

УБЕЖДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ОТНОШЕНИЯ К ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ИННОВАЦИЯМ



Мельничук Андрей Степанович — кандидат психологических наук, доцент кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС); просп. Вернадского, 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: melnichuk-as@ranepa.ru

Динамичные изменения, происходящие сегодня в различных сферах социума, требуют от человека способности быстро адаптироваться к ним и продуктивно осуществлять инновационное поведение — выходить за пределы сложившихся установок и стереотипов, генерировать и реализовывать нововведения [8, с. 8; 10, с. 143]. Поэтому одним из интенсивно развивающихся направлений психологических исследований стал анализ включённости человека в инновационные процессы, прежде всего в рамках организаций различного типа.

Для обозначения такой включённости используется большое количество терминов — в том числе «инновационная готовность» [12], «инновационный потенциал» [3, 11, 17], «инновационная компетентность» [23], — соотношение между которыми может стать предметом отдельного анализа. В рамках изучения детерминант инновационной ак-

тивности большое внимание уделяется: когнитивной сфере (собственно креативности и особенностям мышления, позволяющим «чувствовать» проблемные ситуации, строить их адекватный многомерный образ); личностным качествам, создающим основу для реализации инновационных идей (самостоятельность, стрессоустойчивость, уверенность в себе); роли культурно-ценностных факторов в формировании инновационности личности [10; 25].

Вместе с тем ещё одним подходом, на наш взгляд, может стать рассмотрение инновационных процессов под углом зрения существующих у людей убеждений как «прочно сложившихся мнений, уверенных взглядов» на что-либо [19, с. 818]. Убеждения являются одним из когнитивных феноменов, они часто лежат в основе устойчивых моделей поведения личности. Кроме того, согласно М. Рокичу, ценности —

это «устойчивое убеждение в том, что определённый способ поведения или конечная цель существования предпочтительнее с личной или социальной точек зрения» [цит. по: 16, с. 4]. Отметим, что данный аспект проблемы инноваций практически не представлен в отечественных исследованиях и относительно мало — в зарубежных работах.

Значимые в контексте инноваций убеждения могут выделяться по различным основаниям, например по *субъекту убеждений* (отдельная личность или группа людей) и *должностному уровню их «носителей»*. Так, в рамках исследований «управленческого познания» основное внимание уделяется убеждениям руководителей. С одной стороны, объектом изучения могут быть отдельные управленцы. По оценкам зарубежных авторов, установки топ-менеджеров по отношению к изменениям в целом часто становятся более существенным предиктором выбора корпоративного подхода к инновациям, чем иные факторы (специфика внешней среды, технологические изменения, особенности организации) [28, с. 361, 362]. При этом подчёркивается, что выбор и проектирование технических инноваций в решающей степени зависят от «системы убеждений (верований)» ключевых руководителей, поскольку на их основе интерпретируются текущие события и прогнозируется вероятность будущих [29, с. 3]. С другой стороны, при рассмотрении инноваций как социально-когнитивного процесса интерес исследователей фокусируется на том, как в группах руководителей «индивидуальные убеждения, предположения и интерпретации разделяются другими членами организации или подгруппами» и на этой основе складывается «общее понимание инновационного процесса» и принимаются решения [26, с. 254, 256].

РЕЗЮМЕ

В статье обсуждается роль убеждений в детерминации отношения к инновациям в организации и участия в инновационной деятельности. Предложены критерии классификации убеждений, значимых в контексте инноваций. Это — субъект убеждений (отдельная личность или группа людей) и уровень его организационной позиции (руководители или другие сотрудники), степень обобщённости убеждений (убеждения относительно отдельных аспектов и видов инноваций или изменений в организации в целом), степень близости содержания убеждений с феноменом инноваций (убеждения, непосредственно связанные с инновациями; убеждения об аспектах деятельности организации, которые подвергаются изменениям; убеждения об общих подходах к управлению; общие личностные убеждения, «неспецифичные» по отношению к инновациям). Рассмотрено влияние иррациональных убеждений (долженствование, перфекционизм, зависимость от достижений и позитивного отношения людей) на отношение к изменениям в организации. Отмечена значимость базисных убеждений личности как фактора формирования обобщённых инновационных диспозиций.

