

Особенности ролевого и инновационного поведения в связи с наличием опыта работы

Авдеева А.П.

ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана»
(ФГБОУ ВО «МГТУ им. Н.Э. Баумана»), г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8010-7988>, e-mail: ap.avdeeva@rambler.ru

Ермолаева М.В.

ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет»
(ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1645-5136>, e-mail: mar-erm@mail.ru

Кокуева Ж.М.

ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана»
(ФГБОУ ВО «МГТУ им. Н.Э. Баумана»), г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2627-7043>, e-mail: kokueva@bmstu.ru

Лубовский Д.В.

ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет»
(ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7392-4667>, e-mail: lubovsky@yandex.ru

Авторы показали актуальность и обосновали необходимость исследования соотношения между типами инновационного и ролевого поведения участников проектных команд и студентов, не имеющих опыта группового проектирования. Цель исследования – изучение соотношения типов ролевого поведения в команде и инновационного поведения у менеджеров с опытом работы в проектных командах и у студентов, не имеющих такого опыта. В 1-ой части исследования приняла участие группа сотрудников промышленных предприятий в возрасте от 19 до 40 лет и со стажем работы от 6 месяцев до 22 лет (n=45), во 2-ой части исследования – студенты бакалавриата по направлению «Инноватика» (n=20, возраст – 20–22 года) и работающие менеджеры со стажем (n=30, возраст – 21–41 год). Основная гипотеза исследования – предположение о существенных расхождениях у студентов между свойственными им типами ролевого и инновационного поведения и их представлениями о том, какие командные роли и типы инновационного поведения им свойственны. В первой части исследования с помощью опросников ролевого поведения в команде и инновационного поведения изучены типы ролевого и инновационного поведения и сочетания типов ролевого и инновационного поведения участников проектных команд. Выявлена взаимодополнительность в часто встречающихся сочетаниях ролевого и инновационного поведения менеджеров инновационных проектов; такая взаимодополнительность отсутствует у студентов. Результаты второй части исследования показывают, что у работников со стажем наиболее широко распространены типы инновационного поведения, обеспечивающие инкрементальные инновации, у студентов – радикальные инновации. Среди

*Авдеева А.П., Ермолаева М.В., Кокуева Ж.М.,
Лубовский Д.В.*
Особенности ролевого и инновационного поведения
в связи с наличием опыта работы
Психолого-педагогические исследования. 2022.
Том 14. № 4. С. 99–126.

*Avdeeva A.P., Ermolaeva M.V., Kokueva Zh.M.,
Lubovsky D.V.*
Features of Role and Innovative Behavior in Relation to
Work Experience
Psychological-Educational Studies. 2022.
Vol. 14, no. 4, pp. 99–126.

работников со стажем значимо шире, чем среди студентов, распространены командные роли социальной направленности, среди студентов – роли действий. Выявлены значительные расхождения между типами ролевого поведения по данным опросников и теми, которые студенты выбирают по описаниям как свойственные им. Студенты по сравнению с работниками предприятий переоценивают свою готовность к интеллектуальным ролям в команде. Показана практическая значимость полученных результатов, намечены перспективы дальнейших исследований.

Ключевые слова: инновационное поведение, ролевое поведение, команда инновационного проекта, студенты, менеджеры инновационных проектов.

Для цитаты: *Авдеева А.П., Ермолаева М.В., Кокуева Ж.М., Лубовский Д.В.* Особенности ролевого и инновационного поведения в связи с наличием опыта работы [Электронный ресурс] // Психолого-педагогические исследования. 2022. Том 14. № 4. С. 99–126. DOI:10.17759/psyedu.2022140407

Features of Role and Innovative Behavior in Relation to Work Experience

Anna P. Avdeeva

Moscow State Technical University N.E. Bauman, Moscow, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8010-7988>, e-mail: ap.avdeeva@rambler.ru

Marina V. Ermolaeva

Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1645-5136>, e-mail: mar-erm@mail.ru

Zhanna M. Kokueva

Moscow State Technical University N.E. Bauman, Moscow, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2627-7043>, e-mail: kokueva@bmstu.ru

Dmitry V. Lubovsky

Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7392-4667>, e-mail: lubovsky@yandex.ru

Авдеева А.П., Ермолаева М.В., Кокуева Ж.М.,
Лубовский Д.В.
Особенности ролевого и инновационного поведения
в связи с наличием опыта работы
Психолого-педагогические исследования. 2022.
Том 14. № 4. С. 99–126.

Avdeeva A.P., Ermolaeva M.V., Kokueva Zh.M.,
Lubovsky D.V.
Features of Role and Innovative Behavior in Relation to
Work Experience
Psychological-Educational Studies. 2022.
Vol. 14, no. 4, pp. 99–126.

The authors have shown the relevance and justified the need to study the relationship between the types of innovative and role behavior of project team members and students who have no experience in group design. The purpose of the research is to study the correlation between the types of role behavior in a team and innovative behavior among managers with experience in project teams and students without such experience. In the 1st part of the study, a group of employees of industrial enterprises aged from 19 to 40 years and with work experience from 6 months to 22 years (n=45) took part, in the 2nd part of the study – undergraduate students in the direction of "Innovation" (n=20, age 20–22 years) and working managers with experience (n=30, age 21–41 years). The main hypothesis of the study is the assumption of significant discrepancies among students between their characteristic types of role and innovative behavior and their ideas about what team roles and types of innovative behavior are characteristic of them. In the first part of the study, using questionnaires of role behavior in a team and innovative behavior, the types of role and innovative behavior and combinations of types of role and innovative behavior of project team members were studied. The complementarity in frequently occurring combinations of role and innovative behavior of managers of innovative projects is revealed; such complementarity is absent in students. The results of the second part of the study show that employees with experience have the most widespread types of innovative behavior that provide incremental innovations, students have radical innovations. Among employees with experience, team roles of a social orientation are significantly more widespread than among students, among students – action roles, significant discrepancies between the types of role behavior according to questionnaires and those that students choose according to descriptions as characteristic of them were revealed. Students, in comparison with employees of enterprises, overestimate their readiness for intellectual roles in the team. The practical significance of the obtained results is shown, prospects for further research are outlined.

Keywords: innovative behavior, role behavior, innovation project team, students, innovation project manager.

For citation: Avdeeva A.P., Ermolaeva M.V., Kokueva Zh.M., Lubovsky D.V. Features of Role and Innovative Behavior in Relation to Work Experience. *Psikhologo-pedagogicheskie issledovaniya = Psychological-Educational Studies*, 2022. Vol. 14, no. 4, pp. 99–126. DOI:10.17759/psyedu.2022140407 (In Russ.).

Введение

В современной проектной деятельности высоки требования к готовности проектной команды к инновациям. В связи с этим перед системой профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации стоит задача формирования психологических предпосылок инновационности и развития личностных качеств субъекта инновационной деятельности [10]. В настоящее время для обозначения действенной готовности к инновациям используют термин «инновационный потенциал», который в самом широком смысле обозначает готовность к инновационной деятельности, внутренние ресурсы осмысленного и

дифференцированного восприятия нововведений, а также адаптации к ним [15].

Современные интегративные модели инновационного потенциала выделяют в его структуре интеллектуальные (креативность, гибкость), мотивационно-волевые и смысловые (мотивацию достижения успеха, интернальный локус контроля, инициативность, проактивность, оптимизм, инновационную самоэффективность), социально-психологические аспекты (тип ролевого поведения, толерантность к неопределенности, направленность на экспериментирование, риск ради успеха) [5; 18; 19; 22; 27]. Большинство авторов подчеркивают интегративный характер инновационного потенциала как системы личностных характеристик. При этом инновационное поведение (далее – ИП), по мнению В.Е. Ключко и Э.В. Галажинского, возникает в тех точках жизненного пространства, где сходятся минимум три фактора: 1) возможности человека, «представленные его личностным, духовным, творческим, интеллектуальным и т.д. потенциалом» [16, с. 150], т.е. собственно инновационный потенциал личности; 2) среда, отвечающая этим возможностям и 3) готовность человека реализовать свои возможности здесь и теперь.

К свойствам среды, способствующим проявлениям ИП, следует отнести инновационную организационную культуру и инновационный климат в команде [1; 41]. Готовность участников проектных команд реализовать свои возможности здесь и теперь, как показывает анализ исследований [37], обусловлена несколькими факторами. Она зависит от эффективности процесса командообразования, поскольку команда успешного инновационного проекта отличается высокой степенью взаимодействия, эффективностью и быстротой достижения цели [24; 25]. Принцип формирования команды, устанавливаемый руководителем проекта, может быть различным – профессиональным (основанным на сочетании компетенций участников проекта), типологическим (ориентированным на создание гармоничной атмосферы в команде), регуляторным (основанным на предположении о том, что реализация командных ролей зависит от функционирования системы саморегуляции специалистов [3; 29]), ролевым (основанным на взаимодополнительности ролевого поведения).

Инновационный потенциал проектных команд чаще всего рассматривается как интеграция в совместной проектной деятельности инновационного потенциала отдельных ее участников [2; 6; 9; 10; 14; 27 и др.]. Такой подход соответствует сложившимся в социальной психологии представлениям о социальном капитале общества как интеграции социального капитала его членов [20; 26] и обоснован практикой, поскольку назначением команды является интеграция организационных и иных ресурсов, нахождение и использование внутренних резервов, которые нельзя привлечь административными методами [12]. С точки зрения проектного менеджмента важна сама готовность членов команды к объединению усилий, к подчинению личных интересов и установок общей командной цели [9; 31; 36]. В проектном менеджменте процесс командообразования ориентирован на интеграцию усилий членов команды, на их взаимостимулирование [11; 37]; на поощрение членов команды к обмену идеями и совместному решению проблем; на избегание конкуренции и соперничества внутри команды [10; 13; 14]. Объединение усилий и успешность деятельности команды инновационного проекта обусловлены распределением ролей [27], поэтому многие исследователи командообразования принимают за основу ролевой подход.

