инновационной

		направленности, -расширение теоретических представлений студентов в области инноваций и инновационной деятельности
	эвристический	-содействие студентам в развитии их инновационных способностей в различных видах учебной, учебно- исследовательской и учебно - производственной деятельности, -формирование инновационного мышления.
Формирование лидерских качеств у студенческой молодежи в процессе театрального творчества	тренинговый	-формирование лидерских качеств у студентов в процессе театрального творчества; -формирование самостоятельности и аргументации, -развитие доказательности, критичности, раскованности, инициативности и находчивости
Развитие лидерских качеств у менеджеров	констатирующий	диагностика первичного уровня развитости лидерских качеств у будущих менеджеров

	формирующий	<p>-Формирование у студентов представлений и понятий, необходимых для осознанного проявления лидерских качеств в различных видах деятельности</p> <p>- Развитие лидерских качеств и способности проявлять их в различных видах деятельности</p> <p>- познакомить с основными техниками формирования имиджа; расширить объем знаний в области имиджелогии как дисциплины, формирующей незаурядную, харизматичную личность, способную быть лидером (правильные жесты, открытый взгляд, дозированная улыбка и т.п.)</p> <p>- развитие умения продуктивно действовать в условиях неопределенности.</p> <p>- развитие рефлексивных умений у участников</p> <p>- формирование умения конструировать разнообразные сферы социального общения с</p>
--	-------------	---

		помощью технологии имиджирования, возбуждение к себе симпатии, уважения;
	контрольный	оценка конечного уровня развития лидерских качеств
Психологическое сопровождение развития профессионально значимых лидерских качеств аспирантов - будущих преподавателей высшей школы	тренинг «Мастерская педагогического лидерства»	<p>-Развитие психолого-педагогической и лидерской компетентности (адекватная самооценка и положительное самоотношение; умение влиять на людей, проявлять инициативу, устанавливать новые контакты; умение находить новые педагогические решения).</p> <p>-Развитие коммуникативных и организаторских способностей (умение планирования и организации деятельности, речевая и ораторская культура).</p> <p>-Развитие эмоционально-волевой сферы (волевая активность, настойчивость, самоконтроль, умение управлять собой в процессе научно-исследовательской и педагогической</p>

		<p>деятельности; умение преодолевать негативные эмоциональные состояния).</p> <p>-Развитие мотивации к профессионально-личностному успеху (навыки эффективного самопознания; самомотивация - вера в себя, в свои силы и в возможность достичь поставленные перед собой цели).</p> <p>-Развитие интеллектуальных и творческих способностей (способы совладающего интеллекта; приемы эффективной познавательной деятельности; повышение уровня творческого потенциала личности).</p>
--	--	--

Анализ образовательного содержания программ показал, что реализация представленных в аналитической таблице задач, как правило, предполагается с помощью следующих образовательных технологий: технологии социально-педагогических проектов; игровых и проблемных технологий; методов групповой дискуссии; коллективных творческих дел и др.

Таким образом, проведенный анализ доступных нам программ, направленных на развитие лидерского и инновационного потенциала студенческой молодежи в процессе профессиональной подготовки позволил сделать следующие обобщения:

- выделяют несколько групп компетенций, на развитие которых, как правило, направлены специальные модули психолого-образовательных программ для молодых

инноваторов, ориентированных на участие в научно-исследовательских и предпринимательских конкурсах (проектные компетенции, коммуникативные компетенции, лидерские компетенции, рефлексивные компетенции);

- необходимым условием успешного вхождения студентов в инновационную деятельность наряду с проектированием (в рамках освоения основной образовательной программы) индивидуальной траектории реализации инновационного потенциала для каждого студента называют в качестве желаемого условия сформированность лидерских качеств, готовность и способность к управлению командообразованием.

3.2. Проектная разработка «Актуализация лидерского потенциала в условиях реализации основной образовательной программы подготовки бакалавров (на примере подготовки специалистов по организации работы с молодежью)»

Одной из современных инноваций в системе высшего образования является возможность перехода национальных исследовательских вузов на самостоятельно устанавливаемые образовательные стандарты в соответствии с вводимыми с 2019г. профессиональными стандартами, определяющими перечень трудовых функций, требующих обязательной профессиональной подготовки и предполагающих направленность основных образовательных программ на формирование соответствующих компетенций. В Национальном исследовательском Томском государственном университете с 2019-2020 учебного года в качестве инновационного образовательного проекта предлагается введение во все основные образовательные программы подготовки магистров единого общеуниверситетского модуля «Лидерство, командообразование и межкультурные коммуникации». Для нас особый интерес представляет блок «Лидерство и командное взаимодействие», рассчитанного на 3 кредита (108 часов, из которых 16 часов аудиторная контактная работа, 92 часа - самостоятельная работа). Структура данного учебного модуля, обязательного для освоения магистрантами всех направлений подготовки состоит из :

- мотивационного тренинга;
- массового открытого онлайн-курса (MOOK), состоящий из следующих разделов (феномен лидерства; лидерский потенциал; коммуникативный потенциал; командное лидерство);
- рефлексивного тренинга.

Знакомство с возможностями такого образовательного формата с учетом проведенного ранее анализа программ, направленных на развитие лидерского и инновационного потенциала студенческой молодежи в процессе профессиональной

подготовки, дало нам основание предложить проектную разработку **«Актуализация лидерского потенциала»** для основной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению «Организация работы с молодежью».

Цель проекта- содействие актуализации лидерского потенциала и формированию компетенций лидерского поведения студентов-бакалавров в процессе определения индивидуальной траектории своего личностно-профессионального становления.

Задачи:

- формирование навыков самодиагностики показателей своего инновационного и лидерского потенциала;
- развитие компетенций организации командной работы и обучение технологиям коммуникативного взаимодействия;
- обогащение рефлексивного опыта;
- осознание деструктивных причин, препятствующих реализации лидерского потенциала, и преобразование их в позитивные источники саморазвития

Характеристика всех заинтересованных сторон в реализации проекта

1. Студенты. Проектная разработка ориентирована на студентов первых курсов бакалавриата по направлению «Организация работы с молодежью». Благодаря этому проекту студенты могут получить реальную возможность как развития лидерского потенциала, так и минимизации имеющихся у них определенных психологических дефицитов.