Ключевые слова: отношение к инновациям, убеждения личности, иррациональные убеждения, базисные убеждения.

Более распространённым аспектом изучения убеждений является их рассмотрение как существенных факторов готовности персонала к инновациям. Как показано в обзоре Е.А. Наумцевой, в зарубежных концепциях такой готовности и разработанных на их основе методиках её оценки речь идёт о ряде убеждений, касающихся того, насколько необходимы конкретные изменения в организации, принесут ли они пользу или вред конкретной группе сотрудников, насколько организация в целом и данная группа способны успешно реализовать изменения [18, с. 60–64].

Опираясь на данные обзора Е.А. Наумцевой, можно выделить такой параметр инновационно значимых убеждений, как степень их *обобщённости*. На его основе речь может идти об убеждениях:

- относительно определённых инноваций в конкретной организации (хотя в данном случае, наверное, более уместным будет термин «мнения», а не «убеждения»);
- относительно значимости организационных инноваций определённого типа — технологических, управленческих, экономических и т. д.;
- относительно организационных инноваций в целом (несут ли они «благо» или «вред»).

Наконец, уместно говорить о *различной степени близости содержания убеждений с феноменом инноваций*. Во-первых, это *убеждения, содержание которых напрямую связано с инновационными процессами* (например, считает ли руководитель нововведения полезными для его организации или нет). Во-вторых, это *убеждения, которые связаны не столько с инновациями как таковыми, сколько с их «предметом»*. Так, по данным английских исследователей, внедрение компьютерных систем управления производством и ресурсами в одной из организаций было заблокировано, так как руководитель ключевого подразделения был убеждён в том, что «автоматизировав работу, новая технология сделает работу сотрудников менее интересной и мотивирующей» [29, с. 4].

В-третьих, на реализацию инноваций могут влиять *убеждения, касающиеся общих управленческих ситуаций*. Так, убеждение руководителя в более высокой компетентности внешних специалистов (наряду с верой в то, что новые технологии лучше «по определению») стало основой выбора предложенного

консалтинговой фирмой варианта инноваций, связанного с закупкой новой компьютерной техники и программ (что оказалось ошибкой вследствие их существенной несовместимости с имеющимся оборудованием). В то же время вариант автоматизации, подготовленный работавшими в этой фирме специалистами и предполагавший опору на уже имеющиеся технологии, был отвергнут в силу тех же убеждений [28, с. 4].

Упомянутые выше убеждения в той или иной мере затрагивают организационные или профессиональные вопросы. Однако мы полагаем, что фактором отношения к инновациям могут стать более общие, «профессионально неспецифичные» представления людей о себе и мире. Рассмотрим их возможное влияние на примере иррациональных убеждений, способных оказывать существенное воздействие на восприятие людьми происходящих событий, а также на эмоциональное и поведенческое реагирование на эти события.

Согласно А. Эллису, «философскую сердцевину» иррациональных моделей мышления составляет «долженствование» [24, с. 35]. Это убеждение в том, что реальность «обязана» соответствовать ожиданиям и нормам человека, а события в жизни должны происходить в полном соответствии с тем, что он предполагает или желает. Однако важнейшей чертой любых инноваций является *неопределённость*. Во-первых, она затрагивает процесс изменений (как именно он «пойдёт», в какой мере и кем будет поддержан, хватит ли ресурсов, не помешают ли внешние факторы и т. д.). Во-вторых, всегда присутствует неопределённость в отношении результата инноваций — в какой мере их удастся реализовать, будет ли полученный результат соответствовать намеченному и т. д. Поэтому порой выделяются разноплановые инновационные риски [6], а одной из отличительных черт инноваторов считается толерантность к неопределённости [10, с. 186, 203]. Соответственно, выраженная ориентация на «долженствование» может стать предпосылкой негативного отношения к изменениям вследствие достаточно высокой психотравматичности последних. Как замечает Д.А. Леонтьев, «одним из главных компонентов многих невротических проблем являются излишне жёсткие ожидания, чрезмерная степень субъективной определённости, которая превышает объективную предсказуемость» [15].

При этом, однако, нельзя исключить и несколько иного влияния установки на «долженствование» при её сочетании с крайне выраженной личностной значимостью изменений. В этом случае субъект будет стремиться осуществлять свои инновационные идеи, не обращая внимания на возникающие проблемы и препятствия и действуя по принципу «если реальность противоречит должному, то тем хуже для реальности» (что объективно повышает уровень риска).