Значение ролевого подхода обусловлено тем, что на разных этапах в работе инновационной

проектной команды более востребованы различные командные роли. Например, в типологии ролей, предложенной П. Мерриллом, основные командные роли совпадают с этапами инновационного процесса – творцы, следопыты, доработчики и делатели. На первом этапе инновационного процесса востребованы члены проекта, готовые к реализации командной роли творцов – генераторов идей с творческими и креативными компетенциями. На следующем этапе важны командные роли следопытов, которые осуществляют путь от замысла к решению. Для этой командной роли важны стратегическое видение, навыки анализа и планирования. На этапе реализации инноваций необходимы члены команды, готовые к роли доработчиков – апробировать решения на практике. Командная роль делателя востребована на этапе внедрения решений [21]. В связи с этим очевидно, что успешность реализации ролевого подхода зависит от осознания участниками проектных команд ролей и моделей поведения, свойственных им, умения использовать в полной мере их преимущества и учитывать ограничения, от широты ролевого репертуара.

Чтобы индивидуальные характеристики членов проектной команды могли бы в реальной проектной деятельности интегрироваться в командный инновационный потенциал, будущим участникам проектных команд в ходе профессиональной подготовки и повышения квалификации необходимо не только опыт совместной проектной деятельности, но и осознание свойственных им моделей поведения в совместной работе. М. Белбин отмечал, что в команду часто вводят сотрудников с различными личностными характеристиками, если они востребованы для проекта [6]. До включения в команду проекта его участники могут и не обладать необходимым инновационным потенциалом личности, но способны развивать его в ходе командообразования на основе понимания целей всеми членами команды и их привлечения к обсуждению условий достижения целей [12]. Не случайно В.Е. Ключко и О.М. Краснорядцева [17] понимают под инновационным потенциалом интегральную личностную характеристику, определяющую способность человека генерировать новые формы поведения в деятельности и обеспечивать режим саморазвития.

Способность воспринимать и реализовывать новшества, инициативность, стремление к переменам, готовность к риску как командные компетенции следует рассматривать в контексте ориентированности на совместную инновационную деятельность, а также в прямой зависимости от принятой социальной роли [28; 39; 42], от инновационного климата в команде и от инновационной организационной культуры [1; 35]. Исследователи подчеркивают также значение инновационной компетентности, к которой относят (помимо потребности в развитии, интернального локуса контроля, мотивации достижения и др.) организационную идентификацию [23; 33]. Идентификация с командой помогает ее членам согласовывать свои цели и ценности с целями и ценностями командной деятельности [30; 33; 40], а также способствует осознанию принадлежности к команде проекта [31]. Исследователи подчеркивают, что положительная связь между организационной идентификацией и готовностью к изменениям особенно выражена в тех случаях, когда члены команды уверены в обладании необходимыми ресурсами для достижения общей цели [35]. Поэтому становится актуальной разработка средств оценки инновационного поведения и проявления его специфики в командной проектной деятельности. В связи со значением ролевого подхода в формировании команд инновационных проектов необходима диагностика, позволяющая дать нынешним и будущим участникам командной проектной деятельности представление о

свойственных им командных ролях, присущих им моделях ИП и соотношении между ними.

Между тем соотношение ИП и ролевого поведения в команде пока недостаточно изучено несмотря на то, что формирование у менеджеров навыков, которые позволяют успешно управлять изменениями, постоянно попадает в топ-лист планов компаний по обучению сотрудников [23; 34]. Данные таких исследований необходимы для тренингов командообразования, для профессиональной подготовки и повышения квалификации нынешних и будущих участников проектных команд в целях формирования реалистических представлений о свойственных им инновационных и командных ролях, о противоречиях между этими ролями и их представлениями о свойственных им ролях. Первая часть исследования [10] показала, что у менеджеров с опытом работы в команде наиболее часто встречающиеся парные сочетания ролевого поведения и типов ИП взаимодополнительны. Например, роль «искателя», которому свойственны активность, открытость и общительность, сочетается с типом инновационного поведения «креативщик», функция которого – генерация новой идеи, т.е. коммуникативная активность и инициативность сочетаются с творческой и интеллектуальной активностью. Для практик обучения менеджеров существенно то, какие сочетания ИП и ролевого поведения характерны для обучающихся, не имеющих опыта инновационного проектирования в команде, и какие расхождения между типами ролевого поведения и ИП и их представлениями о том, какие командные роли и типы ИП для них характерны. Однако в условиях самоизоляции в связи с пандемией COVID-19 и вынужденного использования интернет-технологий вместо живого общения сочетание командных ролей и типов инновационного поведения могло измениться по сравнению с данными предшествующего исследования [10], поскольку и после снятия ограничений интернет-общение в командном проектировании используется шире, чем до пандемии, что могло оказать влияние на уровень вовлеченности и, в конечном счете, привести к изменениям в соотношении ролевого и инновационного поведения участников проектных команд. В связи с этим возникла необходимость повторного аналогичного исследования.

Цель эмпирического исследования заключалась в изучении соотношения ролевого поведения в команде и инновационного поведения у менеджеров с опытом работы в проектных командах и у студентов, не имеющих такого опыта.

Задачи исследования:

- 1) Выявить соотношение ролевого поведения в команде и инновационного поведения у менеджеров с опытом профессиональной работы до и после длительного применения интернет-технологий в командном проектировании;
- 2) Провести сравнительный анализ соотношения ролевого поведения в команде и инновационного поведения у менеджеров с опытом проектирования в команде и у студентов, не имеющих реального опыта работы в команде проекта;
- 3) Проанализировать расхождения у студентов между инновационным и ролевым поведением, выявляемыми при помощи опросников, и их представлениями о свойственных им типах ролевого и инновационного поведения.

Мы выдвигаем гипотезу о том, что существуют значимые различия в соотношениях между типами ролевого и инновационного поведения в зависимости от наличия или отсутствия опыта работы в проектной команде.

Программа исследования

Исследование состояло из двух частей. В первой части исследовалось соотношение ИП и ролевого поведения в проектной команде менеджеров с опытом командного проектирования. В задачи второй части исследования входила оценка соотношения ролевого поведения в команде и инновационного поведения у менеджеров с опытом проектирования в команде и у студентов, не имеющих такого опыта. Первая часть исследования проведена в феврале 2020 г. с группой сотрудников промышленных предприятий в возрасте от 19 до 40 лет и со стажем работы от 6 месяцев до 22 лет. Выборка составлена на основе опроса, направленного на поиск сотрудников, участвующих в работе команд инновационных проектов в области машиностроения и других отраслей промышленности, например, в проекте по разработке и внедрению системы управления информацией на промышленном предприятии. В исследовании приняли участие 45 человек: 12 мужчин и 33 женщины. Средний возраст участников исследования – 25 лет 7 месяцев, средний трудовой стаж – 5,18 лет. Участники исследования заполнили опросник ролевого поведения в команде и методику изучения типов инновационного поведения.

Во второй части исследования, проведенной в феврале 2021 г. (первая волна) и октябре–ноябре 2022 г. (вторая волна), принимали участие студенты старших курсов экономических факультетов технических вузов (бакалавриат, направление подготовки «Инноватика»), а также работающие менеджеры со стажем (n=30, 8 мужчин и 22 женщины в возрасте 21–41 года), отобранные с помощью опроса по тем же критериям, что и участники первой части исследования. Вторая волна исследования была проведена для увеличения численности выборки студентов. В первой волне исследования приняли участие 20 студентов, 13 девушек и 7 юношей в возрасте 20–22 лет, не имеющие стажа и реального опыта работы в команде инновационного проекта, во второй – 23 студента (11 девушек и 12 юношей) того же возраста. Необходимость участия группы менеджеров во второй части исследования была обусловлена тем, что в условиях пандемии COVID-19 и самоизоляции широко распространились дистанционные формы работы, которые продолжали практиковаться и после снятия ограничений. Это обстоятельство могло привести к изменениям в соотношении ролевого поведения и ИП, выявленного в первой части исследования.

Были использованы методики, примененные в первой части, однако помимо заполнения опросника ролевого поведения в команде и методики диагностики типов ИП респондентам предъявляли описания всех типов инновационного поведения и ролей в команде и просили их указать, ориентируясь на собственные представления, какие типы ИП и командной роли свойственны им.

В исследовании были использованы: 1) опросник ролевого поведения в команде М.В. Ермолаевой и Д.В. Лубовского, составленный на основе описания ролей, выделенных Р.М. Белбином; 2) методика изучения типов инновационного поведения М.В. Ермолаевой, Д.В. Лубовского (см. приложение). Опросник ролевого поведения в команде состоит из 28 пунктов, в каждом из которых респонденту необходимо выбрать из двух описаний ролевого поведения одно как более характерное для него. Авторский опросник на основе типологии ролей М. Белбина создан ввиду того, что оригинальная методика М. Белбина не предполагает выбора ответа из двух вариантов. Предложенный авторами вариант в большей степени инициирует

рефлексию на свойственные человеку типы ролевого поведения и ИП, что особенно важно в профессиональной подготовке и переподготовке менеджеров. Выбор по описанию позволяет также прояснять данные опросника при равном количестве баллов по нескольким ролям или типам ИП.

Методика направлена на выявление восьми ролей в команде: мыслитель, искатель, координатор, конфигуратор, контролер, коллективист (душа команды), исполнитель, доводчик. В основе методики предложенное М. Белбином [6] понимание командных ролей как моделей поведения, способствующих такому взаимодействию в команде, при котором действия каждого члена команды соответствуют общим усилиям по достижению успеха в работе команды. Описание ролей проиллюстрировано пунктами опросника, соответствующими типам командных ролей.