2. Преподаватели, работающие в основной образовательной программе подготовки бакалавров по направлению «Организация работы с молодежью». Проектная разработка может стать дополнительным образовательным ресурсом для формирования универсальной компетенция «Способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде» и общепрофессиональной компетенции «Способность к осуществлению взаимодействия для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики».

Анализ имеющихся психолого-образовательных ресурсов основной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению 39.03.03 «Организация работы с молодежью».

Проведенный нами анализ содержания рабочих программ учебных дисциплин и программ практик, входящих в основную образовательную программу подготовки бакалавров по направлению «Организация работы с молодежью» позволил выделить ряд

дисциплин, цели и задачи которых прямо или косвенно затрагивают задачи содействия актуализации и развития лидерского потенциала. В таблице 9 представлен перечень учебных дисциплин, освоение которых открывает студентам возможность формирования компетенций лидерского поведения.

Таблица 9 Учебные дисциплины ООП, направленные на формирование различных аспектов лидерской позиции

Название дисциплины	трудоемкость (в зачетных единицах)	семестр
Тренинг командообразования	2	1
Тренинг самоэффективности	2	3
Психология лидерства	3	5
Организационное поведение	3	6
Технология ведения переговорного процесса	3	8
Психология профессионализма	2	8
Профессионально ориентированный практикум	8	5-8

Таким образом, проведенный анализ позволяет сделать следующий обобщенный вывод: - в содержании реализуемой основной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению «Организация работы с молодежью» можно выделить в качестве отдельного модуль «Формирование лидерской позиции», что может рассматриваться как достаточно серьезный образовательный ресурс процесса актуализации и развития лидерского потенциала будущих специалистов по работе с молодежью.

Однако, представляется, что для большей согласованности реализации учебных дисциплин, которые мы предлагаем объединить в отдельный модуль, можно предложить некоторые дополнительные образовательные действия, целесообразность применения которых обуславливается рефлексией полученных нами аналитических и исследовательских результатов. В таблице 10 представлены наши проектные предложения.

Таблица 10 Проектные предложения к модулю «Формирование лидерской позиции»

Дисциплина	задачи	с е м е с т р в д е й с т в у ю щ е й п р о г р а м - м е	с е м е с т р в п р е д л а - г а е м о м м о д у л е	Предложения
Тренинг знакомства и командообразования	<p>- сформировать представления о психологическом тренинге как одной из форм работы с молодежью,</p> <p>- раскрыть основное содержание понятий «групповая сплоченность», «работа в команда»</p> <p>- способствовать развитию навыков общения, умения слушать, высказывать свою точку зрения</p> <p>- создать условия для развития способности безоценочного восприятия людей, формирования умения управлять выражением своих чувств и эмоциональных реакций</p>	2	2	<p>Сделать дисциплину обязательной к изучению для всех студентов. Использовать теоретические, практические советы, кейсы из широко используемой в университетах Голландии книги Henk T. Van der Molen «communication in organizations » на лидерских курсах. Обыгрывание кейсов будет способствовать более глубокому пониманию применения коммуникативных техник и решения различных командных ситуаций.</p>
Техноло	Сформировать	7	4	Сделать

<p>гия ведения переговорного процесса</p>	<p>компетенцию ПК – 21 – Способность участвовать в развитии проектно-аналитической и экспертно-консультационной деятельности в молодежной среде.</p>			<p>дисциплину обязательной к изучению для всех студентов. Ранее прохождения данной дисциплины поможет студентам, которые в большинстве своем к концу второго подрабатывает, успешно достигать своих целей при трудоустройстве и прохождении практик. Полученный опыт применения технологий ведения переговорного процесса, по окончании бакалавриата, будет способствовать более успешному трудоустройству на работу по специальности.</p>
<p>Психология лидерства</p>	<p>Сформировать компетенцию ОПК – 4, I уровень - Готовность к кооперации с коллегами, в работе с коллективом.</p>	<p>6</p>	<p>3</p>	<p>Открытие доступа к МООК магистрантов, состоящему из следующих разделов (феномен лидерства; лидерский потенциал; коммуникативный потенциал; командное лидерство), позволит студентам бакалавра углубленно познать</p>

				<p>феномен лидерства. Для осознания собственного лидерского потенциала рекомендуется провести тест «Большая пятерка». Высокие показатели в шкалах экстравертности, сознательности и открытости к опыту взаимосвязаны с проявлением лидерского поведения. Более раннее обучение по данной дисциплины позволит запустить у студентов анализ собственного лидерства, что позволит проявлять лидерское поведение на протяжении обучения.</p>
<p>Психология и профилактика девиантного поведения молодежи</p>	<p>- сформировать компетенции: ПК-14 – II Способность участвовать в реализации социально-психологической адаптации молодых людей в организации» ПК-15 – II «Способность участвовать в разработке и внедрении проектов и программ по проблемам детей, подростков и молодежи»</p>	8	6	<p>Освоение дисциплины в шестом семестре будет способствовать более эффективному прохождению психолого – педагогической практики в конце третьего года обучения. Практическое применение сформированных компетенций и полученных знаний повысит эффективность</p>

	<p>ПК-24 – II «Способность участвовать в реализации социально-психологической адаптации молодых людей в организации»</p> <p>ПК-25 -II «Способность применять педагогические приемы и техники, необходимые для работы с различными категориями молодежи»</p>			<p>в проявлении лидерства в лагере, создании благоприятной атмосферы в коллективе и решению конфликтных ситуации.</p>
Профессионально - ориентированный практикум	<p>Сформировать представление об основных сферах деятельности специальности «организация работы с молодежью».</p> <p>обучить анализировать различные источники информации по профессиональной проблематике.</p> <p>Способствовать развитию методами межличностной коммуникации, навыками публичной речи.</p>	2	2	<p>Проведение диагностики с помощью опросника «Психологическая готовность к инновационной деятельности» позволит студентам осознать и пересмотреть свое отношение к инновационной деятельности. Осознание своих дефицитов может способствовать развитию западающих сфер на протяжении обучения.</p>
Тренинг самооэффективности	<p>- сформировать представления о</p>	1	1	<p>Сделать дисциплину обязательной к</p>