Другим видом иррациональных убеждений, потенциально значимых в контексте отношения к инновациям, является перфекционизм. Его можно рассматривать как своеобразную интеграцию долженствования в отношении себя (сверхтребовательность, обязательность получения результата только самого высокого качества) и склонности к дихотомическому мышлению (когда оценка результата производится по принципу «всё» или «ничего» [7, с. 77]).

Данная особенность может оказывать двойственное влияние на участие в инновационных процессах. С одной стороны, она способна мотивировать человека на поддержку изменений (если, с его точки зрения, изменения способствуют приближению к совершенству). Однако немецкие психологи среди деструктивных убеждений «людей, нацеленных на выдающиеся результаты» (а именно они часто являются инициаторами изменений), выделяют представление о наличии однозначно «правильного» варианта решения проблемы и веру в то, что профессионал при старании его может и обязан найти [4, с. 116, 117]. Поэтому данная психологическая особенность имеет своим следствием снижение «оперативности отклика» на возникающие в ходе изменений трудности, одновременно повышая уровень тревожности сомнений в правильности выбора и страха потенциальных ошибок.

С другой стороны, осознание негарантированности достижения идеала в ходе инновационной деятельности и даже достаточно близкого приближения к нему (что в силу «поляризованности» восприятия равносильно полному провалу) может блокировать желание в принципе что-либо менять как субъективно «безрезультатное».

Участие в инновационных процессах способно как содействовать, так и препятствовать реализации значимых для человека потребностей, в том числе — в самоутверждении. В свете этого выделим убеждение в необходи-

мости постоянного получения высоких результатов в деятельности как оснований для позитивного мнения о себе как личности. Оно может реализовываться в различных формах: стремлении получать только наилучший результат, ориентации на успехи, превосходящие «чужие» показатели, и т. п. Убеждение в неприемлемости поражений и важности подтверждения своей значимости перед собой и другими людьми благодаря достигнутым успехам является одним из показателей «идеологических» оснований поведения типа «А», проявляющегося в высоком уровне притязаний, склонности к конкуренции и остром переживании неудач [27, с. 152, 153].

Как и в случае перфекционизма, такая «привязка к достижениям» при прочих равных условиях способна оказать двойственное воздействие: «подвигнуть» человека на генерацию новых идей и активное участие в их реализации (если они трактуются как возможность достичь значимого результата) или, напротив, детерминировать неприятие изменений (поскольку неудача воспринимается как подтверждение своей некомпетентности). Поэтому выскажем предположение, что связанные с личностной успешностью убеждения могут выступать фактором, влияющим на восприятие и выбор вариантов инноваций, различающихся по вероятности их реализации.

Определённую роль в детерминации отношения к инновациям и степени участия в них могут сыграть устойчивые представления человека о степени своей жизненной и профессиональной субъектности. Прежде всего, речь идёт о локусе контроля — «конструкте, означающем систему убеждений человека (выделено нами. А. М.) относительно того, где располагаются силы, влияющие на его судьбу и исход любых его действий» [13, с. 103].

Так, одной из характерных черт инноваторов считается интернальность, в частности — способность брать на себя ответственность, «опора при оценке результатов работы преимущественно на внутренние критерии, нежели на мнение окружающих» [14, с. 19]. Кроме того, по данным зарубежных авторов, уровень интернальности имеет положительную связь с принятием организационных изменений [18, с. 66].

Однако оборотной стороной сверхвысокой интернальности оказываются иррациональные убеждения по типу «персонализации» — «склонность от-

носить внешние события к самому себе, даже если нет никаких оснований для установления таких взаимосвязей», и приписывать себе ответственность за них [9, с. 46]. Поскольку реализация инноваций всегда предполагает возможность возникновения трудностей и неудач, то следствием данной особенности мышления может стать формирование негативного образа себя как «виновного в ошибках». В свою очередь, снижение «инновационной самооффективности» препятствует активному участию в разработке и внедрении нововведений.

