

УДК 159.923.07
ББК 88.4

Т.А. ТЕРЕХОВА

Байкальский государственный университет
экономики и права
г. Иркутск
terehovata@mail.ru

А.О. ШИШКИНА

Байкальский государственный университет
экономики и права
г. Иркутск
nastasiyshsh@mail.ru

ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ ЛИЧНОСТИ: ПОДХОДЫ, ФОРМЫ, МЕХАНИЗМЫ

T.A. Terekhova

Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk

A.O. Shishkina

Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk

INNOVATION ACTIVITY OF A PERSONALITY: ITS APPROACHES, FORMS AND MECHANISMS

Аннотация: В статье дан теоретический анализ двух подходов к изучению инновационной активности личности (поведенческого и организационного). Рассмотрены две формы инновационной активности личности: поведение и деятельность. Выделены основные зарубежные и отечественные исследовательские школы по проблеме инновационной активности личности. В качестве базовых психологических механизмов инновационной активности личности представлены: локус контроля, идентификация, динамическое равновесие.

Ключевые слова: поведение, деятельность, инновационная активность личности, локус контроля, идентификация, динамическое равновесие.

Annotation: In the paper they made an analysis of two approaches to study of personality innovation activity (behavioral and organizational). They considered two forms of innovation activity of a personality such as behavior and activity. They determined main foreign and domestic research schools studying the problem of personality innovation activity.

As basic psychological mechanisms of personality innovation activity they presented locus of control, identification and dynamic balance.

Keywords: behavior, activity, innovation activity of a personality, locus of control, identification, dynamic balance.

Современное представление о природе, источниках, формах и видах, содержании и механизмах, формировании и проявлениях активности человека складывается на основе анализа результатов теоретических и экспериментальных исследований проблем поведения и деятельности.

Главное отличие деятельности от поведения – это наличие определённой цели, которая стоит перед

субъектом. Именно наличие мотива выделяет такую активность и делает её уникальной. Деятельность – это система целенаправленных действий, которые подчинены друг другу, имеют мотив, предмет и средства.

Кроме того, поведение существа может быть только внешним, в то время как деятельность – ещё и внутренней (мышление, научная работа). Проявления типов активности также различаются между собой.

Поведение всегда направлено на удовлетворение биологических потребностей, а деятельность – ещё и на реализацию социально-культурных запросов. В науке есть мнение, что именно они предопределили развитие человека и оказали существенное влияние на него.

Деятельность является доминирующим видом активности у людей, поведение же более свойственно другим живым существам, которые сознанием не наделены. Между данными категориями есть и определённые сходства. Так, и поведение, и деятельность направлены на изменение исходной материи, реализацию определенных задач, решение которых очень важно для субъекта активности.

Таким образом, отличие деятельности от поведения заключается в следующем:

Осознанность. Деятельность человека всегда сознательна, в то время как поведение является спонтанным и выступает в качестве реакции на раздражители.

Уровни. Деятельность человека бывает внутренней и внешней, поведение – только внешним.

Мотивация. Деятельность является целенаправленной, в то время как поведение может быть лишено всякой цели.

Проявление. Поведение живого существа выражается в единичном акте, ответе на раздражитель. Деятельность – это организованная система, во главе которой стоит определённая цель.

Стимул. Основной потребностью к поведению является наличие внутренних потребностей, то есть инстинктов. Деятельность может определяться ещё и культурными, социальными потребностями.