	<p>психологическом тренинге как одной из форм работы с молодежью,</p> <ul style="list-style-type: none"> - раскрыть основное содержание понятия «самоэффективность личности», - способствовать развитию навыков общения, умения слушать, отстаивать свою точку зрения, - создать условия для развития способности безоценочного восприятия людей, формирования умения управлять выражением своих чувств и эмоциональных реакций. <p>Сформировать компетенцию:</p> <p>ОК-7</p> <p>«Способность к самоорганизации и самообразованию» - II уровень</p>			<p>изучению для всех студентов. В качестве аттестаций по прохождению дисциплины провести рефлексивное эссе по вопросам зачета. Открытые ответы на вопросы предполагают становление студентов на «рельсы» саморефлексии.</p>
<p>Психолого-педагогическая практика</p>	<p>– знакомство с современным опытом организации деятельности в молодежных лагерях и</p>	3	3	<p>Для повышения эффективности коммуникативных взаимодействий с</p>

	<p>центрах; – овладение методикой воспитательной работы в условиях летних лагерей; – приобретение опыта самостоятельного создания временного молодежного коллектива, организация повседневной жизнедеятельности участников, осуществление индивидуального подхода к ним.</p>		<p>детьми в лагере, студентам предлагается использовать технику активного слушания. Активное слушание состоит их 3 этапов: слушание, перефразирование, углубление. Слушание – понимать не только слова, но и невербальное поведение собеседника. Перефразирование – резюмировать и пересказать другими словами, что подразумевал собеседник. Углубление – прояснение деталей закрытыми, конкретными вопросами. Данная техника широко применяется в Нидерландах и способствует снятию назревающих конфликтов и напряжения, созданию атмосферы добра и теплоты, духа взаимного принятия.</p>
--	--	--	--

Таким образом, сделанные проектные предложения, в большей степени ориентированы на раннее формирование у студентов-бакалавров навыков самодиагностики

показателей своего инновационного и лидерского потенциала; обогащение рефлексивного опыта, расширяющего возможности осознания деструктивных причин, препятствующих реализации лидерского потенциала, и преобразование их в позитивные источники саморазвития. В опоре на успешно реализуемые в действующей основной образовательной программе подготовки бакалавров по направлению «Организация работы с молодежью» задачи развития компетенций организации командной работы и обучение технологиям коммуникативного взаимодействия, сделанные проектные предложения будут содействовать актуализации лидерского потенциала и формированию компетенций лидерского поведения студентов-бакалавров в процессе определения индивидуальной траектории своего личностно-профессионального становления.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Анализ нынешней ситуации в мире позволяет сделать вывод, что инновационность является сегодня признаком успешности в любой сфере жизнедеятельности. Начиная от научно-исследовательской деятельности в университете и заканчивая работой в крупной компании и создании собственного бизнеса, от молодежи требуется именно выраженная готовность к инновационной активности.

Благодаря теоретическому анализу научной литературы была подтверждена необходимость обладания у молодых инноваторов лидерскими качествами для продвижения в конкурентоспособной среде своего продукта, идеи, предложения за счет грамотно построенных взаимоотношений с людьми, которые непосредственно влияют на успешность инновации. В связи с этим мы можем заметить неоднозначную взаимосвязь между лидерством и инновациями, где инновационная активность влияет на лидерскую успешность, а лидерская активность на успех инновации.

Анализ результатов проведенного эмпирического исследования позволил сделать несколько значимых обобщенных выводов:

1. Представления об особенностях инновационной и лидерской активности как опытных предпринимателей, так и студентов, имеющих позитивный опыт инновационной деятельности, содержат в качестве инвариантной характеристики убежденность в том, что выраженная инновационная активность сопряжена с командной деятельностью, продуктивным взаимодействием и проявлением лидерской активности.

2. Если представления о важных для инноватора компетенциях опытных предпринимателей и студентов, имеющих позитивный опыт инновационной деятельности, в целом похожи, то представления о лидерской активности у студентов значимо отличаются своей лапидарностью и симплифицированностью. Это может быть связано как с недостатком опыта лидерской деятельности, так и с наличием собственно психологических дефицитов в развитии определенных лидерских качеств.

3. Среди студентов разных курсов и направлений подготовки Томского государственного университета, положительно зарекомендовавших себя в качестве лидеров в различных видах деятельности, не было ни одного человека с низким уровнем развития хотя бы одного из показателей психологической готовности к инновационной деятельности;

в тоже время, не было ни одного человека, у которого бы все показатели были высокими, что свидетельствует о наличии разных психологических дефицитов психологической готовности к инновационной деятельности у этой категории студенческой молодежи.

У студентов разных курсов и направлений подготовки Томского государственного университета с положительным опытом инновационной деятельности достаточно выражены психологические дефициты различных личностных показателей, как правило развитых у успешных лидеров.

4. Применение кластерного анализа позволило выделить типологические особенности выраженной психологической дефицитарности определенных личностных образований.

5. Проведенный нами анализ содержания рабочих программ учебных дисциплин и программ практик, входящих в основную образовательную программу подготовки бакалавров по направлению «Организация работы с молодежью», показал, что в содержании реализуемой основной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению «Организация работы с молодежью» можно выделить в качестве отдельного модуля «Формирование лидерской позиции», что может рассматриваться как достаточно серьезный образовательный ресурс процесса актуализации и развития лидерского потенциала будущих специалистов по работе с молодежью.