Влияние иррациональных убеждений на отношение к инновациям может быть рассмотрено и в социально-психологическом плане. Так, «долженствование» часто распространяется не только на себя самого, но и на других людей, от которых ожидается (а то и требуется) определённое поведение, например поддержка инновационных идей или действий. Однако такие установки с высокой вероятностью могут стать предпосылкой конфликтов (поскольку сотрудники отличаются друг от друга взглядами на содержание, скорость, методы преобразований) и негативного отношения к субъекту «долженствования». Вероятность такого развития событий повышается вследствие того, что инноватор, как правило, отличается склонностью к независимости, «часто бросает вызов правилам, не проявляет особого уважения к традициям» [25, с. 90].

Данная ситуация (как и другие межличностные коллизии в ходе инноваций) окажется весьма болезненной для человека с выраженной установкой на долженствование вида «Люди должны меня уважать (ценить)» или «Они не должны меня критиковать» [24, с. 28, 29]. При этом уверенность в обязательности позитивного отношения и эмоциональной поддержки окружающих может сочетаться с представлением о зависимости самоуважения от оценок окружающих (в частности, от признания ими достижений или поддержки предпринимаемых действий). Например, одним из аспектов перфекционизма является «*восприятие других людей как делегирующих высокие ожидания*» [7, с. 77], *которым человек обязан соответствовать. Соответственно, стремление к одобрению способно как побудить человека на участие в инновациях (дающих в случае успеха шанс повысить свой статус), так и демотивировать его (если субъективно оцениваемые шансы на успех невысоки или*

инновационная деятельность сопряжена с возможностью потери авторитета либо явным несогласием значимых людей).

Следует согласиться с тем, что блокатером участия в инициации и внедрении изменений способно стать негативное отношение руководителей к инноваторам и в целом креативным, нестандартно мыслящим сотрудникам [2, с. 68]. При этом логично предположить более острое восприятие такого отношения работниками, которым присущи иррациональные убеждения рассмотренного типа.

В условиях организационных инноваций может приобрести значимость долженствование, связанное «с верой в справедливый мир» — «мировоззренческой установкой, согласно которой мир устроен упорядоченно и является местом, где награды и наказания его жителей раздаются в соответствии с их заслугами» [1]. Для обозначения данного «убеждения-ловушки» нацеленных на высокие результаты людей немецкие авторы использовали формулировку «*Меня отблагодарят*» [4, с. 115, 116]. Разделяющий данное убеждение сотрудник будет исходить из представления об обязательности справедливой оценки своих усилий. Отсутствие соответствующего субъективной «норме» вознаграждения (или компенсации за связанные с инновациями затруднения) негативно скажется на желании поддерживать изменения.

Говоря о роли отдельных личностных убеждений, мы разделяем мнение о том, что отношение к инновациям во многом зависит от «особенностей мировоззрения личности» [22, с. 189]. Сущностно близкое мнение высказано другими авторами, которые включают «особенности ценностно-смысловой организации жизненного мира» в состав «вitalности» как компонента инновационного потенциала [10, с. 196]. В свете этих мнений логично предположить, что на восприятие и принятие изменений могут влиять базисные убеждения — «когнитивно-эмоциональные имплицитные представления индивида, сквозь призму которых воспринимаются события окружающего мира и в соответствии с которыми формируется поведение» [20, с. 3. 11].

Ряд выделенных Р. Янофф-Бульман базисных убеждений (о способности контролировать события, о справедливости мира, о самоценности человека) содержательно корреспондируют с рас-

смотренными выше видами иррациональных убеждений [21]. Кроме того, два других параметра базисных убеждений — представление о степени доброжелательности мира и представление о своей удачливости — крайне важны для создания личностью мировоззренческого «основания» своей инновационной активности (или же отказа от неё) в условиях высокой неопределённости.

Согласно результатам, полученным С.А. Богомазом и А.Г. Гладких, «интеллектуально-одарённая молодёжь, вовлечённая в инновационную деятельность, характеризуется убеждённостью в благосклонности мира и окружающих людей, высокой оценкой ценности собственного «Я» и оптимизмом» [5, с. 191] (причём их исследование является единственным нам известным, где феномен базисных убеждений рассматривается в связи с проблемой инноваций).