Для роли *мыслителя* характерно творческое мышление и способность решать сложные задачи, но при этом занятость творчеством и игнорирование второстепенных деталей создают проблемы для общения в команде («Я склонен действовать творчески и нестандартно»).

Искателю свойственны активность, открытость и общительность, хотя в силу излишнего оптимизма он может быстро потерять интерес («Я ищу внешние контакты в интересах командной работы»).

Роль *координатора* заключается в интеграции усилий коллег, уверенном руководстве принятием решений, умелом распределении полномочий, хотя при этом он способен перекладывать нагрузки на других («Как правило, я ставлю ясные цели и умею распределять полномочия»).

Роль *конфигуратора* состоит в побуждении к действию, активности и настойчивости, хотя и не исключаются конфликты с менее инициативными и настойчивыми участниками команды («Я могу обратить внимание членов моей команды на первостепенные задачи»).

Для роли *контролера-наблюдателя* типичны рассудительность, проницательность и склонность к стратегическому мышлению, взвешенный анализ проблемы. При этом ему трудно вдохновлять других, поскольку он сам не очень энергичен («В командной работе я считаю наиболее важным контролировать работу и делать взвешенные выводы»).

Роль *коллективиста* представляет собой средоточие незаменимых в командной работе качеств (дипломатичность, гибкость, умение слушать, слышать и находить общий язык), но таким людям свойственна нерешительность в критических ситуациях («Я считаю важным и умею устранять разногласия в команде»).

Исполнитель отличается эффективностью и надежностью, но в то же время приверженностью традиции и некоторой негибкостью («Самое главное – превратить идеи в практические решения»).

Доводчик выполняет работу своевременно и качественно, успешно находит ошибки, допущенные другими, исправляет их, но тревожен и неохотно делится полномочиями с другими людьми («Моя сильная сторона – умение привести общие усилия к достижению цели»).

Роль специалиста, т.е. работника, обладающего редкими знаниями и навыками, не была включена в ролевой репертуар, заложенный в основу методики, поскольку не каждая

проектная команда испытывает потребность в таких работниках.

Исследователи ИП отмечают значительные трудности определения данного понятия [7], связанные с его многоаспектностью. При создании опросника ИП за основу был принят подход, получивший название личностного [4], в рамках которого Н.Ю. Молостова дала получившее широкую известность определение ИП: «инициативный тип индивидуального или коллективного поведения, связанный с систематическим освоением социальными субъектами новых способов деятельности в различных сферах общественной жизни либо с созданием новых объектов материальной и духовной культуры» [4, с. 217]. При этом в основу методики изучения типов ИП было заложено представление о двух типах инноваций – радикальных и инкрементальных. Первые существенно меняют положение вещей; инкрементальные инновации представляют собой локальные изменения, усовершенствования, не ведущие к радикальным переменам. В соответствии с этой дихотомией были выделены восемь типов ИП [10]. Краткие описания типов ИП также проиллюстрированы соответствующими им пунктами опросника.

1. *Креативщик* – радикальные инновации, генерация новой идеи («Я вижу себя как генератора новых идей»).

2. *Ищущий возможности* – радикальные инновации, ориентированность на поиск новых возможностей и проблемных областей («Я способен отыскать новые проблемные области»).

3. *Противодействующий давлению* – радикальные инновации, смягчение противодействия со стороны окружения, урегулирование взаимоотношений сторон при продвижении новой идеи («В споре я успешно противодействую неприятию новой идеи»).

4. *Внедряющий инновацию* – радикальные инновации, внедрение инновационного решения и его превращение в стандартный элемент производственного процесса («Я проявляю себя в инновациях, которые появляются как ответ на возросший спрос»).

5. *Модератор* – инкрементальные инновации, регулирование взаимоотношений в команде для выявления проблемных областей в общей деятельности («Я проявляю себя в руководстве инновационной работой команды посредством анализа результатов деятельности»).

6. *Координатор* – инкрементальные инновации, устранение разногласий в процессе внедрения инновации, создание рабочей среды, поддерживающей творческую активность сотрудников («Я нахожу способы при внедрении инноваций вовлечь всех своих коллег»).

7. *Протагонист* – инкрементальные инновации, превращение новых идей в практические действия, дополнение существующих технологий, инноваций и моделей («Я проявляю себя в успешном дополнении уже имеющегося новыми технологиями»).

8. *Модернизатор* – инкрементальные инновации, совершенствование внедренного, одобрение и доработка новой идеи, отыскание ранее не задействованных ресурсов («Самое главное – принятие и доработка новой идеи»).

Как и опросник ролевого поведения в команде, данная методика включает 28 пунктов, в каждом из которых необходимо выбрать из двух описаний ИП одно как более характерное для себя.

Результаты исследования

В первой части исследования были выявлены типы ролевого и инновационного поведения участников проектных команд. Существенно, что некоторые типы командных ролей ни у кого из представителей изученной группы не вышли на первый план («мыслитель», «координатор», «конфигуратор»), зато некоторые роли встречались очень часто («искатель», «доводчик»). Среди типов инновационного поведения на первый план вышли типы ИП, которые во многом схожи, но один относится к радикальному («креативщик»), другой – к инкрементальному ИП («модератор»). Была изучена связь предпочтений ролей в команде и типов ИП. В табл. 1 представлены сочетания типов ИП и ролевого поведения в группе.

Таблица 1

Сочетания типов ролевого и инновационного поведения участников проектных команд

Тип инновационного поведения	Роль в команде				
	Искатель	Контролер-наблюдатель	Коллективист	Исполнитель	Доводчик
Креативщик	7		1		
Ищущий возможности	1			2	2
Противодействующий давлению			3		
Внедряющий инновацию		2			
Модератор	1	2	3	1	5
Координатор	2				3
Протагонист	1				2
Модернизатор	5				2

Анализ наиболее часто встречающихся парных сочетаний ролевого поведения и ИП показал, что роль «доводчика», успешного в поисках и исправлениях ошибок, чаще сочетается с типом «модератор», который сравнивает варианты, выносит взвешенные решения в ходе обсуждения новой идеи, и с типом «координатор», который устраняет разногласия в процессе внедрения инновации. Такое сочетание представляется естественным, поскольку политика «сглаживания углов» проявляется на уровне ИП в согласовании мнений относительно целесообразности внедрения новой идеи в случае радикальных инноваций и координации точек зрения при внедрении инкрементальных инноваций. Выглядят естественными также сочетания роли «искателя» и нескольких вариантов ИП («креативщика», «модернизатора», «координатора»), поскольку в них имеются черты, дополняющие ролевую модель «искателя».

Во второй части исследования приняли участие 30 работающих менеджеров. Для проверки гипотезы о возможных изменениях соотношения ролевого поведения до и после широкого распространения дистанционных форм работы восемь типов поведения в команде были объединены в три группы в соответствии с типологией командных ролей М. Белбина (роли действия – конфигуратор, исполнитель, доводчик; социально направленные роли – искатель, координатор, коллективист; интеллектуальные роли – мыслитель, контролер-наблюдатель). Сравнение данных 45 участников первой части исследования и 30 участников второй части показало, что значимые различия отсутствуют и в соотношении ролей действия, в социальной

и интеллектуальной направленности прослеживаются те же закономерности, что выявлены в первой части исследования ($\chi^2=0,514$; $p=0,773$). Типы ИП были объединены в две группы (радикальные инновации – креативщик, ищущий возможности, противодействующий давлению, внедряющий инновацию, инкрементальные инновации – модератор, координатор, протагонист, модернизатор), что дало возможность сравнить соотношение типов инновационного поведения в выборках первой и второй частей исследования. Анализ данных показал, что статистически значимые различия отсутствуют ($\chi^2=0,641$; $p=0,883$). Полученные данные дали основания рассматривать менеджеров-участников первой и второй частей исследования как однородную выборку.

Для проверки однородности данных, полученных в 1 и 2 волнах исследования со студентами, восемь типов поведения в команде были также объединены в три группы, что дало возможность сравнить соотношение типов поведения в выборках численностью 20 и 23 человека с помощью критерия Хи-квадрат. Статистически значимые различия не были выявлены ($\chi^2=3,938$; $p=0,140$). Объединение типов ИП в две группы (радикальные и инкрементальные инновации) дало возможность сравнить соотношение типов инновационного поведения в выборках 1 и 2 волн исследования. Статистически значимые различия и на этот раз не были выявлены ($\chi^2=0,205$; $p=0,652$), что дало основания рассматривать участников 1 и 2 волн исследования как однородную выборку.

Соотношение типов ИП, выявленных с помощью опросника, у работников со стажем и студентов представлено в табл. 2.

Таблица 2

**Соотношение типов инновационного поведения участников проектных команд
и студентов**

Тип инновационного поведения	Студенты	В %	Работающие	В %
Креативщик	3	7,0	13	17,3
Ищущий возможности	13	30,2	7	9,3
Противодействующий давлению	5	11,6	7	9,3
Внедряющий инновацию	6	14,0	3	4,0
Модератор	5	11,6	20	26,7
Координатор	5	11,6	9	12,0
Протагонист	1	2,3	5	6,7
Модернизатор	5	11,6	11	14,7
Всего	43	100,0	75	100,0

Обращают на себя внимание заметные расхождения типов ИП работающих менеджеров и студентов. Еще более наглядными они становятся при объединении типов ИП в две группы по типам инноваций (радикальные и инкрементальные). Результаты сравнения представлены в табл. 3.