6. Полученные аналитические и исследовательские материалы выступили предметом специальной рефлексии для решения задачи проектной разработки, направленной на по актуализации лидерского потенциала как психологического ресурса успешного вхождения в инновационную деятельность студенческой молодежи в условиях реализации основной образовательной программы.

Таким образом, мы можем заключить, что цель, поставленная в работе, заключающаяся в выявлении возможностей актуализации лидерского потенциала как психологического ресурса успешного вхождения в инновационную деятельность студенческой молодежи достигнута. Также подтвердилась гипотеза, состоящая в предположении, что актуализацию и развитие лидерского потенциала студентов можно рассматривать как психологический ресурс успешного вхождения в инновационную деятельность

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г.: Распоряжение Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р [Электронный ресурс]. – URL: <http://government.ru/docs/29002/>
2. Banis — den Hertog J. X — factor for Innovation: identifying future excellent professionals, — Nl.:University of Twente, 2016.—186 p.
3. Ключко В.Е., Галажинский Э.В. Психология инновационного поведения. — Томск: Издательский Дом Томского государственного университета, 2009.— 240с.
4. Психодиагностические технологии выявления потенциала инновационности и одаренности молодежи / Ключко В.Е., Краснорядцева О.М., Мацута В.В., Подойнищина М.А., Стариченко О.Н., Чучалова О.Н. : учеб. пособие / — Томск : Издательский Дом Томского государственного университета, 2013. – 172 с.
5. Краснорядцева О.М. Готовность к инициативному поведению студенческой молодежи // Сибирский психологический журнал. – 2012. – № 46. – С. 76—83.
6. Janssen O. The join impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behavior // Journal of Occupationak and Organizational Psychology. — 2005. — №4 — 78 p.
7. Caniels M.C.J., De Stobbeleir K., & De Clippeleer I. The Antecedents of Creativity Revisited: A Process Perspective // Creativity and Innovation Management. — 2014. — (2), p.96 — 110.
8. Oldham G.R., & Cummings A. Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work // The Academy of Management Journal. — 1996. — № 3 — p.607 - 634.
9. Parker S.K., Williams H.M. & Turner N. Modeling the antecedents of proactive behavior at work // The Journal of Applied Psychology. 2006 - 636 p.
10. Yuyan Luo; Zhi Cao; Lu Yin; Huiqin Zhang; Zhong Wang. Relationship between Extraversion and Employees' Innovative Behavior and Moderating Effect of Organizational Innovative Climate // NeuroQuantology. – 2018 – № 16 – p.186 – 194.
11. Essays, UK [Электронный ресурс]: Definition And Description of Employee Innovation Behaviour. - 2018. - URL:

<https://www.ukessays.com/dissertation/examples/management/definition-and-description-of-employee-innovation-behaviour.php> (дата обращения 15.10.2018)

12. West, M. A., & Farr, J. L. Innovation and creativity at work // Psychological and organizational strategies. – 1990 – p. 309 – 333.

13. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 159 с.

14. Степин В.С. [Электронный ресурс] // Саморазвивающиеся системы и постнеклассическая рациональность. 2003. URL: <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000249/> (дата обращения: 13.02.2018).

15. Ключко Виталий Евгеньевич, Краснорядцева Ольга Михайловна. Особенности операционализации понятия «Инновационный потенциал личности» // Вестн. Том. гос. ун-та. 2010. №339. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-operatsionalizatsii-ponyatiya-innovatsionnyu-potentsial-lichnosti> (дата обращения: 07.03.2018).

16. Почукаева Ольга Викторовна Анализ инновационной активности в промышленности // Проблемы прогнозирования. 2008. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-innovatsionnoy-aktivnosti-v-promyshlennosti> (дата обращения: 28.04.2018)

17. Inglehart, R., & Baker, W. E. Modernization, cultural change and the persistence of traditional values. American Sociological Review, 2000, V. 65, pp. 19-51.

18. Лебедева Н. М. Ценности и отношение к инновациям российских, канадских и китайских студентов // Психология в экономике и управлении. 2010. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennosti-i-otnoshenie-k-innovatsiyam-rossiyskih-kanadskih-i-kitayskih-studentov> (дата обращения: 08.02.2019).

19. Лебедева Н. М. [Электронный ресурс] Влияние культуры на отношение к инновациям в России. – 2010. - С. 343-348. URL: <https://publications.hse.ru/chapters/66141448>

20. С.А. Богомаз, О.М. Краснорядцева. Интеллектуальный потенциал и инновационная активность вузовской молодежи : коллективная монография. Томск : Издательский Дом ТГУ, 2014. – 192 с.

21. Ключко В.Е., Галажинский Э.В. Инновационный потенциал личности: системно-антропологический контекст //Вестник Томского государственного университета. 2009. № 325. С. 146-151.

22. Краснорядцева О.М. Психологическое содержание экспертизы образовательных инноваций // Вестник томского государственного университета. 2008. № 306. с. 139-141
23. Mueller, S.L., and Thomas, A.S. Culture and entrepreneurial potential: A nine country study of locus of control and innovativeness. *Journal of Business Venturing*, Volume 16, Issue 1, January 2001, Pages 51-75
24. Бабосова Екатерина Сергеевна Инновационная активность молодежи: особенности и перспективы // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2013. №3 (15). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnaya-aktivnost-molodezhi-osobennosti-i-perspektivy> (дата обращения: 03.09.2018)
25. Ключко Виталий Евгеньевич, Галажинский Эдуард Владимирович Инновационный потенциал личности: системно-антропологический контекст // Вестн. Том. гос. ун-та. 2009. №325. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnyu-potentsial-lichnosti-sistemno-antropologicheskij-kontekst> (дата обращения: 19.12.2018).
26. Schwartz, S. H., & Bilsky, W. Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1987, V. 53, pp. 550-562.
27. Пазухина С. В., Богатырева Ю. И. Инновационная активность молодых ученых: содержание, структура, условия развития // Молодой ученый. — 2012. — №10. — С. 363-371. — URL: <https://moluch.ru/archive/45/5450/> (дата обращения: 18.11.2018).
28. Муравьева О. И. Инновационная активность как фактор, способствующий формированию профессиональной идентичности молодежи / О. И. Муравьева, А. Г. Качмарык // ЕС и Россия: пути модернизации : тезисы международной научной конференции [Томск, 24-25 октября 2011 г.]. Томск, 2011. С. 71-75.
29. Евтихов О. В. Социально-когнитивная модель лидерского потенциала организационного лидера // Психология: журнал Высшей школы экономики. 2011. Т. 8. № 1. С. 150-156.
30. Тягунова Е.А. Теоретические основы изучения лидерства в психологии // Фундаментальные и прикладные исследования: проблемы и результаты – 2014 – №10. – С. 122-131.
31. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность : учебное пособие // А.Н. Леонтьев. – М.: Смысл, Академия, 2004. – 352 с.