Исходя из всего сказанного выше, мы полагаем, что «инновационно неспецифичные» убеждения следует рассматривать в качестве одной из достаточно важных детерминант отношения людей к изменениям и, соответственно, формирования и реализации целостного инновационного потенциала. Учёт характера убеждений позволяет более полно понять психологические механизмы инновационной активности и пассивности и на этой основе прогнозировать особенности поведения в ситуациях нововведений. При этом необходимыми становятся эмпирические исследования, дающие возможность проверить правомерность высказанных положений, а также уточнить характер взаимосвязи содержания различных убеждений и степени их «глобальности» с инновационными диспозициями того или иного уровня.

ССЫЛКИ

[1]. Астанина Н.Б., Голубева С.А. Вера в справедливый мир и чувствительность к справедливости у взрослых людей с глубокими нарушениями зрения [Электронный ресурс] // Клиническая и специальная психология. — 2014. — Т. 3. — № 2. URL: http://psyjournals.ru/files/71804/psyclin_2014_n2_Astanina_Golubeva.pdf (дата обращения: 22.11.2016).

[2]. Бакунчик Н.Ю., Потасеева Е.Л., Витенберг А.П., Яценко М.К. Эмпирическое исследование толерантности к творческим сотрудникам у топ-

менеджеров организаций // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Психология». — 2010. — Вып. 9. — № 17. — С. 68–73.

[3]. Батурин Н.А., Ким Т.Д., Науменко А.С. Многоуровневая модель инновационного потенциала профессионала и подходы к её операционализации // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Психология». — 2010. — Вып. 8. — № 4. — С. 48–57.

[4]. Бессер-Зигмунд К., Зигмунд Х. EMDR в коучинге / Пер. с нем. Н. Густ. — СПб.: Изд-во Вернера Регена, 2007. — 160 с.

[5]. Богомаз С.А., Гладких А.Г. Психологическая безопасность и её измерение с помощью Шкалы базисных убеждений // Вестник Томского государственного университета. — 2009. — № 318. — С. 191–194.

[6]. Валдайцев С.В. Риски в экономике и методы их страхования. — СПб.: Дом научно-технической пропаганды, 1992.

[7]. Гаранян Н.Г. Психологические модели перфекционизма // Вопросы психологии. — 2009. — № 5. — С. 74–83.

[8]. Залевский Г.В. К проблеме психологии инновационного поведения и его барьеров // Сибирский психологический журнал. — 2009. — № 34. — С. 7–11.

[9]. Залевский Г.В. Основы современной бихевиорально-когнитивной терапии и консультирования: Учебное пособие. — Томск: Изд-во Томского государственного университета, 2006. — 150 с.

[10]. Ключко В.Е., Галажинский Э.В. Психология инновационного поведения. — Томск: Изд-во Томского государственного университета, 2009. — 240 с.

[11]. Ключко В.Е., Красноярецова О.М. Особенности операционализации понятия «инновационный потенциал личности» // Вестник Томского государственного университета. — 2010. — № 339. — С. 151–154.

[12]. Красноярецова О.М. Психологическая готовность к инновационной деятельности учащихся и педагогов как характеристика образовательной среды // Вестник Томского государственного университета. — 2012. — № 358. — С. 152–157.

[13]. Ксенофонтова Е.Г. Исследование локализации контроля личности — новая версия методики «Уровень субъективного контроля» // Психологический журнал. — 1999. — Т. 20. — № 2. — С. 103–114.

[14]. Лебедева Н.М., Ясин Е.Г. Культура и инновации: к постановке проблемы // Форсайт. — 2009. — № 2 (10). — С. 16–26.

[15]. Леонтьев Д.А. Вызов неопределённости как центральная проблема психологии личности [Электронный ресурс] // Психологические исследования. — 2015. — Т. 8. — № 40. URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2015v8n40/1110-leontiev40.html> (дата обращения: 22.11.2016).

[16]. Леонтьев Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций. — М: Изд-во «Смысл», 1992. — 17 с.

[17]. Михайлова О.Б. Структура инновационного потенциала личности // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия «Психология». — 2012. — Т. 6. — Вып. 1. — С. 26–31.

[18]. Наумцева Е.А. Психологическая готовность к организационным изменениям: подходы, понятия, методики. [Электронный ресурс] // Организационная психология. — 2016. — Т. 6. — № 2. — С. 55–74. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2016-6-2/186361282.html> (дата обращения: 10.11.2016 г.).