Таблица 3

**Типы инновационного поведения участников проектных команд и студентов
(радикальные и инкрементальные инновации)**

Группы	Типы инноваций				Всего
	Радикальные		Инкрементальные		
Студенты	27	62,8%	16	37,2%	43
Работающие	30	40%	45	60%	75

Статистический анализ ($\chi^2=5.685$; $p=0,018$) выявил значимые различия между распределением типов ИП работников со стажем и студентов. Наиболее многочисленной группой среди работников со стажем стали «модераторы», которые сравнивают варианты, выносят взвешенные решения в ходе обсуждения новой идеи, регулируют взаимодействия между членами команды для выявления проблемных областей в деятельности. У студентов в 30% случаев на первый план выходит тип «ищущий возможности», который ориентирован на обнаружение новой возможности и новой проблемной области, стремится наладить контакты при продвижении новой идеи. Существенно, что оба типа схожи по признаку внедрения новой идеи, оба отвечают за организацию деятельности команды на пути к внедрению инновации, но первый относится к инкрементальным инновациям, а второй – к радикальным. Вероятно, это различие обусловлено недостаточностью опыта реальной инновационной деятельности у студентов; в отличие от них, у работающих менеджеров соотношение между различными типами ИП сложилось под влиянием того обстоятельства, что основной вид инноваций – инкрементальные.

В табл. 4 представлены результаты сравнительного анализа ролей в команде по данным опросника работников с опытом командной проектной деятельности и студентов.

Таблица 4

Роли в команде участников проектных команд и студентов				
Роли в команде	Студенты	В %	Работающие	В %
Мыслитель	1	2,3	2	2,7
Искатель	6	14,0	25	33,3
Координатор	-	-	2	2,7
Конфигуратор	3	7,0	3	4,0
Контролер-наблюдатель	2	4,7	8	10,7
Коллективист	5	11,6	9	12,0
Исполнитель	15	34,9	3	4,0
Доводчик	11	25,6	23	30,7
Всего	43	100,0	75	100,0

В соответствии с типологизацией командных ролей, предложенной в работах М. Белбина, командные роли были объединены в три группы: интеллектуальные роли (мыслитель, контролер-наблюдатель); социальные роли (искатель, координатор, коллективист); роли действия (конфигуратор, исполнитель, доводчик). Результаты представлены в табл. 5.

Таблица 5

Интеллектуальные, социальные роли и роли действия участников проектных команд и студентов

Группы	Командные роли						
	Интеллектуальные		Социальные		Роли действия		Всего
Студенты	3	7%	11	25,6%	29	67,4%	
Работающие	10	13,3%	34	45,3%	29	38,7%	75

Различия между группами значимы ($\chi^2=8.323$; $p=0.016$). Мы видим, что среди студентов значительно больше распространены роли действия, нежели среди работающих, зато существенно реже на первый план выходят социальные роли. Вполне вероятно, что большая частота ролей действия при меньшей распространенности социальных ролей связана с недостаточностью опыта командного проектирования.

Примечательны также сочетания командных ролей и типов инновационного поведения студентов, представленные в табл. 6.

Таблица 6

Сочетания ролевого и инновационного поведения студентов

Тип инновационного поведения	Роль в команде							Всего
	Мыслитель	Искатель	Конфигуратор	Контроль-наблюдатель	Коллективист	Исполнитель	Доводчик	
Креативщик	1						2	3
Ищущий возможности	2	1		1		7	2	13
Противодействующий давлению	1		1		2		1	5
Внедряющий инновацию					1	2	3	6
Модератор			2		1	1	1	5
Координатор	2				1	2		5
Протагонист				1				1
Модернизатор						3	2	5

В сочетаниях типов ИП и командных ролей студентов отсутствует взаимодополнительность, характерная для работающих менеджеров. Так, противоречивость сочетания командной роли исполнителя и типа ИП «Ищущий возможности» вполне объяснима нехваткой опыта работы в проектной команде и несформированностью представлений о соотношении радикальных и инкрементальных инноваций в реальной проектной деятельности.

В табл. 7 представлены результаты сравнения типов инновационного поведения студентов по данным опросника ИП и выбора ими типов ИП по описанию.

Таблица 7

Соотношение типа инновационного поведения по данным опросника и выбора по описанию (студенты-бакалавры)

Тип инновационного поведения	По опроснику	По описанию
------------------------------	--------------	-------------

Креативщик	3	7
Ищущий возможности	13	3
Противодействующий давлению	5	5
Внедряющий инновацию	6	6
Модератор	5	11
Координатор	5	1
Протагонист	1	9
Модернизатор	5	1

Сравнение типов инновационного поведения по данным опросника и по выбору на основе описания показывает, что имеются заметные расхождения между некоторыми типами инновационного поведения, но между радикальными и инкрементальными типами инновационного поведения расхождения незначительны (27 и 16 – по данным опросника, 21 и 22 – выбор по описанию).

В табл. 8 представлены результаты сравнения ролей в команде по данным опросника и выбора студентами ролей в команде по описанию.

Таблица 8

Соотношение ролевого поведения в команде по данным опросника и выбора по описанию (студенты-бакалавры)

Тип ролевого поведения в команде	По опроснику	По описанию
Мыслитель	1	11
Искатель	6	3
Координатор	-	3
Конфигуратор	3	2
Контролер-наблюдатель	2	6
Коллективист	5	2
Исполнитель	15	9
«Доводчик»	11	7

Сравнение ролевого поведения в команде по данным опросника и по выбору на основе описания показывает, что имеются заметные расхождения между некоторыми командными ролями. Соотнесение ролей, вышедших на первый план по данным опросника и выбранных студентами по описанию (интеллектуальные – 3 и 17 соответственно, социальные – 11 и 8, роли действия – 29 и 18), показывает наибольшее расхождение в интеллектуальных ролях, менее выраженные – в социальных ролях и ролях действия. В целом эти расхождения выглядят как проявление недостаточности опыта командного проектирования у студентов.

Обсуждение результатов

Данные, полученные в исследовании, имеют практическую значимость во многих отношениях. Гипотеза о различиях соотношения ролевого и инновационного поведения у работающих менеджеров до и после длительной работы в условиях дистанционных форм совместной проектной деятельности не нашла подтверждения, что говорит о достаточной

устойчивости моделей ролевого поведения и ИП у менеджеров проектных команд. Отсутствие значимых различий между распределением типов ролевого поведения и ИП в первой и второй частях исследования говорит в пользу того, что выводы относительно сочетаний ИП и ролевого поведения, полученные в первой части исследования, актуальны применительно к времени проведения второй части.

В первой части исследования было выявлено соотношение того или иного типа ИП и роли в команде у лиц, имеющих опыт работы в проектных командах. В свою очередь, различия между соотношением командных ролей и ИП у работающих менеджеров и у студентов вполне объяснимы недостаточностью у них опыта групповой проектной деятельности. Данные о сходстве и различиях типов инновационного поведения у студентов и работников с опытом командной проектной деятельности подтверждают мнение зарубежных исследователей, согласно которому инвестиции в человеческий капитал предполагают, прежде всего, создание инновационного климата в команде и ориентацию всех членов команды на совместную инновационную деятельность [39; 41]. Вероятно, бакалавры, обучающиеся по направлению «Инноватика», это понимают и ощущают в себе готовность к действию, судя по распространенности в их выборке ролей действия. Данные показывают также, что недостаточность опыта командной работы у студентов проявляется в склонности переоценивать свою готовность к интеллектуальным командным ролям. Более творческая индивидуальная работа представляется студентам более предпочтительной, в то время как работа по налаживанию контактов и устранению разногласий в командном проектировании для них менее привлекательна, судя по результатам. Из-за недостатка опыта командной работы студенты предпочитают более привлекательную роль обладателя творческого мышления, но, по данным опросника, им ближе роль дисциплинированного работника, превращающего идеи в практические действия (исполнитель), то есть человека не на первых ролях. Это вполне естественно при дефиците опыта реальной работы в проектной команде и, очевидно, недостаточной готовности к самостоятельной творческой работе. Работники со стажем имеют опыт в налаживании контактов, отличаются большей социальной компетентностью, ответственностью за общее дело, что проявляется в большей распространенности в их выборке социальных ролей.

Различия ролевого поведения работников со стажем и студентов, а также расхождения между ИП по данным опросника и их предпочтениями позволяют наметить внедрение результатов в практику подготовки и переподготовки участников инновационных проектных команд. В организации командной деятельности обучающихся имеются факторы, препятствующие применению тимбилдинга как метода обучения [8], поэтому необходимо сочетание занятий в форме учебного проектирования как командной групповой работы с диагностикой ролевого и инновационного поведения в команде, а также рефлексией на опыт, приобретенный в ходе группового учебного проектирования. В частности, необходимо обсуждение несоответствий между ролевым поведением и ИП, выявленным с помощью опросника, и тем, что выбирают студенты. Это поможет сформировать у обучающихся более реалистические представления о своих возможностях работы в проектной команде, а также актуализировать зону ближайшего развития таких возможностей.

При анализе расхождений между данными о ролевом поведении и ИП студентов, полученными с помощью опросников, и их выборами по описанию могло возникнуть

предположение о невысокой валидности опросников ролевого поведения в команде и ИП. Однако сравнение данных по студентам и работающим менеджерам убеждает в том, что расхождения с наибольшей вероятностью обусловлены именно дефицитом опыта командного проектирования и недостаточно точными, не сформировавшимися в реальной проектной деятельности представлениями студентов о собственных им ролях в команде и типах ИП.