32. Вебер М. Политика как призвание и профессия. // Вебер М. Избранные сочинения. М., 1990. С. 644- 675.
33. Тайкова Л.В., Тайков С.М. Лидерство как инструмент эффективного управления [Электронный ресурс] // Вестник НовГУ. 2016. №5 (96). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/liderstvo-kak-instrument-effektivnogo-upravleniya> (дата обращения: 25.06.2018).
34. Lippman L. H. Key “soft skills” that foster youth workforce success: toward a consensus across fields [Электронный ресурс] // Child Trends. Workforce connections: Key soft skills that foster youth workforce success. – 2015. – 17 p. URL: <https://www.childtrends.org/> (access date: 28.03.2018).
35. Баландина А. На ГФ обсудили вызовы образовательных программ для подготовки лидеров цифрового мира [Электронный ресурс] // Официальный сайт Гайдаровского форума – 2017. – URL: http://gaidarforum.ru/news/na-gf-obsudili-vyzovy-obrazovatelnykh-programm-dlya-podgotovki-liderov-tsifrovogo-mira/?sphrase_id=4621 (дата обращения: 27.04.2018)
36. Talent Scan. Importance of Hard and Soft Skills employees for IT companies [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.talentscan.pro/blog/soft-skills/>, свободный (access date: 27.03.2018)
37. National Business Education Association. This We Believe About Teaching the Soft Skills: Human Relations, Self-Management, and Workplace Enhancement [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://www.nbea.org/newsite/curriculum/policy/no_67.pdf, свободный (access date: 27.03.2018).
38. Gliddon, D. G. Forecasting a competency model for innovation leaders using a modified delphi technique: PhD – Pennsylvania State Univeristy, 2006 – p. 15
39. Bazarov Tahir Y., Karapetyan Vladimir S., Gevorgyan Srbui R. Team leadership as a direction of training professional psychologists // Problems of Psychology in the 21st Century, 2015. — № 1 — с. 6-13
40. Horth D. Innovation Leadership: how to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2015/04/InnovationLeadership.pdf>, свободный (access date: 23.08.2018)
41. Ричард Л. Дафт. Уроки лидерства // Р.Л. Дафт; под ред. И.В. Андреевой. — М.: Эксмо, 2006. — 480с.

42. О.Н. Первушина. Власть. Лидерство. Руководство: Учебное пособие/ Новосибир. Гос. Ун-т Новосибирск, 2012. — 206 с.
43. Сметанова Ю. В. Личностный потенциал как ресурсная составляющая инновационно-предпринимательской направленности: дис. канд. псих. наук. — Томск, 2012. — 100 с.
44. Сметанова Ю.В. Программа психолого-образовательного сопровождения, направленная на развитие инновационно-предпринимательской направленности молодежи: дис. Канд. Псих. Наук - Томск – 124 с.
45. Шмелева Е.А. Развитие инновационного потенциала личности в научно-образовательной среде педагогического вуза: автореф. дис. док. псих. наук – Нижний Новгород, 2013 – 52 с.
46. Сидоров В.В. Формирование инновационного потенциала студентов технического колледжа: автореф. Дис. Канд. Пед. Наук – Челябинск, 2010 – 25 с.
47. Шафеева Н.Д. Студенческое самоуправление как фактор развития лидерских качеств студентов автореф. Дис. Канд. Пед. Наук – Москва, 2013. – 21 с.
48. Статкевич Е.Е. Формирование лидерских качеств у студенческой молодежи в процессе театрального творчества: Автореф. Дис. Канд. Пед. Наук – Казань, 2015. – 22 с.
49. Шкурко О.В. развитие лидерских качеств будущих менеджеров средствами имиджелогии в ВУЗЕ: Автореф. Дис. Канд. Пед. Наук – Кемерово, 2013 – 23 с.
50. Литвинова К.В. Психологические условия развития профессионально значимых лидерских качеств аспирантов - будущих преподавателей вуза: Автореф. Дис. Канд. Псих. Наук – Пятигорск, 2014 – 28 с.
51. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2016. — 429 с
52. Спивак, В. А. Лидерство : учебник для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 301 с.
53. Фридман С. Д. Совершенное лидерство: как достичь баланса без помощи тренера / С. Д. Фридман. — М.: Издательство Юрайт, 2016
54. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / А. С. Чернышев [и др.] ; под общей редакцией А. С. Чернышева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 159 с.

Опросник «Психологическая готовность к инновационной деятельности»

В.Е.Клочко, О.М.Красноярцева

1. Если бы представилась такая возможность, то я предпочел бы:

А. Открыть собственное дело

Б. Поступить на ответственную должность в хорошо функционирующую компанию

В. Спокойно работать в государственном секторе

2. Выберите подходящий ответ:

А. Меня обычно не утомляет монотонная работа

Б. Я пытаюсь при первой возможности уклониться от монотонной работы

В. Всякую монотонную работу можно превратить в творческое дело

3. Для меня характерно то, что:

А. Всякие изменения в жизни я переношу с трудом

Б. Мне обычно удается легко принимать происходящие изменения

В. Я устаю от привычного уклада жизни и ищу способы изменить его

4. Если вокруг меня (или со мной) что-то происходит:

А. Я всеми способами стараюсь удержать привычный образ жизни

Б. Я стараюсь понять суть происходящего и что-то изменить в привычном образе жизни

В. Я постараюсь приспособиться к новым условиям, не меняя привычный для меня образ жизни

5. Если есть выбор, то:

А. Я предпочту менее оплачиваемую, но творческую работу

Б. Безразлично, какая работа, лишь бы хорошо платили

В. Я предпочел бы работу, на которой я мог бы реализовать свои возможности

6. Обычно я:

А. Тщательно планирую распорядок дня и стараюсь выдержать его

Б. Планирую свой день, но всегда готов перестроить этот план

В. Свой день планирую весьма условно: всего не предусмотреть

7. Для меня свойственно то, что:

А. Там, где можно действовать привычным способом, я не буду изобретать новые способы

Б. Необходимость действовать устоявшимся способом вызывает у меня скуку.