[19]. Ожегов С.И. Словарь русского языка: 70 000 слов / Под ред. Н.Ю. Шведовой. — 22-е изд. — М.: Русский язык, 1990. — 921 с.

[20]. Падун М.А. Особенности базисных убеждений у лиц, переживших травматический стресс: автореф. дис. ... канд. психол. наук. — М., 2003. — 25 с.

[21]. Падун М.А., Котельникова А.В. Психическая травма и картина мира. Теория, эмпирия, практика. — М.: Изд-во Института психологии РАН, 2012. — 206 с.

[22]. Советова О.С. Социальная психология инноваций (основания, исследования, проблемы): дис. ... д-ра психол. наук. — СПб., 1998. — 315 с.

[23]. Чирковская Е.Г. Особенности проявления инновационной компетентности руководителя образовательного учреждения // Акмеология. — 2012. — № 4. — С. 27–31.

[24]. Эллис А., Драйден У. Практика рационально-эмоциональной поведенческой терапии / Пер. с англ. Т. Саушкиной. — 2-е изд. — СПб.: Речь, 2002. — 362 с.

[25]. Яголковский С.Р. Психология инноваций: подходы, модели, процессы: научная монография. — М.: Изд-во ВШЭ, 2010. — 264 с.

[26]. Bergmann J.-P., Jantunen A., Tarkiainen A. Managerial Cognition and Dominant Logic in Innovation Management:

Empirical Study in Media Industry // International Journal of Business Innovation and Research. — 2015. — Vol. 9. — № 3. — P. 253–271.

[27]. *Lee C., Jameson L., Earley C.P.* Beliefs and Fears and Type A Behavior: Implications for Academic Performance and Psychiatric Health Disorder Symptoms // Journal of Organizational Behavior. 1996. Vol. 17. — P. 151–177.

[28]. *Musteen M., Barker V.L., Baeten V.* The Influence of CEO Tenure and Attitude Toward Change on Organizational Approaches to Innovation // The Journal of Applied Behavioral Science. — 2010. — Vol. 46. — № 3. — P. 360–387.

[29]. *Swan J.A., Newel S.* Managers Beliefs about Factors Affecting the Adoption of Technological Innovation // Journal of Managerial Psychology. — 1994. — Vol. 9. — № 2. — P. 3–11.

REFERENCES

[1]. *Astanina N.B., Golubeva S.A.* Vera v spravedlivyj mir i chuvstvitel'nost' k spravedlivosti u vzroslyh ljudej s glubokimi narushenijami zrenija [The belief in a just world and sensitivity to justice in adults with profound visual impairment] // Klinicheskaja i special'naja psihologija [Clinical and Special Psychology]. — 2014. Vol. 3. — № 2. Available at: http://psyjournals.ru/files/71804/psyclin_2014_n2_Astanina_Golubeva.pdf (accessed 22 November 2016).

[2]. *Bakunchik N.Ju., Potaseeva E.L., Vitenberg A.P., Jacenko M.K.* Jempiricheskoe issledovanie tolerantnosti k tvorcheskim sotrudnikam u top-menedzherov organizacij [The empirical study of tolerance of the top managers of organizations to the creative employees] // Vestnik Juzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Serija «Psihologija» [The Bulletin of South-Ural State University. Series «Psychology»]. — 2010. — Issue 9. — № 17. — P. 68–73.

[3]. *Baturin N.A., Kim T.D., Naumenko A.S.* Mnogourovnevaja model' innovacionnogo potenciala professionala i podhody k ee operacionalizacii [The multilevel model of the innovation potential of professional and approaches to its operationalization] // Vestnik Juzhno-Ural'skogo universiteta. Serija «Psihologija». [The bulletin of South-Ural State University. Series «Psychology»]. — 2010. — Issue 8. — № 4. — P. 48–57.

[4]. *Besser-Zigmund K., Zigmund H.* EMDR v kouchinge [EMDR in coaching]. — St-Petersburg: Verner Regen Publ, 2007. — 160 p.

[5]. *Bogomaz S., Gladkih A.G.* Psihologicheskaja bezopasnost' i ee izmerenie s pomoshh'ju Shkaly bazisnyh ubezhdenij [Psychological security and its measurement using by of basic assumptions scale] // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta [The Bulletin of Tomsk State University]. — 2009. — № 318. — P. 191–194.