Активность является неотъемлемым свойством и состоянием любого живого организма, в том числе и человека. Не обладая активностью, человек не может существовать ни как биологическое существо, ни как член общества. Так представители деятельностного подхода рассматривают феномен активности через призму проблемы деятельности. Так, А.Н. Леонтьев рассматривает активность как внутреннюю предпосылку самодвижения деятельности [7]. С.Л. Рубинштейн под активностью понимает генеральную характеристику субъекта, играющую роль посредника между деяниями личности и требованиями общества. В трудах С. Л. Рубинштейна проблема активности рассматривается в тесной связи с внутренней детерминацией поведения. Согласно позиции автора, человек сознательно преобразует мир. В сознательной деятельности человека проявляется его активность. Таким образом, выдвинутый С. Л. Рубинштейном принцип, согласно которому внешние воздействия преломляются через внутрен-

нюю позицию человека, противостоял как представлениям о фатальной предопределённости активности со стороны внешних воздействий, так и истолкованию активности как особой силы, независимой от взаимодействия субъекта с внешней средой [10].

А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский определяя активность как «деятельное состояние субъекта», отмечают, что она детерминирована внутренне, со стороны его отношений к миру, и реализуется вовне, в процессах поведения [9].

По мнению А.К. Абульхановой-Славской «принципиальное отличие активности и деятельности состоит в том, что деятельность исходит из потребности в предмете, а активность – из потребности в деятельности» [1, 41] Активность определяет деятельность (ее мотивы, цели, направленность, желание (или нежелание) осуществлять деятельность, т.е. является движущей силой, источником пробуждения в человеке его «дремлющих потенциалов». Таким образом активность как бы предшествует деятельности во времени, «активность вызывается потребностью в деятельности, представляет собой высший по отношению к деятельности уровень» [1, 43]

Таким образом, несмотря на некоторые особенности в понимании роли и места активности в жизнедеятельности личности в рамках различных течений деятельностного подхода, общепризнанным являются положения: 1) о решающей роли внутренних психологических факторов активности личности, по сравнению с внешними условиями проявления активности; 2) об активности личности как детерминанте её самодвижения, саморазвития.

Немаловажным является вопрос о движущих силах активности личности, т.е. механизме запускающем процесс самодвижения. В отечественной психологической науке многие исследователи придерживаются точки зрения о том, что движущей силой процесса саморазвития личности, инициации её активности являются внутрилличностные противоречия (К.А. Абульханова-Славская, А.И. Анциферова, А.Г. Асмолов, Г.С. Костюк, А.Н. Леонтьев, В.Д. Шадриков и др.). Данные теоретические позиции основаны на диалектическом подходе, согласно которому «противоречие есть корень всякого движения и жизненности, лишь, поскольку нечто имеет в себе самом противоречие, оно движется, обладает импульсом к деятельности» [3]. Так, А.Г. Асмолов отмечает, что «проявления активности личности возникают не в результате какого-либо первотолчка, вызываемого теми или иными потребностями. Поиск «двигателя», дающего начало активности личности,

	Поведенческий	Организационный
Предмет изучения	Характеристики личностных черт и индивидуального поведения (деятельности)	Организационные характеристики
Субъект инновации	Личность	Фирма
Основные направления	креативное поведение инновационное трудовое поведение предпринимательское поведение	корпоративное предпринимательство системы контроля за инновациями организационные инновации

Таблица 1. Основные подходы к изучению инновационной активности личности

необходимо искать в тех рождающихся в процессе деятельности противоречиях, которые и являются движущей силой развития личности» [2]. А.И. Крупнов, рассматривая вопрос о движущих силах активности, определяет их как противоречия, которые возникают в процессе взаимодействия внутренних и внешних факторов, в ходе реализации той или иной деятельности [6]. В.Д. Шадриков основным противоречием, инициирующим активность личности считает противоречие между способностями индивида и требованиями деятельности [11]. Таким образом, движущей силой активности личности являются внутриличностные противоречия, возникающие в процессе осуществления деятельности.

Обращение к проблематике инновационной активности становится невозможным без предварительного анализа, систематизации и классификации методологических посылок, методических приемов и эмпирических результатов, накопленных представителями различных школ и направлений.

Для изучения инновационной активности личности в мировой литературе применяется широкий круг понятий. Большинство из них, так или иначе, отталкиваются от термина behavior («поведение»). Соответственно возникают понятия: «инновационное поведение» («innovative behavior»), «предпринимательское поведение» («entrepreneurial behavior»), «инновационное организационное поведение» («innovative organizational behavior»), «креативное трудовое поведение» («creative work behavior») и др.