В. Я попытаюсь действовать по другому если привычные способы действия начинают меня утомлять

8. Что касается меня, то:

А. Мне, как правило, трудно адаптироваться к новым условиям

Б. Мне обычно не составляет труда адаптироваться к новым условиям

В. Адаптация к новым условиям обычно требует от меня определенных усилий

9. О себе я могу сказать, что:

А. Я легко брошу шаблонную деятельность ради освоения новой

Б. Я не откажусь от своих стереотипов, ради обретения новых

В. Я могу заняться освоением новой деятельности, если это принесет материальную выгоду

10. Возможности для организации нового образа жизни есть всегда

А. И я их обычно использую

Б. Но у меня не хватает энергии на реализацию этих возможностей

В. Но обычно нет желания

11. Когда в обществе назревают перемены, то

А. Я не жду от них ничего хорошего

Б. У меня всегда остается надежда на лучшее

В. Я начинаю их ждать и к ним готовиться

12. Если в обществе откроются гарантированные возможности для организации предпринимательской деятельности

А. Я не буду ничего предпринимать

Б. Я еще крепко подумаю о том, стоит ли их использовать

В. Я попытаюсь реализовать эти возможности

13. В ситуации, где рискуют другие:

А. Я вряд ли буду рисковать

Б. Я, пожалуй, рискну тоже

В. Я буду первым среди рискующих

14. Выберите поговорку, которая Вас наиболее устраивает:

- А. Лучше синица в руке...
- Б. Кто не рискует, тот не пьет...
- В. Риск благородное дело, но не благодарное

15. Мне нравится

- А. Когда впереди нет никаких неожиданностей
- Б. Когда я полностью владею ситуацией
- В. Когда в жизни возникают неожиданные повороты

16. Я привык:

- А. Сам распоряжаться своей жизнью
- Б. Что мои проблемы берут на себя другие
- В. Что жизнь сама ставит проблемы и сама их разрешает

17. Я думаю, что:

- А. Жизнь это то, что судьба делает со мной
- Б. Жизнь это события, которые в ней случаются
- В. Жизнь это то, что я в ней делаю

18. Если мне представится шанс, то я выберу работу:

- А. с фиксированным жалованием и с ясным будущим
- Б. с таким жалованием, размер которого зависит от моей активности
- В. с очень большим жалованием, но неопределенным будущим

19. Мне кажется, что:

- А. Все гороскопы врут: от расположения звезд не зависит то, как я распоряжаюсь своей жизнью
- Б. В гороскопы надо верить безоговорочно: от судьбы не уйдешь.
- В. Нет правды в том, что говорят гороскопы, но все же..., все же...

20. Как правило, я:

- А. Не спешу рисковать даже в условиях крайней необходимости
- Б. Рискну, если риск хорошо просчитывается
- В. Пойду на риск даже без тщательного просчета последствий

21. Я думаю, что:

- А. Мое стремление достигнуть успеха превышает стремление избежать неудачи
- Б. Мое стремление достигнуть успеха погашается стремлением избежать неудачи
- В. У меня стремление достигнуть успеха не очень выражено

Ориентировочные вопросы к интервью

Шкала для каждого вопроса: от 1(совершенно не согласен) до 5 (совершенно согласен)

Вызов

Я предпочитаю работу, где я выполняю:

- Задания, которые соответствуют моим знаниям
- Задания, которые соответствуют моим навыкам
- Задания, которые я знаю, что смогу сделать

Я предпочитаю работу, где:

- Я выполняю задание, которые помогают мне узнавать разные вещи
- Я выполняю задания, которые новы для меня
- Есть наличие новых проблем, которые я могу решить

Я предпочитаю работу, где я выполняю:

- Задания с целью удовлетворить потребителя
- Задания, которые предвещают краткосрочные результаты для потребителя
- Задания, которые предвещают краткосрочные результаты для организации
- Задания, которые улучшают дела в компании

Разнообразность

Я предпочитаю работу, где у меня есть

- Контакт с несколькими коллегами
- Контакт с несколькими людьми вне компании
- Разнообразие в работе: я работаю и один, и с другими

Я предпочитаю работу, где:

- У меня есть контакты с несколькими отделениями внутри организации
- Я работаю в нескольких местах внутри организации
- Я работаю в нескольких отделениях внутри организации
- Я работаю в нескольких комнатах

Я предпочитаю работу, где:

- У меня есть разнообразие от простых до сложных заданий
- Я выполняю разного рода задания
- У меня есть выбор различного вида заданий

Автономия

Я предпочитаю работу, где

- Я могу установить порядок моих заданий
- Я могу установить то, как я выполняю задания
- Я могу установить то, когда я буду делать задания

Я предпочитаю работу, где у меня есть:

- Четкие ожидания

- Четкие обязанности
- Четкие описания заданий

Я предпочитаю работу, где:

- Я не нахожусь под постоянным контролем
- У меня есть руководитель, который не вмешивается постоянно в мою работу
- Мне доверяют выполнять задания самостоятельно

Гибкость

Я предпочитаю работу, где:

- Я могу установить начало и конец моей рабочей смены
- Я могу работать в дни, когда мне удобно
- Я могу выбирать, когда я могу взять перерыв
- Есть наличие гибкого графика при взятии отгула