[6]. *Valdajcev S.V.* Riski v jekonomike i metody ih strahovanija [The risks in the economy and methods of their insurance]. — St-Petersburg: The house of scientific and technical propaganda, 1992. — 52 p.

[7]. *Garanjan N.G.* Psihologicheskie modeli perfekcionizma [Psychological models of perfectionism] // Voprosy psihologii [Issues of Psychology]. — 2009. — № 5. — P. 74–83.

[8]. *Zalevskij G.V.* K probleme psihologii innovacionnogo povedenija i ego bar'erov [On the problem of the psychology of innovative behavior and its barriers] // Sibirskij psihologicheskij zhurnal [Siberian psychological journal]. — 2009. — № 34. — P. 7–11.

[9]. *Zalevskij G.V.* Osnovy sovremennoj biheviortal'no-kognitivnoj terapii i konsul'tirovanija: Uchebnoe posobie [The foundations of modern behavioral-cognitive therapy and counseling: tutorial]. — Tomsk: Tomsk State University Publ., 2006. — 150 p.

[10]. *Klochko V.E., Galazhinskij Je.V.* Psihologija innovacionnogo povedenija [The Psychology of Innovative Behavior]. — Tomsk: Tomsk State University Publ., 2009. — 240 p.

[11]. *Klochko V.E., Krasnorjadceva O.M.* Osobennosti operacionalizacii ponjatija «innovacionnyj potencial lichnosti» [The features of operationalization of the concept «the innovation potential of the person»] // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta [The Bulletin of Tomsk State University]. — 2010. — № 339. — P. 151–154.

[12]. *Krasnorjadceva O.M.* Psihologicheskaja gotovnost' k innovacionnoj dejatel'nosti uchashhihsja i pedagogov kak harakteristika obrazovatel'noj sredy [Psychological readiness for innovative activity of students and teachers as a characteristic of the educational environment] // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta [The Bulletin of Tomsk State University]. — 2012. — № 358. — P. 152–157.

[13]. *Ksenofontova E.G.* Issledovanie lokalizacii kontrolja lichnosti — novaja versija metodiki «Uroven' sub#ektivnogo kontrolja» [The study of the individual control localization — the new version of the questionnaire «The level of subjective control»] // Psihologicheskij zhurnal [Psychological journal]. — 1999. — Vol. 20. — № 2. — P. 103–114.

[14]. *Lebedeva N.M., Jasin E.G.* Kul'tura i innovacii: k postanovke problem [Culture and innovation: to the problem] // Forsa-

PERSONALITY BELIEFS IN THE CONTEXT OF THE ATTITUDE TO ORGANIZATIONAL INNOVATIONS

Andrey S. Melnichuk — Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Department of Acmeology and Professional Psychology, Institute of Social Sciences of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPa); 84, Vernadskogo Prosp., Moscow, 119606, Russia; e-mail: melnichuk-as@ranepa.ru

ABSTRACT

The article discusses the role of the beliefs in the determination of the attitude to innovations in organizing and participating in innovative activity. The criteria of classification of beliefs, significant in the context of innovations, are proposed.

They are: *the subject of belief* (a person or group) and *level of its organizational position* (managers or other employees), *the degree of beliefs' generality* (beliefs about separate aspects and types of innovations or about changes in the organization as a whole), *the degree of closeness of beliefs' content with the phenomenon of innovation* (directly related to innovation beliefs; beliefs about aspects of the changing organization's activities; beliefs concerning general approaches to management; general personal beliefs, «non-specific» in relation to innovation).

The influence of irrational beliefs (ought, perfectionism, dependence on achievements and positive attitude of people) on the attitude towards changes in the organization is considered. Importance of personal basic assumptions as a factor of formation of generalized innovative dispositions is noted as well.

Keywords: attitudes to innovation, personality beliefs, irrational beliefs, basic assumptions.

jt [Foresight]. — 2009. — № 2 (10). — P. 16–26.

[15]. *Leont'ev D.A.* Vyzov neopredelennosti kak central'naja problema psihologii lichnosti [The challenge of uncertainty as the central problem of the psychology of personality] // *Psihologicheskie issledovanija* [Psychological research]. — 2014. — Vol. 8. — № 40. Available at: <http://psystudy.ru/index.php/num/2015v8n40/1110-leontiev40.html> (accessed 22 November 2016).