Можно выделить два подхода к изучению инновационной активности личности: поведенческий подход; организационный подход (табл. 1).

Для представителей поведенческого подхода инноватор – сама личность. Для них вопросы индивидуальной креативности человека (Т.Амабайл), личной активности по развитию и воплощению инновацион-

ной идеи (М. Басадур), или же восприимчивости ближайшего организационного окружения инноватора к предлагаемым усовершенствованиям (О. Янсен) становятся центральными.

Данный подход представляют, прежде всего, американские специалисты в области так называемого «креативного поведения» (гарвардская школа во главе с Терезой Амабайл), исследователи «инновационного трудового поведения» (О.

Янсен и др.), а также эксперты в области «предпринимательского поведения» (Д. Куратко и др.).

Представители второго, организационного подхода, полагают, что инновация есть, в конечном счете, продукт фирмы, которая несет за нее ответственность. В рамках организационного подхода мы выделяем несколько направлений: «корпоративное предпринимательство» (corporate entrepreneurship), «организационные инновации» (organizational innovation), «системы контроля за инновациями» (innovation control systems). Исследования сторонников данного подхода объединяет интерес к структурным методам развития и внедрения инноваций.

Несмотря на необходимость изучения инноваций с обоих представленных точек зрения, в настоящей работе мы сфокусируемся на первом подходе. Это обусловлено тремя причинами:

1) На сегодняшний день в отечественной социальной психологии имеются серьезные методологические и методические наработки в области инноваций (С.Р. Яголковский, А.Д. Карнышев, В.Е. Ключко и др.) В первую очередь необходимо отметить вклад кафедры социальной и экономической психологии БГУЭП, которая систематизировала и разработала систему базовых методологических принципов и методических приемов для изучения психологии инноваций, инновационного взаимодействия в рамках бизнес-организаций [4, 5, 12].

2) Нам представляется, что именно на уровне устойчивых практик поведения субъектов инновационной активности можно достичь наиболее серьезных результатов в анализе причин недостаточно развитого инновационного потенциала личности. К этому предположению нас приводят исследования, проведенные кафедрой социальной и экономической психологии БГУЭП, 2012-2013 гг. Исследование показало, что ин-

новационное поведение личности проявляется на уровне повседневного социально-психологического взаимодействия.

3) Социальная психология ориентирована на исследование не столько организационных форм продвижения инноваций, сколько на изучение роли личности, индивидуальных усилий в генерации полезных новшеств. Безусловно, организационные формы развития инноваций носят более абстрактный характер. Между тем ответственными за развитие инноваций в фирме являются конкретные люди, которые своей активностью, усердием и трудом продуцируют новое.

Изучение данной проблемной области невозможно без освещения ряда вопросов: что такое инновационная активность (поведение, деятельность и т.п.) личности? Каковы ее основные индикаторы? Как ее измерить?

Проанализируем достижения и наработки представителей поведенческого подхода в исследовании инноваций.

1) *Гарвардская школа изучения креативного поведения* (Г. Амабайл) разработала и обосновала трехфакторную модель креативного поведения. Факторы, определяющие креативный потенциал личности на индивидуальном уровне, описываются через три стержневых компонента:

- 1) уровень квалификации;
- 2) креативные способности (общая способность к генерации нового);
- 3) мотивационная структура личности.