Я предпочитаю работу, где:

- Я свободно могу менять смены с коллегами.
- Я могу определить свое рабочее время
- Я могу определить свои рабочие дни

Я предпочитаю работу, где у меня:

- Заранее известны рабочие дни
- Заранее известны рабочие часы
- Заранее известен мой рабочий график

Я предпочитаю работу, где:

- У меня есть возможность работать дома, время от времени
- Необязательно физически присутствовать на работе
- У меня есть возможность определять, когда я работаю дома

Коллеги

Я предпочитаю работу, где у меня есть:

- Коллеги, которые добровольно помогают мне
- Коллега, который помогает мне решать рабочие проблемы
- Коллеги, которые помогают друг другу

Я предпочитаю работу, где у меня есть:

- Коллеги, с которыми я могу весело проводить время за пределами работы
- Коллеги, с которыми я могу говорить о личных проблемах вне работы
- Коллеги, с которыми я могу говорить о личных проблемах на работе

Я предпочитаю работу, где у меня есть:

- Коллеги, которые не сплетничают
- Коллеги, которые уважают меня как личность
- Коллеги, которые честны со мной

Руководитель

Я предпочитаю работу, где у меня есть:

- Руководитель, который регулярно спрашивает меня, как я поживаю
- Руководитель, который интересуется моей личной жизнью
- Руководитель, с которым я могу поговорить о своих личных делах.

Я предпочитаю работу, где у меня есть:

- Руководитель, который принимает меня за то, какой я есть
- Руководитель, который меня уважает
- Руководитель, который уважает разнообразные способы мышления

Я предпочитаю работу, где у меня есть:

- Руководитель, который спрашивает моего совета, когда он сталкивается с проблемой
- Руководитель, который прислушивается ко мне при определении будущих задач
- Руководитель, который спрашивает моего совета, прежде чем делегировать задания

Образование и развитие

Я предпочитаю работу, где:

- Я могу проходить курсы обучения в рабочее время
- Я могу взять практически-ориентированный курс, который имеет непосредственную связь с моей работой
- У меня есть возможность посещать вечерние курсы
- У меня есть образовательная программа, связанная с развитием моей карьеры
- У меня есть индивидуальный учебный план

Я предпочитаю работу, где у меня есть:

- Возможность занять должности с большей автономией.
- Возможность занять должность с большим количеством контактов с людьми вне организации
- Возможность занять должность с большей ответственностью
- Возможность занимать разные должности

Место работы

Я предпочитаю работу, где:

- Обеспечена необходимая вентиляция на рабочем месте
- Чистое рабочее место
- Удобное рабочее место
- Безопасное рабочее место

Я предпочитаю работу, где у меня есть:

- Возможность использования социальных сетей в рабочее время
- Возможность использования мобильного телефона в рабочее время
- Бесплатный доступ в Интернет

Виды организаций

Я предпочитаю работать в организации, в которой:

- Продукты или услуги известны своим высоким качеством
- Много довольных клиентов
- Производятся инновационные продукты или услуги

Дополнительные вопросы:

1. Сколько лет вы работали в данной организации?
2. Сколько лет вы работаете с тех пор, как окончили свое образование?
3. Ваш пол:
 - Мужчина
 - Женский
4. Каков ваш уровень профессионального образования?
 - среднее профессиональное образование
 - высшее образование — бакалавриат;
 - высшее образование — специалитет, магистратура;
 - высшее образование — кандидат наук, доктор наук.
5. Название вашего учебного заведения.
6. Каков ваш возраст.

Спасибо за участи в опросе!

Тестовое задание

1. Мне нравится заниматься физкультурой	2	1	0	-1	-2	Я не люблю физические нагрузки
2. Люди считают меня отзывчивым и доброжелательным человеком	2	1	0	-1	-2	Некоторые люди считают меня холодным и черствым
3. Я во всем ценю чистоту и порядок	2	1	0	-1	-2	Иногда я позволяю себе быть неряшливым
4. Меня часто беспокоит мысль, что что-нибудь может случиться	2	1	0	-1	-2	«Мелочи жизни» меня не тревожат
5. Все новое вызывает у меня интерес	2	1	0	-1	-2	Часто новое вызывает у меня раздражение
6. Если я ничем не занят, то это меня беспокоит	2	1	0	-1	-2	Я человек спокойный и не люблю суетиться
7. Я стараюсь проявлять дружелюбие ко всем людям	2	1	0	-1	-2	Я не всегда и не со всеми дружелюбный человек
8. Моя комната всегда аккуратно прибрана	2	1	0	-1	-2	Я не очень стараюсь следить за чистотой и порядком
9. Иногда я расстраиваюсь из-за пустяков	2	1	0	-1	-2	Я не обращаю внимания на мелкие проблемы
10. Мне нравятся неожиданности	2	1	0	-1	-2	Я люблю предсказуемость

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

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

36. Мне нравится приобретать новых друзей и знакомых	2	1	0	-1	-2	Я предпочитаю иметь только несколько надежных друзей
37. Люди, с которыми я общаюсь, обычно мне нравятся	2	1	0	-1	-2	Есть такие люди, которых я не люблю
38. Я требователен и строг в работе	2	1	0	-1	-2	Иногда я пренебрегаю своими обязанностями
39. Когда я сильно расстроен, у меня тяжело на душе	2	1	0	-1	-2	У меня очень редко бывает мрачное настроение
40. Музыка способна так захватить меня, что я теряю чувство времени	2	1	0	-1	-2	Драматическое искусство и балет кажутся мне скучными
41. Я люблю находиться в больших и веселых компаниях	2	1	0	-1	-2	Я предпочитаю уединение
42. Большинство людей честные, и им можно доверять	2	1	0	-1	-2	Иногда я отношусь подозрительно к другим людям
43. Я обычно работаю добросовестно	2	1	0	-1	-2	Люди часто находят в моей работе ошибки
44. Я легко впадаю в депрессию	2	1	0	-1	-2	Мне невозможно испортить настроение
45. Настоящее произведение искусства вызывает у меня восхищение	2	1	0	-1	-2	Я редко восхищаюсь совершенством настоящего произведения искусства
46. «Болея» на спортивных соревнованиях, я забываю обо всем	2	1	0	-1	-2	Я не понимаю, почему люди занимаются опасными видами спорта
47. Я стараюсь проявлять чуткость, когда имею дело с людьми	2	1	0	-1	-2	Иногда мне нет дела до интересов других людей