Ограничения полученных данных обусловлены прежде всего немногочисленностью выборок. В связи с этим данное исследование правомерно рассматривать как предварительное перед более широкомасштабным. Ограничения связаны и с тем, что в немногочисленных случаях, когда у одного и того же участника исследования количество баллов по двум типам ИП и ролевого поведения было одинаковым, в таблицы данных заносили вариант, который был первым по списку. Такая обработка данных была применена, поскольку чаще всего одинаковое число баллов набирали «соседние» типы ролевого поведения и ИП (например, «противодействующий давлению» и «внедряющий инновацию», «модератор» и «координатор»). Для того, чтобы учитывать совпадения показателей по разным шкалам опросников, необходимо совершенствование алгоритма обработки групповых данных, в то время как для анализа данных в индивидуальных случаях (например, в целях индивидуализации обучения) такие совпадения не становятся препятствием. Наконец, еще одно ограничение связано с тем, что более достоверные выводы о расхождениях ролевого поведения в команде и ИП у студентов с их представлениями о том, что им свойственно, могут быть сделаны при сравнении их данных с результатами аналогичного исследования среди работающих менеджеров.

Перспективами дальнейших исследований, направленных на расширение знаний о выявленных проблемах, является изучение соотношения ролевого и инновационного поведения менеджеров и их представлений о собственных им типах ролевого и инновационного поведения. Необходимо проведение исследования, аналогичного изложенному в настоящей статье, на более многочисленных выборках. Желательно также изучение проектных команд в сочетании с оценкой ролевого поведения каждого из участников другими членами команды, а также определение психометрических характеристик обоих опросников на более многочисленных выборках.

Выводы

1. Исследование показало, что сочетания ролевого и инновационного поведения, выявленные у участников первой части исследования, характеризуются взаимодополнительностью (например, «доводчик» и «модератор»; «искатель» и «креативщик»).

2. Сравнение данных первой и второй частей исследования показало, что отсутствуют значимые различия в распределении типов инновационного поведения (радикальные и инкрементальные инновации) и ролевого поведения в команде (интеллектуальные, социально направленные роли и роли действия) до и после ограничений, связанных с пандемией, и вынужденной замены живого общения виртуальным в командном проектировании.

3. Анализ данных выявил значимые различия между типами инновационного поведения у студентов и у работников со стажем: у студентов более широко распространены типы, соответствующие радикальным инновациям, у работающих менеджеров – типы,

Авдеева А.П., Ермолаева М.В., Кокуева Ж.М.,
Лубовский Д.В.
Особенности ролевого и инновационного поведения
в связи с наличием опыта работы
Психолого-педагогические исследования. 2022.
Том 14. № 4. С. 99–126.

Avdeeva A.P., Ermolaeva M.V., Kokueva Zh.M.,
Lubovsky D.V.
Features of Role and Innovative Behavior in Relation to
Work Experience
Psychological-Educational Studies. 2022.
Vol. 14, no. 4, pp. 99–126.

соответствующие инкрементальным инновациям. Эти расхождения говорят о большей готовности студентов к внедрению радикальных инноваций и недостаточной готовности к инкрементальной инноватике в силу дефицита опыта группового проектирования.

4. Исследование выявило у студентов заметные расхождения между ролевым поведением в команде по данным опросника и выбором по описанию. Проведение опросника показало, что студенты в наименьшей степени готовы к интеллектуальными ролям, в наибольшей – к ролям действия, в то время как, судя по выбору на основе описаний, интеллектуальные роли им свойственны почти так же, как роли действий. Выявленные расхождения также объяснимы дефицитом опыта реальной работы в проектной команде.

Литература

1. *Абрамова О.А., Татарко А.Н.* Инновационная и бюрократическая организационные культуры как факторы проактивности членов организации [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2019. Т. 9. № 4. С. 98–124. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2019-9-4/327934531.html> (дата обращения: 10.05.2022).
2. *Авдеева А.П.* Интегральные характеристики инновационного потенциала личности // Управление научно-техническими проектами: Четвертая Международная научно-техническая конференция (Москва, 3 апреля 2020 г.): материалы конференции. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, МГТУ им. Н.Э. Баумана. М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2020. С. 3–7.
3. *Авдеева А.П.* Регуляторный подход к распределению ролей в команде инноваторов // Кадровый потенциал инновационного развития: материалы международной научно-практической конференции, Москва, 5 июня 2020 г. / МГТУ им. Н.Э. Баумана (Нац. исслед. ун-т). М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2020. С. 10–13.
4. *Батоврина Е.В.* Мотивация инновационного поведения персонала [Электронный ресурс] // Государственное управление. Электронный вестник. 2020. № 81. С. 215–232. DOI:10.24411/2070-1381-2019-10086
5. *Батулин Н.А., Науменко А.С., Ким Т.Д.* Многоуровневая модель инновационного потенциала профессионала и подходы к ее операционализации // Вестник ЮУрГУ. Сер. Психология. 2010. Вып. 8. № 4. С. 48–58.
6. *Белбин Р.М.* Команды менеджеров. М.: Изд-во «Манн, Иванов и Фарбер», 2009. 238 с.
7. *Даниленко Е.А., Рогожникова В.Н.* Понятие инновационного поведения в современной экономике // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. 2022. Т. 19. № 5(125). С. 69–83. DOI:10.21686/2413-2829-2022-5-69-83
8. *Екимова В.И.* Тимбилдинг в студенческой аудитории: за и против [Электронный ресурс] // Современная зарубежная психология. 2015. Том 4. № 2. С. 20–27. DOI:10.17759/jmfp.2015040203
9. *Ермолаева М.В., Лубовский Д.В., Кокуева Ж.М.* К проблеме формирования проектных команд // Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием памяти академика РАО А.В. Петровского (15–16 октября 2019 г.). М.: ФГБОУ ВО МГППУ, 2019. С. 351–354.
10. *Ермолаева М.В., Кокуева Ж.М., Лубовский Д.В., Третьякова В.А.* Изучение соотношения типов инновационного поведения и ролей в проектной команде // Актуальные проблемы

Авдеева А.П., Ермолаева М.В., Кокуева Ж.М.,
Лубовский Д.В.
Особенности ролевого и инновационного поведения
в связи с наличием опыта работы
Психолого-педагогические исследования. 2022.
Том 14. № 4. С. 99–126.

Avdeeva A.P., Ermolaeva M.V., Kokueva Zh.M.,
Lubovsky D.V.
Features of Role and Innovative Behavior in Relation to
Work Experience
Psychological-Educational Studies. 2022.
Vol. 14, no. 4, pp. 99–126.

психологического знания. 2020. № 1–2(53). С. 34–45.

11. Ермолаева М.В., Кокуева Ж.М., Погодина А.В. Принципы командообразования в проектной деятельности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 3. С. 103–119.

12. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. М.: Аспект Пресс, 2008. 320 с.

13. Загашев И.О. Психологическая готовность к инновациям как условие эффективности внедрения системы управления качеством // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2010. Т. 12. № 5(2). С. 418–420.

14. Зверев Д.А., Штроо В.А. Спрос на тренинговые услуги по командообразованию в современных российских организациях // Социальная психология и общество. 2019. Том 10. № 1. С. 182–198. DOI:10.17759/sps.2019100111

15. Каминский Е.Г. Инновационный потенциал личности: теоретические основания и подходы к изучению // Международный журнал исследований культуры. 2014. № 4(17). С. 72–80.

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

17. Клочко В.Е., Краснорядцева О.М. Особенности операционализации понятия «инновационный потенциал личности» // Вестник Томского государственного университета. 2010. № 339. С. 151–154.

18. Кравченко С.И., Кладченко И.С. Исследования сущности инновационного потенциала // Научные труды ДонНТУ. Донецк. Серия «Экономика». 2004. Вып. 68. С. 88–96.

19. Лебедева Н.М., Татарко А.Н. Методика исследования отношения личности к инновациям // Альманах современной науки и образования. 2009. № 4-2. С. 89–96.

20. Лебедева Н.М., Татарко А.Н. Векторы развития стран в едином пространстве культурных измерений // Психологический журнал. 2019. Т. 40. № 6. С. 99–111. DOI:10.31857/S020595920007368-0

21. Меррилл П. Поколение инноваций: Как создать инновационный процесс и инновационную культуру / Пер. с англ. Ю.В. Сырбу. М.: РИА «Стандарты и качество», 2009. 200 с.

22. Михайлова О.Б. Структура инновационного потенциала личности // Вестник НГУ. Сер. Психология. 2012. Т. 6. Вып. 1. С. 26–31.

23. Наумцева Е.А. Психологическая готовность к организационным изменениям: подходы, понятия, методики // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 2. С. 55–74.

24. Сафонова Д.А., Степанова А.И., Третьякова В.А. Формирование команды проекта // Кадровый потенциал инновационного развития: Международная научно-практическая конференция (Москва, 5 июня 2020 г.): материалы конференции. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, ФГБОУ ВО МГТУ им. Н.Э. Баумана. М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2020. С. 169–174.

25. Селюк А.В., Денисова С.С. Управление проектной командой. Тюмень: изд-во ТГУ, 2013. 215 с.

26. Татарко А.Н. Исследования социального капитала в поликультурном обществе: теоретико-методологические проблемы и важнейшие результаты // Социальная психология и общество. 2021. Том 12. № 4. С. 34–52. DOI:10.17759/sps.2021120403

Авдеева А.П., Ермолаева М.В., Кокуева Ж.М.,
Лубовский Д.В.
Особенности ролевого и инновационного поведения
в связи с наличием опыта работы
Психолого-педагогические исследования. 2022.
Том 14. № 4. С. 99–126.

Avdeeva A.P., Ermolaeva M.V., Kokueva Zh.M.,
Lubovsky D.V.
Features of Role and Innovative Behavior in Relation to
Work Experience
Psychological-Educational Studies. 2022.
Vol. 14, no. 4, pp. 99–126.