Основное внимание авторов сосредотачивается на изучении третьего фактора: мотивационной структуры личности. Г. Амабайл и коллеги показывают, что в зависимости от того, насколько в трудовой деятельности личности доминирует тот или иной тип мотивации (внешняя или внутренняя), формируются принципиально различные базовые условия для проявления креативного поведения. В случае превалирования внешней мотивации (связанной, например, с материальным вознаграждением или со служебным ростом), креативные способности сотрудника имеют существенно меньшие шансы на реализацию, нежели чем в ситуации, когда им движет исключительно интерес к самому процессу деятельности. Отдельного внимания заслуживают исследования данной группы ученых роли внутренней конкурентной среды организации как фактора инновационной активности. Показано, что в ситуации, когда человек получает или высокое поощрение (при реализации того или иного проекта, решения конкретной задачи и т.п.) или же существенное наказание (в

обратном случае) – его креативность резко тормозится. В этом случае на первый план выходят традиционные, возможно, менее эффективные, но зато гарантированные от провала методы, приемы работы и т.п. [15].

Гарвардскую школу изучения инновационного (креативного) поведения отличает две особенности:

- сильный социально-психологический акцент
- специфическое понимание инновационного поведения.

Действительно, авторы широко используют психологические тесты и методики. Преимущество такого подхода состоит в возможности замерить такой сложный параметр, как личные креативные способности сотрудника.

Еще одной особенностью, вытекающей из первой, является специфическое понимание инновационного поведения. Понятия «инновационное» и «креативное» не разделяются достаточно жестко. Любое новое решение или идея сотрудника, так или иначе связанная с выполнением его профессиональных обязанностей, полагается «инновационной». При этом деятельность сотрудника по продвижению инновационного предложения других работников, или же активность сотрудника по внедрению, применению чужой идеи в жизнь не рассматривается как инновационное поведение.

2) *Исследования инновационного трудового поведения*. Еще одно направление исследований, представители которого внесли значимый вклад в изучение инновационной активности личности, сосредоточено в Нидерландах и основным предметом своих изысканий имеет так называемое Innovative Work Behavior (Инновационное трудовое поведение) (Е. Вилсон-Еверед, Г. Ван дер Вегт, Дж. Ранк, Н. Нельсон, и др). Особое значение для разработки указанной проблемной области имеют работы О. Янсена [16].

Данная группа ученых источником инновации видят деятельность работника. Однако в отличие от американской школы, О. Янсен, М. Реверс и др. определяют инновационное поведение не только через креативность действий, совершаемых работником, но и через полезное участие работника в создании инновации. Таким образом, определение инновационного поведения включает в себя четыре различных аспекта:

- обнаружение работником новой возможности;
- генерация новой идеи;
- продвижение новой идеи;
- внедрение инновационного решения в жизнь организации.

Под внедрением понимается превращение инновационной практики поведения, структурного образо-

вания, технологического решения и т.п. в стандартный элемент производственного процесса.

Новый взгляд на определение инновационного поведения – одно из главных достоинств исследователей инновационного трудового поведения. Из других важных достижений этого направления необходимо отметить:

1) наработки в области изучения связи социально-психологической организации отношений в компании и инновационным поведением ее сотрудников. В том числе, особое внимание уделяется отношениям инноватора с его окружением и начальством.

2) внимание исследователей к таким организационным параметрам, как автономность работника, степень дифференцированности его функциональных обязанностей и др.

3) *Исследования предпринимательского поведения в организации как формы инновационной активности*

Понятие «предпринимательского поведения» лишь недавно стало употребляться в научной литературе, посвященной в первую очередь «корпоративному предпринимательству» (corporate entrepreneurship). Предпринимательское поведение, как целостное явление понимается представителями данного направления как инновационная активность, направленная на достижение целей, связанных с развитием инноваций: повышение доходности, стратегическое обновление компании, аккумуляция знания для проведения будущих изменений, развитие на международной арене, эффективное размещение и структурирование имеющихся ресурсов. Исследования в данном направлении только начались, однако Д. Куратко, Р. Д. Айрланд и др. на основе собственных изысканий и обобщения достижений других исследователей разработали теоретическую модель предпринимательского поведения руководителей:

1) Предпосылки предпринимательского поведения:

- самостоятельность, автономность;
- система поощрений и стимулирования инновационной активности;
- наличие временного ресурса;
- организационные рамки инновационной активности.