[16]. *Leont'ev D.A.* Metodika izucheniya cennostnyh orientacij [The technique of study of value orientations]. — Moscow: «Smysl» Publ., 1992. — 17 p.

[17]. *Mihajlova O.B.* Struktura innovacionnogo potenciala lichnosti [The structure of the innovation potential of the person] // *Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Psihologija* [The Bulletin of Novosibirsk State University. Series «Psychology»]. — 2012. — Vol. 6. — Issue 1. — P. 26–31.

[18]. *Naumceva E.A.* Psihologicheskaja gotovnost' k organizacionnym izmenenijam: podhody, ponjatija, metodiki [Psychological readiness for organizational change: approaches, concepts, methods] // *Organizacionnaja psihologija* [Organizational psychology]. — 2016. — Vol. 6. — № 2. — P. 55–74. Available at: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2016-6-2/186361282.html> (accessed 22 November 2016).

[19]. *Ozhegov S.I.* Slovar russkogo jazyka: 70000 slov / Pod red. N.Ju. Shvedovoj. — 22-e izd. [Dictionary of russian language: 70000 words/ Ed. N.Y Shvedova. 22 ed.]. — Moscow.: Russkij Jazyk Publ., 1990. — 921 P.

[20]. *Padun M.A.* Osobennosti bazisnyh ubezhdenij u lic, perezhivshih travmaticheskij stress. Avtoref. diss... kand. psihol. nauk [Features of the basic assumptions in persons affected by traumatic stress. Autoreferat of cand. psychol. sci diss.]. — Moscow, 2003. — 25. p.

[21]. *Padun M.A., Kotel'nikova A.V.* Psihicheskaja travma i kartina mira. Teorija, jempirija, praktika [Mental trauma and the worldview. Theory, empiricism, practice]. — Moscow: The Institute of Psychology of Russian Academy of Sciences Publ., 2012. — 206 p.

[22]. *Sovetova O.S.* Social'naja psihologija innovacij (osnovanija, issledovanija, problemy). Diss... doktora. psihol. nauk [Social psychology Innovation (foundation, research, problems). Doct. psychol. sci. diss.]. — St-Petersburg, 1998. — 315 P.

[23]. *Chirkovskaja E.G.* Osobennosti projavlenija innovacionnoj kompetentnosti rukovoditelja obrazovatel'nogo uchrezhdenija [The features of innovative competence of the head of the educational institution] // *Akmeologija* [Acmeology]. — 2012. — № 4. — P. 27–31.

[24]. *Ellis A., Drajden U.* Praktika racional'no-jemocional'noj povedencheskoj

terapii. — 2-e izd. [The practice of rational-emotional behavioral therapy. — 2nd ed.]. — St-Petersburg: Rech Publ., 2002. — 362 p.

[25]. *Jagolkovskij S.R.* Psihologija innovacij: podhody, modeli, processy: nauchnaja monografija. [The psychology of innovations: approaches, models, processes: a scientific monograph]. — Moscow: Higher School of Economics Publ., 2010. — 264 p.

[26]. *Bergmann J.-P., Jantunen A., Tarkiainen A.* Managerial Cognition and Dominant Logic in Innovation Management: Empirical Study in Media Industry // *International Journal of Business Innovation and Research*. — 2015. — Vol. 9. — № 3. — P. 253–271.

[27]. *Lee C., Jameson L., Earley C.P.* Beliefs and Fears and Type A Behavior: Implications for Academic Performance and Psychiatric Health Disorder Symptoms // *Journal of Organizational Behavior*. — 1996. — Vol. 17. — P. 151–177.

[28]. *Musteen M., Barker V.L., Baeten V.* The Influence of CEO Tenure and Attitude Toward Change on Organizational Approaches to Innovation // *The Journal of Applied Behavioral Science*. — 2010. — Vol. 46. — № 3. — P. 360–387.

[29]. *Swan J.A., Newel S.* Managers Beliefs about Factors Affecting the Adoption of Technological Innovation // *Journal of Managerial Psychology*. — 1994. — Vol. 9. — № 2. — P. 3–11.