27. Ушаков Д.В., Карнышев А.Д. Компетенции, креативность и предприимчивость как основы инновационных потенциалов личности и группы // Экономическая психология: актуальные исследования и инновационные тенденции: Материалы десятой юбилейной международной научно-практической конференции. Иркутск, 05–07 июня 2009 г. Иркутск: Байкальский государственный университет, 2009. С. 378–392.
28. Яценко В.В. Эффективное управление командой и организация коммуникаций проекта // Дискуссия. 2017. № 6(80). С. 64–68.
29. Яценко В.В. Профиль компетенций команды инновационных проектов в концепции контроллинга // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки. 2018. № 2. С. 41–48.
30. Albert S., Ashforth B.E., Dutton J.E. Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges // Academy of Management Review. 2000. Vol. 25(1). P. 13–17. DOI:10.5465/AMR.2000.2791600
31. Ashforth B.E., Mael F.A. Social identity theory and the organization // Academy of Management Review. 1989. Vol. 14(1). P. 20–39. DOI:10.5465/AMR.1989.4278999
32. Bullis C., Tompkins P. The forest ranger revisited: A study of control practices and identification // Communication Monographs. 1989. Vol. 56(4). P. 287–306.
33. Cheney G., Tompkins P.K. Coming to terms with organizational identification // Central States Speech Journal. 1987. Vol. 38(1). P. 1–15.
34. Corporate Learning Priorities Survey 2015 / Ludlow S. (ed.) [Электронный ресурс]. URL: https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/assets.henley.ac.uk/legacyUploads/pdf/exec-ed/2015_Corporate_Learning_Survey.pdf (дата обращения: 27.02.2021).
35. Drzensky F., Egold N., van Dic R. Ready for a Change? A Longitudinal Study of Antecedents, Consequences and Contingencies of Readiness for Change // Journal of Change Management. 2012. Vol. 12(1). P. 95–111. DOI:10.1080/14697017.2011.652377
36. Ellemers N. Identity, culture, and change in organizations: a social identity analysis and three illustrative cases // Social Identity at Work: Developing Theory for Organizational Practice. London: Psychology Press, 2003. P. 191–204.
37. Ettington D., Camp R. Facilitating transfer of skills between group projects and work teams // Journal of Management Education. 2002. Vol. 26(4). P. 356–379. DOI:10.1177/105256290202600404
38. Haberyan A. Team-Based learning in an Industrial: Organizational Psychology Course // North American Journal of Psychology. 2007. Vol. 9. No. 1. P. 143–152.
39. Janssen O. The Joint Impact of Perceived Influence and Supervisor Supportiveness on Employee Innovative Behaviour // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2005. Vol. 78. P. 573–579. DOI:10.1348/096317905X25823
40. Russo T.C. Organizational and professional identification: A case of newspaper journalists // Management Communication Quarterly. 1998. Vol. 12(1). P. 72–111. DOI:10.1177/0893318998121003
41. Scott S.G., Bruce R.A. Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace // Academy of Management Journal. 1994. Vol. 37. P. 580–607. DOI:10.2307/256701

Авдеева А.П., Ермолаева М.В., Кокуева Ж.М.,
Лубовский Д.В.
Особенности ролевого и инновационного поведения
в связи с наличием опыта работы
Психолого-педагогические исследования. 2022.
Том 14. № 4. С. 99–126.

Avdeeva A.P., Ermolaeva M.V., Kokueva Zh.M.,
Lubovsky D.V.
Features of Role and Innovative Behavior in Relation to
Work Experience
Psychological-Educational Studies. 2022.
Vol. 14, no. 4, pp. 99–126.

42. West V.A., Farr J.L. Innovation at work // Innovation and creativity at work: Psychological and Organizational strategies: 63-80. Chichester, U.K.: Wiley, 1990. P. 3–13.

References

1. Abramova O.A., Tatarko A.N. Innovatsionnaya i byurokraticheskaya organizatsionnye kul'tury kak faktory proaktivnosti chlenov organizatsii [Innovative and bureaucratic organizational cultures as factors of the organization' members proactivity] [Elektronnyi resurs]. *Organizatsionnaya psikhologiya = Organizational psychology*, 2019. Vol. 9, no. 4, pp. 98–124. Available at: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2019-9-4/327934531.html> (Accessed 10.05.2022). (In Russ.).
2. Avdeeva A.P. Integral'nye kharakteristiki innovatsionnogo potentsiala lichnosti [Integral characteristics of the of the individual's innovative potential]. *Upravlenie nauchno-tekhnicheskimi proektami: Chetvertaya Mezhdunarodnaya nauchno-tekhnicheskaya konferentsiya [Management of scientific and technical projects: The Fourth International Scientific and Technical Conference. Materials of the conference. Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Bauman Moscow State Technical University]* (Moscow, April 3rd, 2020). Moscow: MGTU im. N.E. Bauman Publ., 2020, pp. 3–7. (In Russ.).
3. Avdeeva A.P. Regulyatornyi podkhod k raspredeleniyu rolei v komande innovatorov [Regulatory approach to the distribution of roles in the team of innovators]. *Kadrovyy potentsial innovatsionnogo razvitiya: materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, (Moskva, 5 iyunya 2020 g.) [HR potential of innovative development: materials of the International scientific and practical conference (Moscow, June 5, 2020)]*. Bauman Moscow State Technical University (National Research University). Moscow: Bauman Moscow State Technical University Publ., 2020, pp. 10–13. (In Russ.).
4. Batovrina E.V. Motivatsiya innovatsionnogo povedeniya personala [Motivation of innovative behavior of personnel] [Elektronnyi resurs]. *Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyi vestnik [Public administration. Electronic Bulletin]*, 2020, no. 81, pp. 215–232. DOI:10.24411/2070-1381-2019-10086
5. Baturin N.A., Naumenko A.S., Kim T.D. Mnogourovnevaya model' innovatsionnogo potentsiala professionala i podkhody k ee operatsionalizatsii [Multi-level model of professional innovation potential and approaches to its operationalization]. *Vestnik YuUrGU. Ser. Psikhologiya [Bulletin of SUSU. Ser. Psychology]*, 2010, Issue 8, no. 4, pp. 48–58. (In Russ.).
6. Belbin R.M. Komandy menedzherov [Management Teams]. Moscow: “Mann, Ivanov i Farber” Publ., 2009. 238 p. (In Russ.).
7. Danilenko E.A., Rogozhnikova V.N. Ponyatie innovatsionnogo povedeniya v sovremennoi ekonomike [The Concept of innovative Behavior in the Modern Economy]. *Vestnik Rossiiskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G.V. Plekhanova [Bulletin of the Plekhanov Russian University of Economics]*, 2022. Vol. 19, no. 5(125), pp. 69–83. DOI:10.21686/2413-2829-2022-5-69-83
8. Ekimova V.I. Timbuilding v studencheskoi auditorii: za i protiv [Team Building in the student audience: pros and cons] [Elektronnyi resurs]. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya = Journal of Modern Foreign Psychology*, 2015. Vol. 4, no. 2, pp. 20–27. (In Russ.). DOI:10.17759/jmfp.2015040203
9. Ermolaeva M.V., Lubovskii D.V., Kokueva Zh.M. K probleme formirovaniya proektnykh komand [On the problem of forming project teams]. *Materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi*

Авдеева А.П., Ермолаева М.В., Кокуева Ж.М.,
Лубовский Д.В.
Особенности ролевого и инновационного поведения
в связи с наличием опыта работы
Психолого-педагогические исследования. 2022.
Том 14. № 4. С. 99–126.

Avdeeva A.P., Ermolaeva M.V., Kokueva Zh.M.,
Lubovsky D.V.
Features of Role and Innovative Behavior in Relation to
Work Experience
Psychological-Educational Studies. 2022.
Vol. 14, no. 4, pp. 99–126.

konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem pamyati akademika RAO A.V. Petrovskogo [Materials of the All-Russian Scientific and Practical conference with international participation in memory of Academician of the Russian Educational Academy A.V. Petrovsky] (October 15-16, 2019). Moscow: FGBOU VO MGPPU Publ., 2019, pp. 351–354. (In Russ.).

10. Ermolaeva M.V., Kokueva Zh.M., Lubovskii D.V., Tret'yakova V.A. Izuchenie sootnosheniya tipov innovatsionnogo povedeniya i roli v proektnoi komande [The study of the relationship between the types of innovative behavior and roles in the project team]. *Aktual'nye problemy psikhologicheskogo znaniya [Actual problems of psychological knowledge]*, 2020, no. 1–2(53), pp. 34–45. (In Russ.).

11. Ermolaeva M.V., Kokueva Zh.M., Pogodina A.V. Printsipy komandoobrazovaniya v proektnoi deyatel'nosti [Principles of team building in project activities]. *Institut psikhologii Rossiiskoi akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work]*, 2020. Vol. 5, no. 3, pp. 103–119. (In Russ.).

12. Zhukov Yu.M., Zhuravlev A.V., Pavlova E.N. Tekhnologii komandoobrazovaniya [Team building technologies]. Moscow: Aspekt Press, 2008. 320 p. (In Russ.).

13. Zagashev I.O. Psikhologicheskaya gotovnost' k innovatsiyam kak uslovie effektivnosti vnedreniya sistemy upravleniya kachestvom [Psychological readiness for innovation as a condition for effective implementation of the quality management system]. *Izvestiya Samarskogo nauchnogo tsentra Rossiiskoi akademii nauk [Proceedings of the Samara Scientific Center of the Russian Academy of Sciences]*, 2010. Vol. 12, no. 5(2), pp. 418–420. (In Russ.).

14. Zverev D.A., Shtroo V.A. Spros na treningovye uslugi po komandoobrazovaniyu v sovremennykh rossiiskikh organizatsiyakh [Demand for team building training services in modern Russian organizations]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo = Social Psychology and Society*, 2019. Vol. 10, no. 1, pp. 182–198. DOI:10.17759/sps.2019100111 (In Russ.).