2) Проявление предпринимательского поведения:

- поиск, выявление инновационных возможностей для развития организации, и контроль за реализацией этих возможностей;
- идентификация потребности в ресурсах для реализации инновационных возможностей, аккумуляция

и использование этих ресурсов.

3) Вероятные последствия предпринимательского поведения руководителей среднего уровня:

На индивидуальном уровне: карьерное продвижение, карьерное понижение, перераспределение на другую позицию в организации, развитие политических (коммуникативных) навыков, создание новой сети социальных отношений, материальное вознаграждение, конфликт с более консервативными членами организации.

На организационном уровне: развитие инновационной организационной культуры, формирование конкурентных преимуществ, выделение новых рыночных ниш, экономические потери, увеличение инновационной емкости предприятия и др.

Согласно авторам, образуется цикл: в зависимости от того, что перевешивает: позитивные или негативные последствия инновационного поведения, формируются более или менее способствующие инновационной активности предпосылки, которые в свою очередь задают степень выгодности для сотрудника и для организации в целом инновационного поведения. Данная тема требует дальнейшей разработки.

Таким образом, выделено несколько теоретических наработок, которые, безусловно, окажутся полезными для будущих исследований. Речь идет, в том числе, о подготовке и проведении эмпирического исследования инновационной активности личности

В этой связи особую важность представляет модель «предпринимательского поведения», разработанная Д. Куратко и др., а также трехфакторная модель креативного поведения (Т. Амабайл и др.). Первая задает концептуальный каркас для анализа инновационной активности с учетом, как организационных условий, так и индивидуальных качеств личности, а вторая заостряет внимание на отдельных блоках-факторах, предположительно, играющих определяющую роль в формировании инновационного поведения: квалификация, мотивация, креативные способности.

В изучении проблемы инновационной активности как особого явления важное место занимает раскрытие механизмов ее осуществления. В современной психологической литературе не существует единого подхода к определению сущности психологического механизма. Однако чаще всего психологический механизм определяется как «субъективное описание», или отражение на субъективном уровне тех объективных процессов, которые обеспечивают взаимодействие человека с окружающей средой. При этом психологический механизм является не простой констатацией данных процессов,

а скорее раскрывает их содержательные и функциональные характеристики. Психологический механизм в основе своей выполняет регулятивную функцию в управлении различными энергетическими уровнями взаимодействия человека с окружающей средой.

Остановимся на анализе психологических механизмов, регулирующих активность человека при реализации нововведений.

Психологические механизмы имеют разную функциональную нагрузку, разную сферу своего действия, но все они лежат в основе многообразных видов, форм активности человека. И поэтому выявление характера, принципов, условий их действия исключительно важно в познании инновационной активности.

Одним из важных психологических механизмов инновационной активности личности является – локус контроля.

Появление понятия «локус контроля» в психологической литературе связано с работой Дж. Роттера (1954), который предложил различать между собой людей в соответствии с тем, как они локализуют контроль над значимыми для себя сообщениями. Локус контроля называют также локализацией контроля волевого усилия. Существуют два крайних типа такой локализации, или локуса контроля: интернальный и экстернальный.

Интернальный тип – человек считает, что происходящие с ним события прежде всего зависят от его личностных качеств и являются закономерным результатом собственной инновационной активности.

Экстернальный тип – человек убежден, что его успехи или неудачи являются результатом таких внешних сил, как везение, случайность, давление окружения, другие люди и т. п.

Локус контроля рассматривается Роттером и его последователями как особый, фундаментальный тип обобщенных ожиданий, как «степень понимания человеком причинных взаимосвязей между собственным поведением и достижением желаемого».

Экспериментальные данные констатируют, что интерналы проявляют большую инновационную активность, они, в отличие от экстерналов, более последовательны в своем поведении. Они более продуктивны в ситуациях принятия решения и ситуациях, связанных с риском, проявляют большую готовность отсрочить сиюминутное, легкодоступное удовольствие ради достижения отдаленного, но более ценного блага.