48. Я редко делаю необдуманно то, что хочу сделать	2	1	0	-1	-2	Я предпочитаю принимать решения быстро
49. У меня много слабостей и недостатков	2	1	0	-1	-2	У меня высокая самооценка
50. Я хорошо понимаю свое душевное состояние	2	1	0	-1	-2	Мне кажется, что другие люди менее чувствительны, чем я
51. Я часто игнорирую сигналы, предупреждающие об опасности	2	1	0	-1	-2	Я предпочитаю избегать опасных ситуаций
52. Радость других я разделяю как собственную	2	1	0	-1	-2	Я не всегда разделяю чувства других людей
53. Я обычно контролирую свои чувства и желания	2	1	0	-1	-2	Мне трудно сдерживать свои желания
54. Если я терплю неудачу, то обычно обвиняю себя	2	1	0	-1	-2	Мне часто «везет», и обстоятельства редко бывают против меня
55. Я верю, что чувства делают мою жизнь содержательнее	2	1	0	-1	-2	Я редко обращаю внимание на чужие переживания
56. Мне нравятся карнавалы, шествия и демонстрации	2	1	0	-1	-2	Мне не нравится находиться в многолюдных местах
57. Я стараюсь поставить себя на место другого человека, чтобы его понять	2	1	0	-1	-2	Я не стремлюсь понять все нюансы переживаний других людей
58. В магазине я обычно долго выбираю то, что надумал купить	2	1	0	-1	-2	Иногда я покупаю вещи импульсивно
59. Иногда я чувствую себя жалким человеком	2	1	0	-1	-2	Обычно я чувствую себя нужным человеком
60. Я легко «вживаюсь» в			0		-2	Приключения киногероя не

переживания вымышленного героя	2	1		-1		могут изменить мое душевное состояние
61. Я чувствую себя счастливым, когда на меня обращают внимание	2	1		-1	-2	Я скромный человек и стараюсь не выделяться среди людей
62. В каждом человеке есть нечто, за что его можно уважать	2	1		-1	-2	Я еще не встречал человека, которого можно было бы уважать
63. Обычно я хорошо думаю, прежде чем действую	2	1		-1	-2	Я не люблю продумывать заранее результаты своих поступков
64. Часто у меня бывают взлеты и падения настроения	2	1		-1	-2	Обычно у меня ровное настроение
65. Иногда я чувствую себя фокусником, подшучивающим над людьми	2	1		-1	-2	Люди часто называют меня скучным, но надежным человеком
66. Я привлекателен для лиц противоположного пола	2	1		-1	-2	Некоторые считают меня обычным и неинтересным человеком
67. Я всегда стараюсь быть добрым и внимательным с каждым человеком	2	1		-1	-2	Некоторые люди думают, что я самонадеянный и эгоистичный
68. Перед путешествием я намечаю точный план	2	1		-1	-2	Я не могу понять, зачем люди строят такие детальные планы
69. Мое настроение легко меняется на противоположное	2	1		-1	-2	Я всегда спокоен и уравновешен
70. Я думаю, что жизнь – это азартная игра	2	1		-1	-2	Жизнь – это опыт, передаваемый последующим

						поколениям
71. Мне нравится выглядеть вызывающе	2	1	0	-1	-2	В обществе я обычно не выделяюсь поведением и модной одеждой
72. Некоторые говорят, что я снисходителен к окружающим	2	1	0	-1	-2	Говорят, что я часто хвастаюсь своими успехами
73. Я точно и методично выполняю свою работу	2	1	0	-1	-2	Я предпочитаю «плыть по течению», доверяя своей интуиции
74. Иногда я бываю настолько взволнован, что даже плачу	2	1	0	-1	-2	Меня трудно вывести из себя
75. Иногда я чувствую, что могу открыть в себе нечто новое	2	1	0	-1	-2	Я не хотел бы ничего в себе менять

Отчет о проверке на заимствования №1



Автор: damirlebron@gmail.com / ID: 4310236

Проверяющий: damirlebron@gmail.com / ID: 4310236

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»- <http://users.antiplagiat.ru>

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 7
 Начало загрузки: 13.06.2019 08:11:18
 Длительность загрузки: 00:00:02
 Имя исходного файла: АКТУАЛИЗАЦИЯ
 ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК
 ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО РЕСУРСА УСПЕШНОГО
 ВХОЖДЕНИЯ В ИННОВАЦИОННУЮ
 ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ
 Размер текста: 887 кБ
 Символов в тексте: 131641
 Слов в тексте: 15397
 Число предложений: 857

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
 Начало проверки: 13.06.2019 08:11:20
 Длительность проверки: 00:00:06
 Комментарии: не указано
 Модули поиска: Модуль поиска Интернет



ЗАИМСТВОВАНИЯ 19,91% ЦИТИРОВАНИЯ 0% ОРИГИНАЛЬНОСТЬ 80,09%

Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
 Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общеупотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.

Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.

Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.

Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.

Заимствования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.

Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	5,83%	5,87%	Скачать - 1,1 МБ	http://nauchkor.ru	22 Авг 2018	Модуль поиска Интернет	52	54
[02]	0,12%	5,87%	Личностные факторы профе...	http://bibliofond.ru	07 Ноя 2017	Модуль поиска Интернет	1	53
[03]	3,22%	3,22%	http://dissertations.tversu.ru/...	http://dissertations.tversu.ru	06 Ноя 2018	Модуль поиска Интернет	22	22

Еще источников: 17

Еще заимствований: 10,73%