15. Kaminskii E.G. Innovatsionnyi potentsial lichnosti: teoreticheskie osnovaniya i podkhordy k izucheniyu [Innovative potential of the individual: theoretical foundations and approaches to the study]. *Mezhdunarodnyi zhurnal issledovaniy kul'tury [International Journal of Cultural Studies]*, 2014, no. 4(17), pp. 72–80. (In Russ.).

16. Klochko V.E., Galazhinskii E.V. Innovatsionnyi potentsial lichnosti: sistemno-antropologicheskii kontekst [The innovative potential of the individual: the system-anthropological context]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of Tomsk State University]*, 2009, no. 325, pp. 146–151. (In Russ.).

17. Klochko V.E., Krasnorpyadtseva O.M. Osobennosti operatsionalizatsii ponyatiya "innovatsionnyi potentsial lichnosti" [Features of operationalization of the concept "innovative potential of the individual"]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of Tomsk State University]*, 2010, no. 339, pp. 151–154. (In Russ.).

18. Kravchenko S.I., Kladchenko I.S. Issledovaniya sushchnosti innovatsionnogo potentsiala [The study of the essence of the innovation potential]. *Nauchnye trudy DonNTU. Donetsk. Seriya «Ekonomika» [Scientific works of Donetsk national technical University. Donetsk. Series "Economy"]*, 2004, Issue 68, pp. 88–96. (In Russ.).

19. Lebedeva N.M., Tatarko A.N. Metodika issledovaniya otnosheniya lichnosti k innovatsiyam [Technique for the study of the individual's attitude to innovation]. *Al'manakh sovremennoi nauki i*

Авдеева А.П., Ермолаева М.В., Кокуева Ж.М.,
Лубовский Д.В.
Особенности ролевого и инновационного поведения
в связи с наличием опыта работы
Психолого-педагогические исследования. 2022.
Том 14. № 4. С. 99–126.

Avdeeva A.P., Ermolaeva M.V., Kokueva Zh.M.,
Lubovsky D.V.
Features of Role and Innovative Behavior in Relation to
Work Experience
Psychological-Educational Studies. 2022.
Vol. 14, no. 4, pp. 99–126.

- obrazovaniya* [*Almanac of modern Science and education*], 2009, no. 4-2, pp. 89–96. (In Russ.).
20. Lebedeva N.M., Tatarko A.N. Vektory razvitiya stran v edinom prostranstve kul'turnykh izmerenii [Vectors of development of countries in a single space of cultural dimensions]. *Psikhologicheskii zhurnal = Psychological Journal*, 2019. Vol. 40, no. 6, pp. 99–111. DOI:10.31857/S020595920007368-0 (In Russ.).
21. Merrill P. Pokolenie innovatsii: Kak sozdat' innovatsionnyi protsess i innovatsionnyu kul'turu [Generation of innovations: How to create an innovative process and an innovative culture]. Moscow: RIA "Standarty i kachestvo" Publ., 2009. 200 p. (In Russ.).
22. Mikhailova O.B. Struktura innovatsionnogo potentsiala lichnosti [The structure of the innovative potential of the individual]. *Vestnik NGU. Ser. Psikhologiya* [*Bulletin of NSU. Ser. Psychology*], 2012. Vol. 6, no. 1, pp. 26–31. (In Russ.).
23. Naumtseva E.A. Psikhologicheskaya gotovnost' k organizatsionnym izmeneniyam: podkhody, ponyatiya, metodiki [Psychological readiness for organizational changes: approaches, concepts, methods]. *Organizatsionnaya psikhologiya* [*Organizational Psychology*], 2016. Vol. 6, no. 2, pp. 55–74. (In Russ.).
24. Safonova D.A., Stepanova A.I., Tret'yakova V.A. Formirovanie komandy proekta [Formation of the project team]. In *Kadrovyy potentsial innovatsionnogo razvitiya: Mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferentsiya* (Moskva, 5 iyunya 2020g.): *materialy konferentsii. Ministerstvo nauki i vysshego obrazovaniya RF, FGBOU VO MGTU im. N.E. Baumana* [*HR potential of innovative development: International Scientific and Practical conference* (Moscow, June 5, 2020): *materials of the conference. Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Bauman Moscow State Technical University*]. Moscow: MGTU im. N.E. Baumana Publ., 2020, pp. 169–174. (In Russ.).
25. Selyuk A.V., Denisova S.S. Upravlenie proektnoi komandoi [Project team management]. Tyumen': TGU Publ., 2013. 215 p. (In Russ.).
26. Tatarko A.N. Issledovaniya sotsial'nogo kapitala v polikul'turnom obshchestve: teoretiko-metodologicheskie problemy i vazhneishie rezul'taty [Studies of social capital in a multicultural society: theoretical and methodological problems and the most important results]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo = Social Psychology and society*, 2021. Vol. 12, no. 4, pp. 34–52. DOI:10.17759/sps.2021120403 (In Russ.).
27. Ushakov D.V., Karnyshev A.D. Kompetentsii, kreativnost' i predpriimchivost' kak osnovy innovatsionnykh potentsialov lichnosti i gruppy [Competence, creativity and entrepreneurship as the basis of the innovative potentials of the individual and the group]. In *Materialy desyatoy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoy konferentsii «Ekonomicheskaya psikhologiya: aktual'nye issledovaniya i innovatsionnye tendentsii»* [*Proceedings of the Tenth International Scientific and Practical Conference "Economic Psychology: Current research and Innovative Trends"*]. Irkutsk, 2009, pp. 378–393. (In Russ.).
28. Yatsenko V.V. Effektivnoe upravlenie komandoi i organizatsiya kommunikatsii proekta [Effective team management and project communication management]. *Diskussiya* [*Discussion*], 2017, no. 6(80), pp. 64–68. (In Russ.).
29. Yatsenko V.V. Profil' kompetentsii komandy innovatsionnykh projektov v kontseptsii kontrollinga [Profile of competencies of the team of innovative projects in the concept of controlling]. *Vestnik Yuzhno-Rossiyskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta (Novocherkasskogo*

Авдеева А.П., Ермолаева М.В., Кокуева Ж.М.,
Лубовский Д.В.
Особенности ролевого и инновационного поведения
в связи с наличием опыта работы
Психолого-педагогические исследования. 2022.
Том 14. № 4. С. 99–126.

Avdeeva A.P., Ermolaeva M.V., Kokueva Zh.M.,
Lubovsky D.V.
Features of Role and Innovative Behavior in Relation to
Work Experience
Psychological-Educational Studies. 2022.
Vol. 14, no. 4, pp. 99–126.

politekhnicheskogo instituta). *Seriya: Sotsial'no-ekonomicheskie nauki [Bulletin of the South Russian State Technical University (Novocherkassk Polytechnic Institute). Series: Socio-economic sciences]*, 2018, no. 2, pp. 41–48. (In Russ.).

30. Albert S., Ashforth B.E., Dutton J.E. Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 2000. Vol. 25, no. 1, pp. 13–17. DOI:10.5465/AMR.2000.2791600

31. Ashforth B.E., Mael F.A. Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 1989. Vol. 14, no. 1, pp. 20–39. DOI:10.5465/AMR.1989.4278999

32. Bullis C., Tompkins P. The forest ranger revisited: A study of control practices and identification. *Communication Monographs*, 1989. Vol. 56, no. 4, pp. 287–306.

33. Cheney G., Tompkins P.K. Coming to terms with organizational identification. *Central States Speech Journal*, 1987. Vol. 38, no. 1, pp. 1–15.

34. Corporate Learning Priorities Survey 2015 / Ludlow S. (ed.) [Elektronnyi resurs]. URL: https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/assets.henley.ac.uk/legacyUploads/pdf/exec-ed/2015_Corporate_Learning_Survey.pdf (Accessed 27.02.2021).

35. Drzensky F., Egold N., van Dick R. Ready for a Change? A Longitudinal Study of Antecedents, Consequences and Contingencies of Readiness for Change. *Journal of Change Management*, 2012. Vol. 12, no. 1, pp. 95–111. DOI:10.1080/14697017.2011.652377

36. Ellemers N. Identity, culture, and change in organizations: a social identity analysis and three illustrative cases. In *Social Identity at Work: Developing Theory for Organizational Practice*. London: Psychology Press, 2003, pp. 191–204.

37. Ettington D., Camp R. Facilitating transfer of skills between group projects and work teams. *Journal of Management Education*, 2002. Vol. 26, no. 4, pp. 356–379. DOI:10.1177/105256290202600404

38. Haberyan A. Team-Based learning in an Industrial: Organizational Psychology Course. *North American Journal of Psychology*, 2007. Vol. 9, no. 1, pp. 143–152.

39. Janssen O. The Joint Impact of Perceived Influence and Supervisor Supportiveness on Employee Innovative Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2005. Vol. 78, pp. 573–579. DOI:10.1348/096317905X25823

40. Russo T.C. Organizational and professional identification: A case of newspaper journalists. *Management Communication Quarterly*, 1998. Vol. 12, no. 1, pp. 72–111. DOI:10.1177/0893318998121003

41. Scott S.G., Bruce R.A. Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 1994. Vol. 37, pp. 580–607. DOI:10.2307/256701

42. West V.A., Farr J.L. Innovation at work. In *Innovation and creativity at work: Psychological and Organizational strategies: 63-80*. Chichester, U.K.: Wiley, 1990, pp. 3–13.

Приложение

Опросник «Роль в команде»

В каждой паре утверждений выберите то, которое Вам ближе.