Еще одним важным психологическим механизмом является идентификация. *Идентификация* (от позднелат. *identifico* – отождествляю), признание тождественности, отождествление объектов, опознание.

Благодаря механизму идентификации происходит присвоение чувств, отношений, мотивов, присущих тем людям, которых личность принимает за образец, пример для подражания. Причем человек может отождествлять себя не только с другим человеком, но и с идеалами, образцами, общественными ценностями (Л.В. Попова, В.С. Мухина, В.Ф. Петренко и др.).

Профессор А.Д. Карнышев [4] показал, что инновация, с одной стороны, это нечто новое, созданная реальность, сущность и содержание которой не соответствует традициям, с другой стороны, это влияние меньшинства на большинство.

Новшество, созданная реальность – это половина дела, главное – внедрить новшество, превратить новшество в форму инновации, т.е. осуществить инновационный процесс и получить положительный результат. При этом механизм идентификации проявляется, с одной стороны, как отождествления себя с другими, погружения в мир личностных смыслов другого; с другой стороны, это создание и реализация новшества. На поведенческом уровне возможно рассмотрение механизма идентичности как процесса решения значимых инновационных проблем.

Базовым механизмом развития активности выступает *механизм динамического равновесия*, который связывается с причинно-следственными характеристиками динамических процессов и устойчивости психической деятельности.

В.Г. Леонтьев, разрабатывая механизмы мотивации, обратил внимание на наличие некоего исходного генерализованного механизма, являющегося важным звеном всех других мотивационных механизмов. Это механизм динамического равновесия [8]. Проведенные специальные наблюдения показали, что неуравновешенность в какой-либо системе всегда возникает вслед за достижением равновесия в другой, связанной с ней системой. При этом равновесие есть истинная причина активности в различных системах. Нарушение равновесия формирует стремление к его восстановлению и порождает соответствующие следствия, что и является, в конечном счете, источником побуждения, энергетическим элементом активности. В этом и проявляется механизм динамического равновесия. Так, например, люди, достигнув высоких в труде, начинают вносить в этот процесс элементы творчества или игры. Согласно этим позициям, люди пытаются так преобразовать процесс деятельности, чтобы она становилась более продуктивной, что способствует повышению уровня инновационной активности.

Английские психологи М. Аптер и К. Смит иссле-

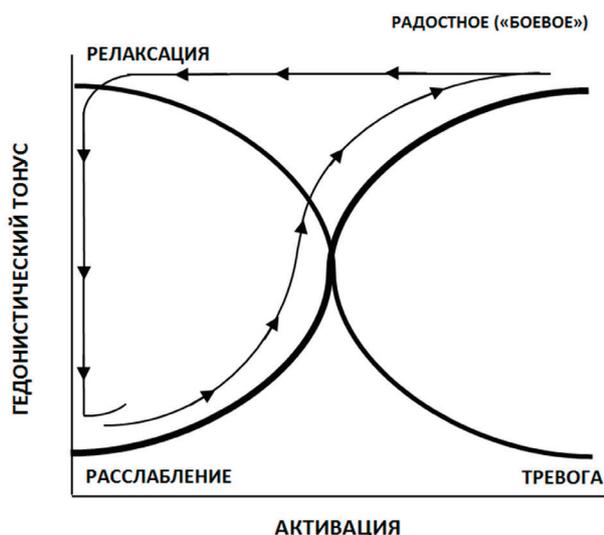


Рисунок 1. Поиск дополнительной активации

довательским путем установили связь между уровнем активности субъекта и его гедонистическим тонусом. Согласно их выводам, действуют две альтернативные системы, управляющие активностью человека. Одна такая система способствует избеганию активности – при ее действии субъект испытывает наиболее приятное состояние, когда активность минимальна, а наименее приятное – при максимальной величине. Вторая такая система направлена, напротив, на поиск активности. Когда она «действует», то наиболее приятное состояние возникает при максимальной активности (радостном или «боевом» возбуждении; а наименее приятное – при минимальной активности (расслаблении) [13].