1	Я склонен действовать творчески и	Я открыт любому общению и считаю
---	-----------------------------------	----------------------------------

	нестандартно	это важным делом
2	Я готов решать сложные проблемы	Я уверен, что я опытный координатор работы своих коллег
3	Я склонен выдвигать новые идеи и стратегии	Я считаю важным вдохновлять мою команду на активную работу
4	Я уделяю внимание только главным вопросам	Уверен, что я рассудительный и проницательный человек
5	Творчество для меня – главное	Я уверен, что могу эффективно работать в коллективе
6	Я не считаю нужным придавать значение второстепенным деталям	Я дисциплинированный и надежный работник
7	Я слишком занят творческими проблемами для того, чтобы думать о том, как эффективно общаться	Меня считают добросовестным и усердным сотрудником
8	Я постоянно ищу возможности для налаживания контактов	Я уверен в себе и способен направлять принятие решений
9	Налаживание контактов – самое главное в командной работе	Я способен наметить приложение сил моих коллег в нужном направлении
10	Я ищу внешние контакты в интересах командной работы	Мое преимущество – стратегическое мышление
11	Я исследую внешние ресурсы и идеи для достижения общей цели	Про меня говорят, что я деликатный и гибкий человек
12	Возможно, я излишне оптимистичен	Я считаю важным придерживаться традиций
13	Мне говорят, что я склонен быстро терять интерес, когда первоначальный энтузиазм угасает	Я считаю важным доводить дело до конца
14	Как правило, я ставлю ясные цели и умею распределять полномочия	Я люблю трудности и испытываю удовлетворение от их активного преодоления
15	Я способен контролировать продвижение команды к намеченной цели	Мне удастся видеть все варианты решений
16	В командной работе я считаю наиболее важным следить за эффективным использованием ресурсов	В командной работе я считаю наиболее важным прислушиваться к окружающим и находить с ними общий язык
17	Меня обвиняют в том, что иногда я действую как манипулятор	Основной показатель мастерства работника – его эффективность
18	Некоторые обвиняют меня в том, что я лишь наблюдаю, как работают другие	Считаю важным находить ошибки и упущения в работе
19	В командной работе я считаю наиболее важным мужественно	В командной работе я считаю наиболее важным контролировать работу и

	преодолевать препятствия	делать взвешенные выводы
20	Я могу обратить внимание членов моей команды на первостепенные задачи	Я считаю важным и умею устранять разногласия в команде
21	Иногда мне говорят, что я склонен к провокациям, и мне обидно	Самое главное – превратить идеи в практические решения
22	Когда речь идет о достижении цели, чувства окружающих меня не очень волнуют	Я выполняю работу своевременно и тщательно
23	Я готов анализировать проблемы, идеи и предложения, чтобы команда приняла наилучшее решение	Моя сильная сторона – устанавливать связи между членами команды
24	Мне говорят, что я не слишком энергичен	Моя сильная сторона – превращать утвержденные планы в реальность
25	Мне говорят, что я не способен вдохновлять других	Моя сильная сторона – умение привести общие усилия к достижению цели
26	Моя слабая сторона – нерешительность в критических ситуациях	Моя слабая сторона – недостаточная гибкость в критических ситуациях
27	Мне трудно отстраниться от атмосферы в группе и мнения других людей	Мне говорят, что я излишне тревожен
28	Иногда меня упрекают в том, что я медленно реагирую на новые возможности в командной работе	Иногда меня упрекают в том, что я не готов делиться своими полномочиями в командной работе

Опросник типов инновационного поведения

1	Обнаружение новых проблемных областей – мое преимущество	Мое преимущество – умение соотнести стратегические и тактические цели общей работы
2	Во всех ситуациях я первый обнаруживаю новые возможности	Я считаю, что рабочая среда рождает творческую инициативу сотрудников
3	Я вижу себя как генератора новых идей	Я проявляю себя в практическом внедрении инновационного решения
4	Мне нравится предлагать то, до чего никто не додумался	Мне нравится регулировать взаимодействие членов команды при продвижении нового
5	Я успешен в генерации новых идей	Я успешен в создании рабочей среды для продвижения нового
6	Я способен отыскать новые проблемные области	Самое главное – принятие и доработка новой идеи
7	Я вижу себя как человека,	Я знаю, что мое преимущество –

	предлагающего новые идеи	находить ошибки и упущения в реализации инновационных решений
8	В большей степени я ориентирован на поиск новых возможностей	Я успешно проявляю себя, смягчая противодействие новой идее со стороны окружения
9	Я успешен в обнаружении новых проблемных областей	Я помогаю превращать новое в стандартный элемент производственного процесса
10	Я предпочитаю предлагать новые идеи	Во всех ситуациях я первый обнаруживаю новые возможности
11	Мне нравится генерировать неординарные решения	В споре я успешно содействую «созреванию» новой идеи
12	Я всегда ориентирован на поиск новых возможностей	Мое преимущество – дополнение существующих технологий и инноваций
13	Мне нравится генерировать неординарные решения	Мне нравится преобразовывать инновационные идеи в практическое решение
14	При продвижении новой идеи я успешно регулирую отношения противодействующих сторон	Я проявляю себя в инновациях, которые появляются как ответ на возросший спрос
15	Продвигая новую идею, я успешно регулирую отношения с организацией	Мое преимущество – умение выявлять проблемные области в общем деле
16	В споре я успешно противодействую неприятию новой идеи	Я способен вдохновлять своим примером внедрения инноваций своих коллег
17	Для меня самое главное – противодействовать отвержению новой идеи со стороны окружения	Для меня самое главное – применение новых технологий, разработанных другими
18	При продвижении новой идеи важнее всего регулировать отношения противодействующих сторон	При продвижении новой идеи важнее всего находить не использованные прежде ресурсы
19	Я проявляю себя в инновациях, которые возникают как ответ на возросший спрос	Я проявляю себя в руководстве инновационной работой команды посредством анализа результатов деятельности
20	Я нахожу способы снять преграды на пути продвижения нового на рынок	Я нахожу способы при внедрении инноваций вовлечь всех своих коллег
21	Я проявляю себя во внедрении инновационного решения	Я проявляю себя в успешном дополнении уже имеющегося новыми технологиями
22	Самое главное – превратить новое в стандартный элемент производственного процесса	Самое главное – достичь одобрения новой идеи большинством

Авдеева А.П., Ермолаева М.В., Кокуева Ж.М.,
Лубовский Д.В.
Особенности ролевого и инновационного поведения
в связи с наличием опыта работы
Психолого-педагогические исследования. 2022.
Том 14. № 4. С. 99–126.

Avdeeva A.P., Ermolaeva M.V., Kokueva Zh.M.,
Lubovsky D.V.
Features of Role and Innovative Behavior in Relation to
Work Experience
Psychological-Educational Studies. 2022.
Vol. 14, no. 4, pp. 99–126.

23	Я проявляю себя, регулируя взаимодействие членов команды при продвижении нового	Я проявляю себя, создавая рабочую среду, где поддерживается творческая инициатива
24	Мое преимущество – умение выявлять проблемные области в общем деле	Мое преимущество – активно превращать инновационную идею в практическое решение
25	Я умею соотнести стратегические и тактические цели общей работы	Я умею находить ошибки и упущения в реализации инновационных идей
26	Я считаю, что самое главное – создавать рабочую среду, которая рождает творческую инициативу сотрудников	Я считаю, что самое главное – дополнение существующих технологий и инноваций
27	Самое главное – вдохновлять своим примером внедрения инноваций своих коллег	Самое главное – принятие и доработка новой идеи
28	Самое главное – применение новых технологий, разработанных другими	Самое главное – нахождение не использованных прежде ресурсов

Информация об авторах

Авдеева Анна Павловна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Промышленная логистика», ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана» (ФГБОУ ВО «МГТУ им. Н.Э. Баумана»), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8010-7988>, e-mail: ap.avdeeva@rambler.ru

Ермолаева Марина Валерьевна, доктор психологических наук, профессор кафедры ЮНЕСКО «Культурно-историческая психология детства», ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет» (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1645-5136>, e-mail: mar-erm@mail.ru

Кокуева Жанна Михайловна, кандидат технических наук, доцент кафедры «Промышленная логистика», ФГБОУ ВО «Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана» (ФГБОУ ВО «МГТУ им. Н.Э. Баумана»), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2627-7043>, e-mail: kokueva@bmstu.ru

Лубовский Дмитрий Владимирович, кандидат психологических наук, профессор кафедры ЮНЕСКО «Культурно-историческая психология детства», ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет» (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7392-4667>, e-mail: lubovsky@yandex.ru

Information about the authors

Anna P. Avdeeva, PhD in Psychology, Associate Professor of the Department of Industrial Logistics, Moscow State Technical University N.E. Bauman, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8010-7988>, e-mail: ap.avdeeva@rambler.ru

Marina V. Ermolaeva, Doctor in Psychology, professor of the UNESCO Department “Cultural and historical Psychology of Childhood”, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow,

*Авдеева А.П., Ермолаева М.В., Кокуева Ж.М.,
Лубовский Д.В.*
Особенности ролевого и инновационного поведения
в связи с наличием опыта работы
Психолого-педагогические исследования. 2022.
Том 14. № 4. С. 99–126.

*Avdeeva A.P., Ermolaeva M.V., Kokueva Zh.M.,
Lubovsky D.V.*
Features of Role and Innovative Behavior in Relation to
Work Experience
Psychological-Educational Studies. 2022.
Vol. 14, no. 4, pp. 99–126.

Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1645-5136>, e-mail: mar-erm@mail.ru

Zhanna M. Kokueva, PhD in Technical Sciences, Associate Professor of the Department of Industrial Logistics, Moscow State Technical University N.E. Bauman, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2627-7043>, e-mail: kokueva@bmstu.ru

Dmitry V. Lubovsky, PhD in Psychology, professor of the UNESCO Department “Cultural and historical Psychology of Childhood”, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7392-4667>, e-mail: lubovsky@yandex.ru

Получена 28.09.2022

Принята в печать 15.12.2022

Received 28.09.2022

Accepted 15.12.2022