Свои идеи М. Аптер и К. Смит сформулировали в *теории реверса активности*, согласно которой по ходу выполнения профессиональной деятельности возможны переключения организма с одной системы регуляции на другую, с соответствующей сменой гедонистического тонуса.

Так субъект, преднамеренно будет создавать трудности и опасности в деятельности, вызывая связанное с ними состояние «боевого» возбуждения, как бы перемещается по кривой «поиска» активности вправо-вверх. После же успешного разрешения «опасной» задачи у него возникает приятное состояние релаксации, что означает реверс активности – переход с кривой поиска активности на кривую ее избегания. Затем у субъекта снова появится желание проверить себя на «опасной» задаче, произойдет реверс активации на кривую ее поиска и описанный процесс будет снова повторяться (рис. 1). Здесь действует система инновационной активности.

Данная теория свидетельствует о взаимных пере-

ходах уравновешенности и неуравновешенности в связанных системах и о том, что эти переходы выступают в числе основных психологических условий действия психологических механизмов активности.

Инновационная активность отличается от традиционной своей неопределенностью и риском. Инновационная активность личности представляет собой системное психологическое явление, включающее различные уровни функционирования, находящиеся в сложном динамическом взаимодействии. Поэтому в рамках данной статьи мы проанализировали основные психологические подходы, формы и механизмы инновационной активности личности.

Библиографический список

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская – М., 1991. – 299 с.
2. Асмолов А.Г. Психология личности: Учебник / А.Г. Асмолов – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 367 с.
3. Гегель Г.В.Ф. Наука логики. – Спб., – 1997. – С. 520.
4. Карнышев А.Д. Экономическая психология и содержательный анализ инноваций // Экономическая психология: актуальные исследования и инновационные тенденции десятой юбилейной междунар. науч. – практ. конф./под общ.ред.д-ра психол. наук, проф. А.Д. Карнышева. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009
5. Ключко В.Е., Галажинский Э.В. Психология инновационного поведения – Томск: Томский государственный университет, 2009. – 240 с.
6. Крупнов А.И. Психологические проблемы исследования активности человека. / А.И. Крупнов // Вопр. психол. – 1984. – № 3. – С. 25-33
7. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. / А.Н. Леонтьев. – М., 2004. – 352 с.
8. Леонтьев В.Г. Мотивация и психологические механизмы ее формирования. – Новосибирск: Новосибирский полиграфкомбинат, 2002. – 264 с.
9. Петровский А.В., Ярошевский, М.Г. История и теория психологии / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – Т.2. – С. 176
10. Терехова Т.А. Профессиональная психодиагностика /Т.А. Терехова. – Иркутск: БГУЭП, 2012. – 347с.
11. Терехова Т.А. Эмпирическое исследование проявления инновационного потенциала личности в зависимости от исполнения социальной роли (Электронный журнал). 2013. №2.
12. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии /

С.Л. Рубинштейн – СПб: Издательство «Питер», 2000.

13. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека / В.Д. Шадриков – М.: Логос, 1996 – 320 с.

14. Яголковский С.Р. Психология инноваций. Подходы, модели, процессы, М.: Изд-во ИПРАН, 2010. – 263 с.

15. Apter M. J., Smith. K.C.P. Humour and the theory of psychological reversals. In: Chapman A. J., Foot H. C. (eds.) Oxford: Pergamon Press, 1977. P. 95-100.

16. Basadur, M., Hausdorf, P. Measuring Divergent Thinking Attitudes Related to Creative Problem Solving and Innovation Management. // Creativity Research Journal. – 1996. – V. 9 (1). –P. 21-32.

15. S. Kramer, T. Amabile The Progress Principle/ Harvard Business Review Press, 2011.

16. 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.